

Informativa al pubblico

Terzo pilastro di Basilea 3

31 Dicembre 2017

Sommario

1. INTRODUZIONE.....	2
2. FONDI PROPRI.....	3
2.1 INFORMATIVA QUALITATIVA	3
2.2 INFORMATIVA QUANTITATIVA	4
3. REQUISITI DI CAPITALE.....	9
3.1 INFORMATIVA QUALITATIVA	9
3.2 INFORMATIVA QUANTITATIVA	10
4. ATTIVITÀ IMPEGNATE E NON IMPEGNATE.....	11
4.1 INFORMATIVA QUALITATIVA	11
4.2 INFORMATIVA QUANTITATIVA	12
5. COEFFICIENTE DI LEVA FINANZIARIA.....	13
5.1 INFORMATIVA QUALITATIVA	13
5.2 INFORMATIVA QUANTITATIVA	13
6. POLITICA DI REMUNERAZIONE (ART. 450 CRR)	17
6.1 GOVERNANCE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	17
<i>Governo Societario.....</i>	<i>17</i>
<i>Governo Organizzativo.....</i>	<i>19</i>
6.2 IL PRINCIPIO DI SEGMENTAZIONE	20
6.3 PERSONALE PIÙ RILEVANTE (RISK TAKERS)	20
6.4 SISTEMI E STRUMENTI DI REMUNERAZIONE	21
6.5 EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE A FAVORE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	23
6.6 ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO NEL CORSO DEL 2017	25

1. Introduzione

A partire dal 1° gennaio 2014 è entrata in vigore la disciplina per le banche e le imprese di investimento che ha impatti sia sulla determinazione dei Fondi Propri che sulla determinazione delle attività ponderate per il rischio (RWA). Il quadro normativo di riferimento si sviluppa su tre livelli:

1) trasposizione nell'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. "Pilastrini"):

- 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), l'introduzione di un limite alla leva finanziaria (includere 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 (in particolare relativamente a fondi propri, requisiti di capitale nonché informazioni sull'esposizione al rischio) o tutte le informazioni con maggiore frequenza, alla luce delle caratteristiche rilevanti delle loro attività (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 Cariparma 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”.

Il presente documento è redatto su base consolidata con riferimento ad un'area di consolidamento rilevante ai fini della vigilanza prudenziale costituita, al 31 dicembre 2017, da: Crédit Agricole Cariparma S.p.A. (Capogruppo del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia), Crédit Agricole FriulAdria S.p.A., Crédit Agricole Carispezia S.p.A., Cassa di Risparmio di Cesena, Cassa di Risparmio di Rimini, Cassa di Risparmio di San Miniato¹ 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.

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 2017, al 1,25%. Pertanto i requisiti minimi di capitale ammontano complessivamente:

- 5,75% di Common Equity Tier 1;
- 7,25% di Tier 1;
- 9,25% 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 i primi due trimestri del 2017 e che allo stesso tempo il Gruppo non rientra tra gli enti G-SII e O-SII.

Gli strumenti di capitale, diversi dalle azioni ordinarie, emessi prima del 31 dicembre 2011 che non rispettano tutte le condizioni previste dal CRR per poter essere considerati, alternativamente, strumenti di capitale primario di classe 1, di capitale aggiuntivo di classe 1 e di capitale di classe 2, possono essere considerati fondi propri, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2014 ed il 31 dicembre 2021, nella misura della percentuale applicabile definite dalle autorità nazionali. La percentuale applicabile è stata fissata da Banca d'Italia con la Circ. n. 285 del 17 dicembre 2013 (Parte Seconda, Cap. 14, Sezione II) nella misura dell'80% nel 2014, 70% nel 2015, 60% nel 2016, 50% nel 2017 fino ad arrivare al 10% nel 2021.

¹ Il 21 Dicembre 2017 Crédit Agricole Cariparma ha concluso l'operazione di acquisizione dal 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 (“Operazione Fellini”).

Con l'entrata in vigore del Single Supervisory Mechanism il Gruppo Crédit Agricole, e dunque anche il Gruppo bancario Crédit Agricole Italia è passato, dal 1° gennaio 2014, sotto la vigilanza prudenziale diretta della Banca Centrale Europea.

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 2017.

Capitale di Classe 1

Capitale primario di classe 1

Il capitale primario di classe 1 del Gruppo al 31 dicembre 2017 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 29 Eccedenza delle perdite attese rispetto alle rettifiche di valore (cosiddetto *shortfall*, legato al metodo avanzato), eventuale voce 34 Eccedenza degli elementi da detrarre dal capitale aggiuntivo di classe 1 rispetto al capitale aggiuntivo di classe 1. Nella voce 45 "Elementi positivi o negativi – Altri" è riportato il filtro per la sterilizzazione dei benefici patrimoniali connessi con l'iscrizione di DTA multiple riferite ad un medesimo avviamento, mentre nella voce 46 "Regime transitorio – Impatto su CET1" è riportato principalmente il ritrattamento dello *shortfall* nel periodo transitorio (deduzione per l'80% dal CET1, il 10% dall'AT1 ed il 10% dal T2 nel 2017 anziché il 100% dal CET1, contro una deduzione del 60% dal CET1, del 20% dall'AT1 e del 20% dal T2 nel 2016 anziché del 100% dal CET1).

A seguito della pubblicazione in GU/UE del regolamento IFRS 9 nel novembre 2016, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia ha sospeso il trattamento transitorio dei profitti e/o delle perdite non realizzate provenienti dalle esposizioni verso le amministrazioni centrali classificate nella categoria AFS (come da Regolamento UE 575/2013, art. 467).

CAPITALE PRIMARIO DI CLASSE 1 (Common Equity Tier 1 - CET 1)

Voce COREP	Voce Circ. 286	Descrizione Voce	Importo
1.1.1.1		STRUMENTI DI CET1	3.928.159
1.1.1.1.1	1	Capitale versato	934.838
1.1.1.1.3	3	Sovrapprezzi di emissione	2.997.386
1.1.1.1.4	4	(-) Strumenti di CET1 propri	-4.065
1.1.1.1.5	8	(-) Strumenti di CET1 sui quali l'ente ha obbligo reale o eventuale di acquisto	-
		RISERVE	1.706.664
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	577.251
1.1.1.2.2.1	11	Utile o perdita di pertinenza della capogruppo	577.251
		Utile (Perdita) d'esercizio	690.242
		Rettifiche di utile: fondi a soggetti esterni al gruppo	112.991
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)	-20.737
		Riserve da valutazione su Titoli di debito, titoli di capitale e OICR	26.064
		Riserve da valutazione: Utili (perdite) attuariali su piani prev. a benefici definiti	-46.801
		riserve da valutazione altre-tfr actuarial gains/losses	-38.582
		riserve da valutazione altre-fdo pens.prest.def. actuarial gains/losses	-7.496
		riserve da valutazione CALIT	-177
		riserve da valutazione altre -tfr valut.attuariale CAGS	-546
1.1.1.4	14	Riserve - Altro	1.150.149
		Riserve	1.150.149
		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	166.237
1.1.1.8	16.5	Interessi di minoranza aggiuntivi oggetto di disposizioni transitorie	-24.535
1.1.1.9		FILTRI PRUDENZIALI	-11.612
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	-586
1.1.1.9.5	22	(-) Rettifiche di valore di vigilanza	-11.026
		DETRAZIONI CET1	-2.651.891
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	-370.000
1.1.1.11.1	26	(-) Altre attività immateriali prima della deduzione delle passività fiscali differite	-383.727
1.1.1.11.2	27	Passività fiscali differite connesse ad altre attività immateriali	13.728
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	-239.810
1.1.1.13	29	(-) Enti IRB - Eccedenza delle perdite attese rispetto alle rettifiche di valore	-466.544
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	-
		Detrazioni con soglia del 10%	-
1.1.1.25	43	(-) Importo eccedente la soglia del 17,65%	-
1.1.1.27	44	(-) Altre deduzioni del capitale primario di classe 1 ex articolo 3 del CRR	-
1.1.1.28	45	Elementi positivi o negativi - Altri	-18.422
	46	Regime transitorio - Impatto su CET1	145.372
	47	Totale capitale primario di classe 1	3.239.971

Dati in migliaia di Euro

Si segnala che nel Capitale primario di Classe 1 al 31 dicembre 2017 si è tenuto conto della quota di risultato di periodo computabile ovvero al netto di oneri e dividendi ai sensi delle deliberazioni assunte dall'Assemblea Ordinaria del 27 marzo 2018 in tema di distribuzione dei dividendi.

Capitale aggiuntivo di classe 1

Alla formazione del Capitale Aggiuntivo di Classe 1 nella voce 48 concorrono gli strumenti subordinati di Additional Tier 1 emessi da Crédit Agricole Cariparma e sottoscritto da Crédit Agricole per 200 milioni di euro nel dicembre 2016, a fronte del contestuale rimborso del Lower Tier 1 di 120 milioni di euro emesso nel 2011, e per 165 milioni di euro nel corso del 2017.

Tra gli altri elementi positivi del Capitale Aggiuntivo di Classe 1 rientrano anche gli strumenti emessi da filiazioni nelle voci 56 e 55.5 oltre alle interessenze dei terzi nelle voci 56-55.5; mentre, tra gli elementi negativi nella voce 62 "Regime transitorio – Impatto su AT1" viene principalmente riportato il trattamento dello shortfall secondo le disposizioni transitorie (deduzione del 10% dello shortfall).

