



Politiche di Remunerazione Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia

Anno 2019

**Politiche di Remunerazione
Gruppo Bancario
Crédit Agricole Italia**

Anno 2019

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazioni



Gentili azioniste e azionisti, unitamente ai componenti del Comitato Remunerazioni del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, Evelina Christillin e Michel Mathieu, abbiamo il piacere di presentarVi la relazione annuale sulle politiche di remunerazione proposte per il 2019, assieme alla rendicontazione delle stesse per l'anno 2018.

Come noto, l'adozione di corrette politiche di remunerazione rappresenta un elemento strategico per gestire adeguatamente le risorse, per ridurre i rischi e per affrontare efficacemente la competizione.

L'appartenenza al Gruppo Crédit Agricole S.A. consente di poter operare in un contesto in cui i principi di correttezza, trasparenza e merito sono bilanciati con l'obiettivo di creare, in una prospettiva di lungo termine, un effettivo e stabile valore aggiunto per tutti gli stakeholders.

Con le politiche di remunerazione del 2019 prosegue il cammino, intrapreso negli scorsi anni, di mettere a punto un impianto retributivo che, in coerenza con le Politiche di Remunerazione di Gruppo, sia attento al quadro normativo di riferimento e alle best practice del mercato italiano.

L'obiettivo della Relazione sulla Remunerazione 2019 è di rendere la massima trasparenza sulle politiche adottate dal Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, al fine di accrescere la consapevolezza nei nostri azionisti relativamente ai sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo. Alla luce dei risultati positivi ottenuti, abbiamo scelto di confermare, nelle linee generali, l'impianto della struttura remunerativa adottato gli scorsi anni, introducendo alcuni affinamenti volti a garantire un graduale miglioramento, una più puntuale programmazione e una sempre maggiore semplificazione. Le politiche di remunerazione del 2019, inoltre, sono state elaborate avendo cura di recepire le importanti novità normative introdotte con il 25° aggiornamento della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, pubblicato il 23.10.2018.

Nello specifico, le principali novità introdotte e contenute nella Relazione 2019 riguardano:

- la definizione del "Personale di Vertice";
- le regole di pay out;
- l'aggiornamento delle clausole di malus e claw back;
- l'adeguamento delle norme sui c.d. golden parachutes.

Con riferimento alle politiche di remunerazione del 2018, ritengo opportuno evidenziare la particolare attenzione dedicata all'integrazione delle Banche Fellini, realizzata con criteri di equità, prudenza e allineamento alle prassi di Gruppo e di mercato.

A nome di tutto il Comitato, intendo rivolgere un sincero ringraziamento anche al Presidente del Collegio Sindacale, dr. Paolo Alinovi, per l'impegno ed il prezioso supporto costantemente fornito al Comitato stesso nello svolgimento delle proprie attività.

Nel ringraziarVi per l'attenzione e per il sostegno che, mi auguro, vorrete dare alle politiche 2019 definite nella nostra Relazione, mi è gradita l'occasione per porgerVi i più cordiali saluti.

Annalisa Sassi

Introduzione	9
Definizioni	10
Quadro normativo di riferimento	14
Principi ispiratori delle Politiche di remunerazione	16
Sezione I – Politiche di Remunerazione del Gruppo bancario Crédit Agricole Italia per l'anno 2019	19
Sezione II – Relazione sulla remunerazione dell'anno 2018	46
Sezione III – Esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni Aziendali di Controllo 2018	52
Sezione IV – Informazioni quantitative – Tabelle informative 2018	53

Introduzione

Con la presente Relazione sulle politiche di remunerazione (di seguito Relazione) – redatta ai sensi delle vigenti disposizioni in materia - si intende informare il pubblico su principi, criteri e modalità di attuazione delle politiche di remunerazione che il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia (di seguito GBCAI) adotta e ciò anche al fine di realizzare i prescritti percorsi deliberativi.

In considerazione tanto della complessità della materia quanto dell'articolazione del quadro normativo di riferimento, al fine di accrescere la chiarezza espositiva del presente documento, si ritiene opportuno dedicare un paragrafo per ciascuno dei seguenti temi:

- definizioni degli istituti economici e contrattuali propri della politica di remunerazione;
- principali fonti del quadro normativo di riferimento;
- principi ispiratori delle politiche di remunerazione.

Il documento si compone, inoltre, delle seguenti parti:

- sezione prima, inerente le Politiche di Remunerazione per l'anno 2019;
- sezione seconda, relativa alla descrizione delle Politiche di Remunerazione attuate nel corso dell'anno 2018;
- sezione terza, riservata agli esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni Aziendali di Controllo nel 2018;
- sezione quarta, relativa alle informazioni quantitative per il 2018, previste dalla vigente normativa (ossia le c.d. "tabelle informative").

Definizioni

Ai fini di accrescere la chiarezza del presente documento, si ritiene opportuno riportare il significato dei termini di seguito indicati, avendo a riferimento sia il quadro normativo sia le previsioni della contrattazione collettiva (nazionale e/o di Gruppo e/o aziendale) sia, infine, le principali prassi di mercato e gli acronimi di più ampio utilizzo.

Accrual: periodo di misurazione delle performance.

Bonus: importo, ricompreso nella remunerazione variabile, riconosciuto a favore di risorse distintesi per un contributo di significativo rilievo – di solito misurato, su base annua, *sulla performance* - ovvero in sede di assunzione.

Bonus pool performance: importo complessivo di remunerazione variabile collegato ai sistemi di incentivazione.

Bonus pool retention: importo complessivo di remunerazione variabile collegato ai sistemi di retention.

Cap: livello massimo raggiungibile.

Cash: componente in denaro della remunerazione variabile.

Cercle 1: è il “Circolo Manageriale” definito dalla Capogruppo Crédit Agricole S.A. (di seguito CA S.A.) per le proprie figure manageriali e composto per il GBCAI da: Amministratore Delegato di Crédit Agricole Italia, Vice Direttori Generali di Crédit Agricole Italia, Direttori Generali di Crédit Agricole Friuladria, di Crédit Agricole Carispezia e di Crédit Agricole Group Solutions e Responsabile del Governo Risorse Umane, Organizzazione e Strategie di Crédit Agricole Italia.

CET1 ratio: “*Common Equity Tier 1 ratio*”, nell’ambito dei Fondi Propri, l’indicatore esprime il capitale di qualità primaria (composto dalla somma delle azioni ordinarie emesse dalla banca che soddisfano i criteri di classificazione regolamentari, del sovrapprezzo azioni, delle riserve di utili, delle riserve da valutazione e altre riserve) al netto delle deduzioni previste dalla normativa in rapporto alle attività ponderate per il rischio (*Risk Weighted Assets* - “*RWA*”).

Claw back: meccanismo di correzione *ex post* dei risultati che determina la restituzione, anche integrale, del *bonus* – o quota dello stesso – già erogato.

Differimento: meccanismo di dilazione temporale che prevede la maturazione di parte della remunerazione variabile in un momento successivo all’assegnazione della stessa.

Gate: condizione di abilitazione dei sistemi di incentivazione, correlata a indicatori economici e/o patrimoniali.

Golden parachute: pattuizioni, stipulate in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, che prevedono in tali circostanze l'eventuale riconoscimento di pagamenti o benefici o altri benefici al "personale più rilevante", con le deroghe e le eccezioni previste dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013.

LCR ratio: "Liquidity Coverage Ratio", è un Indicatore finalizzato ad assicurare che la Banca mantenga un adeguato livello di attivi liquidabili disponibili di elevata qualità per far fronte agli impegni di liquidità stimati su un orizzonte temporale di 30 giorni in uno scenario di stress definito dall'Autorità di Vigilanza. È definito come il rapporto fra lo stock di "asset liquidabili di alta qualità disponibili" e la sommatoria dei "flussi di cassa netti in uscita" su un orizzonte temporale di 30 giorni, stimati nell'arco di un periodo di stress di 30 giorni di calendario.

LTI: "Long Term Incentive" Piano di Incentivazione attualmente realizzato, in collaborazione con CA S.A., per gli appartenenti al c.d. Cercle 1 che si affianca al sistema di incentivazione di *performance management (MbO)* ordinario.

Malus: meccanismi correttivi ex post sulla base dei quali il bonus pool e/o i relativi bonus individuali maturati possono ridursi, fino all'eventuale azzeramento.

MbO: "Management by Objectives" Sistema di incentivazione e di valutazione delle *performance* dei manager.

Pay-mix: incidenza percentuale delle diverse componenti di remunerazione (fissa e variabile) sulla remunerazione complessiva.

Pay-out: struttura e modalità di corresponsione dei *bonus*.

Peer Group: campione di Banche prese a riferimento ai fini di *benchmark* retributivo.

Periodo di retention: periodo entro il quale le azioni maturate non possono essere vendute.

Personale più rilevante: o "Material Risk Takers - MRT", categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo bancario, definiti ai sensi del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014.

Phantom share: numero teorico delle azioni di CA S.A. determinato dal rapporto tra il valore nominale del *bonus* ed il prezzo dell'azione rilevato al momento dell'assegnazione; i criteri di rilevazione sono definiti in coordinamento con CA S.A..

Premio aziendale: corrispettivo, definito in sede sindacale in base ai criteri ed ai parametri previsti dal CCNL, che tende a valorizzare il merito nella sua dimensione collettiva a livello aziendale e di Gruppo ed è normalmente parametrato in base all'inquadramento degli aventi diritto.

RAF: “*Risk Appetite Framework*”, è il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.

RAL: Retribuzione Annuale Lorda.

Remunerazione: ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre entità del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi.

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

Si precisa che rientrano nelle componenti della remunerazione fissa:

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

Remunerazione variabile:

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

nerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD);

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

RORWA: “Return on Risk Weighted Assets” Indicatore calcolato come rapporto tra risultato economico netto consolidato e *RWA* (indicatore delle “Attività ponderate per il rischio”). L’indicatore interpreta la *performance* del Gruppo, integrando alle componenti di conto economico le componenti di rischiosità (*RWA*).

Sistemi incentivanti: meccanismi che pongono in relazione obiettivi aziendali di ruolo e/o collettivi all’erogazione di bonus e/o premi. In alternativa ai sistemi di *performance management (MbO)* per i manager, esistono sistemi di incentivazione per il restante personale, specie della rete commerciale.

Up-front: modalità di erogazione dei *bonus* collegata alla performance che non prevede condizioni di differimento nella corresponsione.

Vesting: maturazione dell’importo basato sul numero delle azioni assegnato (*phantom share*) alla fine del periodo di differimento.

Welfare: beni e servizi di tipo sociale, educativo, assistenziale e ricreativo riconosciuti al personale in ragione della contrattazione collettiva (previdenza, assistenza, condizioni agevolate, borse di studio, provvidenze, etc.) ovvero in base a regolamenti specifici in ambito.

Welfare (premio in welfare): modalità di erogazione di un premio definito su base collettiva (in base ad un accordo sindacale) o generalizzata (in base ad un regolamento aziendale) che si sostanzia nella conversione del controvalore economico in beni e servizi di natura *welfare*.

Quadro normativo di riferimento

Preliminarmente è opportuno evidenziare che il 23 ottobre 2018 la Banca d'Italia ha pubblicato il 25° aggiornamento della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito la "Circolare n. 285/2013" ovvero le "Disposizioni di Vigilanza") che, in sostituzione del precedente 7° aggiornamento della citata Circolare, ridefinisce il Titolo IV – Capitolo 2 intitolato "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione".

Rispetto al quadro normativo di riferimento – richiamato integralmente all'art. 2 cit. Circ. – si ritiene opportuno evidenziare le seguenti disposizioni:

- la Direttiva 2013/36/UE (cosiddetta CRD IV) del 26 giugno 2013, che, come la precedente CRD III, reca principi e criteri specifici a cui le Banche devono attenersi al fine di definire – nell'interesse degli *stakeholder* – sistemi di remunerazione che siano:
 - in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo,
 - collegati con i risultati aziendali opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi,
 - coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese,
 - tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e per il sistema finanziario nel suo complesso,introducendo, al contempo, alcune significative novità, tra le quali la previsione di un limite massimo al rapporto tra remunerazione variabile e fissa per il "personale più rilevante";
- il Regolamento Delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014 – Requisiti Standard Regolamentari (RTS) – che integra la CRD IV definendo norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente;
- il Regolamento Delegato (UE) n. 527 del 12 marzo 2014, che integra la Direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;
- la *Volcker Rule*, entrata in vigore il 21 luglio 2015, che impone ai sistemi incentivanti di non incoraggiare l'assunzione di posizioni speculative;
- la decisione della Banca Centrale Europea del 20 novembre 2015 sulla procedura per l'esclusione del personale dalla presunzione di avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca vigilata (BCE/2015/38);

- le linee guida EBA in materia di Politiche di Remunerazione, pubblicate il 21 dicembre 2015, tradotte nelle diverse lingue dell'Unione Europea il 27 giugno 2016 ed entrate in vigore il 1° gennaio 2017, la Direttiva 2016/97/UE (IDD) entrata in vigore il 1° ottobre 2018 e la Direttiva 2014/65/UE (MiFID II) entrata in vigore il 3 gennaio 2018;
- gli orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio, emanati dall'EBA il 13 dicembre 2016 (ABE/GL/2016/06);
- i *Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on sound compensation practices* in materia di *misconduct* del 9 marzo 2018;
- il Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 che detta i principi in materia di politiche di remunerazione delle imprese di assicurazione.

