

---

**POLITICHE DI REMUNERAZIONE  
GRUPPO CARIPARMA CRÉDIT AGRICOLE**

**Anno 2014**

## **Indice**

<b>Introduzione .....</b>	<b>3</b>
<b>Sezione I – Politiche di remunerazione del Gruppo Cariparma Crédit Agricole per l’anno 2014.....</b>	<b>4</b>
<b>Sezione II – Relazione sulla remunerazione dell’anno 2013 .....</b>	<b>32</b>

## **Introduzione**

Il presente documento si articola in due sezioni:

- la prima relativa alle Politiche di Remunerazione del Gruppo Cariparma definite, anche per l'anno 2014, in coerenza con quelle della Capogruppo Crédit Agricole
- la seconda relativa alla rendicontazione delle politiche di remunerazione attuate nel corso dell'anno 2013.

**SEZIONE I**

**POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO CARIPARMA CREDIT AGRICOLE PER  
L'ANNO 2014**

## Indice

1. Linee guida delle politiche di remunerazione del Gruppo Cariparma Crédit Agricole .....	6
1.1 La recente evoluzione normativa .....	6
1.2 Obiettivi delle politiche di remunerazione .....	6
1.3 La Governance .....	7
▪ Societaria	
▪ Organizzativa	
1.4 Il principio di Segmentazione .....	10
1.5 Sistemi e Strumenti di Remunerazione .....	11
▪ Le componenti della remunerazione	
▪ Il Governo del pay mix	
▪ La Correlazione fra Remunerazione, Performance e Rischi	
2. Le politiche di remunerazione del Gruppo Cariparma Crédit Agricole .....	21
2.1 L'applicazione del principio di segmentazione.....	21
2.2 La remunerazione dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo. ....	21
▪ Consiglio di Amministrazione	
▪ Collegio Sindacale	
2.3 La Remunerazione delle Posizioni Apicali e dei Dirigenti Responsabili di Funzioni di Controllo Interno.....	23
2.4 La Remunerazione dei Responsabili di Direzione centrale, dei Vice Direttori Generali delle Banche controllate e degli altri Dirigenti .....	26
2.5 La Remunerazione del personale non Dirigente.....	28
2.6 La Remunerazione dei collaboratori .....	29
2.7 Condizioni applicate nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro .....	30
2.8 Adozione ed aggiornamento del documento .....	31

## **1. Linee guida delle politiche di remunerazione del Gruppo Cariparma Crédit Agricole**

### **1.1 La recente evoluzione normativa**

La normativa in materia di politiche di remunerazione è stata, nel corso degli ultimi anni, oggetto di molteplici interventi legislativi, sia a livello comunitario che a livello nazionale.

A livello comunitario si ricorda la pubblicazione avvenuta nel Giugno 2013 della Direttiva Comunitaria CRD IV, mentre è attesa la pubblicazione delle norme tecniche di regolamentazione (RTS) definite da EBA e relative ai criteri per identificare le categorie di personale le cui attività hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'istituzione e per l'individuazione degli strumenti utili ai fini della remunerazione variabile.

A livello nazionale è attesa la pubblicazione del provvedimento Banca d'Italia che integrerà le vigenti "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nelle Banche e nei Gruppi Bancari" del 30 marzo 2011

### **1.2 Obiettivi delle politiche di remunerazione**

Le politiche di remunerazione del Gruppo Cariparma Crédit Agricole sono sviluppate in coerenza con quelle della Capogruppo Crédit Agricole che, con il Documento "Politique de Rémunération du Groupe Crédit Agricole S.A." (in allegato), definisce linee guida applicabili a tutte le entità del Gruppo.

La filosofia retributiva del Gruppo Crédit Agricole bilancia le pressioni di un mercato sempre più competitivo con le legittime aspettative degli azionisti, dei dipendenti e dei clienti, per mantenere la propria posizione di leadership a livello internazionale e rappresentare i valori di correttezza, umanità e merito su cui sono stati costruiti e mantenuti nel tempo il suo successo e la sua reputazione.

Pertanto e coerentemente, le politiche di remunerazione del Gruppo Cariparma Crédit Agricole si ispirano ai seguenti principi:

- **allineamento alle strategie di business** delle Banche e del Gruppo;
- **attrazione, motivazione e retention di risorse professionalmente qualificate;**
- **riconoscimento del merito** al fine di valorizzare adeguatamente il contributo personale delle risorse;
- **effettiva creazione di valore** ed orientamento delle performances di tutto il personale, verso obiettivi di breve, medio e lungo periodo, nell'ambito di un quadro di regole di riferimento indirizzate ad un corretto controllo dei rischi aziendali, attuali e prospettici ed al mantenimento di un adeguato livello di liquidità e di patrimonializzazione;

- **equità retributiva interna**, assicurando il giusto riconoscimento al contributo fornito e alle responsabilità attribuite;
- **competitività retributiva esterna** attraverso un costante riferimento al mercato, realizzato anche con il supporto degli strumenti di analisi e valutazione delle posizioni di lavoro elaborati da società specializzate che forniscono i benchmark di riferimento per tipologia di posizione, dimensione aziendale e mercato;
- **sostenibilità economica dei sistemi di remunerazione ("affordability")** attraverso il controllo delle implicazioni del costo del lavoro sul conto economico, sia nel breve sia nel medio e lungo termine, delle singole Banche e del Gruppo nel suo complesso;
- **rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari** applicabili alle singole Banche ed al Gruppo nel suo complesso.

Le politiche di remunerazione del Gruppo Cariparma Crédit Agricole si applicano a tutte le Banche del Gruppo. Crédit Agricole Leasing Italia (Calit), unica componente non bancaria del Gruppo, pur condividendo le logiche e l'impianto complessivo delle politiche di remunerazione di Gruppo, non è direttamente destinataria delle stesse in virtù del principio di proporzionalità.

### 1.3 La Governance

Secondo quanto previsto dal Regolatore, il Governo delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Cariparma Crédit Agricole e le conseguenti decisioni relative al cosiddetto "personale più rilevante" si articolano su due livelli:

*a) Governo societario*

*b) Governo organizzativo*

#### a) 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 un'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 vengono definite dalla Capogruppo Crédit Agricole con l'obiettivo di assicurare una gestione comune e coerente a livello globale.

In questo contesto, Crédit Agricole definisce a livello di Gruppo la popolazione identificata come "personale più rilevante" ed in conseguenza di ciò provvede con processo annuale a:

- 1) aggiornare l'elenco delle posizioni appartenenti a tale categoria tenendo conto anche di eventuali indicazioni fornite dalle Società controllate;
- 2) definire il pay mix (ovvero il rapporto fra remunerazione fissa e variabile) e/o stabilirne le linee guida;
- 3) formulare gli obiettivi di performance cui si associa l'erogazione della componente variabile e/o definirne le linee guida nell'ambito del più generale sistema di performance management;
- 4) definire le modalità e le forme di erogazione della remunerazione variabile (quota da differire, meccanismo, orizzonte temporale, ecc).

L'identificazione del "personale più rilevante" viene effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- impatto della posizione sul profilo di rischio del Gruppo
- peso della posizione determinato sulla base di una metodologia interna derivata da un sistema di pesatura delle posizioni riconosciuto a livello internazionale
- dimensione della struttura

Spetta al Comitato Remunerazioni della Capogruppo Crédit Agricole presidiare le tematiche relative al personale più rilevante e sottoporle per approvazione al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Crédit Agricole.

Le politiche di remunerazione definite dalla Capogruppo Crédit Agricole vengono quindi recepite dal Gruppo Cariparma Crédit Agricole che, dopo averle declinate in relazione al proprio ambito di riferimento, le sottopone al Consiglio di Amministrazione di ciascuna entità e successivamente alle singole Assemblee degli azionisti per la definitiva approvazione.

Tali organi provvedono, poi, anche all'approvazione dell'informativa sui sistemi e le prassi di remunerazione ed incentivazione attuati nell'anno precedente.

Riassumendo, per il Gruppo Cariparma Crédit Agricole, i Consigli di Amministrazione delle Banche provvedono, secondo quanto previsto dal Regolatore per gli organi di supervisione strategica, ad approvare annualmente:

- le politiche di remunerazione comuni a tutte le Banche del Gruppo Cariparma Crédit Agricole, in coerenza con gli indirizzi del Gruppo Crédit Agricole e nel rispetto della normativa di vigilanza del Regolatore Nazionale;
- le linee guida dei sistemi di incentivazione del personale, con particolare riferimento alle risorse della rete commerciale, realizzati in attuazione dei principi definiti nelle politiche di remunerazione di cui al punto precedente;
- lo stanziamento complessivo da destinare, nell'ambito della politica di budget, all'attuazione delle politiche di remunerazione.

## b) Governo Organizzativo

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

In particolare, la **Funzione Risorse Umane di Gruppo** (Direzione Centrale Governo Risorse Umane) si fa carico di istruire e governare il processo di formulazione delle proposte delle politiche di remunerazione di Gruppo per il perimetro di competenza, nel rispetto degli indirizzi della Capogruppo Crédit Agricole. Tali proposte, preventivamente condivise con l'Amministratore Delegato, vengono sottoposte al Consiglio di Amministrazione e quindi all'Assemblea dei soci per la definitiva approvazione.

