

Informativa al pubblico

Terzo pilastro di Basilea 3

31 Dicembre 2020

Indice

INFORMATIVA AI SENSI DEL TERZO PILASTRO	3
INDICATORI CHIAVE DEL GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA (KM1)	3
1. COMPOSIZIONE E GESTIONE DEL CAPITALE	4
1.1 QUADRO NORMATIVO APPLICABILE	5
1.2 VIGILANZA E PERIMETRO PRUDENZIALE.....	6
1.3 POLITICA PATRIMONIALE	6
1.4 PROCESSO DI CAPITAL MANAGEMENT	6
1.5 ICAAP	7
1.6 CAPITALE PRUDENZIALE E CAPITALE INTERNO	8
1.6.1 <i>Capitale prudenziale</i>	8
1.6.2 <i>Capitale interno</i>	14
1.7 ADEGUATEZZA PATRIMONIALE.....	15
1.7.1 <i>Coefficienti di solvibilità</i>	15
1.7.2 <i>Coefficiente di leva finanziaria</i>	18
1.7.3 <i>Adeguatezza del capitale economico</i>	21
1.8 ALLEGATO AL CAPITALE PRUDENZIALE	22
1.8.1 <i>Differenza di trattamento delle esposizioni in forma azionaria tra perimetro contabile e perimetro prudenziale</i>	22
1.8.2 <i>Differenza tra il perimetro di consolidamento contabile e il perimetro di consolidamento a fini di vigilanza prudenziale</i>	24
2. COMPOSIZIONE E ANDAMENTO DELLE ATTIVITÀ PONDERATE PER IL RISCHIO	26
2.1 SINTESI DELLE ATTIVITÀ PONDERATE PER IL RISCHIO	26
2.1.1 <i>Attività ponderate per il rischio per tipo di rischio (OV1)</i>	26
2.2 RISCHIO DI CREDITO E DI CONTROPARTE	27
2.2.1.1 Esposizioni per area geografica	28
2.2.1.2 Esposizioni in stato di default e rettifiche di valore	30
2.3 TECNICHE DI RIDUZIONE DEL RISCHIO DI CREDITO E DI CONTROPARTE	36
2.3.1.1 Tecniche di mitigazione del rischio di credito.....	36
3. ATTIVITÀ IMPEGNATE E NON IMPEGNATE	38
3.1 INFORMATIVA QUALITATIVA.....	38
3.2 INFORMATIVA QUANTITATIVA	39
4. POLITICA DI REMUNERAZIONE (ART. 450 CRR).....	40
4.1 GOVERNANCE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....	40
<i>Governo Societario</i>	40
<i>Governo Organizzativo</i>	43
4.2 IL PRINCIPIO DI SEGMENTAZIONE	44
4.3 PERSONALE PIÙ RILEVANTE (MATERIAL RISK TAKERS – M.R.T.)	45
4.4 SISTEMI E STRUMENTI DI REMUNERAZIONE.....	48
4.5 EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE A FAVORE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	63
4.6 ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO NEL CORSO DEL 2020.....	66

INFORMATIVA AI SENSI DEL TERZO PILASTRO

Indicatori chiave del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia (KM1)

Indicatori chiave phase in (KM1)		31/12/2020 (mln)
Fondi propri disponibili (importi)		
1	Capitale primario di classe 1 (CET1)	3.814
2	Capitale di classe 1 (CET1 + AT1)	4.539
3	Totale fondi propri	5.389
Attività di rischio ponderate (importi)		
4	Totale attività di rischio ponderate (RWA)	27.337
Ratios di solvibilità (in % delle RWA)		
5	Ratio CET1 (%)	14,0%
6	Ratio Tier 1 (%)	16,6%
7	Ratio Total Capital (%)	19,7%
Esigenze aggiuntive di fondi propri SREP (in % delle RWA)		
EU 7a	Esigenza aggiuntiva SREP di CET1 (%)	0,98%
EU 7b	Esigenza aggiuntiva SREP d'AT1 (%)	0,33%
EU 7c	Esigenza aggiuntiva SREP di Tier 2 (%)	0,44%
EU 7d	Esigenza aggiuntiva di capitale SREP (TSCR) (%)	9,75%
Esigenza globale di riserve di fondi propri (in % delle RWA)		
8	Riserva di conservazione (%)	2,50%
EU 8a	Riserva di conservazione legata ai rischi macro-prudenziale o sistemico a livello di uno Stato Membro (%)	0,00%
9	Riserva anticiclica specifica all'Ente (%)	0,00%
EU 9a	Riserva per il rischio sistemico (%)	
10	Riserva applicabile agli Enti di importanza sistemica globale (%)	0,00%
EU 10a	Riserva applicabile agli altri Enti di importanza sistemica globale (%)	
11	Esigenza globale delle riserve di fondi propri (%)	2,50%
EU 11a	Esigenza globale di capitale (OCR) (%)	12,25%
Ratio di leva		
13	Misura dell'esposizione ai fini del ratio di leva (LRE)	68.510
14	Ratio di leva (%)	6,63%
Ratio di copertura dei bisogni di liquidità (LCR)		
15	Attività liquide di qualità elevata (HQLA) (valore ponderato - medio)	15.937
16	Totale delle uscite nette di tesoreria (valore aggiustato)	6.576
17	Ratio di copertura dei bisogni di liquidità (LCR) (%)	242%

1. Composizione e gestione del capitale

Il regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013 (*Capital Requirements Regulation*, detto “CRR”), come modificato dal CRR n. 2019/876 (detto “CRR 2”) impone agli istituti assoggettati (tra cui in particolare gli enti creditizi e le imprese di investimento) di pubblicare informazioni quantitative e qualitative relativamente alla loro attività di gestione dei rischi. Il dispositivo di gestione dei rischi e il livello di esposizione ai rischi del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia (GBCAI) sono descritti nella presente sezione e nella sezione “Gestione dei rischi”.

Gli accordi di Basilea 3 poggiano su tre pilastri:

- il **Primo Pilastro** stabilisce i requisiti minimi di adeguatezza patrimoniale e i livelli dei coefficienti in conformità al quadro normativo vigente;
- il **Secondo Pilastro** integra l’approccio normativo con la quantificazione di un requisito patrimoniale a copertura dei principali rischi cui è esposta la banca, sulla base di metodologie proprie all’istituto (*cf.* sezione 1.7.4: “Adeguatezza del capitale economico”);
- il **Terzo Pilastro** instaura norme relative alla comunicazione finanziaria destinata al mercato, che deve precisare le componenti dei fondi propri regolamentari e la valutazione dei rischi, sia sul piano della normativa applicata che dell’attività del periodo.

Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia ha scelto di comunicare le informazioni di cui al Terzo Pilastro in una sezione distinta dei fattori di rischio, per isolare gli elementi che rispondono ai requisiti prudenziali in materia di pubblicazione.

La gestione della solvibilità mira principalmente a valutare i fondi propri e verificare che siano sufficienti a coprire i rischi a cui il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia è, o potrebbe essere, esposto in considerazione delle sue attività.

Per conseguire questo obiettivo, il Gruppo si basa su un processo interno denominato ICAAP (*Internal Capital Adequacy and Assessment Process*), sviluppato secondo l’interpretazione dei principali testi normativi specificati a seguire e delle linee guida fornite dalla capogruppo Crédit Agricole S.A. (CAa). L’ICAAP comprende nello specifico:

- una governance della gestione del capitale, adeguata alle specificità delle società partecipate del Gruppo, che consente un monitoraggio centralizzato e coordinato a livello della capogruppo Crédit Agricole Italia;
- una rilevazione dei requisiti patrimoniali minimi (I° Pilastro);
- una rilevazione del fabbisogno di capitale economico, che si basa sul processo di identificazione dei rischi e la quantificazione dei requisiti patrimoniali secondo un approccio interno (II° Pilastro);
- la gestione del patrimonio di vigilanza, basata su rilevazioni prospettiche, a breve e medio termine, coerenti con le proiezioni di bilancio, sulla base di uno scenario economico centrale;
- la gestione degli *stress test* ICAAP, che mirano a simulare il deterioramento patrimoniale dopo tre anni di scenario economico sfavorevole (*cf.* capitolo Fattori di rischio, paragrafo: “Tipologie di *stress test*”);
- la gestione del capitale economico (*cf.* sezione “Adeguatezza del capitale economico”);
- un dispositivo ICAAP qualitativo che formalizza in particolare gli assi di miglioramento del controllo dei rischi.

L’ICAAP è strettamente integrato agli altri processi strategici del Gruppo quali l’ILAAP (*Internal Liquidity Adequacy and Assessment Process*) o ai processi che riguardano la propensione al rischio, il bilancio previsionale, il piano di risanamento, l’identificazione dei rischi.

Infine, i ratios di solvibilità e di risoluzione sono parte integrante dello schema di Risk Appetite Framework applicato al Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.

1.1 Quadro normativo applicabile

Rafforzando il meccanismo prudenziale, gli accordi di Basilea 3 hanno portato ad un innalzamento della qualità e del livello dei requisiti patrimoniali e hanno introdotto il riconoscimento di nuovi rischi nel meccanismo prudenziale.

Inoltre, dopo la crisi finanziaria del 2008, è stato istituito un quadro normativo specifico che prevede un'alternativa al fallimento delle banche.

I testi relativi ai requisiti prudenziali applicabili agli istituti di credito e alle imprese d'investimento sono stati pubblicati nella Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea il 26 giugno 2013. Tali testi comprendono la direttiva 2013/36/EU (*Capital Requirements Directive*, detta CRD 4) e il regolamento 575/2013 (*Capital Requirements Regulation*, detto CRR), che sono diventati applicativi il 1° gennaio 2014 ai sensi delle disposizioni transitorie previste.

La direttiva 2014/59/EU "Risanamento e risoluzione delle banche", o *Bank Recovery and Resolution Directive* (detta BRRD), è stata pubblicata il 12 giugno 2014 con applicazione dal 1° gennaio 2015. Il regolamento europeo "Meccanismo di risoluzione unico", o *Single Resolution Mechanism Regulation* (detto SRMR, regolamento 806/2014), è stato pubblicato il 30 luglio 2014 con applicazione dal 1° gennaio 2016, in conformità alle disposizioni transitorie previste dai testi.

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

Il 7 giugno 2019, nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea sono stati pubblicati quattro testi costitutivi del pacchetto bancario, con applicazione progressiva entro la fine di giugno 2021:

- BRRD 2: Direttiva (UE) 2019/879 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 che modifica la direttiva 2014/59/UE;
- SRMR 2: Regolamento (UE) 2019/877 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 che modifica il regolamento (UE) 806/2014;
- CRD 5: Direttiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 che modifica la direttiva 2013/36/UE;
- CRR 2: Regolamento (UE) 2019/876 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 che modifica il regolamento (UE) 575/2013.

I regolamenti SRMR 2 e CRR 2 sono entrati in vigore 20 giorni dopo la loro pubblicazione, ossia il 27 giugno 2019 (non tutte le disposizioni sono tuttavia immediatamente applicabili). Le direttive CRD 5 e BRRD 2 saranno recepite nel diritto italiano.

Il regolamento 2020/873, noto come regolamento Quick-Fix, è stato pubblicato il 26 giugno 2020 ed è entrato in vigore il 27 giugno 2020, modificando i regolamenti 575/2013 (CRR) e 2019/876 (CRR 2).

Nel regime CRR 2/CRD 5, si calcolano quattro livelli di requisiti patrimoniali:

- il coefficiente di capitale primario di classe 1 o coefficiente *Common Equity Tier 1* (CET1);
- il coefficiente di capitale di classe 1 o coefficiente *Tier 1*;
- il coefficiente di fondi propri totali;
- il coefficiente di leva finanziaria.