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

Voce COREP	Voce Circ. 286	Descrizione Voce	
STRUMENTI DI AT1			365.000
1.1.2.1		Strumenti di capitale ammissibili come capitale aggiuntivo di classe 1	365.000
1.1.2.1.1	48	Capitale versato	365.000
1.1.2.1.3	49	Sovraprezzi di emissione	-
1.1.2.1.4	50	(-) strumenti di AT1 propri:	-
1.1.2.1.5	54	(-) Strumenti di AT1 sui quali l'ente ha obbligo reale o eventuale di acquisto	-
1.1.2.2	55	Strumenti di AT1 oggetto di disposizioni transitorie (grandfathering)	-
1.1.2.3	56	Strumenti emessi da filiazioni inclusi nell'AT1	19.388
1.1.2.4	55.5	Strumenti emessi da filiazioni inclusi nell'AT1 per effetto di disposizioni transitorie	-3.878
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	-56.784
	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	323.726
	66	Totale Capitale di Classe 1	3.563.697

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 Cariparma	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 Cariparma	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
Totale strumenti del capitale aggiuntivo di Classe 1								365.000

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 650 milioni di euro, emesso da Crédit Agricole Cariparma e sottoscritto dalla Capogruppo Crédit Agricole nel corso del 2017. Nella voce 74 sono inoltre computati, per un ammontare complessivo pari a circa 10 milioni di euro, gli strumenti rivenienti dall'operazione Fellini trattati in regime di grandfathering. Le interessenze di minoranza sono indicate nelle voci 75-74.5, mentre nella voce 82 "Regime transitorio – Impatto su T2" viene principalmente riportato il ritrattamento dello *shortfall* secondo le disposizioni transitorie (deduzione 10% dello *shortfall*).

CAPITALE DI CLASSE 2 (Tier 2 – T2)

Voce COREP	Voce Circ. 286	Descrizione Voce	
STRUMENTI DI T2			650.000
1.2.1 Strumenti di capitale e prestiti subordinati ammissibili come capitale di classe 2			650.000
1.2.1.1	67	Capitale versato	650.000
1.2.1.3	68	Sovrapprezzi di emissione	-
1.2.1.4	69	(-) strumenti di T2 propri	-
1.2.1.5	73	(-) Strumenti di T2 sui quali l'ente ha obbligo reale o eventuale di acquisto	-
1.2.2	74	Strumenti di T2 oggetto di disposizioni transitorie (grandfathering)	9.630
1.2.3	75	Strumenti emessi da filiazioni inclusi nel T2	25.543
1.2.4	74.5	Strumenti emessi da filiazioni inclusi nel T2 per effetto di disposizioni transitorie	-5.109
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	-46.654
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	633.410
	86	Totale Fondi Propri	4.197.107

Dati in migliaia di Euro

Lo schema che segue fornisce informazioni sulle caratteristiche contrattuali degli strumenti emessi da Crédit Agricole Cariparma 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 Cariparma	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 Cariparma	Deposito subordinato	11.12.2017	11.12.2027	Integrale a scadenza	Euribor 3 mesi + 162 b.p.	euro	400.000	NO	400.000
Totale strumenti del capitale di classe 2 (interamente computabili)									650.000

Dati in migliaia di Euro

Si segnala inoltre che nel capitale di classe 2 è presente la quota parte dagli strumenti rivenienti dall'operazione Fellini.

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 Cariparma 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 Cariparma, Crédit Agricole FriulAdria e Crédit Agricole Carispezia e metodo "base" per la società Crédit Agricole Leasing Italia e per banche rivenienti dall'operazione Fellini (Cassa di Risparmio Cesena, Cassa di Risparmio Rimini e Cassa di Risparmio San Miniato).

Rischio	Modalità di calcolo
Credito- controparte	Modello Avanzato AIRB per il segmento Retail di Crédit Agricole Cariparma 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. e dalla banche rivenienti dall'operazione Fellini (Cassa di Risparmio di Cesena, Cassa di Risparmio di Rimini e Cassa di Risparmio di San Miniato)

A fine aprile 2017 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 2017, sia in ottica di stress test, sia in ottica prospettica con riferimento al 31 dicembre 2018. 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 2017.

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	15.926.759	895.722	71.658
Esposizioni verso o garantite da amministrazioni regionali o autorità locali	155.965	31.170	2.494
Esposizioni verso o garantite da organismi del settore pubblico	116.873	116.848	9.348
Esposizioni verso o garantite da banche multilaterali di sviluppo	143	-	-
Esposizioni verso o garantite da organizzazioni internazionali	-	-	-
Esposizioni verso o garantite da intermediari vigilati	6.837.990	2.243.186	179.455
Esposizioni verso o garantite da imprese	12.754.603	10.633.910	850.713
Esposizioni al dettaglio	1.844.668	1.174.541	93.963
Esposizioni garantite da immobili	5.152.840	1.972.489	157.799
Esposizioni in stato di default	1.904.777	2.302.334	184.187
Esposizioni ad alto rischio	68.221	102.331	8.186
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)	170.239	170.239	13.619
Esposizioni in strumenti di capitale	482.549	483.763	38.701
Altre esposizioni	1.733.328	1.187.562	95.005
Totale per rischio di credito e di controparte - esposizione e requisiti (Metodo Standard)	47.148.954	21.314.096	1.705.128
RISCHIO DI CREDITO E DI CONTROPARTE - Metodo IRB			
Esposizioni garantite da immobili: PMI	1.827.833	316.093	25.287
Esposizioni garantite da immobili: persone fisiche	12.842.304	1.675.320	134.026
Esposizioni rotative al dettaglio qualificate	94.393	24.433	1.955
Altre esposizioni al dettaglio: PMI	3.709.517	922.601	73.808
Altre esposizioni al dettaglio: persone fisiche	1.848.894	412.542	33.003
Totale per rischio di credito e di controparte - esposizione e requisiti (Metodo IRB)	20.322.941	3.350.989	268.079
Totale per rischio di credito e di controparte	67.471.895	24.665.085	1.973.207
RISCHIO DI AGGIUSTAMENTO DELLA VALUTAZIONE DEL CREDITO (CVA)			
Metodo standard		31.671	2.534
Totale per rischio di aggiustamento della valutazione del credito		31.671	2.534
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		8.771	702
Rischio di posizione su strumenti di capitale		125	10
Rischio di cambio		-	-
Rischio di posizione su merci		1	0
Totale rischi di mercato (posizione, cambio, merci)		8.898	712
RISCHIO DI CONCENTRAZIONE			
		-	-
RISCHIO OPERATIVO			
Metodo base		569.981	45.598
Metodo standardizzato		2.563.600	205.088
Metodo avanzato		-	-
Totale rischi operativi		3.133.581	250.687
COEFFICIENTI PATRIMONIALI			
Attività di rischio ponderate			27.839.234
Coefficiente di Common Equity Tier 1 (CET1 ratio)			11,6%
Coefficiente di Tier 1 (T1 ratio)			12,8%
Coefficiente dei Fondi Propri (Total capital ratio)			15,1%

Dati in migliaia di Euro

Il Gruppo evidenzia al 31 dicembre 2017: un CET1 ratio del 11,6%, un Tier 1 ratio del 12,8% ed un Total capital ratio del 15,1%.

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 rappresenta, al 31 dicembre 2017 il 20,2%, in aumento rispetto al 18,9% del 30 giugno 2017, il Ratio tiene conto della nuova raccolta garantita a medio/lungo termine realizzata nel II semestre 2017 nonché delle passività garantite delle Banche acquisite nel corso del mese di dicembre.

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 5.750 milioni in obbligazioni bancarie garantite sul mercato (6.181,3 milioni di euro di attività collateralizzate, di cui 5.126,8 rappresentati da mutui ipotecari residenziali e 1.054,5 costituiti da liquidità, come descritto nella sezione "cash");
 - **cartolarizzazioni - covered bond autoritenuti:** un pool di crediti ipotecari della Capogruppo Crédit Agricole Cariparma e delle controllate Cassa di Risparmio di Cesena e Cassa di risparmio di San Miniato 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 5.500 milioni di euro sono stati posti in pegno 2.500,6 milioni di euro di crediti ipotecari residenziali;
 - **conferimento in Abaco:** le banche di nuova acquisizione utilizzano un pool di crediti retail come collaterale per il rifinanziamento in BCE (Abaco) per complessivi 1.244,1 milioni di Euro;
- **altri crediti:** sono considerati come impegnati 331,8 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 nonché concessi in pool o loan by loan a garanzia del rifinanziamento in BCE (Abaco) per un ammontare di 24 milioni di Euro. E' inoltre considerato impegnato un pool di crediti ipotecari e chirografari a imprese ceduto, dalla controllata Cassa di risparmio di San Miniato, nell'ambito di una operazioni di cartolarizzazione autoritenuta e posta a garanzia del rifinanziamento BCE per totali 80,2 milioni
- **titoli di debito:** i titoli di stato in portafoglio di proprietà vengono utilizzati per un valore contabile complessivo pari a 3.013,2 milioni di euro, nel dettaglio: 2.710,3 milioni mobilitati a fronte di raccolta BCE congiuntamente ad altre tipologie di attivo dettagliate precedentemente, 71,6 milioni come collaterale per l'emissione di assegni circolari; 1,8 milioni come garanzia per i servizi esattoriali; 168,9 milioni come garanzia per il regolamento delle operazioni in titoli; 18,5 milioni mobilitati a fronte del valore di mercato delle operazioni in derivati conseguenti ad accordi di collateralizzazione, 30,6 milioni impegnati, dalle banche di nuova acquisizione, a fronte di operazioni di rifinanziamento interbancario;

- **cash:** 1.054,5 milioni di euro di liquidità come collaterale a fronte del programma di emissione di covered bond, 122,9 milioni come garanzie fornite ai sistemi di clearing e settlement su prodotti derivati, 3,7 milioni a garanzia del Fondo di Risoluzione.