Principi ispiratori delle Politiche di Remunerazione

Le politiche di remunerazione del GBCAI sono definite con l'obiettivo di pervenire, nell'interesse di tutti gli stakeholder (Azionisti, Clienti e Dipendenti), a sistemi di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali e coerenti con il quadro normativo di riferimento.

La filosofia retributiva del Gruppo Crédit Agricole S.A. (di seguito Gruppo CA S.A.) bilancia le esigenze di un mercato sempre più competitivo con l'obiettivo di mantenere la propria posizione di leadership a livello internazionale e rappresentare i valori di correttezza, trasparenza e merito su cui sono stati costruiti e mantenuti nel tempo il suo successo e la sua reputazione.

A partire da tali principi, il documento "Politique de Rémunération du Groupe Crédit Agricole SA" definisce, in applicazione della normativa comunitaria, linee guida applicabili a tutte le entità del Gruppo CA S.A..

Le politiche di remunerazione del GBCAI, definite in coerenza con quelle del Gruppo CA S.A. e con le specificità della normativa di Vigilanza Italiana, sono concepite per creare valore e perseguire una crescita sostenibile.

Le politiche di remunerazione sono inoltre finalizzate ad attrarre, motivare e trattenere il personale, nella convinzione che attraverso una cultura fondata sul merito, l'equità, la competitività ed il rispetto delle norme si possa consolidare un positivo spirito di identità, essenziale per una prosperità di lungo termine.

In particolare, i principi a cui si ispira la politica di remunerazione sono:

- **riconoscimento del merito**, valorizzando adeguatamente il contributo personale che si esprime in termini di risultati, comportamenti e valori agiti. Tale contributo individuale viene misurato in più modi e livelli attraverso processi di valutazione strutturati, anche al fine di garantire equità - interna ed esterna - di trattamento. Le politiche di remunerazione mirano a valorizzare e riconoscere anche il gioco di squadra e il senso di appartenenza. Politiche di remunerazione meritocratiche ed eque garantiscono anche adeguati livelli di *attraction* e di *retention*. Nello specifico, l'evoluzione della remunerazione fissa avviene attraverso iniziative meritocratiche dedicate, in maniera strettamente correlata al livello di responsabilità gestito o raggiunto, alla capacità di replicare con continuità i risultati nel tempo (stabilità della *performance*) ed allo sviluppo di competenze distintive. Le iniziative meritocratiche si sostanziano in promozioni (riconoscimento di un inquadramento superiore) e in incrementi retributivi che possono riguardare sia la componente fissa che quella variabile (quest'ultima vincolata ad indicatori di redditività, opportunamente corretti per il rischio, oltre che ai gate di capitale e liquidità, di seguito specificamente definiti) che entrambe;
- **attenzione al rischio e al rispetto della normativa**, coerentemente con il quadro di riferimen-

to per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework – RAF*) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi, determinando le condizioni preliminari di accesso dei sistemi di incentivazione e definendo condizioni e limiti, affinché l'ammontare complessivo delle retribuzioni variabili non limiti i livelli di patrimonializzazione e sia adeguato ai rischi assunti. La politica di remunerazione è disegnata in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché del codice etico e del codice di comportamento. Essa deve tenere conto del costo e del livello del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese ed essere strutturata in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse dell'entità, in un'ottica di lungo periodo.

A livello generale, le politiche di remunerazione del GBCAI sono formulate per evitare che le prestazioni del proprio personale vengano valutate con modalità incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse del cliente; sono inoltre ispirate a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela. Nello specifico, il GBCAI non adotta disposizioni che potrebbero incentivare il personale a raccomandare ai clienti al dettaglio un particolare strumento finanziario, se l'impresa di investimento può offrire uno strumento differente, più adatto alle esigenze del cliente, ovvero a commercializzare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti;

- **sostenibilità economica dei sistemi di remunerazione e incentivazione**, definendo una relazione fra il costo del lavoro ed i risultati attesi e conseguiti, affinché tale rapporto consenta un sostanziale "autofinanziamento" dei sistemi di remunerazione variabile, una sostenibilità ed un equilibrio economico e finanziario sia nel breve sia nel medio sia nel lungo termine e risulti inoltre coerente con il mercato di riferimento;
- **competitività**, attraverso un costante riferimento al mercato, realizzato anche con il supporto degli strumenti di analisi e valutazione delle posizioni di lavoro, elaborati da società specializzate che forniscono i *benchmark* di riferimento per tipologia di posizione, dimensione aziendale e mercato, al fine di attrarre e trattenere le migliori risorse manageriali e professionali del mercato.

Partecipazione azionaria

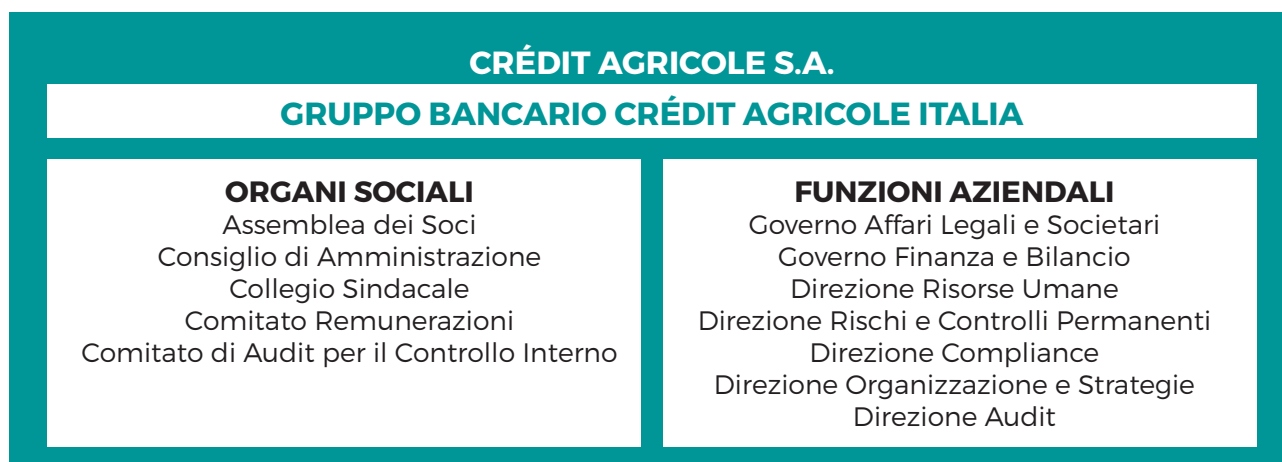
La partecipazione azionaria viene riconosciuta come uno strumento utile ed efficace per promuovere l'allineamento degli interessi del personale con quelli degli azionisti. Per tale ragione possono essere promosse da CA S.A. iniziative di aumento del capitale sociale riservate ai dipendenti del

Gruppo, ordinariamente a titolo oneroso ancorché a condizioni di favore rispetto al mercato. Tali iniziative, la cui adesione individuale è volontaria e slegata da qualsiasi *performance*, si rivolgono a tutto il personale, affinché possa partecipare attivamente ai progetti di crescita del Gruppo, nel rispetto delle specificità previste dalle normative locali, in un'ottica di consolidamento dello spirito di appartenenza.

SEZIONE I

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA PER L'ANNO 2019

Definizione delle Politiche di Remunerazione e incentivazione



La Governance

Il Governo delle Politiche di Remunerazione del GBCAI si articola su due livelli:

- a) Governo societario;
- b) Governo organizzativo.

a) Governo Societario

Fermo restando il vigente quadro normativo nazionale di riferimento – al quale si fa esplicito riferimento e richiamo – il GBCAI orienta e allinea le proprie politiche di remunerazione con quelle adottate da CA S.A..

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 GBCAI ed in particolare per la popolazione identificata come “personale più rilevante” vengono definite da CA S.A. con l'obiettivo di assicurare una gestione comune e coerente a livello globale.

Il Comitato Remunerazioni di CA S.A. presidia le tematiche che la normativa riconduce alla sua competenza, sottoponendole per approvazione al Consiglio di Amministrazione di CA S.A..

Le politiche di remunerazione del GBCAI si allineano a quelle definite da CA S.A. – specie per le risorse rientranti nei perimetri di gestione diretta (componenti del Comex e appartenenti al c.d. Cercle 1), assicurando la coerenza normativa con il quadro regolamentare di riferimento.

La Capogruppo Crédit Agricole Italia, declina le politiche di remunerazione sul proprio ambito di competenza e formula politiche di remunerazione applicabili a tutte le entità del GBCAI.

Il Consiglio di Amministrazione di ciascuna entità del GBCAI approva annualmente:

- le politiche di remunerazione del GBCAI, assicurando che:
 - esse siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
 - i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché dei codici etici e/o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti conformi;
 - siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative e/o di codici etici e/o di condotta;
- gli esiti del procedimento di identificazione del “personale più rilevante” e dell'eventuale procedimento di esclusione del “personale più rilevante”, rivedendone periodicamente i criteri;
- le linee guida dei sistemi di incentivazione del personale, definiti nell'ambito delle politiche di remunerazione di cui al punto precedente;
- i sistemi di remunerazione e incentivazione per le figure di vertice;
- lo stanziamento complessivo da destinare, nell'ambito della politica di budget, all'erogazione della componente variabile della remunerazione, nelle sue diverse forme, nonché alla realizzazione di eventuali interventi meritocratici nell'ambito del sistema premiante, verificando che lo stesso sia coerente rispetto alla situazione finanziaria dell'entità e del GBCAI 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 GBCAI per la definitiva approvazione.

Il Comitato Remunerazioni del GBCAI è disciplinato da un Regolamento che ne determina composizione, compiti e modalità di funzionamento, nel rispetto delle previsioni nazionali di legge e regolamentari.

In particolare, il Comitato Remunerazioni supporta gli Organi Sociali in merito alle seguenti tematiche:

- determinazione del trattamento economico spettante al Presidente ed ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo, del Collegio Sindacale, ed agli Amministratori cui siano attribuite particolari cariche o funzioni dallo Statuto o dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- determinazione dei compensi del personale rientrante nelle seguenti fattispecie:
 - membri della Direzione Generale di Crédit Agricole Italia e Direttori Generali delle altre entità del GBCAI;
 - Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e membri effettivi del Comitato di Direzione della Capogruppo Crédit Agricole Italia;
- individuazione dei criteri relativi ai compensi del “personale più rilevante”, esprimendosi in merito al processo di autovalutazione condotto per l'identificazione e l'eventuale esclusione dello stesso;
- vigilanza in ordine alla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, operando in stretto raccordo con il Collegio Sindacale.

Il Comitato inoltre:

- collabora, per le tematiche di propria competenza, con gli altri Comitati endoconsiliari, coordinandosi con gli stessi, in particolare con il Comitato di Audit per il Controllo Interno¹, intervenendo, inoltre, per assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione delle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione;
- formula pareri, anche avvalendosi delle informazioni rese periodicamente dalle funzioni competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione, nonché sull'accertamento delle altre condizioni poste alla base dell'erogazione dei compensi;
- esamina preventivamente la relazione annuale sulle politiche di remunerazione, che dovrà essere successivamente sottoposta all'iter di approvazione di ciascuna entità del GBCAI.

Ai lavori del Comitato partecipano, senza diritto di voto, il Presidente del Collegio Sindacale (o altro sindaco da quest'ultimo designato) ed il Responsabile del Governo Risorse Umane, Organizzazione e Strategie (o persona da questi delegata).

Il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni aziendali rilevanti afferenti le 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. Il GBCAI assicura la copertura delle spese sostenute dal Comitato per lo svolgimento delle sue funzioni.

¹ Cui la normativa regolamentare attribuisce il compito di esaminare se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale e della liquidità.

b) Governo Organizzativo

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

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

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

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

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

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

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

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

In linea con le indicazioni dell'Autorità di Vigilanza, infine, la **Funzione Revisione Interna** (Direzione 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 dei Soci circa l'esito delle verifiche condotte. La funzione stessa, inoltre, conduce verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del "personale più rilevante", a cui viene richiesto – attraverso specifiche patteggiamenti – di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia presso altri intermediari.

Il processo di lavoro relativo alla formazione, applicazione e controllo di attuazione delle politiche di remunerazione è dettagliatamente illustrato in documenti operativi interni che definiscono, a livello di GBCAI, 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.