Il calcolo di questi coefficienti è di tipo transitional, in modo da gestire progressivamente:

- la transizione tra le norme di calcolo di Basilea 2 e quelle di Basilea 3 (le disposizioni transitorie sono state applicate ai fondi propri fino al 1° gennaio 2018 e si applicano agli strumenti di debito ibrido fino al 1° gennaio 2022);
- i criteri di idoneità definiti dal CRR 2 (fino al 28 giugno 2025).

I requisiti applicabili al Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia sono rispettati.

1.2 Vigilanza e perimetro prudenziale

Gli istituti di credito e alcune attività d'investimento accreditate di cui all'allegato 1 della direttiva 2004/39/CE sono soggetti ai coefficienti di solvibilità, di risoluzione e di grandi rischi su base individuale o, se del caso, consolidata.

Con l'entrata in vigore del Single Supervisory Mechanism il 4 novembre 2014, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia è passato sotto la vigilanza prudenziale diretta della Banca Centrale Europea.

Al Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, pertanto, vengono notificati annualmente dalla Banca Centrale Europea (BCE) i requisiti patrimoniali applicabili a seguito dei risultati del processo di revisione e valutazione prudenziale ("SREP").

1.3 Politica patrimoniale

Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia si pone l'obiettivo di mantenere in modo continuativo una dotazione patrimoniale coerente con i requisiti comunicati dal Regolatore nell'ambito del processo SREP, che tenga conto dei requisiti normativi locali, del fabbisogno di fondi propri necessari al finanziamento dello sviluppo commerciale e una riserva di capitale di gestione volta a fronteggiare, a livello attuale e prospettico, avvenimenti imprevisti con impatto negativo sul patrimonio e sulla redditività aziendale.

1.4 Processo di Capital Management

La gestione del patrimonio di vigilanza viene effettuata nell'ambito di un processo di pianificazione denominato *capital planning*.

Il *capital planning* si prefigge di fornire proiezioni sui fondi propri e il consumo di risorse rare (attività ponderate per il rischio e taglia di bilancio) sull'orizzonte a medio termine del piano in corso, sia a livello consolidato che delle singole entità facenti parte del Gruppo, al fine di definire le traiettorie dei coefficienti di solvibilità (CET1, *Tier 1*, coefficiente globale e coefficiente di leva finanziaria) e di risoluzione (MREL).

Il *capital planning* declina gli elementi previsionali della traiettoria patrimoniale, includendovi i progetti di operazioni strutturali, le variazioni normative contabili e prudenziali, nonché le revisioni di modelli applicati alle basi di rischio. Il *capital planning* traduce inoltre la politica di emissione (debiti subordinati e debiti ammissibili ai fini MREL) e di distribuzione tenuto conto degli obiettivi di struttura patrimoniale definiti in linea con la strategia del Gruppo.

Il *capital planning* determina i margini di manovra di cui il Gruppo dispone per svilupparsi. Inoltre, viene utilizzato per definire le diverse soglie di rischio scelte per la propensione al rischio. Il *capital planning* vigila sul rispetto dei diversi requisiti prudenziali ed è funzionale al calcolo dell'Importo Massimo Distribuibile (IMD) come definito dal CRD 5 per i debiti *additional Tier 1*.

Il *capital planning* viene presentato a diverse istanze di governance ed è comunicato alle autorità competenti nell'ambito di scambi regolari oppure per operazioni puntuali (ad esempio richieste di autorizzazioni).

1.5 ICAAP

Nell'ottica di valutare e conservare costantemente fondi propri adeguati a coprire gli eventuali rischi cui è (o potrebbe essere) esposto, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia opera una rilevazione dei requisiti di patrimonio di vigilanza (I° Pilastro) mediante una determinazione del fabbisogno di capitale economico, che si basa sul processo di identificazione dei rischi e la valorizzazione secondo un approccio interno (II° Pilastro).

La gestione del capitale economico viene operata secondo l'interpretazione dei principali testi normativi:

- gli accordi di Basilea;
- la CRD 4 tramite il recepimento nella normativa italiana con Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e succ. agg.;
- le linee applicative dell'Autorità Bancaria Europea;
- le previsioni prudenziali relative all'ICAAP e all'ILAAP e la raccolta armonizzata di informazioni in materia.

La valutazione del fabbisogno di capitale economico è uno degli elementi del processo ICAAP (*Internal Capital Adequacy Assessment Process*), che copre altresì:

- il programma di stress test, per introdurre una visione prospettica dell'impatto di scenari più sfavorevoli sulla rischiosità e sulla solvibilità del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia;
- nonché la gestione dei requisiti patrimoniali all'interno del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia attraverso il capital planning, l'allocazione patrimoniale e la gestione della redditività.

Il Gruppo mantiene una solida architettura complessiva dell'ICAAP integrata nel quadro di gestione delle entità che ne fanno parte e che si caratterizza per le forti interazioni con altri processi strategici quali:

- il **processo di identificazione dei rischi rilevanti**;
- il **processo di budget** che è alla base della valutazione prospettica dei fondi propri, sia in riferimento ad uno scenario centrale (budget e Piano a Medio Lungo Termine) sia in riferimento ad uno scenario stressato (stress budgétaire);
- l'**ILAAP** (Internal Liquidity Adequacy Assessment Process) che definisce il framework relativo alla gestione e al monitoraggio della liquidità per il Gruppo, valutando, come per l'ICAAP, l'adeguatezza del modello di gestione e monitoraggio del rischio liquidità;
- il **Risk Appetite Framework**, che attraverso il censimento dei limiti regolamentari identifica la Risk Capacity di alcuni indicatori strategici (ad es.: CET1 ratio, Total Capital ratio e LCR); definisce le soglie di Risk Tolerance (ovvero la devianza massima consentita rispetto agli obiettivi di Risk Appetite, in corrispondenza dei quali si attivano processi specifici di escalation al fine di rientrare nella normale condotta delle attività) e i livelli di massimo rischio assumibile (risk capacity) per gli indicatori dove non è previsto un minimo regolamentare.

Il legame tra l'ICAAP e gli altri processi strategici del Gruppo è rafforzato anche attraverso la governance dell'intero processo.

Il processo ICAAP del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, svolto sui dati al 31/12/2020, risulta conforme ai "principi" enunciati dalla Banca Centrale Europea nell'ambito della Guida relativa al processo ICAAP ("Guida della BCE sul processo interno di valutazione dell'adeguatezza patrimoniale – ICAAP").

A conclusione del processo ICAAP, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia risulta adeguatamente patrimonializzato per coprire tutti i rischi di I° e II° Pilastro cui è esposto in ottica attuale, prospettica e stressata. Il capitale interno disponibile (CET1 + AT1) copre il fabbisogno di capitale economico nella misura del 130,6%.

1.6 Capitale prudenziale e capitale interno

1.6.1 Capitale prudenziale

Basilea 3 definisce tre livelli di fondi propri:

- il capitale primario di classe 1 o *Common Equity Tier 1* (CET1);
- il capitale di classe 1 (*Tier 1*), costituito dal *Common Equity Tier 1* e dal capitale aggiuntivo di classe 1 o *Additional Tier 1* (AT1);
- i fondi propri totali, che sono costituiti dal capitale di classe 1 e dal capitale di classe 2 o (*Tier 2*).

Le tabelle e le note presentate a seguire comprendono il risultato non distribuito del periodo.

1.6.1.1 Capitale Primario di Classe 1 o *Common Equity Tier 1* (CET1)

Comprende:

- il capitale;
- le riserve, inclusi i sovrapprezzi di emissione, i riporti a nuovo, il risultato al netto delle imposte dopo distribuzione nonché gli altri elementi del risultato totale accumulati, tra cui nello specifico le plusvalenze e minusvalenze latenti sulle attività finanziarie detenute a fini di raccolta e vendita e le differenze di conversione;
- le partecipazioni di minoranza, oggetto di livellamento, se non di esclusione, a seconda che la partecipata sia un istituto di credito idoneo o meno; il livellamento corrisponde all'eccedenza di fondi propri rispetto al livello necessario alla copertura dei requisiti prudenziali della società partecipata e si applica a ogni componente di fondi propri;
- le deduzioni, che comprendono principalmente i seguenti elementi:
 - gli strumenti CET1 detenuti per contratti di liquidità e programmi di rimborso;
 - le attività immateriali, compresi i costi di impianto e di ampliamento e l'avviamento;
 - la *prudent valuation* o "valutazione prudente" che consiste nel rettificare l'importo delle attività e passività dell'istituto se, a livello contabile, non rispecchia una valorizzazione giudicata prudente dalla normativa;
 - le attività fiscali differite (DTA) che dipendono dagli utili futuri legati a disavanzi riportabili a nuovo;
 - gli accantonamenti insufficienti rispetto alle perdite attese per le esposizioni monitorate con il metodo dei rating interni, nonché le perdite attese relative alle esposizioni sotto forma di azioni;
 - gli strumenti di fondi propri detenuti nelle partecipazioni finanziarie inferiori o pari al 10% (cosiddetti investimenti non rilevanti), per l'importo che supera un massimale del 10% dei fondi propri CET1 dell'istituto contraente, a concorrenza della quota di strumenti CET1 sul totale degli strumenti di fondi propri detenuti; gli elementi non dedotti sono considerati nelle attività ponderate per il rischio (ponderazione variabile in funzione della natura degli strumenti e del metodo di Basilea);
 - le attività fiscali differite (DTA) che dipendono dagli utili futuri legati a differenze temporanee per l'importo che supera un massimale individuale del 10% dei fondi propri CET1 dell'istituto; gli elementi non dedotti sono tenuti in conto nelle attività ponderate per il rischio (ponderazione del 250%);
 - gli strumenti di CET1 detenuti nelle partecipazioni finanziarie superiori al 10% (cosiddetti investimenti rilevanti), per l'importo che supera un massimale individuale del 10% dei fondi propri CET1 dell'istituto; gli elementi non dedotti sono considerati nelle attività ponderate per il rischio (ponderazione del 250%);
 - la somma delle attività fiscali differite (DTA) che dipendono dagli utili futuri legati a differenze temporanee e degli strumenti di CET1 detenuti nelle partecipazioni finanziarie superiori al 10%

(cosiddetti investimenti rilevanti), per l'importo che supera un massimale comune del 17,65% dei fondi propri CET1 dell'istituto, una volta calcolati i massimali individuali di cui sopra; gli elementi non dedotti sono considerati nelle attività ponderate per il rischio (ponderazione del 250%);

- le rettifiche richieste dall'autorità di vigilanza ai sensi del II° Pilastro (impegni di pagamento irrevocabili relativi al Fondo di risoluzione unico e al Fondo di garanzia dei depositi e di risoluzione o FGDR).

1.6.1.2 Capitale Aggiuntivo di Classe 1 o *Additional Tier 1* (AT1)

Comprende:

- i fondi propri aggiuntivi di classe 1 (AT1) idonei che corrispondono agli strumenti di debito non redimibile, liberi da qualsiasi stimolo od obbligo di rimborso (in particolare la clausola di rivalorizzazione o *step up clause*);
- le deduzioni dirette di strumenti AT1 (di cui *market making*);
- le deduzioni di strumenti di fondi propri detenuti nelle partecipazioni finanziarie inferiori o pari al 10% (cosiddetti investimenti non rilevanti), per l'importo che supera un massimale del 10% dei fondi propri CET1 dell'istituto contraente, a concorrenza della quota di strumenti AT1 sul totale degli strumenti di fondi propri detenuti; gli elementi non dedotti sono considerati nelle attività ponderate per il rischio (ponderazione variabile in funzione della natura degli strumenti e del metodo di Basilea);
- le deduzioni di strumenti AT1 detenuti nelle partecipazioni finanziarie superiori al 10% (cosiddetti investimenti rilevanti);
- gli altri elementi di fondi propri AT1 o altre deduzioni (tra cui le partecipazioni di minoranza idonee ad AT1).