Grado di utilizzo delle attività al 31.12.2017

Crediti Retail (8.951,7 Mio €)	Altri crediti (355,8 Mio €)	Totale Attivo di Bilancio 66.712,6 (Mio €)
Titoli di Stato e di Istituzioni Finanziarie (3.013,2 Mio €)	Cash (1.181,0 Mio €)	Collaterale Ricevuto (0 Mio €)
Totale attività impegnate = 13.501,7 Mio €		66.712,6 Mio €
		Asset Encumbrance Ratio au 31/12/2017 20,2%

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 2017.

Attivi impegnati e non impegnati al 31 dicembre 2017

	Attivi impegnati (valore contabile)	Attivi impegnati (fair value)	Attivi non impegnati (valore contabile)	Attivi non impegnati (fair value)
Attivi del soggetto dichiarante	13.501.702		53.210.862	
Strumenti di capitale	-		314.898	314.898
Titoli di debito	3.013.179	3.013.179	4.442.351	4.442.351
Crediti	9.307.499		42.027.515	
Altre attività	1.181.025		6.426.098	

Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia non presenta, al 31 dicembre 2017, garanzie reali ricevute o titoli di debito emessi diversi da obbligazioni garantite proprie e da ABS che non soddisfino le condizioni per la rilevazione sul bilancio del cessionario in conformità alla disciplina contabile applicabile.

Si precisa che alla data del 31 dicembre 2017 sono presenti operazioni di Pronti Contro Termine Attivi per complessivi 346,5 milioni di Euro riconducibili all'attività ordinaria delle banche acquisite.

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 2017

	Passività associate	Attivi, collaterali a garanzia o propri titoli vincolati
	010	040
Valore contabile	12.146.978	13.501.702

5. Coefficiente di leva finanziaria

5.1 Informativa qualitativa

Con la regolamentazione di Basilea 3 (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 “Disposizioni di vigilanza per le banche” – Parte Seconda, Capitolo 12 - e relativi riferimenti al CRR) è stato introdotto l’obbligo di calcolo, segnalazione e pubblicazione del Coefficiente di Leva finanziaria (Leverage ratio).

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%.

La Circolare n. 285, Parte Seconda, Capitolo 12, Sezione II prevede che ai sensi dell’art. 499, par. 3 CRR, nel periodo che intercorre fra il 1° gennaio 2014 e il 31 dicembre 2017 le banche calcolino il proprio indice di leva finanziaria come dato di fine trimestre.

Al 31 dicembre 2017 il coefficiente di leva finanziaria del Gruppo, calcolato secondo le disposizioni transitorie vigenti, risulta pari a 5,48%, mentre l’indice calcolato applicando le regole previste a regime si attesta a 5,44%.

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	66.712.565
2	Rettifica per i soggetti consolidati a fini contabili ma esclusi dall'ambito del consolidamento regolamentare	-10.241
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	300.009
5	Rettifica per le operazioni di finanziamento tramite titoli (SFT)	695.631
6	Rettifica per gli elementi fuori bilancio (conversione delle esposizioni fuori bilancio in importi equivalenti di credito)	3.684.018
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	-6.309.646
8	Misura dell'esposizione complessiva del coefficiente di leva finanziaria	65.072.336

Dati in migliaia di Euro

Modello LRCom - 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)	62.864.628
2	(Importi delle attività dedotte nella determinazione del capitale di classe 1)	-2.681.925
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	60.182.704

	Esposizioni su derivati	
4	Costo di sostituzione associato a tutte le operazioni su derivati (al netto del margine di variazione in contante ammissibile)	520.519
5	Maggiorazioni per le potenziali esposizioni future associate a tutte le operazioni su derivati (metodo del valore di mercato)	300.009
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)	820.528

	Esposizioni su operazioni di finanziamento tramite titoli	
12	Attività SFT lorde (senza rilevamento della compensazione) previa rettifica per le operazioni contabilizzate come vendita	348.753
13	(Importi compensati risultanti dai debiti e crediti in contante delle attività SFT lorde)	
14	Esposizione al rischio di controparte per le attività SFT	311.101
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	35.776
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)	695.631

	Altre esposizioni fuori bilancio	
17	Importo nozionale lordo delle esposizioni fuori bilancio	18.549.863
18	(Rettifica per conversione in importi equivalenti di credito)	-14.865.845
19	Totale Altre esposizioni fuori bilancio (somma delle righe 17 e 18)	3.684.018

(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	3.563.697
21	Misura dell'esposizione complessiva del coefficiente di leva finanziaria (somma delle righe 3, 11, 16, 19, UE-19a e UE-19b)	65.072.336

Coefficiente di leva finanziaria		
22	Coefficiente di leva finanziaria	5,48%

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 2018, 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) 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.

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 Cariparma ha deliberato la costituzione – ai sensi dell'art. 25 dello Statuto Sociale - del Comitato Remunerazioni di Crédit Agricole Cariparma.

L'attività del Comitato Remunerazioni di Crédit Agricole Cariparma 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 Cariparma.

Il Comitato Remunerazioni di Crédit Agricole Cariparma 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 Cariparma e dei 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 Cariparma;
- individuazione dei criteri relativi ai compensi del personale più rilevante, esprimendosi in merito al processo di autovalutazione condotto per l'identificazione dello stesso;
- vigilanza in ordine alla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, operando in stretto raccordo con il Collegio Sindacale.

Il Comitato inoltre:

- collabora, per le tematiche di propria competenza, con gli altri Comitati endoconsiliari, coordinandosi con gli stessi, in particolare con il Comitato di Audit per il Controllo Interno², intervenendo, inoltre, per assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione delle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione;
- formula pareri, anche avvalendosi delle informazioni rese periodicamente dalle funzioni competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione, nonché sull'accertamento delle altre condizioni poste alla base dell'erogazione dei compensi;
- esamina preventivamente la relazione annuale sulle politiche di remunerazione, che dovrà essere successivamente sottoposta all'iter di approvazione di ciascuna Società del Gruppo.

Il Regolamento del Comitato prevede che i lavori siano coordinati da un Presidente scelto tra i consiglieri indipendenti. Ai lavori del Comitato partecipano, senza diritto di voto, il Presidente del Collegio Sindacale (o altro sindaco da quest'ultimo designato) ed il Responsabile del Governo Risorse Umane e Marketing Strategico (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.

Le politiche di remunerazione definite dalla Capogruppo Crédit Agricole vengono recepite dal Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia che, attraverso la Capogruppo Crédit Agricole Cariparma, le declina sul proprio ambito di competenza e formula politiche di remunerazione applicabili a tutte le Società del Gruppo.

Previa validazione del Comitato Remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società del Gruppo approva annualmente:

- le politiche di remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, assicurando che le stesse siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- le linee guida dei sistemi di incentivazione del personale definiti nell'ambito delle politiche di remunerazione di cui al punto precedente;

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

- lo stanziamento complessivo da destinare, nell'ambito della politica di budget, all'erogazione della componente variabile della retribuzione nelle sue diverse forme nonché alla realizzazione di eventuali interventi meritocratici nell'ambito del sistema premiante, verificando che lo stesso sia coerente rispetto alla situazione finanziaria delle Società 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.

I principi e le regole di governance definiti nel presente documento trovano applicazione anche nei confronti della Cassa di Risparmio di Cesena, della Cassa di Risparmio di Rimini e della Cassa di Risparmio di San Miniato (di seguito per brevità Banche acquisite nel 2017) con la precisazione che per quanto attiene agli strumenti/iniziative di remunerazione si fa esplicito rinvio a quanto illustrato nel documento medesimo.

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 Relazioni Sociali) governa il processo di formulazione delle proposte delle politiche di remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per il perimetro di competenza, nel rispetto degli indirizzi della Capogruppo Crédit Agricole e delle specificità richieste dalla normativa di vigilanza italiana, curandone la preventiva condivisione con l'Amministratore Delegato e con il Comitato Remunerazioni.

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

Gestione dei rischi (Direzione Rischi e Controlli Permanenti), al fine di garantire la coerenza delle politiche di remunerazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework);

Pianificazione Strategica (Governo Finanza e Bilancio), al fine di verificare che le politiche di remunerazione:

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

Compliance (Direzione Compliance), al fine di garantire la coerenza delle politiche di remunerazione alle norme, ai regolamenti, allo Statuto, al codice etico ed agli standard di condotta applicabili al Gruppo, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. In particolare la Funzione verifica il rispetto degli obblighi in materia di comportamento e conflitti di interesse ai sensi della Direttiva MiFID e della Direttiva IDD.