Destinatari - strumenti di incentivazione - criteri applicativi

La politica retributiva del GBCAI è differenziata in funzione del target di popolazione di riferimento in termini di sistemi e strumenti adottati.

Si identificano, in particolare, i seguenti cluster:

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

Consigli di Amministrazione, Comitato Esecutivo e Collegi Sindacali.

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

Si segnala, sul punto, che in relazione ai criteri gestionali applicati da CA S.A., l'Amministratore Delegato (nonché *Senior Country Officer* di Crédit Agricole in Italia) è componente effettivo del Comex di CA S.A. e unitamente ai Direttori Generali di Crédit Agricole FriulAdria, Crédit Agricole Carispezia e di Crédit Agricole Group Solutions nonché al Responsabile del Governo Risorse Umane, Organizzazione e Strategie di Crédit Agricole Italia appartiene al c.d. Cercle 1.

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

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

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

6. Collaboratori Esterni. È possibile ricorrere a rapporti di collaborazione con persone fisiche, non riconducibili a contratti di lavoro dipendente, per specifiche attività di consulenza e collaborazione.

Il processo di autovalutazione per l'identificazione del “personale più rilevante”

In coerenza con le indicazioni della normativa di vigilanza, annualmente si dà corso al processo di autovalutazione per l'identificazione del “personale più rilevante”. Il processo viene realizzato, a livello di GBCAI, dalle Funzioni Risorse Umane e Gestione Rischi, con la verifica e validazione della Funzione Conformità, allo scopo di assicurare coerenza rispetto al quadro normativo di riferimento. L'analisi tiene conto delle linee guida definite da CA S.A. 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 GBCAI mentre Crédit Agricole Italia, in qualità di Capogruppo, svolge la valutazione per le Società non bancarie e verifica la complessiva coerenza dei risultati del processo di autovalutazione per l'intero GBCAI.

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

Il processo di autovalutazione prevede la definizione di:

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

Gli esiti dell'analisi effettuata sono opportunamente motivati e formalizzati nel “Documento di au-

tovalutazione per l'identificazione delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente".

Tale documento viene condiviso sia dal Comitato Remunerazioni sia da CA S.A..

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

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

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

L'esito del processo sopra illustrato è inserito all'interno della Sezione IV delle presenti Politiche di Remunerazione, poi sottoposte all'approvazione dei Consigli di Amministrazione delle entità del GBCAI e delle Assemblee dei Soci delle Banche del GBCAI.

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

Nella seguente tabella è riportato il numero dei soggetti identificati come *MRT*, risultante dal processo di autovalutazione condotto alla data del 31.12.2018.

Perimetro "Material Risk Takers"	GBCAI n.	di cui				
		C.A. Italia n.	C.A. FriulAdria n.	C.A. Carispezia n.	C.A. Group Solutions n.	C.A. Leasing Italia n.
Organi Sociali	36	14	8	9	2	3
Personale di Vertice	9	6	1	1	1	0
Funzioni Aziendali di Controllo	17	15	1	1	0	0
Restante Personale	94	60	19	10	1	4
	156	95	29	21	4	7

Sistemi e Strumenti di Remunerazione

La remunerazione dei componenti degli Organi Sociali

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

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

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

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

La remunerazione del personale dipendente

Il Governo del *pay mix*

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

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

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

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

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

- **differenziazione tra le diverse categorie/segmenti di personale** nel rispetto del criterio di **granularità**, in specie di quello rientrante tra il "personale più rilevante", per riflettere in modo

ponderato il livello di incidenza sui risultati di *performance* e sul rischio; all'interno di tale categoria il peso della componente variabile è contenuto per tutto il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo, della Funzione Risorse Umane e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari;

- **definizione ex ante del premio massimo erogabile in funzione della performance**, per garantire la sostenibilità finanziaria delle politiche di remunerazione e l'autofinanziamento dei sistemi incentivanti ed evitare o limitare la possibilità di porre in essere comportamenti distortivi, dal contenuto rischioso o tesi a massimizzare la *performance* di breve;
- **confronto con le prassi di mercato**, attraverso la partecipazione ad indagini retributive che possono essere effettuate anche su specifici *peer groups*, al fine di valutare l'allineamento competitivo con un determinato mercato di riferimento.

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

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

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

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

Personale di Vertice: il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa è mantenuto entro il limite del 200% per il Personale di Vertice delle entità del GBCAI come precedentemente definite. Tale limite – sottoposto all'approvazione dei Consigli di Amministrazione delle entità del GBCAI e delle Assemblee delle Banche del GBCAI, con astensione da parte del personale che sia azionista della banca – viene previsto per le seguenti ragioni:

- necessità di mantenere un adeguato livello di competitività rispetto al mercato e di assicurare coerenza con la politica retributiva definita da CA S.A.;
- volontà di confermare una politica retributiva che, attraverso il riconoscimento del contributo individuale, incentivi il conseguimento degli obiettivi di *business* e di creazione di valore, nel rispetto dei principi di etica e di responsabilità sociale del GBCAI.

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

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

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

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

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

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

Correlazione fra Remunerazione, Performance e Rischi

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

- **ricorso ad un pay mix bilanciato** definito secondo le logiche rappresentate al paragrafo precedente;
- **definizione di un bonus pool annuale legato alla performance** che viene quantificato e stanziato secondo un principio di autofinanziamento e sostenibilità, e viene vincolato ad indicatori di redditività, opportunamente corretti per il rischio, oltre che ai *gate* di capitale e liquidità, come di seguito specificamente definiti;
- **definizione di un bonus pool annuale legato alla retention** che viene stabilito al fine di ridurre il rischio di dispersione del patrimonio professionale, relazionale e di portafogli di clientela; tale importo, inclusivo dei diversi tipi di patti in essere (cfr. pag. 42), relativo alla quota annua in erogazione per tutte le predette tipologie di patto in essere, è vincolato ai *gate* di capitale e

liquidità come di seguito specificamente definiti;

- **previsione di un cancello di attivazione dei sistemi di incentivazione annuali** per il personale dirigente e non dirigente definito in termini di risultato di gruppo/società e misurato da indicatori di redditività opportunamente corretti per il rischio;
- **misurazione della performance su più dimensioni, sia quantitative** (quali, a titolo esemplificativo, redditività, rischio, sostenibilità) **sia qualitative** (quali, a titolo esemplificativo, risorse umane, clienti, responsabilità sociale, realizzazione e/o contributo alla realizzazione di progetti strategici) con modalità differenziate per segmenti di popolazione;
- **regolamento del premio aziendale** la cui erogazione ed il relativo ammontare risultano correlati con i risultati delle singole entità e del GBCAI.

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

- *CET1 ratio* pari a 8,75% (*Risk Capacity*);
- *LCR ratio* pari a 100% (*Risk Capacity*).

Inoltre, in coerenza con la vigente disciplina, il GBCAI, attraverso specifica comunicazione e pattuizione, richiede almeno al "personale più rilevante":

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

Il GBCAI effettua, tramite le Funzioni Aziendali di Controllo e la Direzione Risorse Umane², verifiche sul rispetto della disciplina in argomento e verifiche a campione sui conti interni di custodia e am-

² Ciascuna nei rispettivi ambiti di competenza regolamentare.

ministrazione almeno per il “personale più rilevante”. Sono state altresì adottate idonee procedure in grado di fornire una tempestiva informazione delle operazioni personali svolte dal “personale più rilevante” sia mediante identificazione diretta (monitoraggio), nell’ambito dei rapporti accesi all’interno del GBCAI, sia mediante apposita notifica da parte degli stessi.

Si precisa, inoltre, che nell’ambito delle politiche di remunerazione del GBCAI:

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

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

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

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

la sospensione disciplinare (superiore a 7 giorni), nonché comportamenti che possano aver determinato la risoluzione per giusta causa di altri rapporti non subordinati;

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

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

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

In attesa delle risultanze definitive degli accertamenti ispettivi interni ovvero dei procedimenti disciplinari avviati, l'entità del GBCAI interessata si riserva di sospendere l'erogazione e/o i termini di maturazione della remunerazione variabile e/o delle quote differite a fronte di indizi gravi da cui possa derivare l'applicazione delle clausole di *claw back* ovvero dei criteri di *malus*.

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

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

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

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

Nell'ambito del quadro di riferimento sopra delineato, vengono di seguito descritte, nel dettaglio, le politiche di remunerazione definite, per l'anno 2019, per i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica gestione e controllo, per le diverse categorie di personale e per i collaboratori. Per il personale dipendente vengono descritte, in particolare, le caratteristiche e le modalità di erogazione della remunerazione variabile individuale, derivante da sistemi di incentivazione per obiettivi annuali e a lungo termine.

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

A favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo è prevista una remunerazione fissa ed una medaglia di presenza, laddove deliberata dall'assemblea degli azionisti, legata alla partecipazione alle riunioni degli organi medesimi nonché all'eventuale partecipazione a Comitati, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio.

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

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

In dettaglio:

Consiglieri di Amministrazione

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

In particolare, previo parere del Comitato Remunerazioni, ove previsto:

- l'Assemblea dei Soci delibera il compenso complessivo a favore dei Consiglieri, inclusi quelli investiti di particolari cariche, e può prevedere il gettone di presenza spettante a ciascun Amministratore per ogni giornata di partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, se nominato;
- il Consiglio di Amministrazione, se non già stabilito dall'Assemblea, decide come suddividere l'importo complessivo deliberato dalla stessa, determinando il compenso annuo, in misura fissa ed indipendente dai risultati conseguiti, di ciascun Consigliere, dei Vice Presidenti e del Presidente, nonché per i Consiglieri che siano anche membri del Comitato Esecutivo (ove costituito), un compenso annuo aggiuntivo, sempre in misura fissa e indipendente dai risultati conseguiti dalle entità;
- il Consiglio di Amministrazione determina, altresì, il compenso annuo spettante ai Consiglieri che siano anche membri di Comitati endoconsiliari o cui siano attribuiti specifici incarichi (ad esempio i consiglieri referenti per le funzioni di controllo) per lo svolgimento di detti incarichi.

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

I dipendenti designati quali Amministratori nelle entità del Gruppo CA S.A., fatte salve diverse patteggiamenti individuali, non ricevono i compensi previsti per la carica.

Collegio Sindacale

Previo parere del Comitato Remunerazioni, ove previsto, l'Assemblea dei Soci di ciascuna Società stabilisce, per tutta la durata dell'incarico, il compenso annuale dei Sindaci; detto compenso è determinato in misura fissa, differenziato tra Sindaci Effettivi e Presidente del Collegio; l'Assemblea può altresì prevedere il gettone di presenza per ogni giornata di partecipazione dei Sindaci alle sedute del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, nonché di altri organi consiliari e non, a cui partecipino.

La Remunerazione del Personale di Vertice

La remunerazione del Personale di Vertice, come precedentemente definito (cfr. pag. 23), è costituita da una componente fissa e da una componente variabile, come precedentemente definite. La remunerazione variabile individuale deriva dal sistema di incentivazione per obiettivi annuali (Sistema di *Performance Management - MbO*), inoltre, per alcune figure, d'intesa con CA S.A., viene attribuito un piano di incentivazione aggiuntivo (denominato *LTI*) subordinato a specifiche condizioni di performance.

Il Sistema di *Performance Management (MbO)*, definito unitamente a CA S.A., prevede l'assegnazione di obiettivi di *performance* economici e non economici, allo scopo di allineare costantemente i comportamenti alle strategie di *business* ed indirizzare verso *performance* sostenibili nel tempo.

Per il Personale di Vertice delle entità del GBCAI gli obiettivi economici - aventi un peso complessivo del 50% del totale - vengono definiti avendo a riferimento, di norma, obiettivi comuni e sinergici con l'intento di valorizzare la cooperazione fra le diverse entità del Gruppo (quindi su perimetri del Gruppo CA S.A., di Crédit Agricole Italia e del GBCAI). Sempre nell'ambito degli obiettivi economici sono inoltre assegnati obiettivi relativi alle singole entità direttamente gestite. Il peso dei singoli obiettivi è opportunamente mediato per garantire una crescita stabile, sinergica ed equilibrata del GBCAI e delle varie entità, anche in un'ottica di valorizzazione dei risultati individuali.

Gli obiettivi economici possono essere definiti a livello consolidato e/o di singola entità a seconda del perimetro di responsabilità dell'interessato.

Gli obiettivi non economici - che pesano per il restante 50% - riguardano la creazione di valore con riferimento a diversi ambiti quali ad esempio risorse umane (iniziative di sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti), clienti interni/esterni (iniziative di rilevazione e gestione della soddisfazione del cliente interno/esterno), responsabilità sociale (iniziative legate al rapporto con la società e con l'ambiente), etc.

Dall'applicazione del sistema deriva un importo di remunerazione variabile pari al prodotto tra l'indicatore relativo al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il *target bonus* specifico di ciascun dipendente appartenente al Personale di Vertice.