Gli strumenti AT1 idonei al CRR n. 575/2013 come modificato dal CRR n. 2019/876 (CRR 2) sono soggetti a un meccanismo di assorbimento delle perdite che si attiva allorché il coefficiente CET1 scende al di sotto di una soglia definita in misura almeno pari al 5,125%. Gli strumenti possono essere convertiti in azioni oppure subire una riduzione del valore nominale. È imposta una totale flessibilità dei pagamenti (divieto di meccanismi di remunerazione automatica e/o sospensione del versamento delle cedole a discrezione dell'emittente).

L'importo di strumenti AT1 computato nei coefficienti fully loaded corrisponde agli strumenti di fondi propri aggiuntivi di classe 1 idonei al CRR n. 575/2013 come modificato dal CRR n. 2019/876 (CRR 2).

Gli strumenti AT1 emessi dal Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia prevedono un meccanismo di assorbimento delle perdite che si attiva allorché il coefficiente CET1 del Gruppo scenda al di sotto della soglia del 5,125%.

- Al 31 dicembre 2020, il coefficiente CET1 del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia ammonta al 14,0%. Pertanto, rappresenta una riserva di capitale di 2.413 milioni di euro rispetto alla soglia di assorbimento delle perdite.
- Sul pagamento delle cedole non si applica alcuna restrizione.
- In pari data, gli elementi distribuibili da parte del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia ammontano a 5.006 milioni di euro, di cui 1.888 milioni di euro di riserve distribuibili e 3.118 milioni di euro di sovrapprezzo di emissione.

Il regolamento CRR 2 aggiunge alcuni criteri d'idoneità. Ad esempio, gli strumenti emessi da un istituto con sede nell'Unione Europea soggetti al diritto di un paese terzo devono prevedere una clausola di bail-in per essere idonei. Queste disposizioni si applicano a ciascuna categoria di strumenti di fondi propri AT1 e Tier 2.

Per maggiore leggibilità, questi strumenti sono pubblicati e precisati sul sito Web (<https://gruppo.credit-agricole.it/bilanci-ca-italia>) nell'allegato "Principali caratteristiche degli strumenti di fondi propri".

1.6.1.3 Capitale di Classe 2 (*Tier 2*)

Comprende:

- gli strumenti di debito subordinato con durata minima di 5 anni e per i quali:
 - sono vietati gli incentivi al rimborso anticipato;
 - si applicano percentuali di computabilità decrescenti nel periodo di cinque anni antecedente la scadenza.
- le deduzioni di strumenti *Tier 2* (tra cui *market making*) detenuti direttamente;
- l'eccedenza di accantonamenti rispetto alle perdite attese ammissibili determinate secondo il metodo basato sui rating interni, limitata allo 0,6% delle attività ponderate per il rischio in IRB (*Internal Rating Based*);
- le deduzioni di strumenti di fondi propri detenuti nelle partecipazioni finanziarie inferiori o pari al 10% (cosiddetti investimenti non rilevanti), per l'importo che supera un massimale del 10% dei fondi propri CET1 dell'istituto contraente, a concorrenza della quota di strumenti *Tier 2* sul totale degli strumenti di fondi propri detenuti; gli elementi non dedotti sono considerati nelle attività ponderate per il rischio (ponderazione variabile in funzione della natura degli strumenti e del metodo di Basilea);
- le deduzioni di strumenti *Tier 2* detenuti nelle partecipazioni finanziarie superiori al 10% (cosiddetti investimenti rilevanti), principalmente del settore assicurativo;
- le deduzioni di strumenti idonei emessi da istituti di rilevanza sistemica; questi strumenti detenuti devono essere in primo luogo dedotti dagli impegni ammissibili dell'istituto soggetto ai requisiti del coefficiente TLAC poi, nella misura in cui questi non fossero quantitativamente sufficienti, dagli strumenti di fondi propri di classe 2. Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia non fa parte degli istituti di rilevanza sistemica;
- gli elementi di fondi propri *Tier 2* o altre deduzioni (tra cui le partecipazioni di minoranza idonee al *Tier 2*).

L'importo di strumenti *Tier 2* scelto nei coefficienti fully loaded corrisponde agli strumenti di fondi propri di categoria 2 idonei al CRR n. 575/2013 come modificato dal CRR n. 2019/876 (CRR 2).

Per maggiore leggibilità, questi strumenti sono pubblicati e precisati sul sito Web (<https://gruppo.credit-agricole.it/bilanci-ca-italia>) nell'allegato "Principali caratteristiche degli strumenti di fondi propri".

1.6.1.4 Disposizioni transitorie

Per agevolare l'adeguamento degli istituti di credito al CRR 2/CRD 5, sono state consentite deroghe in via transitoria, grazie all'introduzione progressiva dei trattamenti prudenziali sui fondi propri.

Tutte le disposizioni transitorie sono venute meno al 1° gennaio 2018, ad esclusione delle disposizioni relative agli strumenti di debito ibrido che termineranno il 1° gennaio 2022.

Gli strumenti di debito ibrido che rientravano nei fondi propri secondo la CRD 3 e non vi rientrano più in ragione dell'entrata in vigore della normativa CRD 4, possono, a talune condizioni, beneficiare della clausola di salvaguardia:

- qualsiasi strumento emesso dopo il 31 dicembre 2011 e non conforme alla normativa CRR è escluso dal 1° gennaio 2014;
- gli strumenti con data di emissione anteriore possono, a talune condizioni, rientrare nell'ambito della clausola di salvaguardia ("grandfathering clause") e pertanto vengono progressivamente esclusi nell'arco di un periodo di 8 anni, con un calo del 10% l'anno. Nel 2014, veniva riconosciuto l'80% del capitale globale dichiarato al 31 dicembre 2012, nel 2015 il 70% e così via;

- la parte non riconosciuta può essere inclusa nella categoria inferiore di fondi propri (da AT1 a *Tier 2* ad esempio) se ne soddisfa i criteri.

Il CRR 2 ha integrato queste disposizioni introducendo una nuova clausola di salvaguardia (o “grandfathering clause”): gli strumenti non idonei emessi tra il 1° gennaio 2014 e il 27 giugno 2019 rimangono idonei nelle disposizioni transitorie fino al 28 giugno 2025.

Nella fase transitoria, l'importo di capitale *Tier 1* considerato nei coefficienti corrisponde alla somma:

- dei fondi propri aggiuntivi di classe 1 idonei secondo il regolamento CRR 2 (AT1);
- degli strumenti di fondi propri aggiuntivi di classe 1 idonei secondo il CRR emessi tra il 1° gennaio 2014 e il 27 giugno 2019;
- di una frazione del capitale *Tier 1* non idoneo secondo il CRR emesso prima del 1° gennaio 2014, almeno pari:
 - all'importo prudenziale degli strumenti di capitale *Tier 1* non idonei alla data di chiusura (dopo eventuali call, riscatti, ecc.);
 - al 20% (soglia normativa per l'esercizio 2020) del capitale *Tier 1* esistente al 31 dicembre 2012, che ammontava a 2.811 milioni di euro, ossia un importo massimo riconoscibile di 844 milioni di euro.
 - L'importo di capitale *Tier 1* oltre questa soglia prudenziale è integrato nel capitale *Tier 2* transitional, entro il limite della soglia prudenziale applicabile al capitale *Tier 2*.

Durante la fase transitoria, l'importo del capitale *Tier 2* considerato nei coefficienti corrisponde alla somma:

- del capitale *Tier 2* idoneo secondo il CRR 2;
- degli strumenti di fondi propri di classe 2 idonei secondo il CRR emessi tra il 1° gennaio 2014 e il 27 giugno 2019;
- di una frazione del capitale *Tier 2* non idoneo al CRR emesso prima del 1° gennaio 2014, almeno pari:
 - all'importo prudenziale dei titoli *Tier 2* non idonei alla data di chiusura e, all'occorrenza, del riporto dei titoli *Tier 1* eccedenti rispetto alla soglia del 20% (soglia per l'esercizio 2020) dei titoli *Tier 1* non idonei;
 - al 20% (soglia per il 2020) del capitale *Tier 2* non idoneo secondo il CRR esistente al 31 dicembre 2012; il capitale *Tier 2* non idoneo secondo il CRR esistente al 31 dicembre 2012 ammontava a 857 milioni di euro, ossia un importo massimo riconoscibile di 257 milioni di euro.

Infine, il regolamento Quick Fix del 26 giugno 2020 ha esteso fino al 2024 le disposizioni transitorie del CRR relative alla presa in considerazione nei coefficienti di solvibilità degli impatti connessi all'applicazione dello standard contabile IFRS9.

Capitale prudenziale semplificato (in milioni di euro)	31/12/2020		31/12/2019	
	Phase In	Full	Phase In	Full
Patrimonio netto contabile	6.352	6.352	6.444	6.444
(-) Previsione di distribuzione	(91)	(91)	(2)	(2)
(-) Strumenti AT1 inclusi nel patrimonio netto contabile	(715)	(715)	(715)	(715)
Interessi di minoranza ammissibili	85	85	110	110
(-) <i>Filtri prudenziali</i>	(8)	(8)	(8)	(8)
(-) Altri filtri prudenziali	(1)	(1)	0	0
(-) Deduzioni dall'avviamento e da altre immobilizzazioni immateriali	(1.471)	(1.471)	(1.881)	(1.881)
(-) Imposte differite dipendenti da utili futuri e non derivanti da differenze temporanee	(137)	(137)	(157)	(157)
(-) Insufficienza delle rettifiche per il rischio di credito a fronte delle perdite attese in base al metodo basato sui rating interni e delle perdite attese per le esposizioni in strumenti di capitale	(199)	(199)	(230)	(230)
(-) Eccedenza di strumenti deducibili CET1 di imprese del settore finanziario in cui l'ente detiene un investimento significativo e attività fiscali differite deducibili a seconda degli utili futuri e derivanti da differenze temporanee	0	0	0	0
Altri elementi di CET1	(1)	(1)	1	1
CAPITALE PRIMARIO DI CLASSE 1 (CET1)	3.814	3.814	3.562	3.562
Strumenti di capitale ammissibili AT1	715	715	715	715
Strumenti di capitale non ammissibili AT1 che beneficiano di una clausola grandfathering	0	0	0	0
Altri elementi del <i>Tier 1</i>	10	10	12	11
CAPITALE AGGIUNTIVO DI CLASSE 1	725	725	727	726
CAPITALE DI CLASSE 1 (TIER 1)	4.539	4.539	4.289	4.288
Strumenti di capitale ammissibili <i>Tier 2</i>	839	839	864	864
Strumenti di capitale <i>Tier 2</i> non ammissibili, che beneficiano di una clausola grandfathering	1	0	3	0
Eccedenza degli accantonamenti rispetto alle perdite attese ammissibili secondo il metodo basato sui rating interni	0	0	0	0
Altri elementi del <i>Tier 2</i>	10	10	6	7
CAPITALE DI CLASSE 2	850	849	873	871
TOTALE FONDI PROPRI	5.389	5.388	5.162	5.159

Andamento nel periodo:

Il capitale primario di classe 1 (CET1) ammonta a 3.814 milioni di euro al 31 dicembre 2020 e registra un aumento di 252 milioni di euro rispetto alla fine dell'esercizio 2019.