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

**Risk Management** (Direzione Rischi e Controlli Permanenti) al fine di garantire la coerenza delle politiche di remunerazione con il risk appetite/strategia rischi del Gruppo e nell'ambito del processo di valutazione dell'adeguatezza patrimoniale;

**Pianificazione Strategica** (Direzione Centrale Finanza) al fine di verificare che le politiche di remunerazione:

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

**Compliance** (Direzione Centrale Compliance), al fine di garantire la coerenza delle politiche di remunerazione alle norme, ai regolamenti, al codice etico ed agli standard di condotta applicabili al Gruppo.

E' inoltre previsto il coinvolgimento della **Funzione Affari Legali e Societari** (Direzione Centrale Affari Legali e Societari) con riferimento alla tematica della Corporate Governance nel cui ambito è collocata la disciplina delle politiche di remunerazione.

In coerenza con le indicazioni dell'Autorità di Vigilanza infine la **Funzione Revisione Interna** (Direzione Audit) verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa applicabile, informando l'Assemblea circa l'esito delle verifiche condotte.

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

#### **1.4 Il principio di segmentazione**

Le linee guida di politica retributiva del Gruppo Cariparma Crédit Agricole sono differenziate in funzione del target di popolazione di riferimento, sia rispetto ai processi di Governance Societaria, sia rispetto ai sistemi ed agli strumenti adottati, relativamente ai segmenti di seguito indicati:

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

(Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale)

**2. Posizioni Apicali** (Amministratore Delegato / Direttore Generale, Condirettore Generale e Vice Direttore Generale della Capogruppo Cariparma e Direttori Generali delle Banche controllate)

**3. Dirigenti responsabili di Direzioni Centrali**

**4. Vice Direttori Generali delle Banche controllate**

**5. Altri Dirigenti**

**6. Personale non Dirigente**

**7. Collaboratori Esterni**

Il Gruppo Cariparma Crédit Agricole specifica, inoltre, che tali linee guida sono ulteriormente descritte con riferimento al perimetro di interesse della normativa di vigilanza, ovvero per:

- **Componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo** (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale)
- **“Personale più rilevante”** che la Capogruppo Crédit Agricole identifica nelle seguenti posizioni:
  - Amministratore Delegato / Direttore Generale Cariparma
  - Condirettore Generale Cariparma
  - Vice Direttore Generale Cariparma
  - Direttore Generale FriulAdria
  - Direttore Generale Carispezia
  - Responsabile Direzione Centrale Compliance Cariparma
  - Responsabile Direzione Audit Cariparma
  - Responsabile Direzione Rischi e Controlli Permanenti Cariparma

- Responsabile Direzione Centrale Finanza Cariparma in quanto Dirigente Preposto alla redazione dei Documenti Contabili Societari

Con riferimento alle categorie di personale più rilevante individuate dalla normativa di vigilanza si precisa quanto segue:

- gli amministratori con incarichi esecutivi non rientrano tra il personale più rilevante in quanto destinatari di remunerazione variabile (gettone di presenza) di importo fisso predeterminato e legata esclusivamente alla partecipazione alle riunioni degli organi sociali secondo un calendario fissato annualmente. Tale remunerazione variabile non risulta in alcun modo legata ai risultati conseguiti dalla Società/Gruppo. Unica eccezione è rappresentata dall'Amministratore Delegato / Direttore Generale di Cariparma che rientra nella categoria ii) in quanto dipendente;
- sulla base del modello organizzativo di Gruppo, composto interamente da Società non quotate, rientrano in questa categoria Amministratore Delegato / Direttore Generale di Cariparma, Condirettore Generale e Vice Direttore Generale di Cariparma e Direttori Generali delle Banche controllate;
- sulla base della struttura del sistema di controlli di Gruppo, composto interamente da Società non quotate, rientrano in questa categoria i Responsabili delle Funzioni Audit, Compliance, Rischi e Controlli Permanenti e Finanza (in quanto Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari) della Capogruppo Cariparma;
- e v) sulla base del modello organizzativo di Gruppo e del rischio assunto in relazione all'attività svolta, non sono stati individuati soggetti rientranti in queste categorie.

## **1.5 Sistemi e Strumenti di Remunerazione**

### Le Componenti della remunerazione

Le componenti della remunerazione sono di seguito illustrate per i membri degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e per il personale dipendente nei loro elementi.

**La remunerazione dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo** (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) è costituita da:

- componente fissa
- compenso legato alla effettiva partecipazione alle sedute degli organi medesimi
- rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio

**La remunerazione del personale dipendente** si articola in:

**a) retribuzione fissa (RAL)** definita sulla base dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle eventuali responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata dal dipendente.

Essa è finalizzata a remunerare le capacità e le competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi assegnati alla posizione. La posizione è a sua volta caratterizzata da un ruolo, da un contributo richiesto, da un livello nell'organizzazione e da un profilo atteso in termini di capacità ed esperienze.

**b) retribuzione variabile** che risulta collegata alle prestazioni fornite dal personale e simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti. Si articola in:

- retribuzione variabile individuale
- retribuzione variabile collettiva

**La retribuzione variabile individuale** a sua volta, si suddivide in:

- **sistemi di incentivazione per obiettivi**, definiti in modo specifico per le Posizioni Apicali, i Dirigenti responsabili di Direzioni Centrali, i Vice Direttori Generali delle Banche controllate e gli altri Dirigenti attraverso un sistema di performance management<sup>1</sup> e per il personale non dirigente attraverso sistemi di incentivazione fondati sull'identificazione di obiettivi individuali e collettivi predefiniti sul perimetro di responsabilità dei collaboratori;
- **bonus**, la cui determinazione complessiva (bonus pooling) avviene in base ai risultati delle entità (come di seguito illustrato) e la cui attribuzione, definita dalla linea manageriale, è funzione di performances distintive;
- **sistemi di incentivazione a lungo termine**, attualmente utilizzati per un numero limitato di posizioni di particolare rilievo e/o risorse di particolare qualità tra il personale appartenente alle seguenti categorie/segmenti: Posizioni Apicali, Dirigenti Responsabili di Direzioni Centrali ed altri Dirigenti e per i quali è prevista la graduale e progressiva armonizzazione con le linee guida o i sistemi di incentivazione a lungo termine definiti dalla Capogruppo Crédit Agricole. Nel corso del 2014 ulteriori dipendenti del Gruppo Cariparma Crédit Agricole potranno essere destinatari delle forme di incentivazione a lungo termine definite dalla Capogruppo Crédit Agricole e/o internamente in coerenza con le linee guida stabilite dalla Capogruppo Crédit Agricole.

---

<sup>1</sup> I sistemi di performance management possono essere rivolti oltre al personale appartenente alla categoria Dirigenti anche ad altre figure chiave definite a livello di singola banca

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

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

**c) eventuali benefit** – non correlati ai risultati effettivamente conseguiti - aventi la finalità di accrescere la motivazione e la fidelizzazione del personale dipendente (ad. es. previdenza complementare, coperture assicurative, finanziamenti agevolati, auto, foresterie, ecc).

Le condizioni di tali trattamenti sono in alcuni casi frutto della contrattazione collettiva, in conformità con le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro tempo per tempo vigente mentre, in altri, possono risultare formalizzate in policies che prevedono, in coerenza con l'impostazione complessiva delle politiche di remunerazione, trattamenti differenziati nei confronti delle diverse categorie/segmenti di personale.

La **partecipazione azionaria** viene infine riconosciuta come uno strumento importante ed efficace per promuovere l'allineamento degli interessi del personale con quelli degli azionisti. Per tale ragione possono essere promosse dalla Capogruppo Crédit Agricole iniziative di aumento del capitale sociale riservate ai dipendenti del Gruppo a titolo gratuito o a condizioni di favore rispetto al mercato. Tali iniziative garantiscono a tutto il personale la possibilità di partecipare attivamente ai progetti di crescita del Gruppo nel rispetto delle specificità previste dalle normative locali.

#### Il Governo del pay mix

La modalità di suddivisione della retribuzione complessiva in retribuzione fissa e variabile (pay mix) rappresenta la sintesi materiale della filosofia retributiva di un'organizzazione.

Infatti, la componente fissa della retribuzione ricompensa tanto il ruolo ricoperto e le responsabilità assegnate, quanto l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione; mentre la remunerazione variabile è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e la performance nel breve e medio - lungo termine.

Il bilanciamento del pay mix è differente in funzione del ruolo ricoperto dall'interessato e dell'orientamento alla performance dell'azienda.

Nel Gruppo Cariparma Crédit Agricole, il pay mix è "opportunamente bilanciato", ovvero la rilevanza del peso della componente fissa all'interno del pacchetto complessivo è tale da:

- consentire un approccio flessibile alla remunerazione variabile, ovvero la parte variabile può contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati effettivamente conseguiti ed opportunamente ponderati per il rischio;
- ridurre i comportamenti eccessivamente orientati al rischio e scoraggiare iniziative focalizzate soltanto sul raggiungimento dei risultati di breve termine.