Per le posizioni di Direttore Generale delle Società non bancarie del GBCAI (Crédit Agricole Group Solutions), il sistema di *performance management (MbO)* viene definito in coerenza a quanto sopra precisato e focalizzato sugli specifici ambiti di competenza.

Il piano di incentivazione aggiuntivo (LTI), realizzato in coordinamento con CA S.A. e riconosciuto d'intesa con CA S.A. ai componenti del Comex ed agli appartenenti alla c.d. categoria Cercle 1, prevede obiettivi definiti interamente sul perimetro di Gruppo CA S.A. e relativi ai seguenti tre ambiti (ciascuno dei quali rappresenta 1/3 della maturazione totale):

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

La partecipazione a tale piano e l'importo della remunerazione variabile allo stesso collegata, vengono definiti nel rispetto delle deleghe in materia di personale tempo per tempo vigenti ed in coordinamento con CA S.A., ove non espressamente previsti nei contratti di lavoro individuali.

Tale sistema si aggiunge, per il personale destinatario, al sistema *MbO* annualmente previsto.

La Remunerazione del restante personale Dirigente

Questo segmento è rappresentato dall'insieme dei Dirigenti del GBCAI (di seguito Management³) diverso dal Personale di Vertice di cui al paragrafo precedente.

La remunerazione del *Management* è costituita da una componente fissa e da una componente variabile come precedentemente definite.

Nell'ambito della remunerazione variabile individuale, il sistema di incentivazione per obiettivi annuale per il *Management* si realizza attraverso un programma di performance management (*MbO*) che punta a premiare i risultati raggiunti e i comportamenti agiti.

Al fine di garantire oggettività e trasparenza al sistema, gli obiettivi definiti nell'ambito dello stesso sono: chiari, specifici, misurabili, raggiungibili, coerenti con la strategia aziendale e definiti dal punto di vista temporale.

³ Può comprendere anche ulteriori figure chiave definite a livello di singola entità.

In particolare, la definizione di obiettivi è volta a rafforzare lo spirito di squadra, al fine di creare sinergie all'interno del GBCAI, e a stimolare la propensione alla competitività interna, ritenuta motore di creazione di valore aggiunto. Un'attenzione particolare è dedicata alla sostenibilità, alla soddisfazione della clientela e alla gestione delle risorse umane, come dimostra il fatto che agli obiettivi non economici complessivamente viene assegnato un peso addirittura pari al 50%, così da determinare un rapporto equilibrato quali - quantitativo nel mix degli obiettivi assegnati.

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

Più nello specifico, gli obiettivi economici possono essere riferiti al Gruppo CA S.A., riferiti a sinergie realizzate nel perimetro Italia ovvero dell'entità del GBCAI di appartenenza o di funzione o individuali, quali ad esempio realizzazione di specifici progetti, governo delle voci di costo e di spesa, obiettivi commerciali e reddituali.

Gli obiettivi non economici riguardano, di norma, la gestione delle risorse umane, la soddisfazione della clientela (interna/esterna), la responsabilità sociale e/o progetti.

Ciascun obiettivo prevede, di norma, tre livelli di *performance*: *target* (risultato atteso, pari a quota 100), *soglia* (risultato minimo, pari a 80) e *massimo* (livello oltre il quale si interrompe l'effetto incrementale, pari a 120). Al fine di valorizzare specifici obiettivi, possono essere apportate delle modifiche ai citati livelli della soglia di accesso e della soglia massima. Per taluni obiettivi, in alternativa ai tre livelli di *performance*, potrà essere previsto un livello di attivazione *on/off*.

Dall'applicazione del sistema deriva un importo di remunerazione variabile pari al prodotto tra l'indicatore corrispondente al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il *target bonus* specifico di ciascuna posizione. Le regole di funzionamento del sistema di *performance management (MbO)* sono rappresentate in documenti operativi predisposti dalla Funzione Risorse Umane.

Oltre ai *gate* di capitale e liquidità precedentemente individuati (*CET1 ratio* e *LCR ratio*), il sistema prevede un cancello di attivazione legato al raggiungimento di un obiettivo economico di entità/di gruppo rappresentato da indicatori di performance misurata al netto dei rischi (*RORWA*).

A livello individuale l'accesso al sistema è ulteriormente condizionato dal raggiungimento di un punteggio minimo dell'80% sulla scheda obiettivi individuale e dal rispetto delle norme e dei codici del GBCAI.

Potranno essere previste, a favore di figure chiave rientranti nel *Management* del GBCAI, forme di incentivazione a lungo termine definite in coordinamento con CA S.A..

In relazione al ruolo ricoperto ovvero alla specifica attività svolta, in sostituzione del sistema *MbO*, alcuni Dirigenti sono destinatari esclusivamente del sistema di incentivazione riconosciuto per il restante personale.

La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo

Ai fini della presente normativa, si considerano Funzioni Aziendali di Controllo:

- **Funzione di Conformità** (Direzione Compliance);
- **Funzione di Gestione Rischi** (Direzione Rischi e Controlli Permanenti);
- **Funzione di Revisione Interna** (Direzione Audit).

La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo è costituita da una componente fissa e da una componente variabile come precedentemente definite.

Il *Management* delle Funzioni Aziendali di Controllo risulta destinatario del medesimo sistema di incentivazione annuale per obiettivi (*MbO*) rivolto alla generalità del *Management* e descritto al paragrafo precedente.

In coerenza con le indicazioni del Regolatore, tuttavia, gli obiettivi assegnati al *Management* delle Funzioni Aziendali di Controllo sono specificatamente correlati alla posizione ricoperta e di natura non economica, al fine di salvaguardare l'indipendenza richiesta alle funzioni. È invece ammissibile subordinare l'attribuzione della parte variabile a obiettivi di sostenibilità aziendale (es.: contenimento dei costi; rafforzamento del capitale) a condizione che ciò non sia fonte di possibili conflitti di interesse.

Il restante personale delle Funzioni Aziendali di Controllo è destinatario del sistema incentivante per le funzioni di *staff* e di supporto descritto al paragrafo seguente.

La remunerazione del personale non Dirigente

La remunerazione del personale non Dirigente è costituita da una componente fissa e da una componente variabile come precedentemente definite.

Nell'ambito della componente variabile individuale **il sistema incentivante di rete**, armonizzato a livello di GBCAI, si applica a tutto il personale di rete⁴, utilizzando criteri meritocratici che mettono in evidenza sia i risultati raggiunti sia le modalità con le quali sono stati conseguiti, con criteri di misurazione e valutazione della performance, differenziate per categorie di destinatari.

⁴ Fatta eccezione per il personale destinatario del programma di Performance Management (*MbO*).

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

Il sistema incentivante è caratterizzato da una architettura flessibile ed utile al conseguimento degli obiettivi assegnati, in una logica di crescita organica e sostenibile nel tempo. Contribuisce ad orientare sulle modalità di conseguimento degli obiettivi, secondo una cultura dell'eccellenza nei risultati, sempre accompagnata dalla corretta assistenza e gestione delle esigenze della clientela, in un'ottica di medio - lungo periodo. Gli obiettivi sono definiti in modo da assicurare un contesto favorevole ad una relazione esclusivamente improntata al miglior interesse del cliente ed al presidio dei rischi potenziali per le entità del GBCAI.

Gli obiettivi qualitativi considerano non solo i risultati raggiunti, ma anche i comportamenti agiti, definendone le modalità di monitoraggio legate ad indicatori quali:

- il Sistema di Valutazione delle Prestazioni, che esamina con particolare attenzione i comportamenti agiti e che ha influenza diretta nella determinazione della remunerazione variabile attraverso un meccanismo di maggiorazione/diminuzione/esclusione;
- gli esiti dell'attività di audit interno che, in caso di evidenze negative, può anche produrre l'esclusione di uno o anche di tutti i componenti della specifica unità organizzativa dal sistema;
- specifici indicatori di rischio.

L'erogazione dei *bonus* 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.

I *target bonus* sono definiti a livello di ruolo e l'importo del premio da erogare è determinato sulla base di regole trasparenti e precise, rappresentate in documenti operativi predisposti dalla Funzione Risorse Umane.

Il sistema incentivante per il personale delle funzioni centrali e di supporto⁵ è attivato a fronte del raggiungimento degli obiettivi dell'azienda; per ciascuna funzione centrale l'assegnazione dei *bonus* è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi, sia qualitativi sia quantitativi, coerenti con quanto previsto per il Responsabile della medesima, e all'indice di soddisfazione del cliente interno della funzione di appartenenza. All'interno delle singole strutture vengono premiati i collaboratori che si sono distinti

⁵ Fatta eccezione per il personale destinatario del programma di Performance Management (MbO).

nel contributo ai risultati aziendali. I *target bonus* previsti per il personale delle funzioni centrali e di supporto sono differenziati in funzione delle responsabilità organizzative assegnate e definiti in linee guida operative, comunicate ai Responsabili delle funzioni nella fase di assegnazione dei premi. La remunerazione variabile da erogare, analogamente a quanto previsto per la rete commerciale, è determinata anche sulla base della valutazione professionale effettuata dal diretto responsabile.

In coerenza con il sistema di performance management (*MbO*), previsto per il personale Dirigente del GBCAI, anche il sistema incentivante di rete e per il personale delle funzioni centrali e di supporto si attiva al raggiungimento di un obiettivo economico di entità/di gruppo rappresentato da indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi.

Al fine di monitorare e gestire adeguatamente variabili strategiche - quali ad esempio il rischio di credito o particolari settori di attività - sono confermati anche per il 2019 sistemi incentivanti specifici rivolti al personale sia di rete sia di strutture centrali e di supporto, nel rispetto della normativa vigente.

Per il personale non Dirigente delle società non bancarie del GBCAI i sistemi incentivanti, pur condividendo le logiche sopra illustrate, possono essere definiti in accordo con la Linea di *Business* e focalizzati sullo specifico ambito di competenza.

Potranno essere previste, a favore di figure chiave rientranti nel personale non dirigente del GBCAI, forme di incentivazione a lungo termine definite da CA S.A. e/o internamente alle singole entità del GBCAI, in coerenza con le linee guida stabilite da CA S.A..

In deroga ai principi suesposti, alcuni dipendenti, inquadrati nella categoria dei quadri direttivi, che rivestono ruoli manageriali ovvero svolgono attività altamente specialistiche sono destinatari del sistema *MbO* in sostituzione dell'ordinario sistema incentivante.

In casi eccezionali, nel rispetto dei gate di capitale, liquidità e redditività, precedentemente individuati, qualora si verifichi la mancata attivazione di condizioni di *performance* secondarie definite nei sistemi di incentivazione aziendale (*MbO* e Sistema Incentivante), il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni, può autorizzare l'erogazione di una componente variabile meritocratica in quota ridotta rispetto al *bonus pool performance* definito a budget.

Erogazione della remunerazione variabile a favore del “personale più rilevante”

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

Misura della remunerazione variabile oggetto di differimento:

In coerenza con le politiche di remunerazione di CA S.A. e della normativa di vigilanza applicabile, sono state definite le regole di differimento della remunerazione variabile riportate nella seguente tabella:

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

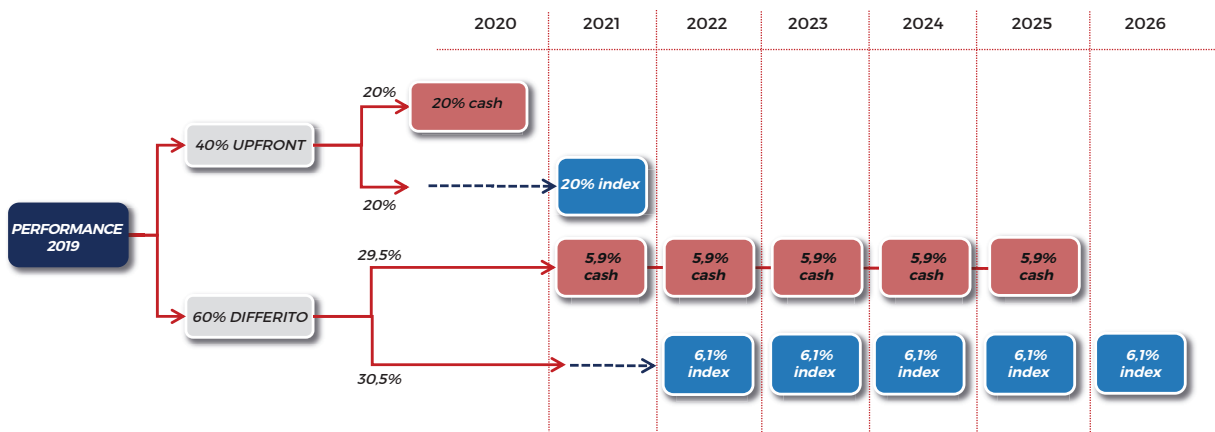
Il valore di 425.000 euro corrisponde al 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ai sensi della normativa di vigilanza tale valore viene identificato come "importo particolarmente elevato".