Le variazioni sono specificate a seguire per singola voce del coefficiente:

- Il patrimonio netto contabile di competenza del Gruppo ammonta a 6.352 milioni di euro, in diminuzione di 92 milioni di euro rispetto alla fine del 2019, principalmente per effetto del risultato d'esercizio, pari ad una perdita di 53 milioni di euro che risente della svalutazione dell'avviamento per 260 milioni di euro a seguito dell'impairment test, parzialmente compensata dall'impatto positivo delle plusvalenze latenti in aumento di 14 milioni di euro. Inoltre, le cedole AT1 pesano sul CET1 per 52 milioni di euro;
- gli interessi di minoranza inclusi nel CET1 ammontano a 85 milioni di euro, in calo di 25 milioni di euro;
- la deduzione per i *filtri prudenziali* ammonta a 8 milioni di euro, in linea con il dato al 31 dicembre 2019;

- le deduzioni per avviamento e altre immobilizzazioni immateriali ammontano a 1.471 milioni di euro, in diminuzione di 410 milioni di euro (di cui 260 milioni per la svalutazione dell'avviamento con un effetto neutro sul ratio, cui si aggiunge l'impatto del nuovo trattamento prudenziale applicato ai software entrato in vigore al 31/12/2020);
- gli altri filtri prudenziali ammontano a 1 milione di euro, pertanto la deduzione risulta in aumento di 1 milione di euro;
- le attività fiscali differite dipendenti da utili futuri e non derivanti da differenze temporanee (DTA perdite) ammontano a 137 milioni di euro, in calo di 20 milioni di euro;
- il disavanzo di accantonamenti rispetto alle perdite attese sulle esposizioni IRB ammonta a 199 milioni di euro, contro 230 milioni di euro al 31 dicembre 2019;
- gli strumenti di CET1 detenuti nelle partecipazioni finanziarie superiori al 10% ammontano a 9 milioni di euro, in linea rispetto al 31 dicembre 2019; le attività fiscali differite (DTA) che dipendono da utili futuri e derivano da differenze temporanee ammontano a 245 milioni di euro, in calo di 51 milioni di euro rispetto al 31 dicembre 2019; questi due elementi beneficiano appieno della franchigia e pertanto sono soggetti a un trattamento in attività ponderate per il rischio al 250%. Nel complesso, la deduzione corrispondente in fondi propri è nulla al 31 dicembre 2020, così come lo era stata al 31 dicembre 2019;
- con riferimento alle deduzioni applicabili ai fondi propri CET1 a titolo di II° Pilastro, la Corte di Giustizia Europea ha annullato questa misura; dunque, gli impegni di pagamento irrevocabili del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, che ammontano a 12 milioni di euro, non sono più sottratti dal CET1.

Il Capitale di Classe 1 (Tier 1) fully loaded ammonta a 4.539 milioni di euro, ossia in aumento di 251 milioni di euro rispetto a quello del 31 dicembre 2019. Oltre all'aumento del CET1 di 252 milioni di euro, questa variazione è altresì imputabile alla diminuzione di 1 milione di euro degli altri elementi del Tier 1, i quali ammontano a 10 milioni di euro, che comprendono la quota di interessi di minoranza a livello di Tier 1 da includere nel capitale di classe 1 consolidato. Stabile l'ammontare di strumenti di capitale idonei quali AT1 che si attestano a 715 milioni di euro.

Il Capitale di Classe 1 (Tier 1) transitional ammonta a 4.539 milioni di euro, in aumento di 250 milioni di euro rispetto al 31 dicembre 2019.

Non risultano in essere titoli che beneficiano di una clausola di grandfathering, come definita dal CRR.

Il Capitale di classe 2 (Tier 2) fully loaded ammonta a 849 milioni di euro ed è in diminuzione di 22 milioni di euro rispetto al 31 dicembre 2019. Questa variazione è imputabile principalmente a quanto segue:

- gli strumenti di capitale idonei quali capitale di classe 2 ammontano a 839 milioni di euro, ossia in calo di 25 milioni di euro rispetto al 31 dicembre 2019, a causa dell'impatto delle quote di ammortamento degli strumenti Tier 2 con scadenza inferiore a 5 anni;
- gli altri elementi del Tier 2 registrano un incremento di 3 milioni di euro;

Il Capitale di Classe 2 (Tier 2) transitional ammonta a 850 milioni di euro, in diminuzione di 23 milioni di euro rispetto al 31 dicembre 2019.

Gli importi transitional e fully loaded sono identici, ad eccezione del debito non idoneo (1 milione di euro dati dagli strumenti tier 2 in grandfathering). **In totale, i fondi propri totali fully loaded** ammontano a 5.388 milioni di euro, in aumento di 229 milioni di euro rispetto al 31 dicembre 2019.

Quanto ai fondi propri totali transitional, ammontano a 5.389 milioni di euro e sono superiori di 227 milioni di euro a quelli del 31 dicembre 2019. Questi fondi propri prudenziali non tengono conto degli strumenti di debito senior non privilegiato.

Evoluzione del capitale prudenziale phase in (in milioni di euro)	31/12/2020 VS 31/12/2019
Capitale Primario di Classe 1 al 31/12/2019	3.562
Aumento di capitale	0
Utile contabile attribuibile dell'esercizio prima della distribuzione	(54)
Previsione di distribuzione	(91)
Utili e perdite rilevati direttamente nel patrimonio netto	0
Interessi di minoranza ammissibili	(25)
<i>Filtri prudenziali</i>	0
Altri filtri prudenziali	(1)
Differenze di avviamento e altre immobilizzazioni immateriali	410
Imposte differite dipendenti da utili futuri e non derivanti da differenze temporanee	20
Ammortamento delle rettifiche per il rischio di credito a fronte delle perdite attese in base al metodo basato sui rating interni e delle perdite attese per le esposizioni in strumenti di capitale	31
Superamento franchigie	0
Altri elementi di CET1	(38)
CAPITALE PRIMARIO DI CLASSE 1 al 31/12/2020	3.814
Capitale Aggiuntivo di Classe 1 al 31/12/2019	727
Emissioni	0
Rimborsi e differenze cambio	0
Altri elementi del <i>Tier 1</i>	(2)
CAPITALE AGGIUNTIVO DI CLASSE 1 al 31/12/2020	725
CAPITALE DI CLASSE 1 al 31/12/2020	4.539
Capitale di Classe 2 al 31/12/2019	873
Emissioni	0
Rimborsi e differenze cambio	(27)
Altri elementi del <i>Tier 2</i>	4
CAPITALE DI CLASSE 2 al 31/12/2020	850
TOTALE FONDI PROPRI AL 31/12/2020	5.389

1.6.2 Capitale interno

Crédit Agricole S.A. ha proposto al Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia una definizione del capitale interno disponibile, visione interna dei fondi propri, a cui viene comparato il fabbisogno di capitale economico nell'ambito di un approccio fondato sul riconoscimento del principio di continuità aziendale.

Su tale base la definizione di capitale interno per il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia corrisponde al capitale di classe 1 - capitale prudenziale CET1 + AT1.

Pertanto la misurazione dell'adeguatezza del proprio capitale interno complessivo a coprire tutti i rischi cui il Gruppo è esposto viene fatta rispetto al Tier 1 (CET1 + AT1). Il processo ICAAP (*Internal Capital Adequacy Assessment Process*) effettuato sui dati al 31/12/2020 ha confermato che il capitale interno disponibile (ovvero il CET1+ AT1) è adeguato a fronteggiare tutti i rischi potenziali ai quali il Gruppo potrebbe essere esposto, tali risultanze sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione di Crédit Agricole Italia del 28 aprile 2021.

1.7 Adeguatezza patrimoniale

L'adeguatezza patrimoniale si basa sui coefficienti di solvibilità, sul coefficiente di leva finanziaria e sui coefficienti di risoluzione. Ognuno di questi coefficienti rapporta un ammontare di fondi propri prudenziali e strumenti idonei ad un'esposizione in termini di rischio, leva finanziaria o stato patrimoniale. Le definizioni e i calcoli di queste esposizioni sono illustrati nella sezione 2 "Composizione e andamento delle attività ponderate per il rischio".

1.7.1 Coefficienti di solvibilità

I coefficienti di solvibilità hanno lo scopo di verificare l'adeguatezza delle varie componenti di fondi propri (CET1, *Tier 1* e fondi propri totali) alle attività ponderate per il rischio derivanti dai rischi di credito, di mercato e operativi. Questi rischi sono calcolati con un approccio standard oppure con un approccio interno (cfr. sezione 2 "Composizione e andamento delle attività ponderate per il rischio").

1.7.1.1 Requisiti prudenziali

I requisiti ai sensi del I° Pilastro sono disciplinati dal regolamento CRR. L'autorità di regolamentazione fissa inoltre, in via discrezionale, requisiti minimi nell'ambito del II° Pilastro.

Requisiti minimi ai sensi del I° Pilastro

I requisiti di fondi propri stabiliti ai sensi del I° Pilastro dal 2015 sono i seguenti:

Requisiti minimi ai sensi del I Pilastro	
Common Equity Tier 1 (CET1)	4,5%
Tier 1 (CET1 + AT1)	6,0%
Totale Fondi Propri (<i>Tier 1 + Tier 2</i>)	8,0%

Requisiti minimi ai sensi del II Pilastro

La Banca centrale europea (BCE) comunica annualmente al Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia i requisiti patrimoniali applicabili a seguito del processo di revisione e valutazione prudenziale ("SREP").

Dal 2017, la BCE ha modificato la metodologia utilizzata, scindendo il requisito prudenziale in due parti:

- un requisito di II° Pilastro o "*Pillar 2 Requirement*" (P2R) che:
 - si applica a tutti i livelli di fondi propri e deve essere costituito integralmente da capitale di classe 1;
 - comporta automaticamente delle restrizioni alle distribuzioni (cedole degli strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1, dividendi, remunerazioni variabili) in caso di mancato rispetto; di conseguenza, questo requisito è pubblico.
- una raccomandazione di II° Pilastro o "*Pillar 2 Guidance*" (P2G) che non è di natura pubblica e deve essere costituita integralmente da capitale di classe 1.

Requisito globale di riserve di capitale e soglia di restrizioni alla distribuzione

La normativa ha previsto l'istituzione di riserve di capitale ad applicazione progressiva:

- la riserva di conservazione (2,5% dei rischi ponderati nel 2020);
- la riserva di capitale anticiclica (coefficiente in linea di principio fisso entro un intervallo da 0 al 2,5%), considerando che la riserva a livello dell'istituto è una media ponderata per i valori esposti al rischio (EAD) pertinenti delle riserve definite a livello di ogni paese in cui ha sede l'istituto; quando il coefficiente di una

riserva di capitale anticiclica è calcolato a livello di uno dei paesi in cui ha sede, la data di applicazione è di 12 mesi al massimo dopo la data di pubblicazione, salvo circostanze eccezionali;

- le riserve per rischio sistemico (comprese tra lo 0% e il 3% nel caso generale e fino al 5% previo accordo della Commissione europea e oltre in via straordinaria); per gli istituti di rilevanza sistemica globale (G-SII) sono comprese tra lo 0% e il 3,5% e per gli altri istituti di rilevanza sistemica (O-SII) sono comprese tra lo 0% e il 2%. Queste riserve non sono cumulative e, in generale, salvo eccezioni, si applica il coefficiente di riserva maggiore. Solo il Gruppo Crédit Agricole rientra tra gli istituti di rilevanza sistemica e dal 1° gennaio 2019 ha una riserva dell'1% (0,75% transitional nel 2018). Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia non è soggetto a questi requisiti.