Più in particolare, ai fini di un appropriato governo del pay mix, il Gruppo Cariparma Crédit Agricole declina i suesposti principi generali nei seguenti indirizzi di politica:

- **differenziazione tra le diverse categorie di personale**, 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 in particolare, il peso della componente variabile è maggiormente contenuto per tutto il personale delle funzioni di controllo;
- **definizione ex ante del premio massimo erogabile in funzione delle performances**, per garantire la sostenibilità finanziaria delle politiche di remunerazione e limitare la possibilità di porre in essere comportamenti dal contenuto rischioso tesi a massimizzare le performances di breve;
- **confronto rispetto alle prassi di mercato**, tramite il costante riferimento ai risultati di indagini retributive che prendono in considerazione il contesto nazionale e che, con riferimento a particolari posizioni ed esigenze, possono essere effettuate anche su specifici peer groups al fine di valutare l'allineamento competitivo con un determinato mercato di riferimento;
- **riferimento ai valori mediani del mercato e differenziazione nell'intorno superiore/inferiore** a tali valori in funzione del ruolo, della valutazione della performance, della valutazione del potenziale e del rischio di uscita.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile della retribuzione (pay mix) viene rivisto, di norma con periodicità annuale, per le differenti categorie di personale sulla base delle considerazioni sopra indicate e risulta così determinato:

CATEGORIA PERSONALE	INCIDENZA DEL VARIABILE ANNUALE INDIVIDUALE sulla retribuzione fissa (RAL)
Componenti organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale)	Sostanzialmente nulla dato che la parte variabile, costituita dai gettoni di presenza, rappresenta una quota limitata della retribuzione complessiva ed è legata alla partecipazione alle sedute degli organi sociali e non al raggiungimento degli obiettivi della Società/Gruppo
<b>Posizioni Apicali:</b> Amministratore Delegato/Direttore Generale Cariparma <b>Altre Posizioni Apicali:</b> Condirettore Generale Cariparma Vice Direttore Generale Cariparma Direttore Generale FriulAdria Direttore Generale Carispezia	Compresa nell'intervallo <b>70-90% RAL</b>  Compresa nell'intervallo <b>50-90% RAL</b>
<b>Dirigenti responsabili di funzioni di controllo interno</b> Responsabile Direzione Centrale Compliance Cariparma Responsabile Direzione Audit Cariparma Responsabile Direzione Rischi e Controlli Permanenti Cariparma Responsabile Direzione Centrale Finanza in quanto Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari Cariparma	Compresa nell'intervallo <b>20-40% RAL</b>
<b>Altri Dirigenti responsabili di Direzioni Centrali</b>	Compresa nell'intervallo <b>20-60% RAL</b>
<b>Vice Direttori Generali delle Banche controllate</b>	Compresa nell'intervallo <b>20-60% RAL</b>
<b>Altri Dirigenti</b>	Compresa nell'intervallo <b>10-50% RAL</b>

L'incidenza del variabile a lungo termine individuale rispetto alla retribuzione fissa dei percettori risulta così determinata:

<b>CATEGORIA PERSONALE</b>	<b><sup>2</sup>INCIDENZA DEL VARIABILE A LUNGO TERMINE INDIVIDUALE sulla retribuzione fissa (RAL)</b>
Componenti organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale)	<b>Nulla</b>
<b>Posizioni Apicali:</b> Amministratore Delegato/Direttore Generale Cariparma  <b>Altre Posizioni Apicali:</b> Condirettore Generale Cariparma Vice Direttore Generale Cariparma Direttore Generale FriulAdria Direttore Generale Carispezia	Compresa nell'intervallo <b>30-60% RAL</b> (ove previsto)  Compresa nell'intervallo <b>20-50% RAL</b> (ove previsto)
<b>Dirigenti responsabili di funzioni di controllo interno</b>  Responsabile Direzione Centrale Compliance Cariparma Responsabile Direzione Audit Cariparma Responsabile Direzione Rischi e Controlli Permanenti Cariparma Responsabile Direzione Centrale Finanza in quanto Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari Cariparma	Compresa nell'intervallo <b>10-30% RAL</b> (ove previsto)
<b>Altri Dirigenti responsabili di Direzioni Centrali</b>	Compresa nell'intervallo <b>10-30% RAL</b> (ove previsto)
<b>Vice Direttori Generali delle Banche controllate</b>	Compresa nell'intervallo <b>10-30% RAL</b> (ove previsto)
<b>Altri Dirigenti</b>	Compresa nell'intervallo <b>10-30% RAL</b> (ove previsto)

In particolari situazioni – adeguatamente motivate - l'importo del variabile annuale individuale e a lungo termine individuale potrebbe collocarsi al di sotto del limite inferiore degli intervalli sopra riportati.

Eventuali deroghe rispetto al limite massimo degli intervalli sopra riportati - relativi sia all'incidenza del variabile annuale individuale sia all'incidenza del variabile a lungo termine individuale - possono essere

<sup>2</sup> Su base annua

autorizzate solo in casi eccezionali dall'Organo con funzione di supervisione e portate, alla prima occasione utile, a conoscenza dell'assemblea e dell'organo di controllo.

Più in generale, i trattamenti retributivi del personale, ed in particolare di quello che ricopre posizioni di maggiore responsabilità, sono soggetti a valutazione di norma con periodicità annuale, 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 complessivo del personale nel rispetto delle deleghe in materia di personale tempo per tempo vigenti.

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.

#### La Correlazione fra Remunerazione, Performance e Rischi

La correlazione tra remunerazione, performance e rischi è regolata dai sistemi di incentivazione in modo differenziato tra i segmenti di popolazione aziendale; in particolare, tale correlazione:

- è massima per le Posizioni Apicali e i Dirigenti responsabili delle funzioni di controllo interno (personale più rilevante)
- è gestita opportunamente per il resto della popolazione aziendale
- è non rilevante per i Componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo dato che, come in precedenza precisato, non vi è correlazione tra remunerazione e performance aziendale.

Per quanto concerne le **Posizioni Apicali** la correlazione tra remunerazione, performance e rischi è definita, nell'ambito del sistema di Performance Management disegnato dalla Capogruppo Crédit Agricole, tramite l'assegnazione di obiettivi di performance economici e non economici per allineare costantemente i comportamenti alle strategie di business ed indirizzare verso performances sostenibili nel tempo.

Gli obiettivi di performance sono riferiti ai perimetri di responsabilità che consentono di ponderare opportunamente l'affordability del sistema variabile con riferimento ai diversi livelli di responsabilità, ovvero:

- Obiettivi economici relativi alla performance del Gruppo Crédit Agricole
- Obiettivi economici relativi alla performance del Gruppo Cariparma Crédit Agricole (a livello consolidato e di singola entità a seconda del perimetro di responsabilità dell'interessato)

- Obiettivi non economici

In particolare, gli obiettivi economici – aventi un peso complessivo del 50% del totale - sono rappresentati da:

a livello di Gruppo Crédit Agricole da:

- Proventi operativi netti escluso spread emittente e a perimetro e metodo di consolidamento costanti (Produit Net Bancaire hors spread émetteur, à périmètre et méthode de conso constants)
- Risultato netto di pertinenza del Gruppo, escluso spread emittente, rettifiche di valore su avviamenti e a perimetro e metodo di consolidamento costanti (RNPG hors spread émetteur, hors dépréciation des écarts d'acquisition ou des valeurs mises en équivalence et à périmètre et méthode de conso constants)
- Cost Income escluso spread emittente e a perimetro e metodo di consolidamento costanti (Coefficient d'exploitation hors spread émetteur et à périmètre et méthode de conso constants)

a livello del Gruppo Cariparma Crédit Agricole da:

- Risultato netto di pertinenza del Gruppo (RNPG)
- Cost Income (Coefficient d'exploitation)
- ROE Normativo (Rentabilité simplifiée)
- DCC - Sbilancio raccolta/impieghi escluso infragruppo (Excédent collecte-crédits)
- RWA (RWA)

In termini di ponderazione per il rischio gli obiettivi economici sopra indicati assicurano la copertura:

- del **rischio di liquidità** attraverso uno specifico obiettivo afferente alla gestione degli equilibri di liquidità rappresentato dallo Sbilancio raccolta/impieghi che riguarda la sola clientela diretta in senso stretto ed esclude pertanto la clientela infra-gruppo e comprende obbligazioni, conti correnti e conti deposito;
- dei **rischi di credito, di controparte e di mercato** (cosiddetti rischi di primo pilastro) attraverso l'obiettivo di RWA che misura le attività ponderate per il rischio e che ha come finalità quella di vincolare l'obiettivo di risultato operativo con il controllo sui rischi assunti dalla Banca a livello di capitale;
- dei **rischi di concentrazione, reputazionale, operativo, residuo e strategico** che possono considerarsi indirettamente valutati nell'ambito dell'obiettivo di "Risultato netto di pertinenza del Gruppo" che, a livello generale, tiene conto di tutti i rischi che hanno un impatto a Conto Economico.