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 Società del Gruppo.

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

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

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 (Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo e Collegio Sindacale)

2. Posizioni Apicali (Amministratore Delegato / Direttore Generale, nonché i membri della Direzione Generale della Capogruppo Crédit Agricole Cariparma, Direttore Generale di Crédit Agricole FriulAdria, Direttore Generale di Crédit Agricole Carispezia, Direttore Generale di Crédit Agricole Group Solutions)

3. Altro Personale Dirigente (Management³)

4. Personale delle Funzioni Aziendali di Controllo

5. Personale non Dirigente

6. Collaboratori Esterni

Politiche retributive specifiche sono, inoltre, definite nei confronti del cosiddetto “personale più rilevante” identificato nell’ambito dei cluster 1, 2, 3, 4 e 5 nel rispetto delle modalità di seguito descritte.

6.3 Personale più Rilevante (Risk Takers)

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 è realizzato dalle Funzioni Risorse Umane e Gestione Rischi con la verifica e validazione della Funzione Compliance allo scopo di assicurare coerenza rispetto al quadro normativo di riferimento.

L’analisi tiene conto delle linee guida definite dalla Capogruppo Crédit Agricole a livello globale e viene realizzata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla normativa di vigilanza italiana. In particolare, la valutazione viene condotta su base individuale per tutte le Banche del Gruppo, mentre Crédit Agricole Cariparma, in qualità di Capogruppo, svolge la valutazione per le Società non bancarie e verifica la complessiva coerenza dei risultati del processo di autovalutazione per l’intero Gruppo.

Il processo di autovalutazione viene condotto sulla base del Regolamento Europeo 604/2014 che definisce 15 criteri qualitativi legati tra gli altri al ruolo, alla posizione, alle autonomie e 3 criteri quantitativi basati sulla valutazione della remunerazione complessiva attribuita al personale nel precedente esercizio finanziario.

Gli esiti dell’analisi svolta sono formalizzati nel “Documento di autovalutazione per l’identificazione delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell’ente”. Tale documento viene validato dal Comitato Remunerazioni, trasmesso alla Capogruppo Crédit Agricole e conservato presso la Funzione Risorse Umane.

In considerazione dell’evoluzione complessiva degli assetti di governance del Gruppo, l’autovalutazione del personale più rilevante per l’anno 2018 verrà effettuata a valle degli interventi di revisione organizzativa in parola. In coerenza con le vigenti disposizioni normative, le analisi svolte saranno formalizzate nel Documento di Autovalutazione che verrà trasmesso alla Capogruppo Crédit Agricole, sottoposto al Comitato Remunerazioni e portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e dell’Assemblea degli Azionisti in sede di consuntivazione delle politiche di remunerazione attuate nell’anno precedente.

³ Comprende i Direttori Generali delle Società controllate non rientranti nel cluster precedente

6.4 Sistemi e strumenti di remunerazione

La remunerazione dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo (Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo e Collegio Sindacale) **si articola in:**

- a) **compenso fisso**
- b) **gettone di presenza**, laddove deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, legato alla effettiva partecipazione alle sedute degli organi medesimi, e rimborso delle eventuali spese sostenute in ragione del loro ufficio

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

La remunerazione del personale dipendente si articola in:

- a) **retribuzione fissa** definita sulla base dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle eventuali responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata e confrontata, ove possibile, con i benchmark retributivi di settore
- b) **retribuzione variabile** che risulta collegata alle prestazioni fornite e al contributo diretto e/o indiretto ai risultati. Si articola in individuale e collettiva.

La retribuzione variabile individuale ricompensa la performance del singolo e, a sua volta, si suddivide in:

- ✓ **sistemi di incentivazione per obiettivi annuali**, differenziati per segmento di popolazione e basati sull'identificazione di obiettivi individuali e collettivi definiti sul perimetro di responsabilità;
- ✓ **bonus discrezionale**, la cui attribuzione, eventualmente anche in aggiunta alla retribuzione derivante dai sistemi di incentivazione per obiettivi, può essere prevista a favore di risorse che si siano distinte per un contributo di significativo rilievo, ovvero in sede di assunzione. Questa tipologia di interventi viene autorizzata nel rispetto del sistema di deleghe tempo per tempo vigente (e, ove previsto in coordinamento con la Capogruppo Crédit Agricole) e realizzata, di norma, nell'ambito dei sistemi premianti attraverso un processo strutturato e caratterizzato dal principio di selettività;
- ✓ **sistemi di incentivazione per obiettivi a lungo termine**, attualmente utilizzati per un numero limitato di posizioni di particolare rilievo e/o risorse considerate strategiche. Ulteriori figure chiave del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia potranno essere destinatarie delle forme di incentivazione a lungo termine definite dalla Capogruppo Crédit Agricole e/o internamente in coerenza con le linee guida stabilite dalla Capogruppo Crédit Agricole.

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

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

In coerenza con le vigenti previsioni normative e contrattuali, ovviamente è confermato che gli importi erogati a titolo di remunerazione variabile non rientrano nella base di calcolo dell'imponibile TFR ad ogni conseguente effetto.

- c) eventuali benefit** – non correlati ai risultati effettivamente conseguiti - aventi la finalità di accrescere la motivazione e la fidelizzazione del personale dipendente (ad esempio previdenza complementare, coperture assicurative, finanziamenti agevolati, auto ad uso promiscuo, foresterie, ecc.). Le 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/regolamenti che prevedono, in coerenza con l'impostazione complessiva delle politiche di remunerazione, trattamenti differenziati nei confronti delle specifiche categorie e/o segmenti di personale.

Eventuali trattamenti individuali acquisiti e non coerenti con le Policy del Gruppo⁴ dovranno, in ottemperanza alle vigenti previsioni legali e contrattuali, essere allineati ai principi, alle regole ed ai criteri applicativi previsti dal Documento di Politiche di Remunerazione di Gruppo.

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

Posizioni apicali: il rapporto massimo tra remunerazione variabile e remunerazione fissa è mantenuto entro il limite del 200% per le posizioni apicali delle Società del Gruppo come precedentemente definite. Tale limite – sottoposto all'approvazione dei Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo e delle Assemblee delle Banche del Gruppo - viene previsto per le seguenti ragioni:

- necessità di mantenere un adeguato livello di competitività rispetto al mercato e di assicurare coerenza con la politica retributiva definita da Crédit Agricole per l'intero Gruppo su base consolidata;
- volontà di confermare una politica retributiva – formalizzata anche nei contratti di lavoro individuali - che, attraverso il riconoscimento del contributo individuale, incentivi il conseguimento degli obiettivi di business e di creazione di valore nel rispetto dei principi di etica e di responsabilità sociale del nostro Gruppo.

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

Personale non Dirigente: il rapporto massimo tra remunerazione variabile e remunerazione fissa è mantenuto entro il limite del 50%.

Personale delle Funzioni Aziendali di Controllo: il rapporto massimo tra remunerazione variabile e remunerazione fissa è contenuto per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo e, mantenuto entro il limite del 33% per il personale più rilevante operante all'interno di tali funzioni.

La correlazione tra remunerazione, performance e rischi è assicurata per tutta la popolazione aziendale da:

- **ricorso ad un pay mix bilanciato** definito secondo le logiche sopra rappresentate;
- **previsione di un cancello di attivazione dei sistemi di incentivazione annuali** per il Management e per il personale non dirigente definito in termini di risultato di Gruppo/Azienda misurato da indicatori di performance opportunamente corretti per il rischio;
- **misurazione della performance su più dimensioni, sia quantitative** (quali a titolo esemplificativo redditività, rischio, sostenibilità) **sia qualitative** (realizzazione e/o contributo alla realizzazione di progetti strategici) con modalità differenziate per segmenti di popolazione;
- **regolamento del premio aziendale** la cui erogazione e relativa entità risultano correlate con i risultati delle società e del Gruppo;
- **presenza di meccanismi di malus** che, in particolare per il personale più rilevante, tengono conto della performance effettivamente conseguita e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità delle Società e del Gruppo.

⁴ La disposizione trova applicazione anche nei confronti di eventuali clausole tendenti a disciplinare misure economiche supplementari a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro presenti nelle Banche acquisite nel 2017

Inoltre, coerentemente al principio di correlazione tra remunerazione variabile e performance:

- non sono previsti bonus minimi garantiti. Eventuali eccezioni possono essere accordate in casi eccezionali e limitatamente al primo anno di assunzione. Le somme riconosciute a tale titolo a favore del personale più rilevante sono soggette alle regole di erogazione della retribuzione variabile di cui al paragrafo 6.5;
- l'eventuale ricorso a forme di "buy out" avviene nel rispetto delle linee guida definite dalla Capogruppo Crédit Agricole e non può in ogni caso tenere indenne il nuovo personale da eventuali contrazioni e/o azzeramenti di compensi derivanti da precedenti impieghi;
- è fatto divieto esplicito di ricorrere a strategie di copertura o di assicurazione volte a limitare la portata dei meccanismi di incentivazione con allineamento ai rischi introdotti a livello di Gruppo.