Queste riserve sono diventate applicabili nel 2016 e devono essere coperte con capitale di classe 1. La riserva di conservazione e le riserve per rischio sistemico sono state applicate con incrementi progressivi annuali fino al 2019 (75% di riserva chiesta nel 2018, 100% nel 2019).

Ad oggi sono stati attivati buffer anticiclici in 6 paesi (rispetto ai 15 dello scorso anno) dalle autorità nazionali competenti. Molti paesi hanno allentato la loro richiesta di un cuscino anticiclico a seguito della crisi del COVID-19. Per quanto riguarda le esposizioni italiane, la Banca d'Italia ha mantenuto questo coefficiente allo 0,00% per tutto il 2020 e lo ha confermato anche per il I° e II° trimestre del 2021.

Tenuto conto della marginalità delle esposizioni che il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia detiene in questi paesi in cui è stato applicato un coefficiente di riserva anticiclica, il coefficiente di riserva di capitale anticiclica ammonta al 0,00%.

Dettaglio del calcolo della riserva di capitale anticiclica (CCYB1):

Dettaglio del calcolo del coefficiente anticiclico (CCYB1) (in milioni di euro)	Esposizioni creditizie generali		Esposizioni del portafoglio di negoziazione		Requisiti patrimoniali					Coefficiente anticiclico (%) 31/12/2020	Coefficiente anticiclico previsto (%) 31/12/2021**
	Approccio standard	Approccio delle valutazioni interni	Somma delle posizioni lunghe e corte nel portafoglio di negoziazione	Valore delle esposizioni del portafoglio di negoziazione per i modelli interni	Esposizioni creditizie generali	Esposizioni del portafoglio di negoziazione	Esposizioni da cartolarizzazione	Totale	Ripartizione per paese (%)		
Germania	3.553.591	2.172.187	0	0	16.892	0	0	16.892	0,00%	0,00%	0,00%
Belgio	1.615.691	574.386	0	0	11.215	0	0	11.215	0,00%	0,00%	0,00%
Bulgaria	73.121	148.114	0	0	194	0	0	194	0,00%	0,50%	0,50%
Danimarca	141.884	0	0	0	108	0	0	108	0,00%	0,00%	0,00%
Francia	159.389.665	5.289.345	0	0	1.040.681	0	0	1.040.681	0,00%	0,00%	0,00%
Hong Kong	374.899	77.821	0	0	1.672	0	0	1.672	0,00%	1,00%	1,00%
Irlanda	202.645	204.219	0	0	712	0	0	712	0,00%	0,00%	0,00%
Islanda	3.250.080	0	0	0	25.608	0	0	25.608	0,00%	0,00%	0,00%
Lituania	8.549.508		0	0	64.347	0	0	64.347	0,00%	0,00%	0,00%
Lussemburgo	168.765.933	185.522	0	0	1.246.758	0	0	1.246.758	0,00%	0,25%	0,50%
Norvegia	499.181		0	0	2.511	0	0	2.511	0,00%	1,00%	1,00%
Repubblica Ceca	97.060	6	0	0	2	0	0	2	0,00%	0,50%	1,00%
Regno Unito	24.404.371	3.805.832	0	0	115.174	0	0	115.174	0,00%	0,00%	0,00%
Slovacchia	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	1,00%	1,50%
Svezia	99.075	167.225	0	0	140	0	0	140	0,00%	0,00%	0,00%
Altri paesi*	329.157.119	27.606.869	0	0	2.329.881	0	0	2.329.881	0,00%	0,00%	0,00%
Totale	700.173.823	40.231.526	0	0	4.855.895	0	0	4.855.895	0,00%	0,000%	0,000%

*Per i quali l'autorità competente non ha stabilito un livello di riserva anticiclica

**Il coefficiente anticiclico previsto al 31/12/2021 si ottiene applicando i coefficienti finora noti, applicabili entro 12 mesi, alla ripartizione dei requisiti di fondi propri per paese del 31/12/2020.

Requisito per la riserva di capitale anticiclica (CCYB2):

Requisito ai sensi del coefficiente anticiclico (in milioni di euro)	31/12/2020	31/12/2019
Importo totale delle esposizioni ponderate per il rischio	27.337	28.550
Coefficiente di capitale anticiclico specifico dell'istituto (tassi)	0,00%	0,00%
Coefficiente di capitale anticiclico specifico dell'istituto (importi)	0	0

In sintesi:

Requisito globale di riserva di capitale	31/12/2020	31/12/2019
Coefficiente di conservazione	2,50%	2,50%
Coefficiente anticiclico	0,00%	0,00%
Riserva per rischio sistemico	0,00%	0,00%
Requisito globale di riserva di capitale	2,50%	2,50%

Il recepimento della normativa di Basilea nella direttiva europea (CRD) ha instaurato un meccanismo di restrizione delle distribuzioni applicabili ai dividendi, agli strumenti AT1 e alle remunerazioni variabili. Il principio dell'Importo Massimo Distribuibile (IMD), somma massima che una banca è autorizzata a destinare a distribuzione, mira a limitare le distribuzioni qualora da esse derivasse il mancato rispetto del requisito globale di riserve di capitale.

La distanza dalla soglia di attivazione dell'IMD corrisponde pertanto alle distanze minime rispettive rispetto ai requisiti SREP di capitale CET1, Tier 1 e fondi propri totali. Con l'applicazione anticipata dell'articolo 104a della CRD 5, il P2R può ora essere coperto dal 75% di capitale di classe 1, di cui almeno il 75% di capitale primario di classe 1. Pertanto, il requisito CET1 di Crédit Agricole Italia è diminuito di 77 bps a partire dal 12 marzo 2020 data di applicazione della decisione del Regolatore.

31/12/2020	Requisito SREP CET1	Requisito SREP Tier 1	Requisito globale di capitale
Requisito minimo di I Pilastro	4,50%	6,00%	8,00%
Requisito di II Pilastro (P2R)	0,98%	1,31%	1,75%
Coefficiente di conservazione	2,50%	2,50%	2,50%
Coefficiente anticiclico	0,00%	0,00%	0,00%
Requisito SREP (a)	7,98%	9,81%	12,25%
Indici di solvibilità phase in (b)	14,0%	16,6%	19,7%
Distanza dal requisito SREP (b-a)	597 pb	679 pb	746 pb
Distanza dalla soglia di attivazione del IMD	597 pb		
	1 632 M€		

Al 31 dicembre 2020, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia dispone di uno scarto di garanzia di 597 punti base sopra la soglia di attivazione dell'IMD, ossia circa 1.632 milioni di euro di capitale CET1.

Alla fine, tenuto conto dei requisiti di I Pilastro, dei requisiti di II Pilastro e del requisito globale di riserve di capitale, il requisito patrimoniale SREP risulta come segue:

Requisito di capitale SREP	31/12/2020	31/12/2019
Requisito minimo di CET1 ai sensi del I Pilastro	4,50%	4,50%
Requisito aggiuntivo di II Pilastro	0,98%	1,75%
Requisito globale di riserva di capitale	2,50%	2,50%
Requisito di CET1	7,98%	8,75%
AT1	1,83%	1,50%
Tier 2	2,44%	2,00%
Requisito globale di capitale	12,25%	12,25%

Di conseguenza, al 31 dicembre 2020 il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia deve rispettare un coefficiente CET1 minimo del 7,98%. Questo livello include i requisiti di I Pilastro e di II Pilastro P2R, integrati dal requisito globale di riserve di capitale (stando alle decisioni note al momento).

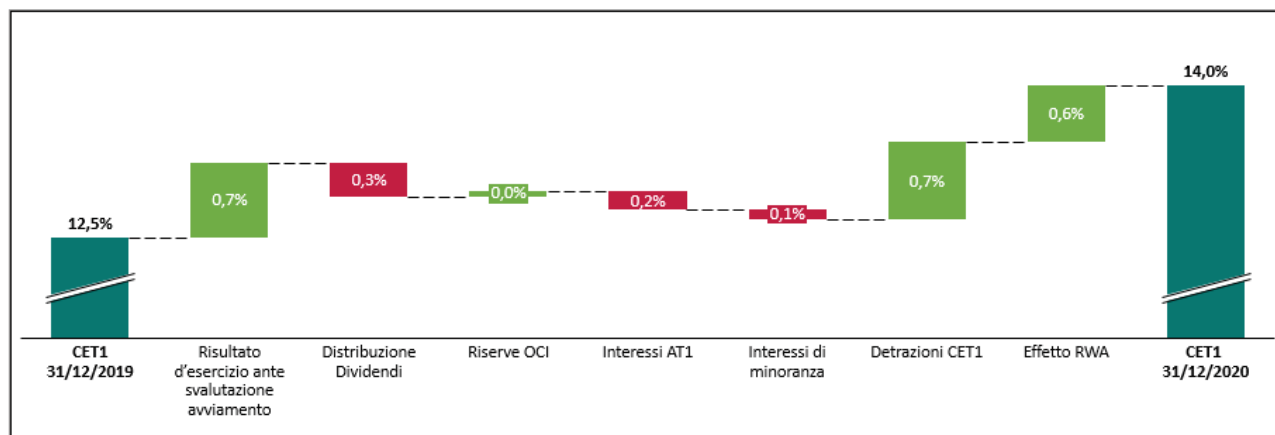
1.7.1.2 Situazione al 31 dicembre 2020

Sintesi ratios prudenziali

Sintesi cifre chiave (in milioni di euro)	31/12/2020			31/12/2019		
	Phase In	Full	Requisiti	Phase In	Full	Requisiti
CAPITALE PRIMARIO DI CLASSE 1 (CET1)	3.814	3.814		3.562	3.562	
CAPITALE DI CLASSE 1 (TIER 1)	4.539	4.539		4.289	4.288	
TOTALE FONDI PROPRI	5.389	5.388		5.162	5.159	
TOTALE ATTIVITÀ DI RISCHIO PONDERATE	27.337	27.337		28.550	28.550	
CET1 RATIO	14,0%	14,0%	7,98%	12,5%	12,5%	8,75%
TIER 1 RATIO	16,6%	16,6%	9,81%	15,0%	15,0%	10,25%
TOTAL CAPITAL RATIO	19,7%	19,7%	12,25%	18,1%	18,1%	12,25%

I requisiti minimi applicabili sono rispettati; il coefficiente CET1 del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia è pari al 14,0%.

Andamento del CET1



Il coefficiente CET1 cresce di +147 punti base (pb) nell'anno, in particolare: +74 pb per l'effetto di minori detrazioni del CET1 (principalmente per l'applicazione del nuovo trattamento prudenziale dei software cui si aggiungono minori DTA perdite e livelli di shortfall), altri effetti positivi sono, inoltre, +72 pb per il computo del risultato d'esercizio 2020 (considerato l'utile gestionale al lordo della svalutazione dell'avviamento in quanto quest'ultima risulta avere un effetto neutro sul ratio), +55 pb per la diminuzione delle RWA nel periodo (grazie anche all'estensione del fattore di supporto alle PMI a partire da giugno 2020) e +5 pb per l'incremento delle riserve OCI nell'anno. In senso contrario, il CET1 risente della distribuzione dei dividendi, degli interessi AT1 e della diminuzione degli interessi di minoranza, con un impatto rispettivamente di -32, -18 e -9 punti base.