Gli obiettivi non economici – che pesano per il restante 50% - sono di norma comuni a tutte le posizioni apicali ma differiscono per ampiezza del perimetro di riferimento e per misura del livello atteso e riguardano la creazione di valore con riferimento a tre diversi ambiti:

- Risorse Umane (a titolo esemplificativo iniziative di sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti)
- Cliente interno/esterno (a titolo esemplificativo iniziative di rilevazione e gestione della soddisfazione del cliente interno/esterno)
- Responsabilità Sociale (a titolo esemplificativo iniziative legate al rapporto con la società e con l'ambiente)

Ciascun obiettivo prevede tre livelli di performance: il target (risultato atteso), la soglia (risultato minimo), il massimo (risultato corrispondente ad una performance superiore alle attese).

Per quanto concerne i **Responsabili delle Funzioni di controllo interno**, la correlazione tra remunerazione, performance e rischi è definita in coerenza con il sistema di Performance Management disegnato dalla Capogruppo Crédit Agricole e finalizzata a prevenire possibili conflitti di interesse. La remunerazione dei Responsabili delle Funzioni di controllo interno è pertanto sostanzialmente indipendente dai risultati e dalle performances economiche realizzate dalle Banche di cui gli stessi garantiscono il controllo. Per i Dirigenti Responsabili delle Funzioni di controllo interno possono essere previsti cancelli di attivazione rappresentati dal raggiungimento di obiettivi di sostenibilità, a condizione che non siano fonte di possibili conflitti di interesse.

Per quanto concerne i **Dirigenti responsabili di Direzioni Centrali, i Vice Direttori Generali delle Banche controllate e gli altri Dirigenti**, la correlazione tra remunerazione e performance è garantita dal meccanismo di funzionamento dei sistemi di incentivazione che prevedono un cancello di attivazione del sistema rappresentato dal raggiungimento degli obiettivi dell'azienda/Gruppo.

Per quanto concerne il **personale non Dirigente**, la correlazione tra remunerazione e performance è garantita dal meccanismo di funzionamento dei sistemi di incentivazione. La sostenibilità del sistema incentivante è assicurata dalla previsione di un cancello di attivazione del sistema, rappresentato dal raggiungimento degli obiettivi dell'azienda/Gruppo.

Per tutto il personale dipendente la correlazione tra remunerazione e performance è altresì garantita dal regolamento del premio aziendale.

Nello specifico, inoltre, per quanto concerne la determinazione di eventuali **bonus**, la correlazione tra remunerazione, performance e rischi è garantita da:

- collegamento tra eventuale bonus riconosciuto e la valutazione professionale del singolo che tiene conto sia delle performances realizzate sia dei comportamenti tenuti (quali ad esempio rispetto norme e codici di gruppo)
- meccanismo di bonus pooling che prevede la definizione di un ammontare complessivo (bonus pool) destinato al pagamento di eventuali bonus e rappresentato da una percentuale del risultato economico conseguito a livello di azienda/gruppo che viene annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Infine, coerentemente al principio di correlazione tra remunerazione e performance:

- non sono previsti bonus minimi garantiti ed eventuali pattuizioni in tal senso possono esistere relativamente a particolari situazioni e limitatamente al primo anno di assunzione;
- è fatto divieto esplicito di ricorrere a strategie di copertura o di assicurazione volte a limitare la portata dei meccanismi di incentivazione con allineamento ai rischi introdotti a livello di Gruppo;
- non sono ammessi comportamenti non rispettosi delle norme, dei regolamenti, dei codici etici e degli standard di condotta applicabili al Gruppo.

## **2. Le politiche di remunerazione del Gruppo Cariparma Crédit Agricole**

### **2.1 L'applicazione del principio di segmentazione**

Nell'ambito del quadro di riferimento sopra delineato, le politiche di remunerazione sono definite con riferimento alle seguenti categorie di personale:

#### **1. Componenti degli Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo**

(Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale)

**2. Posizioni Apicali** (Amministratore Delegato / Direttore Generale, Condirettore Generale e Vice Direttore Generale della Capogruppo Cariparma, Direttori Generali delle Banche controllate)

#### **3. Dirigenti responsabili di Direzioni Centrali**

#### **4. Vice Direttori Generali delle Banche controllate**

#### **5. Altri Dirigenti**

#### **6. Personale non Dirigente**

#### **7. Collaboratori Esterni**

Nei seguenti paragrafi viene fornito il dettaglio delle politiche definite con riferimento alle categorie sopra indicate, specificando le differenziazioni operate in ottemperanza a quanto richiesto dalla normativa di vigilanza come indicato in precedenza.

### **2.2 La remunerazione dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo**

A favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo è prevista una remunerazione fissa ed un compenso legato alla effettiva partecipazione alle sedute degli organi medesimi, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio.

Per nessuno dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo sono previsti meccanismi di incentivazione (come richiesto per i Consiglieri non esecutivi) né compensi basati su strumenti finanziari e bonus collegati ai risultati economici, per non incentivare, neanche implicitamente, comportamenti distorti rispetto alla funzione di supervisione e controllo strategici.

In dettaglio:

### Consiglieri di Amministrazione

Con riguardo al compenso spettante ai Consiglieri, trovano applicazione le norme di legge e di Statuto.

In particolare:

- l'Assemblea dei Soci delibera il compenso complessivo a favore dei consiglieri, inclusi quelli investiti di particolari cariche, e può prevedere il gettone di presenza spettante a ciascun Amministratore per ogni giornata di partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo;
- Il Consiglio di Amministrazione decide come suddividere l'importo complessivo deliberato dall'Assemblea determinando il compenso annuo, in misura fissa ed indipendente dai risultati conseguiti, di ciascun Consigliere, dei Vice Presidenti e del Presidente nonché per i Consiglieri che siano anche membri del Comitato Esecutivo, un compenso annuo aggiuntivo, sempre in misura fissa ed indipendente dai risultati conseguiti dalle Banche.<sup>3</sup>
- Il Consiglio di Amministrazione determina, altresì, il compenso annuo spettante ai Consiglieri che siano anche membri di Comitati Consiliari (es. Comitato di Audit per il Controllo Interno) per lo svolgimento di detto incarico, oltre al rimborso delle spese sostenute.

Il compenso dell'Amministratore Delegato di Cariparma, in considerazione del rapporto di lavoro dipendente in essere, non rientra nell'ammontare complessivo annuo stabilito dall'Assemblea per la remunerazione degli Amministratori.

### Collegio Sindacale

L'Assemblea di ciascuna Banca stabilisce, per tutta la durata dell'incarico, il compenso annuale dei Sindaci; detto compenso è determinato in misura fissa, differenziato tra Sindaci effettivi e Presidente del Collegio; l'Assemblea può altresì prevedere il gettone di presenza per ogni giornata di partecipazione dei Sindaci alle sedute del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, nonché di altri organi consiliari e non ai cui lavori partecipino.

---

<sup>3</sup> Per la Cassa di Risparmio della Spezia la determinazione dei compensi specifici spettanti a ciascun consigliere, compresi quelli investiti di particolari cariche, viene deliberata direttamente dall'Assemblea

## **2.3 La Remunerazione delle Posizioni Apicali e dei Dirigenti responsabili di Funzioni di Controllo interno**

Le Posizioni Apicali e i Dirigenti responsabili delle Funzioni di controllo rientrano nel "Personale più rilevante" identificato dalla Capogruppo Crédit Agricole nei seguenti ruoli:

- **Categoria 2 (secondo la normativa di vigilanza)**

- Amministratore Delegato / Direttore Generale di Cariparma (in quanto dipendente)
- Condirettore Generale di Cariparma
- Vice Direttore Generale di Cariparma
- Direttore Generale di FriulAdria
- Direttore Generale di Carispezia

- **Categoria 3 (secondo la normativa di vigilanza)**

- Responsabile Direzione Centrale Compliance di Cariparma
- Responsabile Direzione Audit di Cariparma
- Responsabile Direzione Rischi e Controlli Permanenti di Cariparma
- Responsabile Direzione Centrale Finanza di Cariparma in quanto Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari

La remunerazione del personale più rilevante è costituita da una componente annua fissa e da una componente variabile. L'erogazione della componente variabile avviene nel rispetto delle linee guida in precedenza rappresentate.

Il rapporto tra componente fissa e componente variabile è differenziato per le categorie sopra citate, secondo i principi generali di governo del pay mix, illustrati nelle linee guida.

Per le funzioni di controllo, il pay mix è differenziato dalle precedenti categorie e l'incidenza della componente variabile risulta più contenuta, e collegata in misura sostanzialmente non rilevante alle performances aziendali e di Gruppo al fine di garantire l'indipendenza richiesta a tali ruoli dalla loro funzione di controllo, secondo quanto richiesto dal Regolatore.

Per quanto concerne l'erogazione della componente variabile della retribuzione del "personale più rilevante" la vigente normativa detta regole specifiche, prevedendo in particolare che:

- nella determinazione della retribuzione variabile debbano essere considerati criteri di performance e di rischio;

- quota parte della retribuzione variabile debba essere differita con introduzione di condizioni di performance che ne determinano l'acquisizione definitiva;
- quota parte della retribuzione variabile debba essere corrisposta sotto forma di azioni o strumenti equivalenti.