In ottemperanza a quanto previsto dalla normativa, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia si riserva infine di attivare tutte le iniziative atte ad ottenere la restituzione della remunerazione variabile già erogata (clawback) qualora dovessero emergere danni di natura economica, patrimoniale, finanziaria o reputazionale attribuibili al comportamento di singole risorse, in presenza o meno di dolo o colpa grave, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia.

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 Gruppo indipendentemente dal segmento di appartenenza.

Crédit Agricole ha formulato regole di differimento che mettono in relazione la misura del differimento con l'importo complessivo della componente variabile spettante a ciascun collaboratore.

Per il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, in considerazione della normativa di vigilanza applicabile, sono state definite le regole di differimento della retribuzione variabile riportate nella seguente tabella:

Retribuzione variabile	Misura differimento	Orizzonte temporale⁵
Fino a 60.000	Nessun differimento	-
Oltre 60.000 e fino a 400.000	40% (a partire dal primo euro)	3 anni
Oltre 400.000 e fino a 500.000	50% (a partire dal primo euro)	3 anni
Oltre 500.000	60% (a partire dal primo euro)	5 anni *

*ove specificatamente richiesto dalla normativa di vigilanza

I bonus di importo minore o uguale a 60.000 (sessantamila) euro vengono liquidati interamente in contanti ed in via immediata, ciò in quanto le quote che risulterebbero dall'applicazione dei meccanismi di differimento sarebbero assai poco significative sia in termini assoluti che relativi rispetto alle remunerazioni complessive percepite, al punto da invalidare di fatto il principio ispiratore del meccanismo (correlazione tra ammontare del bonus e assunzione di rischi).

Al termine di ciascun periodo di differimento, la liquidazione della remunerazione variabile a favore del dipendente sarà legata al soddisfacimento delle specifiche condizioni di performance previste e formalmente comunicate al personale più rilevante.

A livello generale, il riconoscimento della remunerazione variabile 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 da Crédit Agricole. La remunerazione variabile verrà riconosciuta a livello target a

⁵ Con un versamento in tre/cinque scadenze successive all'anno di assegnazione

fronte del raggiungimento dell'obiettivo definito in sede di budget in misura pari almeno al 50%. Al di sotto di tale limite, la remunerazione variabile spettante sarà definita in proporzione lineare con un soglia minima di attivazione pari al 25% dell'obiettivo definito in sede di budget.

Per il personale più rilevante che sia anche destinatario di piani di incentivazione a lungo termine la liquidazione delle singole quote differite, riconducibili al sistema di incentivazione a lungo termine, sarà legata al soddisfacimento delle condizioni di performances definite:

per le posizioni apicali a livello di Gruppo Crédit Agricole e rappresentate da tre indicatori, ciascuno dei quali rappresenta 1/3 della maturazione totale:

- performance economica intrinseca del Gruppo Crédit Agricole;
- andamento relativo dell'azione Crédit Agricole S.A., valutato in base ad un indice composito di Banche Europee;
- performance del Gruppo in termini di responsabilità sociale, valutata in base all'indice "FReD".

per eventuali altre posizioni, internamente e risultanti da documenti operativi predisposti dalla Funzione Risorse Umane e sottoposti ad approvazione.

L'acquisizione è, inoltre, direttamente condizionata da:

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

Il pagamento in azioni o strumenti equivalenti costituisce:

- l'intera componente differita della retribuzione variabile (pari ad almeno il 40% della retribuzione variabile), soggetta ad un periodo di indisponibilità di 6 mesi;
- quota parte della componente non differita della retribuzione variabile in misura pari al 10% della retribuzione variabile totale/complessiva, soggetta ad un periodo di indisponibilità di 2 anni.

I periodi di indisponibilità si calcolano a partire dal vesting definitivo.

6.6 Attuazione delle politiche di remunerazione del Gruppo nel corso del 2017

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

Tutte le informazioni di seguito rappresentate sono aggregate su due diversi perimetri:

- Gruppo bancario Crédit Agricole Italia nel suo assetto societario alla data del 20/12/2017
- Banche acquisite nel 2017

In dettaglio:

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

GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA (escluse Banche acquisite nel 2017) - Periodo di riferimento: 2017										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 31/12/2017)	-	-	17	100	6.084	-	1.530	315	-	8.046
Remunerazione totale ⁽¹⁾	-	-	784	5.995	340.445	-	88.359	18.875	-	454.458
di cui: remunerazione variabile totale	-	-	-	381	17.686	-	4.862	1.139	-	24.068

⁽¹⁾ Per i componenti dell'Organo di Controllo la remunerazione totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2017 spettanti ai componenti presenti al 31/12/2017. 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 31/12/2017 spettante al personale in servizio alla stessa data, eventuali compensi per patti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso, quota di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento, benefici non monetari riconosciuti sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti di Gruppo. Non comprende gli oneri aziendali e le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, rimborsi spese, indennità occasionali, etc)

- remunerazione variabile riconosciuta nel 2017 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2016. 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 (escluse Banche acquisite nel 2017) - Periodo di riferimento: 2017										
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⁾	31	8	-	3	55	-	32	16	-	145
di cui: personale più rilevante rientrante nell'alta dirigenza ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-	-	6	-	-	6
Remunerazione totale ⁽⁵⁾	1.023	448	-	619	8.459	-	9.640	2.547	-	22.736
Remunerazione fissa totale ⁽⁶⁾	1.023	448	-	487	7.174	-	6.681	2.161	-	17.974
di cui: in contanti	1.023	448	-	487	7.174	-	6.681	2.161	-	17.974
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Remunerazione variabile totale ⁽⁷⁾	-	-	-	132	1.285	-	2.959	386	-	4.762
di cui: in contanti	-	-	-	132	1.210	-	1.504	386	-	3.232
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	75	-	1.455	-	-	1.530
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Informazioni aggiuntive riguardanti l'ammontare della remunerazione variabile totale										
Remunerazione differita esistente ⁽⁸⁾	-	-	-	-	259	-	2.706	12	-	2.977
di cui: quote attribuite	-	-	-	-	23	-	451	-	-	474
di cui: quote non attribuite	-	-	-	-	236	-	2.255	12	-	2.503
Remunerazione differita relativa ad anni precedenti erogata nell'anno di riferimento ⁽⁹⁾	-	-	-	-	17	-	1.131	28	-	1.176
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	-	-	-	-	-	-	772	-	-	772
Numero dei beneficiari di pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro	-	-	-	-	-	-	3	-	-	3
Importo più elevato per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro di una singola persona	-	-	-	-	-	-	585	-	-	585
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 31/12/2017 sulla base dei 15 criteri qualitativi e dei 3 criteri quantitativi di cui al Documento di autovalutazione - aggiornamento dicembre 2017

⁽⁴⁾ Posizioni Apicali del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia identificate nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2017, e Direttore Generale di Crédit Agricole Leasing Italia

⁽⁵⁾ Si segnala che, nell'esercizio 2017, ad un dipendente è stata attribuita una remunerazione totale fra 2,0mln e 2,5mln di euro

Nel 2017 è stata riconosciuta una remunerazione totale pari a euro 488 mila al Direttore Generale di CA Group Solutions, pari a euro 225 mila al Direttore Generale di Calit (distaccato parzialmente in Eurofactor), pari a euro 278 mila al Vice Direttore di Crédit Agricole Friuladria, pari a euro 273 mila al Vice Direttore Generale di Crédit Agricole Carispezia, pari a euro 283 mila al Vice Direttore Generale di CA Group Solutions e pari a euro 198 mila al Vice Direttore Generale di Calit. 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 2017 riconosciuti ai componenti presenti al 31/12/2017. 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 31/12/2017 spettante al personale in servizio alla stessa data, eventuali compensi per patti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso, quota di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento, benefici non monetari riconosciuti sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti di Gruppo. Non comprende gli oneri aziendali e le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, rimborsi spese, indennità occasionali, etc)

⁽⁷⁾ Retribuzione variabile riconosciuta nel 2017 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2016. 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 2017.

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 31/12/2017 non ancora erogate. Le quote si riferiscono agli esercizi 2014, 2015 e 2016, 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 70 mila di competenza dell'esercizio 2014, a euro 184 mila di competenza dell'esercizio 2015 e a euro 165 mila di competenza dell'esercizio 2016, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 113 mila di competenza dell'esercizio 2015 e a euro 113 mila di competenza dell'esercizio 2016. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a euro 150 mila di competenza dell'esercizio 2014, a euro 360 mila di competenza dell'esercizio 2015, a euro 515 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 Vice Direttore Generale Retail (che ricopre anche il ruolo di Direttore Generale in Crédit Agricole FriulAdria) le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a euro 13 mila di competenza dell'esercizio 2014, a euro 24 mila di competenza dell'esercizio 2015 e a euro 38 mila di competenza dell'esercizio 2016, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 20 mila di competenza dell'esercizio 2015 e a euro 22 mila di competenza dell'esercizio 2016. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a euro 13 mila di competenza dell'esercizio 2015, a euro 40 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 Carispezia le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a euro 3 mila di competenza dell'esercizio 2015 e a euro 17 mila di competenza dell'esercizio 2016, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 6 mila di competenza dell'esercizio 2015 e a euro 14 mila di competenza dell'esercizio 2016. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a euro 13 mila di competenza dell'esercizio 2015, a euro 40 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 e non ancora erogate ammontano a euro 22 mila di competenza dell'esercizio 2015 e a euro 34 mila di competenza dell'esercizio 2016, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 8 mila di competenza dell'esercizio 2015 e a euro 8 mila di competenza dell'esercizio 2016.