1.7.2 Coefficiente di leva finanziaria

1.7.2.1 Quadro normativo

Il coefficiente di leva finanziaria mira a contribuire a preservare la stabilità finanziaria agendo come rete di sicurezza a completamento dei requisiti prudenziali basati sul rischio e limitando l'accumulo di una leva finanziaria eccessiva in periodo di ripresa economica. Il coefficiente di leva finanziaria è stato definito nell'ambito degli accordi di Basilea 3 e recepito nella legislazione europea con l'articolo 429 del CRR, modificato dal regolamento delegato 62/2015 il 10 ottobre 2014 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il 18 gennaio 2015.

Il coefficiente di leva finanziaria è il rapporto tra il capitale di classe 1 e l'esposizione in leva finanziaria, ossia gli elementi dell'attivo e fuori bilancio dopo alcune riclassificazioni sui derivati, le operazioni tra entità affiliate del Gruppo, le operazioni di finanziamento su titoli, gli elementi dedotti dal numeratore e il fuori bilancio.

Dopo la pubblicazione del regolamento europeo CRR 2 nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il 7 giugno 2019, il coefficiente di leva finanziaria diventa un requisito minimo di 1° Pilastro applicabile a partire dal 28 giugno 2021:

- il requisito minimo di coefficiente di leva finanziaria sarà del 3%;
- a questo livello si aggiungerà, a partire dal 1° gennaio 2023, per gli istituti di rilevanza sistemica globale (G-SII), quindi non per il Gruppo Bancario Crédit Agricole, una riserva di coefficiente di leva finanziaria, definita come la metà della riserva sistemica dell'entità;
- infine, il mancato rispetto del requisito di riserva di coefficiente di leva finanziaria comporterà una restrizione di distribuzione e il calcolo di un importo massimo distribuibile (L-IMD).

La pubblicazione del coefficiente di leva finanziaria è obbligatoria dal 1° gennaio 2015 a cadenza almeno annuale: gli istituti possono scegliere di pubblicare un coefficiente fully loaded o transitional. Se l'istituto decide di modificare la propria scelta di pubblicazione, alla prima pubblicazione deve effettuare una riconciliazione dei dati corrispondente a tutti i coefficienti precedentemente pubblicati, con i dati corrispondenti al nuovo indice scelto.

Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia ha scelto l'opzione di pubblicare il coefficiente di leva finanziaria transitional.

1.7.2.2 Situazione al 31 dicembre 2020

Il coefficiente di leva finanziaria del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia ammonta al 6,6% su base *Tier 1* transitional.

Informativa armonizzata sul coefficiente di leva finanziaria (LRCOM)

Modello LRCom - Informativa armonizzata sul coefficiente di leva finanziaria (in milioni di euro)		31/12/2020	31/12/2019
Esposizioni in bilancio (esclusi derivati e SFT)			
1	Elementi in bilancio (esclusi derivati, SFT e attività fiduciarie, ma comprese le garanzie reali)	72.824	62.098
2	(Importi delle attività dedotte nella determinazione del capitale di classe 1)	-1.816	-2.276
3	Totale Esposizioni in bilancio (esclusi derivati, SFT e attività fiduciarie) (somma delle righe 1 e 2) 16.2.2016 L 39/9 Gazzetta ufficiale dell'Unione europea IT	71.009	59.822
Esposizioni su derivati			
4	Costo di sostituzione associato a tutte le operazioni su derivati (al netto del margine di variazione in contante ammissibile)	1.108	788
5	Maggiorazioni per le potenziali esposizioni future associate a tutte le operazioni su derivati (metodo del valore di mercato)	325	287
UE-5a	Esposizione calcolata secondo il metodo dell'esposizione originaria		
6	Lordizzazione delle garanzie reali fornite su derivati se dedotte dalle attività in bilancio in base alla disciplina contabile applicabile		

7	(Deduzione dei crediti per il margine di variazione in contante fornito in operazioni su derivati)		
8	(Componente CCP esentata delle esposizioni da negoziazione compensate per conto del cliente)		
9	Importo nozionale effettivo rettificato dei derivati su crediti venduti		
10	(Compensazioni nozionali effettive rettificate e deduzione delle maggiorazioni per i derivati su crediti venduti)		
11	Totale Esposizioni su derivati (somma delle righe da 4 a 10)	1.433	1.075
Esposizioni su operazioni di finanziamento tramite titoli			
12	Attività SFT lorde (senza rilevamento della compensazione) previa rettifica per le operazioni contabilizzate come vendita	11	5
13	(Importi compensati risultanti dai debiti e crediti in contante delle attività SFT lorde)		
14	Esposizione al rischio di controparte per le attività SFT	7	0
UE-14a	Deroga per SFT: esposizione al rischio di controparte ai sensi dell'articolo 429ter, paragrafo 4, e dell'articolo 222 del regolamento (UE) n. 575/2013		8
15	Esposizioni su operazioni effettuate come agente		
UE-15a	(Componente CCP esentata delle esposizioni su SFT compensate per conto del cliente)		
16	Totale Esposizioni su operazioni di finanziamento tramite titoli (somma delle righe da 12 a 15a)	17	13
Altre esposizioni fuori bilancio			
17	Importo nozionale lordo delle esposizioni fuori bilancio	18.717	3.816
18	(Rettifica per conversione in importi equivalenti di credito)	-14.922	-2.034
19	Totale Altre esposizioni fuori bilancio (somma delle righe 17 e 18)	3.795	1.782
(Esposizioni esentate a norma dell'articolo 429, paragrafi 7 e 14, del regolamento (UE) n. 575/2013 (in e fuori bilancio))			
UE-19a	(Esposizioni infragrupo (su base individuale) esentate a norma dell'articolo 429, paragrafo 7, del regolamento (UE) n. 575/2013 (in e fuori bilancio))		
UE-19b	(Esposizioni esentate a norma dell'articolo 429, paragrafo 14, del regolamento (UE) n. 575/2013 (in e fuori bilancio))*	7.744	
Capitale e misura dell'esposizione complessiva			
20	Capitale di classe 1	4.539	4.289
21	Misura dell'esposizione complessiva del coefficiente di leva finanziaria (somma delle righe 3, 11, 16, 19, UE-19a e UE-19b)	68.510	64.726
Coefficiente di leva finanziaria			
22	Coefficiente di leva finanziaria	6,63%	6,63%
22a	Coefficiente di leva finanziaria (esclusa l'applicazione delle disposizioni transitorie sull'esenzione delle esposizioni verso banca centrale ai sensi dell'articolo 500 ter del regolamento 873/2020)	5,95%	
Scelta delle disposizioni transitorie e importo degli elementi fiduciari eliminati			
UE-23	Scelta delle disposizioni transitorie per la definizione della misura del capitale	transitorio	
UE-24	Importo degli elementi fiduciari eliminati ai sensi dell'articolo 429, paragrafo 11, del regolamento (UE) n. 575/2013		

*Comprese le esposizioni esentate ai sensi dell'articolo 500 ter del regolamento (UE) n.873/2020

Riepilogo della riconciliazione tra attività contabili ed esposizioni del coefficiente di leva finanziaria (LRSUM)

Modello LRSUM - Riepilogo della riconciliazione tra attività contabili e esposizioni del coefficiente di leva finanziaria (in milioni di euro)		31/12/2020	31/12/2019
1	Attività totali come da bilancio pubblicato	76.454	65.654
2	Rettifica per i soggetti consolidati a fini contabili ma esclusi dall'ambito del consolidamento regolamentare	-18	-17
3	(Rettifica per le attività fiduciarie contabilizzate in bilancio in base alla disciplina contabile applicabile ma escluse dalla misura dell'esposizione complessiva del coefficiente di leva finanziaria a norma dell'articolo 429, paragrafo 13, del regolamento (UE) n. 575/2013)	0	

4	Rettifica per gli strumenti finanziari derivati	325	245
5	Rettifica per le operazioni di finanziamento tramite titoli (SFT)	0	8
6	Rettifica per gli elementi fuori bilancio (conversione delle esposizioni fuori bilancio in importi equivalenti di credito)	3.795	1.782
UE-6a	(Rettifica per le esposizioni infragruppo escluse dalla misura dell'esposizione complessiva del coefficiente di leva finanziaria a norma dell'articolo 429, paragrafo 7, del regolamento (UE) n. 575/2013)	0	
UE-6b	(Rettifica per le esposizioni escluse dalla misura dell'esposizione complessiva del coefficiente di leva finanziaria a norma dell'articolo 429, paragrafo 14, del regolamento (UE) n. 575/2013)*	-7.744	
7	Altre rettifiche	-4.301	-2.946
8	Misura dell'esposizione complessiva del coefficiente di leva finanziaria	68.510	64.726

*Comprende le esposizioni esentate ai sensi dell'articolo 500 ter del regolamento (UE) n.873/2020

Gli elementi qualitativi (LRQua) richiesti dal Regolamento di esecuzione (UE) 2016/200 del 15 febbraio 2016 sono i seguenti:

- Il coefficiente di leva finanziaria non è un coefficiente sensibile ai fattori di rischio e pertanto viene considerato come una misura integrativa del dispositivo di gestione della solvibilità (coefficiente di solvibilità / coefficiente di risoluzione) e della liquidità che di fatto limita le dimensioni del bilancio. Nell'ambito del monitoraggio della leva finanziaria eccessiva, viene operato un controllo a livello del gruppo Crédit Agricole che fissa dei vincoli in termini di dimensioni di bilancio per talune attività a scarso utilizzo di attività ponderate per il rischio;
- Il coefficiente di leva finanziaria è in linea rispetto al 31 dicembre 2019; in particolare, la crescita dei fondi propri nel periodo (+251 milioni di euro nell'anno, ossia +6%) è proporzionalmente bilanciata da quella dell'esposizione in leva finanziaria (+3.784 milioni di euro nel periodo, ossia +6%). Inoltre, il coefficiente di leva finanziaria beneficia delle esenzioni delle esposizioni verso banche centrali e di monete e banconote, ai sensi dell'articolo 500 ter del regolamento (UE) n.873/2020 "Quick Fix"; tali rettifiche ammontano al 31 dicembre 2020 a 7.744 milioni di euro, con un impatto positivo sul coefficiente di leva di 68 punti base.

1.7.3 Adeguatezza del capitale economico

Il processo di identificazione dei rischi maggiori punta, in una prima fase, a censire nel modo più esaustivo possibile tutti i rischi suscettibili di incidere sullo stato patrimoniale, il conto economico, i coefficienti prudenziali o la reputazione dell'entità e a classificarli per categoria e sottocategorie, con una tassonomia omogenea e definita per l'intero gruppo Crédit Agricole. In un secondo momento, l'obiettivo è valutare l'importanza di questi rischi in modo sistematico ed esaustivo per identificare i rischi maggiori.

Il processo di identificazione dei rischi maggiori coniuga diverse fonti: un'analisi interna sulla base di informazioni raccolte presso la filiera rischio e altre funzioni di controllo e un'integrazione con dati esterni. Il processo di identificazione è formalizzato per ogni entità e per il Gruppo, coordinato dalla filiera rischi e approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Per ogni rischio maggiore identificato, la quantificazione del fabbisogno di capitale economico viene operata nel seguente modo:

- Le misurazioni di rischi già trattati dal I° Pilastro vengono riviste e, se del caso, integrate da rettifiche di capitale economico;
- I rischi assenti dal I° Pilastro sono oggetto di un calcolo specifico del fabbisogno di capitale economico, basato su approcci interni;
- In generale, le misurazioni di fabbisogno di capitale economico vengono effettuate con un orizzonte di calcolo di almeno un anno;

La coerenza di tutte le metodologie di misurazione del fabbisogno di capitale economico è garantita da una governance specifica a livello del Gruppo.