In attuazione di tali principi generali Crédit Agricole ha definito le seguenti linee guida da applicarsi a tutte le Entità controllate e, quindi, anche al Gruppo Cariparma Crédit Agricole:

Misura della retribuzione variabile oggetto di differimento:

Crédit Agricole ha formulato regole di differimento che mettono in relazione la misura del differimento con l'importo complessivo della componente variabile spettante a ciascun collaboratore. Per il Gruppo Cariparma Crédit Agricole, in accordo con la Capogruppo Crédit Agricole, sono state definite le regole di differimento della retribuzione variabile riportate nella seguente tabella:

<b>Retribuzione variabile</b>	<b>Misura differimento</b>
Fino a 400.000	40%
Oltre 400.000 e fino a 600.000	50% (a partire dal 1° euro) con importo minimo non differito pari a 240.000
Oltre 600.000	60% (a partire dal 1° euro) con importo minimo non differito pari a 300.000*

\* La retribuzione variabile si considera di importo particolarmente elevato se superiore a 750.000 euro.

Orizzonte temporale di differimento:

L'orizzonte temporale di differimento è pari a 3 anni, con un versamento in rate uguali alle tre scadenze successive all'anno di assegnazione.

Condizioni di erogazione della retribuzione variabile differita:

Al termine di ciascun periodo di differimento l'acquisizione definitiva della remunerazione variabile da parte del dipendente sarà legata al soddisfacimento delle specifiche condizioni di performance previste e formalmente comunicate al personale più rilevante. In particolare:

**Con riferimento al sistema di incentivazione a lungo termine** – attualmente definito dalla Capogruppo Crédit Agricole per un numero limitato di posizioni – l'acquisizione definitiva delle singole quote differite sarà legata al soddisfacimento delle condizioni di performance definite a livello di Gruppo Crédit Agricole e rappresentate da tre indicatori, ciascuno dei quali rappresenta 1/3 della maturazione totale:

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

Per ciascun indicatore, sono definiti un livello soglia, un livello target e un livello massimo.

Le modalità di determinazione delle somme spettanti in relazione al livello di raggiungimento delle condizioni di performance sono dettagliatamente illustrate nel Regolamento del Piano di Incentivazione a Lungo Termine della Capogruppo Crédit Agricole consegnato ai destinatari dello stesso.

**Con riferimento alla quota differita della retribuzione variabile individuale annuale**

l'acquisizione definitiva della remunerazione variabile da parte del dipendente sarà legata al soddisfacimento della condizione di performance prevista per l'entità di appartenenza e calcolata in base ad un obiettivo definito di RNPG (Utile Netto di pertinenza del Gruppo), intendendosi con tale termine il contributo in termini di utile netto del Gruppo Cariparma all'utile netto consolidato di Gruppo Crédit Agricole, in linea con l'informativa di segmento contenuta nel bilancio consolidato di Crédit Agricole S.A approvato dal Consiglio di Amministrazione di Crédit Agricole S.A.:

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

L'acquisizione è inoltre direttamente condizionata da:

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

Erogazione della retribuzione variabile in strumenti finanziari o equivalenti:

Il pagamento in azioni o strumenti equivalenti costituisce:

- l'intera componente differita della retribuzione variabile (pari ad almeno il 40% della retribuzione variabile)
- quota parte della componente non differita della retribuzione variabile in misura pari al 10% della retribuzione variabile totale/complessiva.

Gli strumenti finanziari assegnati sono soggetti ad un periodo di indisponibilità pari a 2 anni se erogati nell'ambito della componente non differita della retribuzione variabile e pari a 6 mesi se erogati nell'ambito della componente differita della retribuzione variabile. I periodi di indisponibilità si calcolano a partire dal vesting definitivo.

Le regole relative alla modalità di calcolo ed erogazione della componente differita e di quella erogata in strumenti finanziari o equivalenti formano oggetto di specifica comunicazione indirizzata al Personale più rilevante.

## **2.4 La Remunerazione dei Responsabili di Direzione Centrale, dei Vice Direttori Generali delle Banche controllate e degli altri Dirigenti**

Questo segmento è rappresentato dall'insieme dei Dirigenti del Gruppo (di seguito Management) fatta eccezione per coloro che rientrano nella categoria del Personale più rilevante di cui al paragrafo precedente.

La retribuzione del Management è costituita da una componente fissa (RAL) e da una componente variabile rappresentata dalla retribuzione variabile individuale e dalla retribuzione variabile collettiva.

Il sistema di incentivazione annuale per il Management si realizza attraverso un programma di performance management<sup>4</sup> che punta a premiare i risultati raggiunti e i comportamenti agiti con l'obiettivo di allineare i comportamenti manageriali rispetto ad un comune modello di leadership.

A livello generale, è prevista l'assegnazione, di norma in egual misura, di obiettivi economici e non economici dal cui raggiungimento dipende l'erogazione dell'incentivo per l'anno di riferimento. Gli obiettivi sono definiti – in modo differenziato a seconda delle posizioni – a livello di Gruppo, di entità ed individuale. Gli obiettivi attribuiti possono ulteriormente distinguersi in "obiettivi comuni" applicabili a tutte le strutture e relativi ad attività ed obiettivi condivisi e "obiettivi specifici di funzione" riferibili alle caratteristiche specifiche di ciascuna posizione.

Gli obiettivi economici possono essere rappresentati da:

---

<sup>4</sup> I sistemi di performance management possono essere rivolti, oltre al personale appartenente alla categoria Dirigenti, anche ad altre figure chiave definite a livello di singola Banca.

- obiettivi economici di Gruppo Crédit Agricole (ad eccezione degli appartenenti alle strutture di controllo)
- obiettivi economici di Gruppo Cariparma (ad eccezione degli appartenenti alle strutture di controllo)
- obiettivi economici dell'Azienda di appartenenza (ad eccezione degli appartenenti alle strutture di controllo)
- obiettivi economici/di funzione individuali quali realizzazione di specifici progetti, governo delle voci di costo e di spesa, obiettivi commerciali e reddituali.

Gli obiettivi non economici possono riguardare i seguenti ambiti:

- Risorse Umane (a titolo esemplificativo iniziative di sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti)
- Cliente interno/esterno (a titolo esemplificativo iniziative di rilevazione e gestione della soddisfazione del cliente interno/esterno)
- Responsabilità Sociale (a titolo esemplificativo iniziative legate al rapporto con la società e con l'ambiente)

Ciascun obiettivo prevede tre livelli di performance: il target (risultato atteso), la soglia (risultato minimo), il massimo (risultato corrispondente ad una performance superiore alle attese).

Gli obiettivi attribuiti devono essere:

- **specifici:** gli obiettivi devono enunciare chiaramente ed in modo concreto ciò che si vuole raggiungere, devono poter essere agevolmente compresi da tutti e definire in maniera precisa i risultati attesi;
- **misurabili:** i risultati attesi sono misurati con indicatori chiari e fattuali;
- **raggiungibili:** le risorse necessarie sono disponibili. I mezzi per raggiungere gli obiettivi sono stati discussi ed accettati ed il collaboratore deve ritenere di poter raggiungere gli obiettivi stessi;
- **orientati ai risultati:** gli obiettivi sono definiti tenendo conto della strategia generale e degli obiettivi pluriennali dell'entità in connessione con gli impegni del Gruppo. Il collaboratore si impegna al raggiungimento dei risultati attesi perché ne ha compreso la necessità;
- **definiti dal punto di vista temporale:** le tappe sono chiare e le scadenze definite. Il collaboratore può operare una pianificazione e prevedere, se occorre, eventuali azioni correttive.

Il sistema prevede cancelli di attivazione:

- collettivi, legati al raggiungimento di obiettivi aziendali/di Gruppo

- individuali, legati al rispetto delle norme e dei codici di Gruppo

L'entità dei premi viene definita sulla base di Target Bonus specifici per ogni ruolo e risulta correlata al conseguimento di obiettivi oggettivi e misurabili.

L'importo del premio effettivamente erogato viene ottenuto moltiplicando il target bonus riferito al ruolo ricoperto con il moltiplicatore relativo al punteggio ottenuto dal singolo Dirigente. Eventuali deroghe a tale meccanismo potranno essere previste, in situazioni eccezionali, nel rispetto delle deleghe in materia di personale tempo per tempo vigenti presso le singole Banche.

## 2.5 La Remunerazione del personale non Dirigente

La remunerazione del personale non Dirigente è costituita da una componente fissa (RAL) e da una componente variabile rappresentata dalla componente variabile individuale e dalla componente variabile collettiva.

Nell'ambito della componente variabile individuale,

**il sistema incentivante di rete**, armonizzato a livello di Gruppo, si applica a tutto il personale di rete<sup>5</sup> utilizzando criteri meritocratici che mettono in evidenza sia i risultati raggiunti sia le modalità con le quali sono stati conseguiti, attraverso criteri di misurazione e valutazione della performance differenziate per categorie di destinatari.

Il sistema ha la finalità di valorizzare l'apporto dato al raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia quantitativi che qualitativi, da perseguire in modo solidale e partecipativo, orientando il comportamento alla realizzazione dei risultati nel rispetto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, del Codice Etico, del Codice di Comportamento e della normativa vigente; ciò anche con specifico riferimento alla normativa antiriciclaggio, Mifid, trasparenza, trattamento dei dati personali, codice del consumo, sicurezza e salute dei lavoratori, e, più in generale, alla correttezza operativa e al rispetto delle norme in tema di rischi di credito, operativi e reputazionali.