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.

- il Vice Direttore Generale Corporate, non sono previste quote di remunerazione differita in quanto entrato nel Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia nel corso del 2017.

⁽⁹⁾ Comprende, ove spettanti, la terza quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2013, la seconda quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2014, la prima quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2015 e la quota upfront soggetta a retention di 2 anni relativa all'esercizio 2014 riconosciuta a favore del personale più rilevante in servizio al 31/12/2017.

In particolare per:

- l'Amministratore Delegato le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a euro 63 mila di competenza dell'esercizio 2013, a euro 77 mila di competenza dell'esercizio 2014, a euro 74 mila di competenza dell'esercizio 2015, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 96 mila di competenza dell'esercizio 2014. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti ammontano a euro 198 mila di competenza dell'esercizio 2013, a euro 165 mila di competenza dell'esercizio 2014, a euro 144 mila di competenza dell'esercizio 2015. 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 Retail (che ricopre anche il ruolo di Direttore Generale in Crédit Agricole FriulAdria) le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a euro 25 mila di competenza dell'esercizio 2013, a euro 14 mila di competenza dell'esercizio 2014, a euro 19 mila di competenza dell'esercizio 2015, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a euro 17 mila di competenza dell'esercizio 2014. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti ammontano a euro 15 mila di competenza dell'esercizio 2014 e a euro 25 mila di competenza dell'esercizio 2015. 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 Carispezia le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a euro 3 mila di competenza dell'esercizio 2015, mentre le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti ammontano a euro 11 mila di competenza dell'esercizio 2015. 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 17 mila di competenza dell'esercizio 2015.

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

- 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.

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

GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA (escluse Banche acquisite nel 2017) - Periodo di riferimento: 2017									
dati in migliaia di euro									
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	REMUNERAZIONE FISSA				REMUNERAZIONE VARIABILE ⁽⁶⁾		
			COMPENSI PER LA CARICA ⁽¹⁾	REMUNERAZIONE FISSA PER LAVORO DIPENDENTE ⁽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 CARIPARMA*	01/01/2017-31/12/2017	42	-	-	-	-	-	-
BABUIN ANDREA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRIULADRIA*	01/01/2017-31/12/2017	43	-	-	-	-	-	-
BARNAVON JEAN-YVES	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRIULADRIA	01/01/2017-31/12/2017	25	-	-	-	-	-	-
BENASSIS MICHEL	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRIULADRIA	01/01/2017-31/12/2017	25	-	-	-	-	-	-
BENEDETTI GIAMPIETRO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRIULADRIA	01/01/2017-31/12/2017	27	-	-	-	-	-	-
BENNATI SAMAT ANDREE	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA	01/01/2017-31/12/2017	19	-	-	-	-	-	-
BERTOULI ALBERTO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARIPARMA	01/01/2017-31/12/2017	55	-	-	-	-	-	-
BIANCHI MATTEO ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	01/01/2017-31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-
	RESPONSABILE GOVERNO AFFARI LEGALI E SOCIETARI	--	-	190	13	22	42	42	-
CARAYOL PHILIPPE ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CALT	01/01/2017-31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-
CATTARUZZA MICHELA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRIULADRIA	01/01/2017-31/12/2017	36	-	-	-	-	-	-
CHRISTILIN EVELINA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARIPARMA	01/01/2017-31/12/2017	49	-	-	-	-	-	-
CORRADI GUIDO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA*	01/01/2017-31/12/2017	30	-	-	-	-	-	-
CORRADINO ANDREA	PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA	01/01/2017-31/12/2017	77	-	-	-	-	-	-
CROSARA CARLO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CALT	01/01/2017-31/12/2017	21	-	-	-	-	-	-
DELORME JEAN-LOUIS	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRIULADRIA	01/01/2017-31/12/2017	25	-	-	-	-	-	-
DRIFON FRANCOIS EDOUARD ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARIPARMA*	24/10/2017-31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-
DUICERF JACQUES	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARIPARMA	27/04/2017-31/12/2017	27	-	-	-	-	-	-
EPRON DANIEL	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARIPARMA	01/01/2017-31/12/2017	31	-	-	-	-	-	-
FASSATI ARIBERTO	PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA CARIPARMA	01/01/2017-31/12/2017	137	-	-	11	-	-	-
	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA FRIULADRIA*	01/01/2017-31/12/2017	75	-	-	-	-	-	-
	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA*	01/01/2017-31/12/2017	55	-	-	-	-	-	-
	PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CALT	01/01/2017-31/12/2017	13	-	-	-	-	-	-
FIGMA ALBERTO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARIPARMA	01/01/2017-31/12/2017	52	-	-	-	-	-	-
GHIRLANDA CRISTIANO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA	20/04/2017-31/12/2017	19	-	-	-	-	-	-
GHISELLINI ROBERTO ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	01/01/2017-31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-
	VICE DIRETTORE GENERALE RETAIL/DIRETTORE GENERALE CA FRIULADRIA	--	-	270	17	37	109	110	-
GIGLIO BRUNO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CALT	01/01/2017-31/12/2017	21	-	-	-	-	-	-
GRIBAUDI MARIACRISTINA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRIULADRIA	01/01/2017-31/12/2017	30	-	-	-	-	-	-
GUILHAMON OLIVIER ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRIULADRIA*	22/04/2017-31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-
	VICE DIRETTORE GENERALE CORPORATE	--	-	242	11	24	-	-	-
	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	26/04/2017-31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-
	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CALT	19/04/2017-31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-
LANGEVIN NICOLAS	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARIPARMA	01/01/2017-31/12/2017	43	-	-	-	-	-	-
LAVAL JEAN-PHILIPPE	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRIULADRIA*	01/01/2017-31/12/2017	45	-	-	-	-	-	-
	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA	01/01/2017-31/12/2017	17	-	-	-	-	-	-
MAIOLI GIAMPIERO ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARIPARMA*	01/01/2017-31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-
	AMMINISTRATORE DELEGATO CA CARIPARMA	--	-	853	53	70	340	793	-
	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRIULADRIA*	01/01/2017-31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-
	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA*	01/01/2017-31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-
	PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	01/01/2017-31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-
	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CALT	01/01/2017-31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-
MATHEU MICHEL ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARIPARMA	01/01/2017-31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-
MAZOYER JEAN-PAUL	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA	20/04/2017-31/12/2017	13	-	-	-	-	-	-
MIO CHIARA	PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA FRIULADRIA	01/01/2017-31/12/2017	125	-	-	-	-	-	-
MUSCA XAVIER ⁽²⁾	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA CARIPARMA	01/01/2017-31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-
	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	26/04/2017-31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-
NOUVEL - ALAUX GUILHEM ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	01/01/2017-31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-
PASQUIER DOMINIQUE ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	01/01/2017-31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-
PEZZANI FABRIZIO	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA CARIPARMA*	01/01/2017-31/12/2017	67	-	-	-	-	-	-
PIANA CARLO ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	01/01/2017-31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-
	DIRETTORE GENERALE CA CARISPEZIA	--	-	221	15	31	71	72	-
PIERANTONI PAOLO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA	01/01/2017-31/12/2017	26	-	-	-	-	-	-
POMARET THIERRY	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARIPARMA*	01/01/2017-31/12/2017	34	-	-	-	-	-	-
SALERNO UGO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA*	01/01/2017-31/12/2017	27	-	-	-	-	-	-
SASSI ANNALISA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARIPARMA	01/01/2017-31/12/2017	65	-	-	-	-	-	-
STEVANATO MARCO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRIULADRIA	01/01/2017-31/12/2017	34	-	-	-	-	-	-
VANDEKOOORNHUYSE CHRISTOPHE ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CALT	01/01/2017-31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-
ZANGANI ROBERTO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA*	01/01/2017-31/12/2017	30	-	-	-	-	-	-
ZIVCEVIC BONNET IVANA ⁽²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA CARISPEZIA	01/01/2017-31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-

* Componente esecutivo

⁽¹⁾ Comprende i compensi relativi all'anno 2017 riconosciuti ai membri degli organi sociali in carica al 31/12/2017, 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 2017 sono stati riversati alla società di appartenenza o sono stati oggetto di rinuncia da parte degli interessati o non sono previsti per l'anno 2017

⁽³⁾ comprende la retribuzione annua lorda al 31/12/2017 spettante al personale in servizio alla stessa data, eventuali compensi per patti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso. Non comprende gli oneri aziendali e le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, rimborsi spese, indennità occasionali, etc)

⁽⁴⁾ comprende la quota di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento

⁽⁵⁾ comprende benefici non monetari riconosciuti nell'anno 2017 sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti di Gruppo

⁽⁶⁾ retribuzione variabile nominale riconosciuta nel 2017 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2016. Comprende retribuzione variabile annuale, derivante da sistemi di incentivazione annuali ed eventuali bonus discrezionali e premio aziendale, e retribuzione variabile a lungo termine. Quest'ultima ha valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto dai beneficiari.