Tenuto conto della prassi diffusa nel settore e viste anche le policy di CA S.A. i bonus di importo minore o uguale a 60.000 euro (ovvero al 50% della RAL) sono liquidati interamente in contanti ed *up front*.

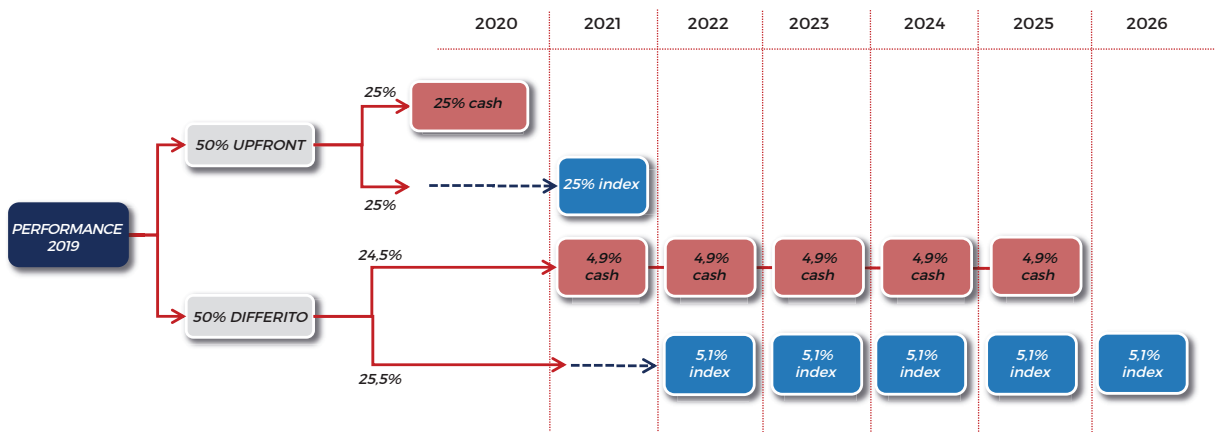
Di seguito si riportano gli schemi di differimento e *pay mix* per le casistiche suesposte:

- Variabile di "importo particolarmente elevato" (superiore a 425.000 euro);
- Variabile erogato al Personale di Vertice di importo superiore a 60.000 euro (o al 50% della RAL), ma inferiore a 425.000 euro;
- Variabile erogato al Personale non di Vertice di importo superiore a 60.000 euro (o al 50% della RAL), ma inferiore a 425.000 euro.

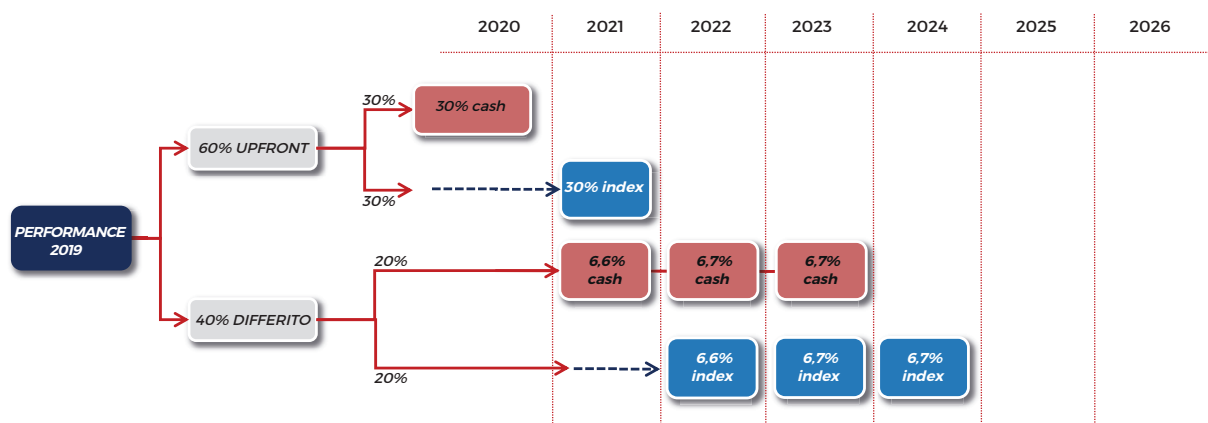
Variabile di “importo particolarmente elevato” (superiore a 425.000 euro)



Variabile erogato al Personale di Vertice di importo superiore a 60.000 euro (o al 50% della RAL), ma inferiore a 425.000 euro



Variabile erogato al Personale non di Vertice di importo superiore a 60.000 euro (o al 50% della RAL), ma inferiore a 425.000 euro



Condizioni di erogazione della remunerazione variabile differita:

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

A livello generale, il riconoscimento della remunerazione variabile differita a favore del dipendente sarà legato al soddisfacimento della condizione di *performance* prevista per l'entità/gruppo di appartenenza e calcolata in base ad un obiettivo definito da CA S.A.

La remunerazione variabile differita viene riconosciuta in coerenza con le disposizioni di CA S.A. definite in specifiche norme regolamentari e riferite ai destinatari individuati.

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

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

Le regole relative alla modalità di calcolo ed erogazione della componente differita e di quella eroga-

ta in strumenti finanziari o equivalenti, che formano oggetto di specifica comunicazione indirizzata al “personale più rilevante”, sono definite in coordinamento con CA S.A. e si fondano sulla rilevazione di un coefficiente di indicizzazione collegato alla variazione della quotazione del titolo azionario CA S.A. nel periodo intercorrente tra la data di assegnazione e la data di regolamento/pagamento.

Patti di non concorrenza, Patti di prolungamento del preavviso e Patti di retention

Al fine di ridurre il rischio che le migliori risorse possano lasciare il GBCAI, con la conseguente perdita e dispersione del patrimonio umano, manageriale e, in diversi casi, di portafogli di clientela, possono essere sottoscritti specifici patti di non concorrenza.

Tali patti prevedono, di norma, una durata determinata e la corresponsione di una somma erogata periodicamente (ad esempio, mensile) per far fronte all’impegno assunto dal personale coinvolto. L’entità di detta erogazione è coerente con i parametri e i criteri definiti dalla legislazione civilistica e con le prassi di mercato (15 – 20%).

Per i ruoli professionali di natura non commerciale, sempre al fine di ridurre i rischi di dispersione del patrimonio umano e manageriale, possono essere definiti accordi volti esclusivamente ad ampliare il periodo del preavviso previsto dal contratto nazionale; a fronte di ciò la Banca si impegna a riconoscere un importo di entità contenuta e coerente con le prassi di mercato, per i relativi periodi di effettivo rispetto dell’impegno assunto.

In taluni limitati casi vengono sottoscritti accordi di retention che prevedono l’erogazione di importi legati alla condizione della permanenza del rapporto di lavoro per un predeterminato periodo di tempo (esempio, tre anni).

Gli importi sopra evidenziati sono soggetti alle disposizioni specifiche previste dalla citata Circolare n. 285/2013.

Condizioni applicate nell’ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro

Non sono previsti benefici pensionistici individuali discrezionali e legati alla *performance*.

Il GBCAI non ha in essere accordi preventivi individuali destinati a disciplinare gli importi da riconoscere in caso di risoluzione del rapporto di lavoro (c.d. *golden parachutes* per il “personale più rilevante” o altri analoghi trattamenti per il restante personale).

Ferme restando le deroghe previste dalla Circolare n. 285/2013 e ferme altresì restando le specifiche normative previste per le diverse categorie di personale, si precisa che non rientrano nel concetto di *golden parachutes*:

- gli importi corrispondenti all'indennità di preavviso secondo le misure previste dalla legge e quindi dalla contrattazione collettiva nazionale di settore (nello specifico: le indennità corrisposte ai sensi delle norme previste dai rispettivi Contratti Nazionali di Categoria - Dirigenti ovvero Aree Professionali ed i Quadri Direttivi);
- gli importi erogati in esecuzione di una decisione di un terzo indipendente (giudice o arbitro) sulla base della normativa applicabile;
- gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Al di fuori delle indicazioni sopra descritte, negli eventuali casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con il personale dipendente anche finalizzati a prevenire l'insorgere di un possibile contenzioso, per la quantificazione della parte eccedente all'importo equivalente all'indennità di preavviso si terrà conto dei seguenti criteri:

- misura della retribuzione percepita all'atto della risoluzione;
- lasso temporale mancante per la maturazione del requisito di accesso al sistema pensionistico pubblico;
- anzianità di servizio,

l'esatta quantificazione sarà effettuata avendo anche riferimento ai criteri definiti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale della categoria di appartenenza.

L'eventuale erogazione di una somma eccedente l'importo corrispondente alla "indennità di preavviso contrattuale" è assoggettata alle regole della Circolare n. 285/2013 fermo restando che, in caso di soluzione conciliativa e/o transattiva, l'erogazione della parte cash, dell'importo spettante *up front*, avviene successivamente alla firma dell'accordo stesso ed in coerenza con quanto statuito in sede conciliativa.

In ogni caso, l'importo massimo a tal fine riconoscibile è pari a 2 annualità e comunque non superiore a 2 milioni di euro.

Si precisa inoltre che tali importi sono soggetti alle condizioni di *malus* e alle clausole di *claw back* sopra definite.

Quanto al computo nel limite del rapporto fra remunerazione variabile e fissa, si evidenzia che saranno applicati i criteri della citata Circolare n. 285/2013 che, fra l'altro, escludono quanto riconosciuto a titolo di patto di non concorrenza, per la parte che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Indipendentemente dalla causa di risoluzione del rapporto di lavoro, le politiche di remunerazione del GBCAI prevedono, di norma e fatte salve specifiche pattuizioni, il riconoscimento della remunerazione variabile - nelle sue diverse componenti - al solo personale in servizio alla data di pagamento della medesima.

Si precisa che per il "personale più rilevante", destinatario di quote di remunerazione differita, la cessazione dal servizio per pensionamento/accesso al Fondo di Solidarietà o il passaggio ad altra entità del

Gruppo CA S.A. non fa, di norma, venir meno il diritto alla corresponsione delle quote spettanti che verranno erogate nel rispetto delle condizioni tempo per tempo definite da CA S.A. e oggetto di specifica comunicazione indirizzata al “personale più rilevante”.

La Remunerazione dei collaboratori

Nell’ambito di uno strutturato processo governato dalla Funzione Acquisti del GBCAI, è possibile ricorrere a rapporti di collaborazione che possono sostanzialmente essere ricondotti a due forme contrattuali:

- contratti di consulenza;
- contratti di collaborazione.

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

Contratti di collaborazione: sono stipulati per lo svolgimento, in un tempo prestabilito, di determinate attività definite nei contenuti, le cui modalità di esecuzione ed organizzazione sono comunque stabilite dal collaboratore.

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

La remunerazione dei collaboratori è, di norma, distinta tra:

- una componente “ricorrente” che costituisce l’elemento più stabile e ordinario della remunerazione;
- una eventuale componente “non ricorrente” che ha una valenza tipicamente incentivante.

Nel GBCAI i contratti attualmente in essere prevedono esclusivamente una remunerazione ricorrente. Qualora nuovi contratti prevedano anche una remunerazione non ricorrente, la stessa sarà comunque assoggettata alle stesse regole previste per le altre categorie di personale con gli opportuni adattamenti in coerenza con la qualificazione giuridica dei relativi rapporti.

Per i collaboratori eventualmente ricompresi nel perimetro del “personale più rilevante”, si applicano le norme come sopra dettagliate.

Per ridurre e presidiare i rischi rilevanti, i contratti di collaborazione stipulati prevedono specifici riferimenti e modalità di controllo, affinché siano assicurati il rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti interni vigenti, compresi i meccanismi di *malus* e *claw back* come definiti per il restante personale.

La disciplina dei compensi a favore dei collaboratori potrà essere rivista in funzione dell'evoluzione normativa in corso.

Adozione ed aggiornamento del documento

Il presente documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Crédit Agricole Italia e dai Consigli di Amministrazione delle Società controllate che sono responsabili, ciascuna per il proprio perimetro di competenza, dell'applicazione delle politiche di remunerazione e del rispetto del quadro normativo di riferimento.

Il presente documento è altresì approvato dalle Assemblee degli azionisti delle Banche del GBCAI.

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

SEZIONE II

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL'ANNO 2018

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

Le politiche di remunerazione del GBCAI sono state approvate dai Consigli di Amministrazione di tutte le entità del GBCAI nonché dalle Assemblee delle 6 Banche⁶ nel corso del 2018. Oltre alle Politiche di Remunerazione, i Consigli di Amministrazione delle Società hanno approvato anche le Linee guida dei Sistemi Incentivanti per l'anno 2018.

Il Consiglio di Amministrazione della capogruppo Crédit Agricole Italia del 12 giugno 2018 ha approvato gli obiettivi relativi all'anno 2018 delle posizioni apicali del Gruppo definiti sulla base delle indicazioni fornite dalla Capogruppo Crédit Agricole.