Il sistema incentivante è caratterizzato da una architettura semplice e flessibile. Contribuisce ad orientare sulle modalità di conseguimento degli obiettivi, secondo una cultura dell'eccellenza nei risultati sempre accompagnata dalla corretta assistenza e gestione delle esigenze della clientela in un'ottica di medio-lungo periodo.

---

<sup>5</sup> Fatta eccezione per il personale destinatario del programma di Performance Management

Gli obiettivi qualitativi - che nel 2014 vengono innalzati a livello di cancello di attivazione del sistema – considerano non solo i risultati raggiunti ma anche i comportamenti agiti, definendone le modalità di monitoraggio legate ad indicatori quali:

- il Sistema di Valutazione delle Prestazioni (che esamina con particolare attenzione i comportamenti agiti con riferimento allo specifico ruolo e che ha influenza diretta nella determinazione del premio attraverso un meccanismo di maggiorazione/diminuzione/esclusione);
- gli esiti dell'attività di Audit interno che in caso di evidenze negative può anche escludere tutti i componenti della specifica unità organizzativa dal sistema;
- il rispetto della normativa antiriciclaggio (adeguata verifica della clientela) e della normativa sui servizi di investimento - MiFID (questionario profilazione della clientela)

I target bonus sono definiti a livello di ruolo e l'importo del premio da erogare è determinato sulla base di regole trasparenti e precise comunicate al personale destinatario dello stesso.

**Il sistema incentivante per il personale delle funzioni centrali e di supporto<sup>6</sup>** è attivato a fronte del raggiungimento degli obiettivi dell'azienda; per ciascuna funzione centrale l'assegnazione dei premi è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi sia qualitativi sia quantitativi assegnati alla Funzione coerentemente con quanto previsto per il Responsabile della medesima. All'interno delle singole strutture vengono premiati i collaboratori che si sono particolarmente distinti nel contributo ai risultati aziendali. I target bonus previsti per il personale delle funzioni centrali e di supporto sono differenziati in funzione delle responsabilità organizzative assegnate. Il premio da erogare, analogamente a quanto previsto per la rete commerciale, è determinato anche sulla base della valutazione professionale effettuata dal diretto responsabile.

Entrambi i sistemi (sistema incentivante di rete e sistema incentivante per il personale delle funzioni centrali e di supporto) prevedono un cancello di attivazione rappresentato dal raggiungimento del risultato aziendale/di Gruppo.

## **2.6 La Remunerazione dei collaboratori**

I rapporti di collaborazione possono sostanzialmente essere ricondotti a due forme contrattuali:

- contratti di consulenza
- contratti a progetto

---

<sup>6</sup> Fatta eccezione per il personale destinatario del programma di Performance Management

Contratti di consulenza: il Gruppo può conferire incarichi di consulenza ad personam prevedendo, in fase di stipula del relativo contratto, i contenuti dell'attività di consulenza, il corrispettivo (o i criteri per la determinazione dello stesso) e le relative modalità di pagamento.

Contratti a progetto: sono stipulati nei confronti di soggetti cui viene affidato, senza alcun vincolo di subordinazione, l'incarico di realizzare determinati progetti specifici definiti nei contenuti, nei risultati attesi e nei tempi di realizzazione.

Il compenso che remunera tali tipologie di contratto è determinato in stretto rapporto con l'utilità ricavata dall'opera di chi presta collaborazione considerando la professionalità del collaboratore, la complessità della prestazione dedotta in contratto e le tariffe di mercato di riferimento.

## **2.7 Condizioni applicate nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro**

Nell'ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro le condizioni vengono determinate sulla base di una negoziazione individuale che avviene nel rispetto di parametri definiti nell'ambito di una policy di Gruppo approvata dal Consiglio di Amministrazione. In coerenza con la normativa di vigilanza, tale policy identifica l'importo massimo liquidabile in un multiplo della RAL dell'interessato.

Nel corso del 2012 il Gruppo Cariparma Crédit Agricole ha attivato un Piano Esodi – che prevede anche il ricorso al Fondo di Solidarietà - sottoscrivendo con le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori due accordi (rispettivamente in data 2 giugno 2012 e 20 dicembre 2012) che disciplinano, per il periodo 2012-2015, le modalità di accesso ed il trattamento da erogare a seguito della cessazione del rapporto di lavoro.

Non sono di norma previsti a favore dei lavoratori "golden parachutes" o "benefici pensionistici discrezionali". I criteri per la determinazione delle somme riconosciute in occasione della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono, di norma, definite da policies aziendali/di Gruppo ovvero oggetto di contrattazione a livello aziendale/di Gruppo.

La cessazione dal servizio nei confronti dei lavoratori che abbiano raggiunto il limite massimo di età previsto dalla normativa tempo per tempo vigente può invece avvenire su iniziativa unilaterale dell'azienda in conformità alle vigenti previsioni contrattuali.

Indipendentemente dalla causa di risoluzione del rapporto di lavoro, le politiche di remunerazione del Gruppo prevedono, di norma, il riconoscimento della retribuzione variabile – nelle sue diverse componenti – al solo personale in servizio alla data di pagamento della medesima.

## **2.8 Adozione ed aggiornamento del documento**

Il presente documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Cariparma e delle Banche controllate FriulAdria e Carispezia.

Il documento è soggetto a revisione a cura della Direzione Centrale Governo Risorse Umane di Cariparma a fronte dell'emanazione di nuove normative interne ed esterne e comunque con periodicità annuale.

In caso di difformità tra le disposizioni contenute nel presente documento e quelle contenute nel Documento "Politique de Rémunération du Groupe Crédit Agricole S.A." prevalgono le norme di cui al presente documento.

## **SEZIONE II**

### **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL'ANNO 2013**

## **Indice**

1. Obiettivi della relazione annuale sulla remunerazione.....	34
2. Contesto di riferimento .....	34
3. Attuazione Politiche di remunerazione di Gruppo nel corso dell'anno 2013.....	35
4. Attuazione Politiche di remunerazione di Gruppo nel corso dell'anno 2013 – Personale più rilevante.....	40

## **1. Obiettivi della relazione annuale sulla remunerazione**

La relazione annuale sulla remunerazione fornisce una informativa dettagliata volta ad accrescere la consapevolezza degli stakeholder rispetto alle politiche retributive, alle prassi e risultati dimostrando la loro coerenza con la strategia di business e la performance aziendale e di Gruppo e con una politica retributiva responsabile ed una sana gestione del rischio.

In coerenza con l'impostazione seguita dalla Capogruppo Crédit Agricole, le politiche di remunerazione del Gruppo Cariparma Crédit Agricole per l'anno 2013 hanno sostanzialmente confermato le politiche di remunerazione dell'anno precedente e sono state applicate a tutte le Banche del Gruppo.

Crédit Agricole Leasing Italia, unica componente non bancaria del Gruppo, pur condividendo le logiche e l'impianto complessivo delle politiche di remunerazione di Gruppo, non è direttamente destinataria delle stesse in virtù del principio di proporzionalità.

Per tale ragione i dati forniti nella presente sezione del documento si riferiscono a Cariparma, FriulAdria e Carispezia, ove non diversamente precisato.

Le politiche di remunerazione del Gruppo Cariparma sono state approvate nel corso dei CdA e delle Assemblee di tutte le Banche del Gruppo<sup>7</sup> nel corso dei mesi di marzo e aprile 2013.

La Direzione Audit della Capogruppo Cariparma ha svolto la verifica annuale sulle prassi di remunerazione relative all'anno 2013, conformemente a quanto indicato da Banca d'Italia nelle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nelle Banche e nei Gruppi Bancari" del 30 marzo 2011.

## **2. Contesto di riferimento**

Nel corso del 2013 il Gruppo Cariparma ha confermato le proprie politiche finalizzate a garantire il contenimento degli organici e del costo del lavoro. In tale ambito, nel 2012 era stato attivato un Piano Esodi – che includeva anche il ricorso al Fondo di Solidarietà – per il periodo 2012-2015. Alle uscite di personale realizzate nel corso del 2012 si sommano 128 uscite<sup>8</sup> realizzate nel corso del 2013 come di seguito dettagliato:

---

<sup>7</sup> Per Cariparma: Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2013 ed Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2013

Per FriulAdria: Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2013 ed Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2013

Per Carispezia: Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2013 ed Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2013

<sup>8</sup> In data 1/1/2014 sono uscite ulteriori 240 risorse a livello di Gruppo

	CARIPARMA	FRIULADRIA	CARISPEZIA	CALIT	TOTALE GRUPPO
ESODI INCENTIVATI	22	4	3	0	29
ACCESSI AL FONDO DI SOLIDARIETA'	75	22	2	0	99
<b>TOTALE USCITE</b>	<b>97</b>	<b>26</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>128</b>

Le condizioni di accesso al Fondo ed il trattamento da erogare a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro sono state disciplinate negli accordi sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori rispettivamente in data 2 giugno 2012 e 20 dicembre 2012.