La misurazione del fabbisogno di capitale economico è integrata da una proiezione sull'anno in corso e dei due anni successivi, in linea con le previsioni del capital planning a tale data, in modo da integrare gli effetti delle principali riforme prudenziali anticipabili.

Per la valutazione del fabbisogno di capitale economico al 31 dicembre 2020 si tiene conto di tutti i rischi maggiori censiti durante il processo di identificazione dei rischi. Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia misura in particolare il rischio di tasso sul portafoglio bancario (comprensivo del rischio base, definito come il rischio indotto da un'evoluzione quantitativamente diversa tra i vari indici del mercato monetario su operazioni a tasso variabile), il rischio di variazione di valore del portafoglio titoli, il rischio di attività e il rischio strategico, il rischio di credito e controparte, il rischio di concentrazione (single name e geosettoriale), il rischio di cambio, il rischio di mercato, il rischio sovrano, il rischio operativo, il rischio emittente, il rischio di prezzo della liquidità, il rischio reputazione e rischio residuo.

Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia si assicura che l'intero fabbisogno di capitale economico sia coperto dal capitale interno disponibile. A livello di Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, il capitale interno disponibile copre il 130,6% del fabbisogno di capitale economico al 31 dicembre 2020.

Il fabbisogno di capitale economico determinato dal Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia viene comunicato con un'informativa dettagliata a Crédit Agricole S.A.

Oltre che sulla sezione quantitativa, l'approccio ICAAP si basa anche su una sezione qualitativa che completa le misurazioni del fabbisogno di capitale economico con indici di esposizione al rischio e di controllo permanente. La sezione qualitativa soddisfa tre obiettivi:

- Valutare il dispositivo di gestione dei rischi e di controllo del perimetro di attuazione del processo ICAAP del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia secondo diversi assi: questa valutazione è una componente del dispositivo d'identificazione dei rischi;
- Se necessario, identificare e formalizzare punti di miglioramento del dispositivo di controllo dei rischi e di controllo permanente, sotto forma di un piano d'azione;
- Identificare eventuali elementi non correttamente valutati nelle misurazioni di ICAAP quantitativo.

1.8 Allegato al capitale prudenziale

1.8.1 Differenza di trattamento delle esposizioni in forma azionaria tra perimetro contabile e perimetro prudenziale

Tipo di esposizione	Trattamento contabile	Trattamento prudenziale Basilea 3 fully loaded
Società partecipate con attività finanziaria	Consolidamento per integrazione globale	Consolidamento per integrazione globale che dà luogo a un requisito patrimoniale per le attività della società partecipata.
Società partecipate con attività finanziaria detenute congiuntamente	Metodo del patrimonio netto	Consolidamento proporzionale.
Partecipazioni > 10% con un'attività finanziaria per natura o un'attività assicurativa	Metodo del patrimonio netto Titoli di partecipazione in istituti di credito	Deduzione del CET1 degli strumenti di CET1, oltre una franchigia limite del 17,65% del CET1. Questa franchigia, applicata dopo il calcolo di una soglia del 10% del CET1, è comune alla parte non dedotta delle attività fiscali differite che dipendono da utili futuri legati a differenze temporanee. Deduzione degli strumenti AT1 e Tier 2 dal totale degli strumenti equivalenti del Gruppo.
Partecipazioni ≤ 10% con un'attività finanziaria o assicurativa	Titoli di partecipazione e titoli detenuti a fini di raccolta e vendita	Deduzione degli strumenti CET1, AT1 e Tier 2, oltre una franchigia limite del 10% del CET1.
Veicoli di cartolarizzazione dell'attività ABCP (<i>Asset-backed commercial paper</i>)	Consolidamento per integrazione globale	Ponderazione in rischio del valore definito con il metodo del patrimonio netto e degli impegni assunti su queste strutture (linee di liquidità e lettere di credito).

DIFFERENZE TRA I PERIMETRI DI CONSOLIDAMENTO CONTABILE E REGOLAMENTARE E CORRISPONDENZA TRA IL BILANCIO DI ESERCIZIO E LE CLASSI DI RISCHIO REGOLAMENTARI (LI1)

31/12/2020 <i>(in milioni di euro)</i>	a	b	c	d	e	f	g	
	Valori contabili riportati nei documenti di bilancio pubblicati	Valori contabili in base al perimetro di consolidamento regolamentare	Valori contabili delle poste in bilancio					Non soggetti ai requisiti in materia di fondi propri o soggetti a deduzione dal capitale
			Soggetti al rischio di credito	Soggetti al CCR	Soggetti allo schema della cartolarizzazione	Soggetti al rischio di mercato		
ATTIVITÀ								
Casse e disponibilità liquide	8.993	8.993	8.993	-	-	-	-	
Attività finanziarie detenute per la negoziazione	95	95	-	-	-	95	-	
Altre attività finanziarie valutate al fair value	3.367	3.367	3.367	-	-	-	-	
Strumenti finanziari derivati	1.027	1.027	-	1.027	-	-	-	
Attività finanziarie valutate al costo ammortizzato	58.466	58.475	58.475	-	-	-	-	
Riserva di rivalutazione dei portafogli coperti in tassi	137	137	137	-	-	-	-	
Attività fiscali correnti e differite	1.455	1.453	1.453	-	-	-	-	
Attività non correnti destinate a cessione e dismissione	5	5	5	-	-	-	-	
Partecipazione nelle aziende contabilizzate con il metodo del patrimonio netto	20	24	24	-	-	-	-	
Attività materiali	952	941	941	-	-	-	-	
Attività immateriali	1.619	1.619	1.619	-	-	-	-	
Altre attività	317	315	315	-	-	-	-	
TOTALE ATTIVITÀ	76.454	76.452	75.330	1.027	-	95	-	
PASSIVITÀ								
Passività finanziarie detenute per la negoziazione	107	107	-	-	-	-	107	
Strumenti finanziari derivati	787	787	-	-	-	-	787	
Passività finanziarie valutate al costo ammortizzato	66.573	66.573	-	-	-	-	66.573	
Differenza di rivalutazione dei portafogli coperti in tassi	465	465	-	-	-	-	465	
Passività fiscali correnti e differite	232	232	-	-	-	-	232	
Accantonamenti	411	411	-	-	-	-	411	
Altre passività	1.380	1.379	-	-	-	-	1.379	
Totale Passività	69.955	69.954	-	-	-	-	69.954	
Totale Patrimonio Netto	6.499	6.498	-	-	-	-	-	
Capitale	979	979	-	-	-	-	-	
Sovrapprezzi di emissione	3.118	3.118	-	-	-	-	-	
Strumenti di capitale	715	715	-	-	-	-	-	
Riserve da valutazione	(48)	(48)	-	-	-	-	-	
Riserve	1.641	1.642	-	-	-	-	-	
Utile dell'esercizio	(53)	(54)	-	-	-	-	-	

Patrimonio pertinenza terzi	148	146	-	-	-	-	-
TOTALE PASSIVITÀ E PATRIMONIO NETTO	76.454	76.452	-	-	-	-	69.954

I valori contabili sul perimetro di consolidamento a fini regolamentari (colonna b) non sono uguali alla somma della loro ripartizione per tipo di rischio (colonna da c a g).

PRINCIPALI FONTI DI DIFFERENZA TRA I VALORI CONTABILI E REGOLAMENTARI DELLE ESPOSIZIONI (LI2)

31/12/2020 (in milioni di euro)		a	b	c	d	e
		TOTALE	Esposizioni soggette a			
			Rischio di credito	CCR	Schema della cartolarizzazione	Rischio di mercato
1	Valore contabile delle attività in base al perimetro di consolidamento regolamentare (come nella tabella EU LI1)	76.454	75.330	1.027	-	95
2	Valore contabile delle passività in base al perimetro di consolidamento regolamentare (come nella tabella EU LI1)	76.454	-	-	-	-
3	Importo netto totale in base al perimetro di consolidamento regolamentare	-	75.330	1.027	-	95
4	Importi fuori bilancio	19.058	2.352	-	-	-
5	Differenze di valutazione	-	-	-	-	-
6	Differenze dovute a regole diverse di compensazione, diverse da quelle già incluse alla riga 2	-	-	-	-	-
7	Differenze dovute al trattamento delle rettifiche di valore	-	-	-	-	-
8	Differenze dovute all'uso di tecniche di attenuazione del rischio di credito (CRM)	-	-	-	-	-
9	Differenze dovute ai fattori di conversione del credito	-	-	-	-	-
10	Differenze dovute alla cartolarizzazione con trasferimento del rischio	-	-	-	-	-
11	Altro	-	-	-	-	-
12	Importi delle esposizioni considerate ai fini regolamentari	-	-	-	-	-

1.8.2 Differenza tra il perimetro di consolidamento contabile e il perimetro di consolidamento a fini di vigilanza prudenziale

L'area di consolidamento prudenziale include sostanzialmente società bancarie, finanziarie e strumentali, controllate direttamente o indirettamente dalla Capogruppo e a cui si applica il metodo del consolidamento integrale.

L'area di consolidamento prudenziale differisce, in modo non significativo, dall'area di consolidamento rilevante ai fini di bilancio redatto secondo i principi contabili IAS/IFRS, per effetto delle seguenti casistiche:

- società strumentali partecipate direttamente e indirettamente in misura pari o superiore al 20% su cui il Gruppo ha un'influenza notevole, alle quali si applica il metodo del patrimonio netto;
- società immobiliari consolidate integralmente ai fini del bilancio IAS/IFRS ma non incluse nel Gruppo Bancario ai fini di Vigilanza.

L'informativa su queste entità, nonché il metodo di consolidamento contabile di queste ultime sono presentati nella nota al bilancio consolidato al 31 dicembre 2020 - Sezione 3 "Area e metodi di consolidamento".

DESCRIZIONE DELLE DIVERGENZE TRA I PERIMETRI DI CONSOLIDAMENTO (LI3: ENTITÀ PER ENTITÀ)

Denominazione dell'entità	Metodo di consolidamento contabile	Metodo di consolidamento regolamentare			Descrizione dell'entità
		Consolidamento globale	Consolidamento proporzionale	Metodo del patrimonio netto	
Crédit Agricole FriulAdria S.p.A.	Globale	X			ATTIVITA' FINANZIARIE ED ASSICURATIVE - Banca
Crédit Agricole Leasing Italia S.r.l.	Globale	X			ATTIVITA' FINANZIARIE ED ASSICURATIVE - Leasing
Sliders S.r.l.	Globale				ALTRE ATTIVITA' DI SERVIZI
Mondo Mutui Cariparma S.r.l. in liquidazione	Globale				ATTIVITA' FINANZIARIE E ASSICURATIVE - Attività dei servizi finanziari, escluse assicurazione e casse pensionistiche
Crédit Agricole Italia OBG S.r.l.	Globale	X			ATTIVITA' FINANZIARIE E ASSICURATIVE - Attività dei servizi finanziari, escluse assicurazione e casse pensionistiche
Credit Agricole Group Solutions S.c.p.a.	Globale	X			INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE
Crédit Agricole Real Estate Italia S.r.l.	Globale				ATTIVITA' IMMOBILIARI
Agricola Le Cicogne S.r.l.	Globale				ATTIVITA' AGRICOLA
San Piero Immobiliare Srl	Globale				ATTIVITA' IMMOBILIARI
San Giorgio Immobiliare S.r.l.	Globale				ATTIVITA' IMMOBILIARI
Le Village by CA Parma S.r.l.	Globale				ALTRE ATTIVITA' DI SERVIZI
Fiere di Parma S.p.A.	MEE				ALTRE ATTIVITA' DI SERVIZI
Le Village by CA Milano S.r.l.	MEE				ALTRE ATTIVITA' DI SERVIZI

2. Composizione e andamento delle attività ponderate per il rischio

2.1 Sintesi delle attività ponderate per il rischio

2.1.1 Attività ponderate per il rischio per tipo di rischio (OV1)

Le attività ponderate per il rischio di credito, i rischi di mercato e il rischio operativo ammontano a 27,3 miliardi di euro al 31 dicembre 2020 contro 28,6 miliardi di euro al 31 dicembre 2019.