Di seguito si riporta l'estratto della delibera approvata dal Consiglio di Amministrazione:

“Il sistema di *performance management MBO* prevede, in particolare, l'assegnazione, ogni anno, di obiettivi di *performance* economici e non economici, allo scopo di allineare costantemente i comportamenti alle strategie di business ed indirizzare verso performance sostenibili nel tempo. Dall'applicazione del sistema deriva un importo di retribuzione variabile pari al prodotto tra l'indicatore relativo al livello di raggiungimento degli obiettivi stessi ed il *target bonus* definito per ciascuna posizione apicale.

⁶ Per Crédit Agricole Italia: Consiglio di Amministrazione del 27.03.2018 ed Assemblea degli Azionisti del 27.04.2018;
Per Crédit Agricole FriulAdria: Consiglio di Amministrazione del 21.03.2018 ed Assemblea degli Azionisti del 21.04.2018;
Per Crédit Agricole Carispezia: Consiglio di Amministrazione del 16.03.2018 ed Assemblea degli Azionisti del 24.04.2018;
Per Cassa di Risparmio di San Miniato: Consiglio di Amministrazione del 15.03.2018 ed Assemblea degli Azionisti del 23.04.2018;
Per Cassa di Risparmio di Cesena: Consiglio di Amministrazione del 19.03.2018 ed Assemblea degli Azionisti del 19.04.2018;
Per BANCA CARIM - Cassa di Risparmio di Rimini: Consiglio di Amministrazione del 19.03.2018 ed Assemblea degli Azionisti del 20.04.2018;
Per Crédit Agricole Leasing Italia: Consiglio di Amministrazione del 20.04.2018;
Per Crédit Agricole Group Solutions: Consiglio di Amministrazione del 22.03.2018.

Omissis

Gli obiettivi economici, aventi un peso complessivo del 50% del totale, sono rappresentati da:

- **a livello di Gruppo Crédit Agricole (peso: 15%):**
 - proventi operativi netti (PNB);
 - risultato netto di pertinenza del Gruppo (RNPG);
 - oneri operativi;
 - RWA.

L'assegnazione di tali obiettivi risponde, come di consueto, alla finalità di garantire a livello di Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia la condivisione dei più ampi obiettivi del Gruppo Crédit Agricole;

- **a livello di Gruppo Crédit Agricole in Italia (peso: 10%)** – analogamente allo scorso anno è stato definito un obiettivo relativo alla realizzazione di sinergie sui proventi operativi netti;
- **a livello di Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia - perimetro *contribution* (peso: 25%):**
 - proventi operativi netti (PNB);
 - risultato netto di pertinenza del Gruppo (RNPG);
 - oneri operativi (per la sola posizione dell'Amministratore Delegato);
 - RWA.

Sono, infine, previsti:

- per i Direttori Generali di Crédit Agricole FriulAdria e Crédit Agricole Carispezia: obiettivi di Proventi Operativi Netti, Risultato Netto e Raccolta Netta dei Canali Retail, Private e Consulenti Finanziari;
- per il Vice Direttore Generale Corporate: obiettivi di costo del credito di Gruppo e di Ricavi totali riferiti al perimetro Banca d'Impresa di Gruppo e a CALIT;
- per il Vice Direttore Generale Retail: un obiettivo di Raccolta netta di Gruppo per i canali di competenza;
- per il Direttore Generale di Crédit Agricole Group Solutions: un obiettivo relativo agli oneri operativi totali del Consorzio.

Gli obiettivi non economici, che pesano per il restante 50%, sono in parte comuni ed in parte specifici per posizione, e comprendono obiettivi manageriali legati alla realizzazione del piano strategico

(PMT), obiettivi legati ai clienti ed obiettivi di responsabilità sociale. Per l'Amministratore Delegato gli obiettivi non economici sono declinati su tre perimetri (Gruppo Crédit Agricole, perimetro Crédit Agricole in Italia, perimetro Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia) in analogia con gli obiettivi economici, mentre per le restanti posizioni sono riferiti esclusivamente al perimetro di Crédit Agricole in Italia ed al perimetro di Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia o di singola Società.

Si riferisce, infine, che il sistema di *performance management* definito da C.A.SA prevede, anziché un unico cancello di attivazione a livello di sistema, la definizione per ciascun obiettivo di un livello soglia al di sotto del quale l'obiettivo stesso non si considera raggiunto, con conseguente effetto sulla retribuzione variabile complessivamente spettante all'interessato"

Per maggiore chiarezza, si presentano, di seguito, due tabelle riportanti uno schema riepilogativo degli obiettivi economici e non economici precedentemente illustrati.

Economici	Amministratore Delegato	Vice Direttori Capogruppo	Direttori Generali Banche e Società Controllate	Capi Governo Capogruppo
Obiettivi economici di Gruppo CA S.A.	15	15	15	10
Obiettivi economici CA in Italia	10	10	10	-
Obiettivi economici GBCAI	25	25	13 - 12	10 - 30
Obiettivi economici specifici Banca/Società/ Funzione	-	-	12 - 13	30 -10
	50	50	50	50

Non Economici	Amministratore Delegato	Vice Direttori Capogruppo	Direttori Generali Banche e Società Controllate	Capi Governo Capogruppo
Obiettivi non economici di Gruppo CA S.A.	20	-	-	-
Obiettivi non economici CA in Italia	10	10	10	-
Obiettivi non economici GBCAI	20	40	15	5
Obiettivi non economici specifici Banca/Società/ Funzione	-	-	25	45
	50	50	50	50

In conformità alle deleghe in materia di personale, nel corso del 2018, il Consiglio di Amministrazione di Crédit Agricole Italia ha inoltre approvato:

- gli interventi retributivi a favore del Personale di Vertice del GBCAI⁷;
- gli interventi retributivi a favore dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo di Crédit Agricole Italia⁸;
- l'attivazione dei sistemi incentivanti e la realizzazione delle campagne di merito a favore del personale dipendente⁹.

Sulla base dei risultati economici raggiunti, nell'anno 2017 i sistemi di incentivazione del personale (*Management by Objectives* per complessive 157 posizioni e Sistema Incentivante per il personale di rete e per il personale delle funzioni centrali e di supporto) si sono attivati per tutte le entità del Gruppo (con l'eccezione dei dipendenti provenienti da Cassa di Risparmio di San Miniato, Cassa di Risparmio di Cesena e BANCA CARIM - Cassa di Risparmio di Rimini, di seguito Banche Fellini). Pertanto, in coerenza con le politiche di remunerazione, si è dato corso all'erogazione della remunerazione variabile sulla base dei parametri definiti dai sistemi di incentivazione per l'anno 2017. L'erogazione è stata mediamente pari al 18,46% della RAL dei percettori per i destinatari di *MbO* ed al 5,91% della RAL dei percettori per il restante personale¹⁰.

Il premio aziendale è stato invece corrisposto a favore del personale dipendente che aveva superato il periodo di prova, conseguito una valutazione professionale non negativa ed era in servizio alla data di erogazione del premio (con l'eccezione dei dipendenti provenienti dalle Banche Fellini). L'importo è stato, come di consueto, parametrato in base all'inquadramento ed ha avuto un'incidenza media pari al 3,49% del monte RAL¹¹. È stata inoltre confermata la modalità di erogazione "*welfare*", introdotta per la prima volta nel 2013, sulla base della quale il personale ha potuto scegliere, in alternativa al tradizionale premio in denaro, il cosiddetto "premio sociale" che prevede il riconoscimento di alcune utilità in ambito di assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare e formazione ed educazione. Analogamente agli anni precedenti, anche nell'anno 2018 il premio aziendale non è stato riconosciuto al personale Dirigente.

In considerazione dei particolari risultati conseguiti nel corso dell'anno e delle rilevanti attività straordinarie connesse all'integrazione delle Banche Fellini, è stato inoltre attivato il Sistema Premiante, utilizzando le differenti leve gestionali a tal fine disponibili (promozioni per merito, incrementi della retribuzione ed erogazioni una tantum, definite bonus discrezionali).

^{7/9} Analoga delibera è stata assunta dai Consigli di Amministrazione delle Società controllate per il perimetro di competenza.

⁸ Responsabili Direzione Compliance, Direzione Audit, Direzione Rischi e Controlli Permanenti e Direzione Risorse Umane della Capogruppo Crédit Agricole Italia, precedentemente identificata all'interno delle Funzioni Aziendali di Controllo.

¹⁰ Dato di Gruppo calcolato sulle RAL al 31.12.2017 del personale a forza lavoro, escluso il "personale più rilevante"

¹¹ Dato di Gruppo 2018 calcolato sulle RAL al 31.12.2017, escluso il "personale più rilevante"

Nel corso dell'anno, come sopra menzionato, è stata realizzata l'integrazione, societaria e organizzativa, delle Banche Fellini, entrate a far parte del GBCAI a fine del 2017. L'integrazione ha riguardato quasi 2.000 persone.

In tema di politiche di remunerazione, si segnala che le suddette Banche Fellini hanno adottato le Politiche di remunerazione del GBCAI, mantenendo, sia per ragioni prudenziali che per ragioni organizzative, l'elenco dei ruoli e del "personale più rilevante" già precedentemente definito.

In tale contesto, con particolare riferimento al personale appartenente alla categoria dei Dirigenti, è stata realizzata un'attività di rinegoziazione dei pacchetti retributivi, volta ad estendere alle Banche Fellini le prassi retributive del GBCAI (raffrontandoli ai *benchmark* interni ed esterni, bilanciandoli fra componente fissa e variabile e garantendo la coerenza con i ruoli e le responsabilità assegnate). Detta attività ha coinvolto 16 dirigenti.

Nei confronti di tre risorse delle Banche Fellini, rientranti nella categoria del "personale più rilevante", sono state definite risoluzioni consensuali anticipate del rapporto di lavoro.

Due di queste risoluzioni sono state definite anche in coerenza con le previsioni del vigente CCNL (artt. 26 e 28) in materia di indennità di preavviso (erogazione di un importo equivalente a 5 mensilità in un caso e a 6 mensilità nel secondo) ed in coerenza anche con le previsioni di cui alla sezione III punto 2.2.3 della citata Circolare n. 285/2013.

Nei confronti di un'altra risorsa, per evitare un possibile contenzioso (relativo ad un patto di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro sottoscritto nel 2015), è stato sottoscritto un accordo che ha previsto il riconoscimento, oltre all'indennità di preavviso prevista dal CCNL (6,5 mensilità), di un importo corrispondente a 11 mensilità aggiuntive. Tale importo è stato sottoposto ai criteri di *pay out* e *pay mix* vigenti nonché alle clausole di *malus* e *claw back* del Gruppo.

Si segnala altresì che anche per il restante personale dipendente delle Banche Fellini, in ragione delle condizioni in cui è avvenuto il processo di integrazione, si è condiviso con le organizzazioni sindacali (grazie all'accordo del 25.05.2018) di realizzare un allineamento progressivo ai trattamenti riconosciuti dalla Capogruppo Crédit Agricole Italia. In questo contesto, per il 2018, al personale delle Banche Fellini non sarà erogato il premio aziendale.

Nel corso del 2018 hanno inoltre continuato a produrre i loro effetti gli accordi definiti, nel 2016 e nel 2017, nell'ambito delle Banche Fellini al fine di consentire l'accesso alle prestazioni (ordinarie e straordinarie) erogate dal Fondo di Solidarietà del Settore del Credito.

Anche al fine di agevolare l'integrazione delle predette Banche Fellini, si evidenzia che ad agosto del 2018 è stato definito, a livello di GBCAI, un nuovo accordo per permettere a 200 risorse - da individuare fra coloro che avevano avanzato richiesta in forza dell'accordo 29.07.2016 - di accedere alle prestazioni straordinarie erogate dal citato Fondo. Si precisa che 129 risorse sono uscite a novembre 2018, 70 risorse usciranno ad aprile 2019, mentre per l'ultima risorsa, alla data del 31.12.2018, non era stata ancora stabilita la data di uscita.

Si rappresenta infine che sempre nel 2018 è proseguita l'attività di incentivazione all'esodo, avviata con

il Piano Industriale, rivolta ai dipendenti che hanno maturato i requisiti pensionistici previsti dall'Assicurazione Generale Obbligatoria (A.G.O.), istituita presso l'Istituto Nazionale Previdenza Sociale.

Il Comitato Remunerazioni, alla data di redazione del presente documento, risulta così composto: Annalisa Sassi (Presidente), Evelina Christillin e Michel Mathieu (membri effettivi). Durante l'anno 2018, ai lavori del Comitato hanno partecipato il Presidente del Collegio Sindacale (o altro sindaco da quest'ultimo designato) ed il Responsabile del Governo Risorse Umane, Organizzazione e Strategie (o persona da questi delegata).

Il Comitato è stato costantemente informato in merito ai temi di competenza, ai principali aggiornamenti normativi e continuamente coinvolto nei processi decisionali.