### 3. Attuazione delle politiche di remunerazione del Gruppo nel corso dell'anno 2013

In coerenza con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione di Gruppo approvate dai Consigli di Amministrazione e dalle Assemblee delle Banche del Gruppo nel corso del 2013 al personale destinatario delle stesse è stata riconosciuta una remunerazione articolata in:

- **componente fissa** rappresentata dalla retribuzione annua lorda per il personale dipendente e dai compensi per i componenti degli organi sociali
- **componente variabile** rappresentata per il personale dipendente dalla retribuzione variabile individuale e dalla retribuzione variabile collettiva e, per i componenti degli organi sociali, dal gettone di presenza riconosciuto in occasione della partecipazione a riunioni degli organi stessi

erogata nella misura sotto rappresentata

**Tabella 1 – IMPORTI REMUNERATIVI IN FORMA AGGREGATA RICONOSCIUTI A FAVORE DEI COMPONENTI GLI ORGANI SOCIALI**

COMPONENTI ORGANI SOCIALI	NUMERO	REMUNERAZIONE FISSA <sup>(1)</sup>	GETTONE PRESENZA <sup>(2)</sup>
Amministratori	31	1.129.377,70	42.600,00
Amministratori con incarichi esecutivi <sup>(3)</sup>	12	480.888,90	17.610,00
Sindaci	13	564.385,24	27.900,00

- (1) Compensi complessivamente previsti per i componenti degli organi sociali. Comprendono anche i compensi per l'eventuale partecipazione a Comitati e non comprendono eventuali rimborsi spese, contributi, IVA, ecc
- (2) Il gettone di presenza è legato alla partecipazione alle sedute degli organi sociali e, qualora previsto, degli eventuali comitati e non al raggiungimento degli obiettivi della Società/Gruppo
- (3) Nella categoria rientrano gli Amministratori che fanno parte del Comitato Esecutivo (fatta eccezione per il Presidente)

**Tabella 2 – IMPORTI REMUNERATIVI IN FORMA AGGREGATA RICONOSCIUTI A FAVORE DEL PERSONALE DIPENDENTE – DETTAGLIO PER AREA DI ATTIVITA'**

CATEGORIE DI PERSONALE	NUMERO	REMUNERAZIONE FISSA	REMUNERAZIONE VARIABILE		PAYMIX	
			VARIABILE INDIVIDUALE	VARIABILE COLLETTIVO	FISSO	VARIABILE
<b>RETE COMMERCIALE</b>	6.590	287.033.484,11	6.381.546,26	10.499.188,36	94,4%	5,6%
<b>FUNZIONI CENTRALI E DI SUPPORTO</b>	1.999	99.646.727,98	3.868.926,21	3.086.783,98	93,5%	6,5%

I dati relativi al personale dipendente:

- si riferiscono al perimetro di applicazione delle politiche di remunerazione di Gruppo (Cariparma, FriulAdria e Carispezia) e non includono il personale più rilevante per il quale, in coerenza con le indicazioni del Regolatore, viene fornito specifico dettaglio al paragrafo 4 successivo
- vengono, di seguito, ulteriormente dettagliati sulla base dell'inquadramento dello stesso.

**Tabella 3 – IMPORTI REMUNERATIVI IN FORMA AGGREGATA RICONOSCIUTI A FAVORE DEL PERSONALE – DETTAGLIO PER AREA DI ATTIVITA' E INQUADRAMENTO**

CATEGORIE DI PERSONALE	NUMERO	REMUNERAZIONE FISSA	REMUNERAZIONE VARIABILE		PAYMIX	
			VARIABILE INDIVIDUALE	VARIABILE COLLETTIVO	FISSO	VARIABILE
<b>RETE COMMERCIALE</b>	<b>6.590</b>	<b>287.033.484,11</b>	<b>6.381.546,26</b>	<b>10.499.188,36</b>	<b>94,4%</b>	<b>5,6%</b>
Dirigenti	10	1.120.913,47	185.000,00	2.365,38	85,7%	14,3%
Quadri Direttivi	2.862	150.610.834,88	4.643.677,94	5.281.096,29	93,8%	6,2%
Aree Professionali	3.718	135.301.735,76	1.552.868,32	5.215.726,69	95,2%	4,8%
<b>FUNZIONI CENTRALI E DI SUPPORTO</b>	<b>1.999</b>	<b>99.646.727,98</b>	<b>3.868.926,21</b>	<b>3.086.783,98</b>	<b>93,5%</b>	<b>6,5%</b>
Dirigenti	89	11.256.133,27	2.006.266,67	11.976,80	84,8%	15,2%
Quadri Direttivi	830	50.420.315,95	1.499.701,86	1.623.611,68	94,2%	5,8%
Aree Professionali	1080	37.970.278,76	362.957,68	1.451.195,50	95,4%	4,6%

I dati sono rappresentati a livello di Gruppo e si riferiscono a:

#### Remunerazione fissa:

- **componenti organi sociali:** compensi complessivamente spettanti per l'anno 2013 (compensi per la partecipazione agli Organi Sociali e compensi per la partecipazione ad eventuali comitati)
- **personale dipendente:** retribuzione annua lorda al 31/12/2013 spettante al personale in servizio alla stessa data. I dati relativi alla retribuzione fissa (RAL) comprendono anche eventuali assegni ad personam corrisposti in applicazione di contratti integrativi aziendali o contratti individuali di lavoro, mentre sono esclusi i compensi corrisposti a fronte della sottoscrizione di patti di non concorrenza e/o di durata.

Al 31/12/2013 il livello medio della retribuzione annua lorda risulta pari a circa € 45.00000, in leggero incremento rispetto all'anno precedente (RAL media al 31/12/2012 pari a € 44.000,00 circa) per effetto essenzialmente degli aumenti legati al rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

#### Remunerazione variabile:

- **componenti organi sociali:** gettoni di presenza spettanti per l'anno 2013 in relazione all'effettiva partecipazione alle riunioni dei differenti organi sociali ed eventuali comitati
- **personale dipendente:** retribuzione variabile erogata nel corso del 2013 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2012. Tale impostazione, stabilmente adottata, si rende necessaria in considerazione dell'indisponibilità alla data delle Assemblee di Bilancio delle Banche, dei dati relativi alla componente variabile afferente l'anno precedente. Nella prassi di Gruppo, infatti, l'erogazione della retribuzione variabile relativa all'anno

precedente – nelle sue diverse componenti – avviene indicativamente entro la fine del primo semestre di ciascun anno.

La remunerazione variabile erogata a favore del personale dipendente nel corso del 2013 è determinata da:

- **Retribuzione variabile individuale**
- **Retribuzione variabile collettiva**

**La retribuzione variabile individuale** è rappresentata sia dalle somme erogate nell'ambito dei sistemi di incentivazione annuale, sia dalle somme erogate a titolo di bonus discrezionale nell'ambito del sistema premiante.

Sulla base dei risultati economici raggiunti nell'anno 2012 i sistemi di incentivazione del personale (Management by Objectives e Sistema Incentivante per il personale di rete e per il personale delle funzioni centrali e di supporto) si sono attivati per la sola Carispezia, non avendo Cariparma e FriulAdria raggiunto il livello minimo di utile ante imposte richiesto per l'attivazione dei sistemi medesimi.

Pertanto, in coerenza con le politiche di remunerazione:

- nei confronti del personale di Carispezia si è dato corso all'erogazione della retribuzione variabile sulla base dei parametri definiti dai sistemi di incentivazione per l'anno 2012. L'erogazione è stata mediamente pari al 17,42% della RAL dei percettori per i destinatari di MBO ed al 5,60% della RAL dei percettori per il restante personale<sup>9</sup>
- Nei confronti del personale di Cariparma e di FriulAdria non si è dato corso al riconoscimento della retribuzione variabile collegata ai sistemi di incentivazione per l'anno 2012.

Nel corso del mese di luglio 2013, è stato attivato il Sistema Premiante, realizzato di norma con cadenza annuale, che prevede interventi mirati volti a valorizzare i collaboratori che si sono particolarmente distinti per capacità professionale e contributo al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Per l'anno 2013 sono state previste tre diverse tipologie di interventi:

**promozioni per merito** riservate ai collaboratori che si sono distinti per responsabilità crescenti, competenze possedute, livello delle prestazioni fornite e potenziale di sviluppo

**incrementi della parte fissa della retribuzione** finalizzati a riconoscere livelli distintivi di professionalità, specializzazione e prestazioni, prevalentemente in situazioni di adeguatezza di inquadramento e di piena copertura del ruolo

**bonus discrezionali** volti a premiare performances distintive.

---

<sup>9</sup> Dati calcolati sulle RAL al 31/12/2012 del personale a libro matricola

Anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Autorità di Vigilanza nel corso del 2013 è stata operata una riduzione complessiva della retribuzione variabile riconosciuta alla generalità del personale di Cariparma e FriulAdria in misura pari al 9% circa rispetto all'anno precedente.

**La retribuzione variabile collettiva** è rappresentata dal premio aziendale relativo all'esercizio 2012 definito sulla base dei demandi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e corrisposto a favore del personale dipendente che aveva superato il periodo di prova, conseguito una valutazione professionale non negativa ed era in servizio alla data di erogazione del premio. L'importo è stato, come di consueto, parametrato in base all'inquadramento delle persone ed ha avuto un'incidenza media pari al 3,64% del monte RAL<sup>10</sup>.