La componente "in contanti" è valorizzata sulla base delle somme effettivamente liquidate nel corso del 2017, 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

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

CASSA DI RISPARMIO DI CESENA, UNIBANCA IMMOBILIARE SPA - Periodo di riferimento: 2017										
	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 31/12/2017)	-	-	3	1	554	-	212	26	-	796
Remunerazione totale ⁽¹⁾	-	-	76	86	25.227	-	9.899	1.157	-	36.445
di cui: remunerazione variabile totale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

⁽¹⁾ Per i componenti dell'Organo di Controllo la remunerazione totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2017 spettanti ai componenti presenti al 31/12/2017. Comprende: compenso previsto per la carica, compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza. Non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società

Per il personale dipendente comprende:

- remunerazione fissa: retribuzione annua lorda al 31/12/2017 spettante al personale in servizio alla stessa data, eventuali compensi per patti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso, quota di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento, benefici non monetari riconosciuti sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti aziendali. 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 2017 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2016. 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.

CASSA DI RISPARMIO DI RIMINI - Periodo di riferimento: 2017										
										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 31/12/2017)	-	-	3	-	460	-	157	31	-	651
Remunerazione totale ⁽¹⁾	-	-	104	-	19.858	-	7.450	1.484	-	28.896
di cui: remunerazione variabile totale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

⁽¹⁾ Per i componenti dell'Organo di Controllo la remunerazione totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2017 spettanti ai componenti presenti al 31/12/2017. Comprende: compenso previsto per la carica, compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti in azienda. Non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società

Per il personale dipendente comprende:

- remunerazione fissa: retribuzione annua lorda al 31/12/2017 spettante al personale in servizio alla stessa data, eventuali compensi per patti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso, quota di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento, benefici non monetari riconosciuti sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti aziendali. 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 2017 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2016. 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.

CASSA DI RISPARMIO DI SAN MINIATO e SAN GENESIO IMMOBILIARE - Periodo di riferimento: 2017										
	Componenti dell'organo di supervisione strategica	Componenti dell'organo di gestione	Componenti dell'organo di controllo	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Funzioni Aziendali	Funzioni aziendali di controllo	Altre	Totale
Personale addetto (numero titolari al 31/12/2017)	-	-	-	7	467	-	141	32	-	647
Remunerazione totale ⁽¹⁾	-	-	-	437	23.165	-	7.402	1.561	-	32.565
di cui: remunerazione variabile totale	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1

⁽¹⁾ Per il personale dipendente la remunerazione totale comprende:

- remunerazione fissa: retribuzione annua lorda al 31/12/2017 spettante al personale in servizio alla stessa data, eventuali compensi per patti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso, quota di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento, benefici non monetari riconosciuti sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti aziendali. 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 2017 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2016. 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

Tabella II - informazioni quantitative sulle remunerazioni del personale più rilevante

CASSA DI RISPARMIO DI CESENA, UNIBANCA IMMOBILIARE SPA - Periodo di riferimento: 2017										
	Componenti dell'organo di supervisione strategica	Componenti dell'organo di gestione	Componenti dell'organo di controllo	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Funzioni Aziendali	Funzioni aziendali di controllo	Altre	Totale
Personale più rilevante (numero titolari) ⁽¹⁾	8	-	-	-	1	-	4	3	-	16
di cui: personale più rilevante rientrante nell'alta dirigenza ⁽²⁾	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2
Remunerazione totale ⁽³⁾	398	-	-	-	188	-	914	343	-	1.843
Remunerazione fissa totale ⁽⁴⁾	398	-	-	-	188	-	914	343	-	1.843
di cui: in contanti	398	-	-	-	188	-	914	343	-	1.843
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Remunerazione variabile totale ⁽⁵⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in contanti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Informazioni aggiuntive riguardanti l'ammontare della remunerazione variabile totale										
Remunerazione differita esistente ⁽⁶⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: quote attribuite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: quote non attribuite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Remunerazione differita relativa ad anni precedenti erogata nell'anno di riferimento ⁽⁷⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero dei beneficiari di pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Importo più elevato per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro di una singola persona	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero dei beneficiari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

⁽¹⁾ Rientrano nella categoria le posizioni individuate alla data del 31/12/2017 dalla Cassa di Risparmio di Cesena per Cassa di Risparmio di Cesena e Unibanca Immobiliare SPA.

⁽²⁾ Posizione di Direttore Generale e Vice Direttore Generale della Cassa di Risparmio di Cesena

⁽³⁾ Si segnala che, nell'esercizio 2017, a nessun dipendente è stata attribuita una remunerazione totale superiore a 1,0 mln di euro

Nel 2017 è stata riconosciuta una remunerazione totale pari a euro 322 mila al Direttore Generale della Cassa di Risparmio di Cesena (oltre al compenso spettante in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione) e pari a euro 262 mila al Vice Direttore Generale della Cassa di Risparmio di Cesena.

Per il Presidente dell'Organo di Supervisione Strategica e ciascun membro dell'Organo di Amministrazione, la remunerazione totale è riportata nella Tabella III.

⁽⁴⁾ Per i componenti degli organi di supervisione strategica la remunerazione fissa totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2017 riconosciuti ai componenti presenti al 31/12/2017. Comprende: compenso previsto per la carica, compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti in azienda. Non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società. Per il personale dipendente comprende la remunerazione annua lorda al 31/12/2017 spettante al personale in servizio alla stessa data, eventuali compensi per patti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso, quota di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento, benefici non monetari riconosciuti sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti aziendali. Non comprende gli oneri aziendali e le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, rimborsi spese, indennità occasionali, etc)

⁽⁵⁾ Si segnala che a nessun dipendente è stata riconosciuta retribuzione variabile nel 2017 riferita a prestazioni rese nel corso dell'anno 2016

⁽⁶⁾ Si segnala che nessun dipendente ha quote di remunerazione variabile differita in essere

⁽⁷⁾ Si segnala che a nessun dipendente sono state riconosciute nel 2017 quote di remunerazione variabile riferite ad anni precedenti

CASSA DI RISPARMIO DI RIMINI - Periodo di riferimento: 2017
dati in migliaia di euro

	Componenti dell'organo di supervisione strategica	Componenti dell'organo di gestione	Componenti dell'organo di controllo	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Funzioni Aziendali	Funzioni aziendali di controllo	Altre	Totale
Personale più rilevante (numero titolari) ⁽¹⁾	6	-	-	-	-	-	8	4	-	18
di cui: personale più rilevante rientrante nell'alta dirigenza ⁽²⁾	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2
Remunerazione totale ⁽³⁾	299	-	-	-	-	-	1.379	305	-	1.983
Remunerazione fissa totale ⁽⁴⁾	299	-	-	-	-	-	1.379	303	-	1.981
di cui: in contanti	299	-	-	-	-	-	1.379	303	-	1.981
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Remunerazione variabile totale ⁽⁵⁾	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
di cui: in contanti	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Informazioni aggiuntive riguardanti l'ammontare della remunerazione variabile totale										
Remunerazione differita esistente ⁽⁶⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: quote attribuite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: quote non attribuite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Remunerazione differita relativa ad anni precedenti erogata nell'anno di riferimento ⁽⁷⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero dei beneficiari di pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Importo più elevato per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro di una singola persona	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero dei beneficiari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

⁽¹⁾ Rientrano nella categoria le posizioni individuate alla data del 31/12/2017 da Cassa di Risparmio di Rimini

⁽²⁾ Posizioni di Direttore Generale e Vice Direttore Generale della Cassa di Risparmio di Rimini

⁽³⁾ Si segnala che, nell'esercizio 2017, a nessun dipendente è stata attribuita una remunerazione totale superiore a 1,0 mln di euro. Nel 2017 è stata riconosciuta una remunerazione totale pari a euro 551 mila al Direttore Generale della Cassa di Risparmio di Rimini e pari a euro 257 mila al Vice Direttore Generale della Cassa di Risparmio di Rimini. Per il Presidente dell'Organo di Supervisione Strategica e ciascun membro dell'Organo di Amministrazione la remunerazione totale è riportata nella Tabella III.

⁽⁴⁾ Per i componenti degli organi di supervisione strategica la remunerazione fissa totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2017 riconosciuti ai componenti presenti al 31/12/2017. Comprende: compenso previsto per la carica, compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti in azienda. Non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società. Per il personale dipendente comprende la remunerazione annua lorda al 31/12/2017 spettante al personale in servizio alla stessa data, eventuali compensi per patti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso, quota di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento, benefici non monetari riconosciuti sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti aziendali. Non comprende gli oneri aziendali e le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, rimborsi spese, indennità occasionali, etc)

⁽⁵⁾ Retribuzione variabile riconosciuta nel 2017 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2016. Comprende retribuzione variabile derivante da sistemi di incentivazione annuali e a lungo termine ed eventuali bonus discrezionali e premio aziendale.