Nel corso del 2018 il Comitato Remunerazioni si è riunito 9 volte¹², affrontando i seguenti temi principali:

- trattamenti retributivi del *Top Management*;
- documento di Politiche di Remunerazione di Gruppo per l'anno 2018;
- autovalutazione del personale più rilevante 2017;
- approvazione rapporto 2:1 tra remunerazione variabile e fissa per il Personale di Vertice;
- attivazione dei sistemi di incentivazione economica per l'anno 2017;
- remunerazione variabile relativa all'anno 2017 ed interventi retributivi per il Personale di Vertice, per i Responsabili delle Funzioni di Controllo e per i Dirigenti membri del Comitato di Direzione della Capogruppo Crédit Agricole Italia;
- assunzione di Responsabili di Direzione;
- nomina ed intervento retributivo del Direttore Generale di Crédit Agricole Leasing Italia;
- sistemi di incentivazione economica per l'anno 2018 e Sistema di *Performance Management (MbO)* del Personale di Vertice per l'anno 2018;
- risoluzione del rapporto di lavoro con l'ex Direttore Generale di BANCA CARIM – Cassa di Risparmio di Rimini S.p.A.;
- nuove disposizioni di Banca d'Italia relative alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (25° aggiornamento della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013).

Nel corso dell'anno si è inoltre provveduto all'aggiornamento periodico del "personale più rilevante", la cui composizione al 31 dicembre 2018 viene rappresentata nella Sezione IV del presente documento.

¹² Le riunioni del Comitato Remunerazioni, nel corso dell'anno 2018, si sono svolte nelle giornate del: 5 febbraio, 12 e 26 marzo, 24 aprile, 8 giugno, 18 luglio, 3 settembre, 24 ottobre e 10 dicembre.

SEZIONE III

ESITI DELLE VERIFICHE CONDOTTE DALLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO 2018

La Direzione Audit della Capogruppo Crédit Agricole Italia ha svolto la verifica annuale sulle prassi di remunerazione relative all'anno 2018, conformemente a quanto richiesto dal Regolatore, portando i relativi esiti a conoscenza dei Consigli di Amministrazione e delle Assemblee delle Banche del Gruppo.

Più in particolare la Funzione Audit ha provveduto alla verifica annuale della corretta predisposizione delle "Politiche di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per l'anno 2018" nonché dell'adeguata applicazione delle politiche 2017 relativamente all'erogazione delle componenti variabili riconosciute nel 2018.

L'intervento ha riguardato le società del perimetro storico del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia (Crédit Agricole Italia, Crédit Agricole FriulAdria, Crédit Agricole Carispezia, Crédit Agricole Leasing Italia e Crédit Agricole Group Solutions) in conformità con le linee guida EBA in vigore da gennaio 2017. Nel perimetro sono state considerate anche le remunerazioni dei dipendenti delle Casse di Risparmio di San Miniato, Rimini e Cesena acquisite nel dicembre 2017 ed incorporate nel corso del 2018.

La Funzione Audit ha riscontrato la conformità alle disposizioni regolamentari delle politiche approvate per il 2018 dai Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo e dalle Assemblee delle Banche. Le politiche, per il periodo di riferimento, evidenziano coerenza e linearità rispetto a quelle in vigore l'anno precedente.

Le verifiche effettuate hanno evidenziato la corretta applicazione, nel 2018, delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia approvate nel 2017 con adeguata determinazione delle remunerazioni, nella componente fissa e variabile, per il "personale più rilevante" e per il personale dipendente e la corretta corresponsione dei compensi spettanti ad Amministratori e Sindaci.

In linea con gli accordi sindacali, alle risorse delle Banche Fellini, non appartenenti alla categoria Dirigenti, sono state mantenute inalterate le condizioni contrattuali stipulate con le società di origine; inoltre non è stata erogata alcuna remunerazione variabile ai dipendenti acquisiti dalle stesse banche. Gli obblighi di informativa al pubblico sono stati ottemperati con la pubblicazione nel sito istituzionale di Gruppo delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2018 e delle informazioni sulle remunerazioni riconosciute agli esponenti aziendali per l'anno 2017, come richiesto dalla normativa comunitaria e nazionale.

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

SEZIONE IV

INFORMAZIONI QUANTITATIVE - TABELLE INFORMATIVE 2018

Personale più rilevante del Gruppo per l'anno 2018

Nel corso dell'anno 2018, ai sensi delle vigenti disposizioni di vigilanza, il GBCAI ha provveduto all'aggiornamento del "personale più rilevante", la cui composizione, alla data del 31.12.2018, viene di seguito rappresentata.

***Material Risk Takers* del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia nel suo assetto societario alla data del 31 dicembre 2018**

Come previsto dal quadro normativo, nel rispetto del processo aziendale di autovalutazione per l'identificazione del "personale più rilevante" descritto nella "Sezione I" del presente documento, nel 2018 si è dato corso all'identificazione suddetta che ha portato all'individuazione, alla data del 31.12.2018, dei 156 MRT riepilogati nella tabella seguente¹³.

¹³ Per le società San Genesio Immobiliare e Unibanca Immobiliare, per il tipo di attività svolta e per un criterio di proporzionalità, non sono state individuate posizioni rientranti nel "personale più rilevante".

CA ITALIA		CA FRIULADRIA	
<p>AMMINISTRATORE DELEGATO VICE DIRETTORE GENERALE RETAIL VICE DIRETTORE GENERALE CORPORATE GOVERNO RISORSE UMANE ORGAN. E STRATEGIE CFO - GOV. FINANZA E BILANCIO GOVERNO AFFARI LEGALI E SOCIETARI DIR. RETAIL COORDINATORE DIR. RETAIL - quantitativo DIR. BANCA D'IMPRESA DIR. PRIVATE BANKING DIR. PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DIR. BILANCIO E FISCALE DIR. FINANZA DIR. RISORSE UMANE VICE DIRETTORE RISORSE UMANE DIR. RECUPERO E AFFARI SOCIETARI DIR. ORGANIZZAZIONE E STRATEGIE DIR. CREDITO DIR. MARKETING E DIGITAL COORD. DIR. MARKETING E DIGITAL - quantitativo DIR. RELAZIONI ESTERNE DIR. AUDIT DIR. COMPLIANCE DIR. RISCHI E CONTROLLI PERMANENTI DIR. REGIONALE ROMAGNA DIR. REGIONALE TOSCANA DIR. TERRITORIALE CAMPANIA DIR. TERRITORIALE PARMA DIR. TERRITORIALE PIACENZA PAVIA DIR. TERRITORIALE PIEMONTE DIR. TERRITORIALE ROMA DIR. TERRITORIALE MILANO DIR. TERRITORIALE LOMBARDIA EST DIR. TERRITORIALE EMILIA AREA LARGE CORPORATE AREA TERRITORIALE ADRIATICA AREA TERRITORIALE STORICA AREA TERRITORIALE NORD AREA TERRITORIALE CENTRO NORD AREA TERRITORIALE CENTRO SUD BUSINESS UNIT DIGITAL E BANCA TELEFONICA - quantitativo</p> <p>STRUTTURE: 81 (n. 78 dip. interim su Dir. Retail, Dir. Marketing e Digital e Area Bad Loans) MEMBRI CE/CDA: 14 (escluso AD) TOTALE CA ITALIA 95 (81 STRUTTURE + 14 MEMBRI CE/CDA)</p>	<p>AREA WEALTH MANAG. E PROD. DI RISPARMIO - quantitativo AREA CONTROLLO RISCHIO DI CREDITO AREA RISCHI OPERATIVI E CONTROLLI PERM. AREA RAF MODELLI E REPORTING AREA GESTIONE UTP AREA ANTIRICICLAGGIO AREA MONITOR. RISCHI E CONTR. COMPLIANCE AREA VALUTAZ. RISCHI E CONSUL. NORMATIVA AREA AUDIT PROCESSI E STRUTTURE CENTRALI AREA AUDIT RETI COMMERCIALI AREA CONCESSIONE CREDITI AREA GESTIONE E TUTELA DEL CREDITO AREA CAPITAL MARKET AREA MARKETING BANCA D'IMPRESA AREA CREDITO E FINANZA AREA AFFARI E AGRO AREA ADVISORY CREDITO AREA PRIVATI RETAIL AREA BAD LOANS SER. GRANDI CLIENTI SER. PIANIFICAZIONE COMMERCIALE PRIVATE SER. SANZIONI INTERNAZIONALI SER. CONCESSIONE BANCA D'IMPRESA SER. CONCESSIONE RETAIL SER. CONVALIDA MERCATO PRIVATE EMILIA EST MERCATO PRIVATE TORINO MERCATO PRIVATE MILANO MERCATO PRIVATE TOSCANA MERCATO PRIVATE PARMA OVEST MERCATO PRIVATE ROMA MERCATO PRIVATE PARMA MERCATO PRIVATE PIACENZA MERCATO PRIVATE NAPOLI MERCATO PRIVATE PAVIA ALESSANDRIA MERCATO PRIVATE SAN MINIATO MERCATO PRIVATE LOMBARDIA NORD MERCATO PRIVATE LOMBARDIA EST MERCATO PRIVATE CESENA MERCATO PRIVATE RIMINI</p>	<p>DIREZIONE GENERALE VICE DIRETTORE GENERALE AREA COORD. DIREZIONI TERRITORIALI AREA TERRITORIALE IMPRESE E CORPORATE AREA PRIVATE - quantitativo AREA CONCESSIONE CREDITI AREA GESTIONE E TUTELA DEL CREDITO AREA PERSONALE DIR. TERRITORIALE FRIULVENETA DIR. TERRITORIALE VENETA DIR. TERRITORIALE FRIULGIULIA SER. GESTIONE UTP SER. CONCESSIONE CREDITI SER. ADVISORY DEL CREDITO MERCATO D'IMPRESA TRIESTE MERCATO D'IMPRESA UDINE MERCATO D'IMPRESA VERONA MERCATO D'IMPRESA PADOVA / VENEZIA MERCATO D'IMPRESA PORDENONE MERCATO D'IMPRESA TREVISO MERCATO D'IMPRESA VICENZA</p> <p>STRUTTURE: 21 MEMBRI CE/CDA: 8 (escluso PRESIDENTE CRP/AD CRP/VDG CORPORATE CRP/RESP. DIR. REL. ESTERNE CRP) TOTALE CA FRIULADRIA 29 (21 STRUTTURE + 8 MEMBRI CE/CDA)</p>	
CA CARISPEZIA	CA GROUP SOLUTIONS	CALIT	
<p>DIR. GENERALE VICE DIRETTORE GENERALE AREA CONCESSIONE CREDITI AREA TERRITORIALE IMPRESE E CORPORATE DIR. TERRITORIALE GENOVA E RIVIERE DIR. TERRITORIALE LA SPEZIA SER. PERSONALE SER. ADVISORY DEL CREDITO SER. GESTIONE E TUTELA DEL CREDITO SER. GESTIONE UTP MERCATO D'IMPRESA GENOVA MERCATO D'IMPRESA LA SPEZIA</p> <p>STRUTTURE: 12 (n. 11 dip. interim su Dir. Territoriale La Spezia non identificato per posizione principale, Ser. Advisory del Credito) MEMBRI CE/CDA: 9 (escluso AD/PRESIDENTE CRP, RESP. DIREZIONE RELAZIONI ESTERNE CRP) TOTALE CA CARISPEZIA 21 (12 STRUTTURE + 9 MEMBRI CE/CDA)</p>	<p>DIRETTORE GENERALE VICE DIRETTORE GENERALE</p> <p>STRUTTURE: 2 MEMBRI CE/CDA: 2 (escluso AD CRP/VDG CORPORATE CRP/RESP. GOV. RU ORGA. E STR. CRP/DG BPPFA/RESP.GOV. AFF. LEGALI CRP) TOTALE CA GROUP SOLUTIONS 4 (2 STRUTTURE + 2 MEMBRI CE/CDA)</p>	<p>DIRETTORE GENERALE VICE DIRETTORE GENERALE COMMERCIALE CREDITI</p> <p>STRUTTURE: 4 (n. 2 dip. Interim VDG e Resp. Comm.le) MEMBRI CE/CDA: 3 (escluso AD/PRESIDENTE CRP/VDG CORPO- RATE CRP) TOTALE CALIT 7 (4 STRUTTURE + 3 MEMBRI CE/CDA)</p>	
<p>TOTALE GRUPPO 156 (120 STRUTTURE + 36 CE/CDA)</p>			

Il medesimo processo di autovalutazione per l'identificazione del "personale più rilevante" svolto nel 2017 si era concluso con l'individuazione, alla data del 31.12.2017, dei 150 *MRT* indicati nella tabella sotto riportata, già presente nel documento "Politiche di Remunerazione Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia - Anno 2018".