Nell'anno 2013 il premio aziendale non è stato riconosciuto nei confronti del personale Dirigente. E' stata inoltre introdotta una modalità innovativa di erogazione dello stesso che, per la prima volta, ha consentito al personale di scegliere, in alternativa al tradizionale premio in denaro, il cosiddetto "Premio sociale" che prevede il riconoscimento di alcune utilità nell'ambito dell'assistenza sanitaria integrativa, della previdenza complementare e della formazione ed educazione.

Inoltre, nel corso del 2013, la remunerazione complessiva riconosciuta a favore del personale dipendente ha tenuto conto anche di benefit non correlati ai risultati effettivamente conseguiti, le cui condizioni sono definite nell'ambito di specifiche policy definite a livello di gruppo e/o dalla contrattazione collettiva aziendale, quali, a titolo esemplificativo: auto ad uso promiscuo, foresterie, carte di credito aziendali, coperture assicurative.

Tali policies prevedono, in coerenza con l'impostazione complessiva delle politiche di remunerazione, trattamenti differenziati nei confronti delle diverse categorie/segmenti di personale.

Infine, nel corso del 2013, nell'ambito di una iniziativa promossa da Crédit Agricole, sono state assegnate a favore di tutto il personale dipendente 60 azioni gratuite Crédit Agricole. Le azioni sono state attribuite al personale che ha mantenuto continuativamente un rapporto di lavoro dipendente con il Gruppo dal 9 novembre 2011 al 1° ottobre 2013 e sono soggette ad un periodo di indisponibilità di tre anni.

---

<sup>10</sup> Dato di Gruppo 2013 calcolato sulle RAL al 31/12/2012. In Cariparma è pari al 3,60%, in FriulAdria è pari al 3,70%, in Carispezia è pari al 3,95%

#### **4. Attuazione delle politiche di remunerazione del Gruppo nel corso dell'anno 2013 – Personale più rilevante**

Il personale più rilevante per il Gruppo Cariparma Crédit Agricole identificato dalla Capogruppo Crédit Agricole nel corso del 2013 è rappresentato da:

##### **Categoria II:**

Amministratore Delegato / Direttore Generale di Cariparma  
Condirettore Generale di Cariparma  
Vice Direttore Generale di Cariparma  
Direttore Generale di FriulAdria  
Direttore Generale di Carispezia

##### **Categoria III**

Responsabile Direzione Audit di Cariparma  
Responsabile Direzione Centrale Compliance di Cariparma  
Responsabile Direzione Rischi e Controlli Permanenti di Cariparma  
Responsabile Direzione Centrale Finanza di Cariparma in quanto Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari

In coerenza con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione di Gruppo approvate dai Consigli di Amministrazione e dalle Assemblee delle Banche del Gruppo, nel corso del 2013 al personale più rilevante è stata riconosciuta una remunerazione articolata in:

- **componente fissa** rappresentata dalla retribuzione annua lorda al 31/12/2013 spettante al personale in servizio alla stessa data
- **componente variabile** rappresentata dalla retribuzione variabile individuale e dalla retribuzione variabile collettiva che, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Autorità di Vigilanza nel corso del 2013, si è caratterizzata per una riduzione rispetto all'anno precedente nella misura sotto rappresentata.

**Tabella 4 – IMPORTI REMUNERATIVI IN FORMA AGGREGATA RICONOSCIUTI A FAVORE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE**

	Categoria II		Categoria III	
	Importo	numero componenti	importo	numeri componenti
<b>REMUNERAZIONE TOTALE ANNO 2013</b>	3.398.736,91	5	768.017,57	4
di cui				
<b>COMPONENTE FISSA</b>	1.868.736,91		583.017,57	
<b>COMPONENTE VARIABILE</b>	1.530.000,00		185.000,00	

Il dato relativo alla componente variabile si riferisce all'importo nominale complessivamente riconosciuto nel corso dell'anno 2013 indipendentemente dall'effettiva erogazione

**Tabella 5: IMPORTI REMUNERATIVI IN FORMA AGGREGATA RICONOSCIUTI A FAVORE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE – DETTAGLIO REMUNERAZIONE VARIABILE**

	Categoria II		Categoria III	
	Importo	numero componenti	importo	numero componenti
<b>REMUNERAZIONE VARIABILE RELATIVA ALL'ANNO 2013</b>	1.586.610,00	5	191.845,00	4
di cui				
<b>CONTANTI</b>	585.000,00		92.500,00	
<b>STRUMENTI FINANZIARI O EQUIVALENTI</b>	1.001.610,00		99.345,00	

I dati riportati alla voce strumenti finanziari o equivalenti si riferiscono:

- per la componente up-front erogata nel corso del 2013 all'importo effettivamente liquidato
- per la parte non ancora erogata all'importo teorico riconosciuto nel corso del 2013 la cui effettiva entità potrà essere rivista in fase di erogazione in funzione di:
  - andamento dell'azione Crédit Agricole sul mercato
  - realizzazione delle condizioni di performance alle quali è legata l'erogazione delle componenti differite della retribuzione variabile

**Tabella 6: IMPORTI REMUNERATIVI IN FORMA AGGREGATA RICONOSCIUTI A FAVORE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE – DETTAGLIO REMUNERAZIONE VARIABILE**

	Categoria II		Categoria III	
	Importo	numero componenti	Importo	numero componenti
<b>REMUNERAZIONE VARIABILE RELATIVA ALL'ANNO 2013</b>	1.586.610,00	5	191.845,00	4
di cui				
<b>COMPONENTE IMMEDIATA</b>	794.610,00		117.845,00	
<b>COMPONENTE DIFFERITA</b>	792.000,00		74.000,00	
di cui				
<b>GIA' ACCORDATA</b>	0		0	
<b>NON ANCORA ACCORDATA</b>	792.000,00		74.000,00	

Con riferimento alla componente differita della retribuzione variabile riconosciuta negli esercizi 2011 e 2012, è stato verificato, nel corso del 2013, il raggiungimento delle condizioni di performance previste dalle politiche di remunerazione per gli anni 2011 e 2012. Si è pertanto dato corso alla erogazione di:

- prima quota pari ad un terzo della componente differita della retribuzione variabile riconosciuta nell'esercizio 2012
- seconda quota pari ad un terzo della componente differita della retribuzione variabile riconosciuta nell'esercizio 2011

Gli importi liquidati sono stati definiti sulla base del livello di raggiungimento delle condizioni di performance ed indicizzati in base all'andamento del titolo Crédit Agricole <sup>11</sup>

	Categoria II		Categoria III	
	Importo	numero componenti	importo	numero componenti
<b>COMPONENTE DIFFERITA TOTALE ANNO 2011</b>	844.200,00	4	0	0
di cui				
<b>GIA' ACCORDATA</b>	360.192,00		0	
<b>NON ANCORA ACCORDATA</b>	281.400,33		0	

<sup>11</sup> Gli importi si riferiscono alla retribuzione variabile riconosciuta al personale più rilevante tempo per tempo in servizio

La retribuzione variabile già accordata comprende sia la prima quota erogata nel corso del 2012, sia la seconda quota erogata nel corso del 2013.

Nell'anno 2011 al seguente personale più rilevante:

Direttore Generale Carispezia

Responsabile Direzione Audit

Responsabile Direzione Centrale Compliance

Responsabile Direzione Rischi e Controlli Permanenti

non sono state applicate le previsioni in materia di differimento della retribuzione variabile previste dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo Cariparma Crédit Agricole per l'anno 2011. Ciò in quanto le norme in materia di differimento della retribuzione variabile vigenti alla data del pagamento della stessa (aprile 2011) escludevano tali figure dall'ambito di applicazione sulla base dell'importo della retribuzione variabile riconosciuta.

Il Responsabile Direzione Centrale Finanza in qualità di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari è stato incluso nella categoria del Personale più rilevante a partire dal 2012.

	Categoria II		Categoria III	
	Importo	numero componenti	importo	numero componenti
<b>COMPONENTE DIFFERITA TOTALE ANNO 2012</b>	1.222.400,00	5	37.200,00	2
di cui				
<b>GIA' ACCORDATA</b>	742.095,00		26.288,00	
<b>NON ANCORA ACCORDATA</b>	814.934,00		24.800,00	

Nel corso del 2012 le previsioni in materia di differimento della retribuzione variabile previste dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo Cariparma Crédit Agricole per l'anno 2011, non hanno trovato applicazione per due componenti della categoria III del Personale più rilevante. Si tratta in particolare di:

- Responsabile Direzione Audit in quanto formalmente incaricato in data 1° gennaio 2012. Il variabile percepito nel corso del 2012 era pertanto relativo ad altro ruolo non rientrante nella categoria del Personale più rilevante
- Responsabile Direzione Centrale Finanza in qualità di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari in quanto la posizione è stata inclusa nella categoria del Personale più rilevante a partire dal 2012.

Le norme relative al differimento della retribuzione variabile a favore dei soggetti sopra indicati hanno trovato applicazione a partire dall'anno 2013 con riferimento alla retribuzione variabile relativa all'anno 2012.