⁽⁶⁾ Si segnala che nessun dipendente ha quote di remunerazione variabile differita in essere

⁽⁷⁾ Si segnala che a nessun dipendente sono state riconosciute nel 2017 quote di remunerazione variabile riferite ad anni precedenti

CASSA DI RISPARMIO DI SAN MINIATO e SAN GENESIO IMMOBILIARE - Periodo di riferimento: 2017

	Componenti dell'organo di supervisione strategica	Componenti dell'organo di gestione	Componenti dell'organo di controllo	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Funzioni Aziendali	Funzioni aziendali di controllo	Altre	Totale
Personale più rilevante (numero titolari) ⁽¹⁾	11	-	5	1	-	-	10	4	-	31
di cui: personale più rilevante rientrante nell'alta dirigenza ⁽²⁾	-	-	-	-	-	-	3	-	-	3
Remunerazione totale ⁽³⁾	543	-	172	151	-	-	1.611	493	-	2.970
Remunerazione fissa totale ⁽⁴⁾	543	-	172	151	-	-	1.611	493	-	2.970
di cui: in contanti	543	-	172	151	-	-	1.611	493	-	2.970
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Remunerazione variabile totale ⁽⁵⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in contanti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Informazioni aggiuntive riguardanti l'ammontare della remunerazione variabile totale										
Remunerazione differita esistente ⁽⁶⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: quote attribuite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: quote non attribuite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Remunerazione differita relativa ad anni precedenti erogata nell'anno di riferimento ⁽⁷⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero dei beneficiari di pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Importo più elevato per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro di una singola persona	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero dei beneficiari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

⁽¹⁾ Rientrano nella categoria le posizioni individuate alla data del 31/12/2017 dalla Cassa di Risparmio di San Miniato e San Genesio Immobiliare SPA

⁽²⁾ Posizione di Direttore Generale e Vice Direttore Generale della Cassa di Risparmio di San Miniato e Direttore Generale di San Genesio Immobiliare il quale non ha un rapporto di lavoro subordinato con la società.

⁽³⁾ Si segnala che, nell'esercizio 2017, a nessun dipendente è stata attribuita una remunerazione totale superiore a 1,0 mln di euro. Nel 2017 è stata riconosciuta una remunerazione totale pari a euro 418 mila al Direttore Generale della Cassa di Risparmio di San Miniato e pari a euro 190 mila al Vice Direttore Generale della Cassa di Risparmio di San Miniato. Nel 2017 è stata riconosciuta una remunerazione totale pari a euro 55 mila al Direttore Generale di San Genesio Immobiliare SPA. Per il Presidente dell'Organo di Supervisione Strategica e ciascun membro dell'Organo di Amministrazione, la remunerazione totale è riportata nella Tabella III.

⁽⁴⁾ Per i componenti degli organi di supervisione strategica e dell'organo di controllo la remunerazione fissa totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2017 riconosciuti ai componenti presenti al 31/12/2017. Comprende: compenso previsto per la carica, compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti in azienda. Non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società. Per il personale dipendente comprende la remunerazione annua lorda al 31/12/2017 spettante al personale in servizio alla stessa data, eventuali compensi per patti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso, quota di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento, benefici non monetari riconosciuti sulla base della contrattazione collettiva o di policy/regolamenti aziendali. Non comprende gli oneri aziendali e le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, rimborsi spese, indennità occasionali, etc)

⁽⁵⁾ Si segnala che a nessun dipendente è stata riconosciuta retribuzione variabile nel 2017 riferita a prestazioni rese nel corso dell'anno 2016

⁽⁶⁾ Si segnala che nessun dipendente ha quote di remunerazione variabile differita in essere

⁽⁷⁾ Si segnala che a nessun dipendente sono state riconosciute nel 2017 quote di remunerazione variabile riferite ad anni precedenti

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

CASSA DI RISPARMIO DI CESENA, UNIBANCA IMMOBILIARE SPA - Periodo di riferimento: 2017									
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	REMUNERAZIONE FISSA				REMUNERAZIONE VARIABILE		
			COMPENSI PER LA CARICA ⁽¹⁾	REMUNERAZIONE FISSA PER LAVORO DIPENDENTE	TFR maturato nell'anno di riferimento	Benefici non monetari	Contanti	Azioni e strumenti ad essi collegati	
BOSSINA BRUNO	CONSIGLIERE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI CESENA	01/01/2017-31/12/2017	40	-	-	-	-	-	-
	DIRETTORE GENERALE CASSA DI RISPARMIO DI CESENA			285	20	17	-	-	-
DEL PRETE CHIARA	CONSIGLIERE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI CESENA	18/02/2017-31/12/2017	43	-	-	-	-	-	-
FOSCHI ANDREA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE UNIBANCA IMMOBILIARE SPA	24/03/2017 - 31/12/2017	1	-	-	-	-	-	-
GESMUNDO VITTORIO DONATO	CONSIGLIERE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI CESENA	01/01/2017-31/12/2017	40	-	-	-	-	-	-
	PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE UNIBANCA IMMOBILIARE SPA	24/03/2017 - 31/12/2017	3	-	-	-	-	-	-
GUI DI GIANCARLO	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI CESENA	01/01/2017-31/12/2017	60	-	-	-	-	-	-
LAMANDA CARMINE	PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI CESENA	01/01/2017-31/12/2017	100	-	-	-	-	-	-
SILVESTRI LUCIANO	CONSIGLIERE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI CESENA	01/01/2017-31/12/2017	50	-	-	-	-	-	-
TONIZZO ROBERTO	CONSIGLIERE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI CESENA	01/01/2017-31/12/2017	60	-	-	-	-	-	-
UCCI GIUSEPPE	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE UNIBANCA IMMOBILIARE SPA	24/03/2017 - 31/12/2017	1	-	-	-	-	-	-

⁽¹⁾ Comprende i compensi relativi all'anno 2017 riconosciuti ai membri degli organi sociali in carica al 31/12/2017, composti dal compenso per la carica, dal compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti in azienda, non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società.

CASSA DI RISPARMIO DI RIMINI - Periodo di riferimento: 2017 dati in									
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	REMUNERAZIONE FISSA				REMUNERAZIONE VARIABILE		
			COMPENSI PER LA CARICA ⁽¹⁾	REMUNERAZIONE FISSA PER LAVORO DIPENDENTE	TFR maturato nell'anno di riferimento	Benefici non monetari	Contanti	Azioni e strumenti ad essi collegati	
BONFATTI SIDO	PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	01/01/2017-31/12/2017	109	-	-	-	-	-	-
GUANTOLI MATTEO	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	01/01/2017-31/12/2017	69	-	-	-	-	-	-
NEGRI VERA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	01/01/2017-31/12/2017	33	-	-	-	-	-	-
GIUSTI MASSIMO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	01/01/2017-31/12/2017	34	-	-	-	-	-	-
BAGU STEFANO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	23/05/2017-31/12/2017	21	-	-	-	-	-	-
CICCHETTI ANNA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	01/01/2017-31/12/2017	33	-	-	-	-	-	-

⁽¹⁾ Comprende i compensi relativi all'anno 2017 riconosciuti ai membri degli organi sociali in carica al 31/12/2017, composti dal compenso per la carica, dal compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti in azienda, non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società.

CASSA DI RISPARMIO DI SAN MINIATO e SAN GENESIO IMMOBILIARE - Periodo di riferimento: 2017									
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	REMUNERAZIONE FISSA				REMUNERAZIONE VARIABILE		
			COMPENSI PER LA CARICA ⁽¹⁾	REMUNERAZIONE FISSA PER LAVORO DIPENDENTE	TFR maturato nell'anno di riferimento	Benefici non monetari	Contanti	Azioni e strumenti ad essi collegati	
BACHINI GIAMPIERO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI SAN MINIATO	01/01/2017-31/12/2017	23	-	-	-	-	-	-
BANDINI ALESSANDRO	PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI SAN MINIATO	01/01/2017-31/12/2017	121	-	-	-	-	-	-
CIULLI SANDRO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE SAN GENESIO IMMOBILIARE SPA	01/01/2017-31/12/2017	8	-	-	-	-	-	-
GRONCHI DIVO	AMMINISTRATORE DELEGATO CASSA DI RISPARMIO DI SAN MINIATO	01/01/2017-31/12/2017	194	-	-	5	-	-	-
LANG ALBERTO	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI SAN MINIATO	01/01/2017-31/12/2017	40	-	-	-	-	-	-
MENCHETTI MORENO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI SAN MINIATO	01/01/2017-31/12/2017	33	-	-	-	-	-	-
PACINI FRANCESCA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI SAN MINIATO	01/01/2017-31/12/2017	23	-	-	-	-	-	-
QUAGLIOTTI SANDRO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI SAN MINIATO	01/01/2017-31/12/2017	29	-	-	-	-	-	-
TINGHI ANDREA	PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SAN GENESIO IMMOBILIARE SPA	01/01/2017-31/12/2017	23	-	-	-	-	-	-
ULIVIERI PIERO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE SAN GENESIO IMMOBILIARE SPA	01/01/2017-31/12/2017	8	-	-	-	-	-	-
URTI GIOVANNI	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI SAN MINIATO	01/01/2017-31/12/2017	36	-	-	-	-	-	-

⁽¹⁾ Comprende i compensi relativi all'anno 2017 riconosciuti ai membri degli organi sociali in carica al 31/12/2017, composti dal compenso per la carica, dal compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti in azienda, non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società.

Attestazione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili.

Il sottoscritto Pierre Débourdeaux, Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Crédit Agricole Cariparma 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, 27 aprile 2018

Pierre Débourdeaux
Dirigente Preposto alla redazione
dei documenti contabili societari