CA ITALIA		CA FRIULADRIA
AMMINISTRATORE DELEGATO VICE DIRETTORE GENERALE RETAIL / DG FRIULADRIA VICE DIRETTORE GENERALE CORPORATE AREA ADVISORY CREDITO AREA AFFARI E AGRO AREA ANTIRICICLAGGIO AREA AUDIT PROCESSI E STRUTTURE CENTRALI AREA AUDIT RETI COMMERCIALI AREA CAPITAL MARKET AREA CONCESSIONE CREDITI AREA CONTROLLO RISCHIO DI CREDITO AREA CREDITI SPECIALI AREA CREDITO E FINANZA AREA GESTIONE E TUTELA DEL CREDITO AREA LARGE CORPORATE AREA MARKETING BANCA D'IMPRESA AREA NORMATIVA E CONTROLLI AREA PRIVATI RETAIL AREA RAF MODELLI E REPORTING AREA RISCHI OPERATIVI E CONTROLLI PERM. AREA TERRITORIALE CENTRO NORD AREA TERRITORIALE CENTRO SUD AREA TERRITORIALE NORD AREA TERRITORIALE STORICA AREA WEALTH MANAGEMENT E PRODOTTI DI RISPARMIO GOVERNO AFFARI LEGALI E SOCIETARI CFO - GOVERNO FINANZA E BILANCIO GOVERNO RISORSE UMANE E MKTG STRAT. DIR. AUDIT DIR. BANCA D'IMPRESA DIR. BANCA D'IMPRESA - Coordinatore DIR. BILANCIO E PIANIFICAZIONE DIR. COMPLIANCE DIR. CREDITO DIR. FINANZA DIR. GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE DIR. MARKETING E DIGITAL DIR. MARKETING E DIGITAL - Coordinatore MEMBRI CE/CDA: 14 (escluso AD) TOTALE CA ITALIA 89 (75 STRUTTURE + 14 MEMBRI CE/CDA)	DIR. MARKETING STRATEGICO E SVILUPPO DIR. PRIVATE BANKING DIR. RELAZIONI ESTERNE DIR. RELAZIONI SOCIALI DIR. RETAIL DIR. RISCHI E CONTROLLI PERMANENTI DIR. TERRITORIALE CAMPANIA DIR. TERRITORIALE EMILIA DIR. TERRITORIALE LOMBARDIA EST DIR. TERRITORIALE MILANO DIR. TERRITORIALE PARMA DIR. TERRITORIALE PIACENZA PAVIA DIR. TERRITORIALE PIEMONTE DIR. TERRITORIALE ROMA DIR. TERRITORIALE TOSCANA MERCATO PRIVATE EMILIA EST MERCATO PRIVATE LOMBARDIA EST MERCATO PRIVATE LOMBARDIA NORD MERCATO PRIVATE MILANO MERCATO PRIVATE NAPOLI MERCATO PRIVATE PARMA MERCATO PRIVATE PARMA OVEST MERCATO PRIVATE PAVIA ALESSANDRIA MERCATO PRIVATE PIACENZA MERCATO PRIVATE ROMA MERCATO PRIVATE TORINO MERCATO PRIVATE TOSCANA SER. COMPLIANCE ICT SER. CONCESSIONE BANCA D'IMPRESA SER. CONCESSIONE RETAIL SER. CONVALIDA SER. CREDIT ADVISORY E CONTROLLI SER. GRANDI CLIENTI SER. PIANIFICAZIONE COMMERCIALE PRIVATE SER. REAL ESTATE SER. RISTRUTTURAZIONE D'IMPRESA SER. SANZIONI INTERNAZIONALI	VICE DIRETTORE GENERALE AREA CONCESSIONE CREDITI AREA COORD. DIREZIONI TERRITORIALI AREA GESTIONE E TUTELA DEL CREDITO AREA PERSONALE AREA PRIVATE AREA PRIVATE - addetto AREA TERRITORIALE IMPRESE E CORPORATE. DIR. TERRITORIALE FRIULGIULIA DIR. TERRITORIALE FRIULVENETA DIR. TERRITORIALE VENETA MERCATO D'IMPRESA PADOVA/VENEZIA MERCATO D'IMPRESA PORDENONE MERCATO D'IMPRESA TREVISO MERCATO D'IMPRESA UDINE / TRIESTE MERCATO D'IMPRESA VERONA MERCATO D'IMPRESA VICENZA SER. ADVISORY DEL CREDITO SER. CONCESSIONE CREDITI SER. CREDITI SPECIALI MEMBRI CE/CDA: 9 (escluso AD CRP/PRESIDENTE CRP/ VDG CORPORATE CRP/CONSIGLIERE CRSP) TOTALE CA FRIULADRIA 29 (20 STRUTTURE + 9 MEMBRI CE/CDA)
CA CARISPEZIA	CA GROUP SOLUTIONS	CALIT
DIRETTORE GENERALE VICE DIRETTORE GENERALE AREA CONCESSIONE CREDITI AREA TERRITORIALE IMPRESE E CORPORATE DIR. TERRITORIALE LA SPEZIA DIR. TERRITORIALE GENOVA E RIVIERE MERCATO D'IMPRESA GENOVA MERCATO D'IMPRESA LA SPEZIA SER. CREDITI SPECIALI SER. PERSONALE MEMBRI CE/CDA: 10 (escluso AD/Presidente CRP) TOTALE CA CARISPEZIA 20 (10 STRUTTURE + 10 MEMBRI CE/CDA)	DIRETTORE GENERALE VICE DIRETTORE GENERALE MEMBRI CE/CDA: 2 (escluso AD CRP/VDG CORPORATE CRP/VDG RETAIL CRP/DG CRS/ RESP.GOV. AFF. LEGALI CRP) TOTALE CA GROUP SOLUTIONS 4 (2 STRUTTU- RE + 2 MEMBRI CE/CDA)	DIRETTORE GENERALE VICE DIRETTORE GENERALE COMMERCIALE E MARKETING CREDITI MEMBRI CE/CDA: 4 (escluso AD/PRESIDENTE CRP/VDG CORPORATE CRP) TOTALE CALIT 8 (4 STRUTTURE + 4 MEMBRI CE/CDA)
TOTALE GRUPPO 150 (111 STRUTTURE + 39 CE/CDA)		

Più nel dettaglio, nel corso del 2018 è stata realizzata un'importante revisione organizzativa, in parte anche conseguente all'integrazione delle Banche Fellini nel GBCAI. La suddetta revisione, ha determinato, in alcuni casi, la costituzione di nuove strutture, talvolta conseguente alla suddivisione di strutture già esistenti, in altri la soppressione delle stesse o la ridefinizione del perimetro di attività. Come si evince dalle tabelle suesposte, l'attività di identificazione ha condotto complessivamente all'individuazione nel 2018 di 6 *MRT* in più rispetto al 2017, al netto dei 65 *MRT* individuati nel 2017 con riferimento alle Banche Fellini, integrate nel 2018 nella Capogruppo Crédit Agricole Italia. Di seguito, per maggiore chiarezza, viene riportata una tabella di sintesi con l'elenco delle principali differenze tra il 2018 e il 2017. Dalla tabella si può rilevare, tra l'altro, il dettaglio dei *MRT* identificati per la prima volta nel 2018.

CA ITALIA	CA FRIULADRIA	CA CARISPEZIA	CA GROUP SOLUTIONS	CALIT
NEW RISK TAKERS	NEW RISK TAKERS	NEW RISK TAKERS	NEW RISK TAKERS	NEW RISK TAKERS
COORDINATORE DIR. RETAIL - quantitativo DIR. PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DIR. BILANCIO E FISCALE DIR. RISORSE UMANE VICE DIRETTORE RISORSE UMANE DIR. RECUPERO E AFFARI SOCIETARI DIR. REGIONALE ROMAGNA DIR. REGIONALE TOSCANA AREA TERRITORIALE ADRIATICA BUSINESS UNIT DIGITAL E BANCA TELEFONICA - quantitativo AREA GESTIONE UTP AREA MONITOR, RISCHI E CONTR. COMPLIANCE AREA VALUTAZ. RISCHI E CONSUL. NORMATIVA AREA BAD LOANS MERCATO PRIVATE SAN MINIATO MERCATO PRIVATE CESENA MERCATO PRIVATE RIMINI	DIRETTORE GENERALE SER. GESTIONE UTP MERCATO D'IMPRESA TRIESTE MERCATO D'IMPRESA UDINE	SER. ADVISORY DEL CREDITO SER. GESTIONE E TUTELA DEL CREDITO SER. GESTIONE UTP		
TOTALE CA ITALIA: (17 STRUTTURE)	TOTALE CA FRIULADRIA: (4 STRUTTURE)	TOTALE CA CARISPEZIA: (3 STRUTTURE)	TOTALE CA GROUP SOLUTIONS: -	TOTALE CALIT: -
OLD RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS
DIR. BILANCIO E PIANIFICAZIONE DIR. GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE DIR. RELAZIONI SOCIALI AREA NORMATIVA E CONTROLLI DIR. BANCA D'IMPRESA - Coordinatore AREA CREDITI SPECIALI SER. COMPLIANCE ICT SER. CREDIT ADVISORY E CONTROLLI SER. REAL ESTATE SER. RISTRUTTURAZIONE D'IMPRESA DIR. TERRITORIALE TOSCANA	AREA PRIVATE - addetto SER. CREDITI SPECIALI MERCATO D'IMPRESA UDINE/TRIESTE	SER. CREDITI SPECIALI		
TOTALE CA ITALIA: (11 STRUTTURE)	TOTALE CA FRIULADRIA: (3 STRUTTURE)	TOTALE CA CARISPEZIA: (1 STRUTTURA)	TOTALE CA GROUP SOLUTIONS: -	TOTALE CALIT: -
DIFFERENZA CA ITALIA: (+ 6 STRUTTURE)	DIFFERENZA CA FRIULADRIA: (+1 STRUTTURA)	DIFFERENZA CA CARISPEZIA: (+2 STRUTTURE)	DIFFERENZA CA GRUOP SOLUTIONS: -	DIFFERENZA CALIT: -
DIFFERENZA MEMBRI CE/CDA: -	DIFFERENZA MEMBRI CE/CDA: - 1	DIFFERENZA MEMBRI CE/CDA: - 1	DIFFERENZA MEMBRI CE/CDA: -	DIFFERENZA MEMBRI CE/CDA: - 1
DIFFERENZA RISK TAKERS CA ITALIA: +6	DIFFERENZA RISK TAKERS CA FRIULADRIA: -	DIFFERENZA RISK TAKERS CA CARISPEZIA: +1	DIFFERENZA RISK TAKERS CA GROUP SOLUTIONS: -	DIFFERENZA RISK TAKERS CALIT: -1

Attuazione delle politiche di remunerazione del Gruppo nel corso dell'anno 2018

Di seguito vengono rappresentate le informazioni quantitative sulle remunerazioni relative al GBCAI, come previsto dalla vigente normativa di vigilanza.

Tutte le informazioni sono aggregate sul perimetro del GBCAI nel suo assetto societario alla data del 31.12.2018.

Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia nel suo assetto societario alla data del 31 dicembre 2018

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

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

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

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

Per il personale dipendente comprende:

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

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

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

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

Relativamente alla remunerazione variabile totale, riconosciuta a favore del personale dipendente, si precisa che la stessa è rappresentata dalla remunerazione variabile individuale (sistemi di incentivazione annuali e a lungo termine ed eventuali *bonus* discrezionali erogati nell'ambito del sistema premiante) e dalla remunerazione variabile collettiva (premio aziendale).

I dati relativi alla componente variabile si riferiscono alle somme erogate nel corso dell'anno 2018 e riferite a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2017. Tale impostazione, stabilmente adottata, si rende necessaria in considerazione dell'indisponibilità, alla data delle Assemblee di Bilancio delle Banche, dei dati relativi alla componente variabile afferente l'anno precedente. Nella prassi del GBCAI, infatti, l'erogazione della remunerazione variabile relativa all'anno precedente - nelle sue diverse componenti - avviene, indicativamente, entro la fine del primo semestre di ciascun anno.

Tabella II - Informazioni quantitative sulle remunerazioni del “personale più rilevante”

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

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

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

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

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

(5) Per i componenti degli organi di supervisione strategica e dell'organo di gestione la remunerazione fissa totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2018 riconosciuti ai componenti presenti al 31/12/2018. Comprende: compenso previsto per la carica, compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia. Non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società.

Per il personale dipendente comprende la remunerazione annua lorda al 31/12/2018 spettante al personale in servizio 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).

(6) Retribuzione variabile riconosciuta nel 2018 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2017. Comprende retribuzione variabile derivante da sistemi di incentivazione annuale a lungo termine ed eventuali bonus discrezionali e premio aziendale.

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

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

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

(8) Comprende, ove spettanti, la terza quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2014, la seconda quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2015, la prima quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2016 e la quota upfront soggetta a retention di 2 anni relativa all'esercizio 2015 riconosciute a favore del personale più rilevante in servizio al 31/12/2018.

Il presente documento
fa riferimento alle politiche di remunerazione
del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.