		RWA		Requisiti di capitale minimi
		31/12/2020	31/12/2019	31/12/2020
<i>(in milioni di euro)</i>				
1	Rischio di credito (escluso CCR)	24.153	25.286	1.932
2	Di cui con metodo standardizzato	19.909	20.875	1.593
3	Di cui metodo IRB di base (IRB Foundation)	-	-	-
4	Di cui metodo IRB avanzato (IRB Advanced)	4.244	4.411	340
5	Di cui strumenti di capitale con IRB in base al metodo della ponderazione semplice o con l'Internal Model Approach (IMA)	-	-	-
6	CCR	117	73	9
7	Di cui metodo del valore di mercato	-	-	-
8	Di cui esposizione originaria	-	-	-
9	Di cui con metodo standardizzato	-	-	-
10	Di cui con metodo dei modelli interni (IMM)	-	-	-
11	Di cui importo dell'esposizione al rischio per i contributi al fondo di garanzia di una controparte centrale (CCP)	-	-	-
12	Di cui CVA	117	73	9
13	Rischio di regolamento	-	-	-
14	Esposizioni verso le cartolarizzazioni incluse nel portafoglio bancario (tenendo conto del massimale)	-	-	-
15	Di cui con metodo IRB	-	-	-
16	Di cui con metodo della valutazione interna (IAA)	-	-	-
17	Di cui con metodo standardizzato	-	-	-
18	Di cui altro approccio (1250%)	-	-	-
19	Rischio di mercato	9	102	1
20	Di cui con metodo standardizzato	9	102	1
21	Di cui con IMA	-	-	-
22	Grandi esposizioni	-	-	-
23	Rischio operativo	3.058	3.088	245
24	Di cui con metodo base	-	-	-
25	Di cui con metodo standardizzato	3.058	3.088	245
26	Di cui con metodo avanzato	-	-	-
27	Importi al di sotto delle soglie per la deduzione (soggetti a fattore di ponderazione del rischio del 250 %)	-	-	-
28	Rettifiche per l'applicazione della soglia minima	-	-	-
29	TOTALE	27.337	28.550	2.187

2.2 Rischio di credito e di controparte

Definizioni:

- **probabilità di default (PD):** probabilità di default di una controparte su un periodo di un anno;
- **esposizioni al rischio (EAD):** importo dell'esposizione in caso di inadempienza. La nozione di esposizione comprende l'esposizione di bilancio nonché una quota degli impegni fuori bilancio;
- **perdita in caso di default (LGD):** rapporto tra la perdita subita su un'esposizione in caso di insolvenza di una controparte e l'importo dell'esposizione al momento dell'insolvenza;
- **esposizioni lorde:** importo dell'esposizione (bilancio + fuori bilancio), post effetti di compensazione e ante applicazione delle tecniche di riduzione del rischio di credito (garanzie reali e personali) e ante applicazione del fattore di conversione creditizia (CCF);
- **fattore di conversione creditizia (CCF):** rapporto tra l'importo non ancora utilizzato di un impegno, che si stima sarà prelevato in caso di insolvenza, e l'importo non ancora utilizzato dell'impegno, il cui importo è calcolato in funzione del limite autorizzato o, eventualmente, non autorizzato quando superiore;
- **perdite attese (EL):** l'importo della perdita media che la banca stima di dover rilevare entro un anno sul proprio portafoglio crediti;
- **attività ponderate per il rischio (RWA):** l'importo delle attività ponderate per il rischio si ottiene applicando a ogni valore esposto al rischio un coefficiente di ponderazione. Questo coefficiente dipende dalle caratteristiche dell'esposizione e del metodo di calcolo scelto (IRB o standard);
- **rettifiche di valore:** svalutazione individuale corrispondente alla perdita di valore di un attivo legato al rischio di credito rilevata in contabilità direttamente sotto forma di passaggio a perdita parziale, oppure tramite un conto di rettifica;
- **valutazioni creditizie esterne:** valutazioni creditizie istituite da un organismo esterno di valutazione di credito riconosciuto conformemente al regolamento (CE) n. 1060/2009.

Nella sezione I viene presentata una visione generale dell'andamento del rischio di credito e di controparte seguita da un punto più dettagliato sul rischio di credito nella sezione II, per tipo di metodo prudenziale: approccio standard e metodo IRB. Il rischio di controparte è esaminato nella sezione III e poi nella sezione IV dedicata alle tecniche di riduzione del rischio di credito e di controparte.

Per quanto non espressamente previsto nel presente documento si rimanda a quanto riportato nel Bilancio consolidato 2020 del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.

IMPORTO NETTO TOTALE E MEDIO DELLE ESPOSIZIONI (CRB-B)

		31/12/2020		31/12/2019	
		Valore netto delle esposizioni a fine periodo	Esposizioni medie nette durante il periodo (1)	Valore netto delle esposizioni a fine periodo	Esposizioni medie nette durante il periodo (2)
<i>(in milioni di euro)</i>					
1	Amministrazioni centrali o banche centrali	-	-	-	-
2	Enti	-	-	-	-
3	Imprese	-	-	-	-
4	Di cui: Finanziamenti specializzati	-	-	-	-
5	Di cui: PMI	-	-	-	-
6	Al dettaglio	27.090	26.302	25.235	25.003
7	Garantite da beni immobili	19.028	18.528	17.882	17.476
8	Di cui: PMI	2.055	2.020	2.054	2.026
9	Di cui: non PMI	16.972	16.509	15.828	15.450
10	Rotative qualificate	75	85	97	102
11	Altre al dettaglio	7.987	7.689	7.257	7.425
12	Di cui: PMI	5.766	5.451	5.072	5.257
13	Di cui: non PMI	2.221	2.238	2.185	2.168
14	Strumenti di capitale	-	-	-	-
15	Totale con metodo IRB	27.090	26.302	25.235	25.003
16	Amministrazioni centrali o banche centrali	20.389	17.642	12.457	11.963
17	Amministrazioni regionali o autorità locali	267	265	261	249
18	Organismi del settore pubblico	66	92	125	126
19	Banche multilaterali di sviluppo	-	-	-	-
20	Organizzazioni internazionali	-	-	-	-
21	Enti	9.392	9.846	9.692	9.048
22	Imprese	27.590	26.597	25.288	25.460
23	Di cui: PMI	9.663	9.401	9.278	9.812
24	Al dettaglio	1.841	1.801	1.643	1.566
25	Di cui: PMI	1.234	1.154	1.104	1.010
26	Garantite da ipoteche su beni immobili	3.526	3.477	3.741	3.643
27	Di cui: PMI	1.343	1.306	1.420	1.385
28	Esposizioni in stato di default	746	786	846	1.163
29	Posizioni associate a un rischio particolarmente elevato	566	649	741	195
30	Obbligazioni garantite	-	-	-	-
31	Crediti verso enti e imprese con una valutazione del merito di credito a breve termine	-	-	-	-
32	Organismi di investimento collettivo	200	211	205	199
33	Strumenti di capitale	456	463	471	477
34	Altre posizioni	1.884	1.876	1.859	1.825
35	Totale con metodo standardizzato	66.922	63.705	57.328	55.913
36	TOTALE	94.013	90.007	82.563	80.917

(1) la media 2020 è calcolata a partire dai dati stabiliti alla data di chiusura di ciascuno dei 4 trimestri 2020

(2) la media 2019 è calcolata a partire dai dati stabiliti alla data di chiusura di ciascuno dei 4 trimestri 2019

Le Esposizioni nette (calcolate prima dell'applicazione del CCF) si attestano al 31 dicembre 2020 a 94.013 milioni di euro, in crescita di 11.449 milioni di euro rispetto all'anno precedente. Le esposizioni trattate con i metodi avanzati registrano un incremento di 1.855 milioni di euro a/a principalmente sulle esposizioni garantite da immobili del segmento Non PMI. Le esposizioni trattate con metodo standardizzato crescono di 9.594 milioni di euro in particolar modo sul segmento "Amministrazioni centrali o banche centrali" che registra una crescita di 7.932 milioni di euro, legata all'incremento degli impieghi garantiti dallo Stato e del portafoglio titoli.

2.2.1.1 Esposizioni per area geografica

La ripartizione per area geografica è calcolata sull'importo totale delle esposizioni del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA DELLE ESPOSIZIONI (CRB-C)

(in milioni di euro)		EUROPA			ASIA	NORD AMERICA	AMERICA CENTRALE E SUD AMERICA	AFRICA E MEDIO ORIENTE	TOTALE
		Francia	Italia	Altro	Altro	Altro			
1	Amministrazioni centrali o banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Entità del settore pubblico	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Imprese	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Al dettaglio	6	27.044	40	-	-	-	-	27.090
5	Strumenti di capitale	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Totale con metodo IRB 31/12/2020	6	27.044	40	-	-	-	-	27.090
	Totale con metodo IRB 31/12/2019	7	25.191	37	-	-	-	-	25.235
7	Amministrazioni centrali o banche centrali	0	20.389	0	-	-	-	-	20.389
8	Amministrazioni regionali o autorità locali	-	267	-	-	-	-	-	267
9	Organismi del settore pubblico	-	66	0	-	-	-	-	66
10	Banche multilaterali di sviluppo	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Organizzazioni internazionali	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Enti	1.835	7.228	329	-	-	-	-	9.392
13	Imprese	22	26.844	724	-	-	-	-	27.590
14	Al dettaglio	3	1.681	157	-	-	-	-	1.841
15	Garantite da ipoteche su beni immobili	2	3.501	22	-	-	-	-	3.526
16	Esposizioni in stato di default	1	741	4	-	-	-	-	746
17	Posizionio associate a un rischio particolarmente elevato	0	566	0	-	-	-	-	566
18	Obbligazioni garantite	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Crediti verso enti e imprese con una valutazione del merito di credito a breve termine	-	-	-	-	-	-	-	-
20	Organismi di investimento collettivo	-	200	0	-	-	-	-	200
21	Strumenti di capitale	143	312	0	-	-	-	-	456
22	Altre posizioni	1	1.870	14	-	-	-	-	1.884
23	Totale con metodo standardizzato 31/12/2020	2.007	63.665	1.251	-	-	-	-	66.922
	Totale con metodo standardizzato 31/12/2019	1.473	54.305	1.550	-	-	-	-	57.328
24	TOTALE 31/12/2020	2.013	90.709	1.290	-	-	-	-	94.013
	TOTALE 31/12/2019	1.480	79.496	1.587	-	-	-	-	82.563

Al 31 dicembre 2020, l'importo totale delle esposizioni sul perimetro indicato sopra è di 94.013 milioni di euro, contro 82.563 milioni di euro al 31 dicembre 2019. Le esposizioni trattate con approccio standard ammontano a 66.922 milioni di euro (in crescita rispetto ai 57.328 milioni dell'anno precedente), quelle trattate con i rating interni sono invece pari a 27.090 milioni di euro (in crescita rispetto ai 25.235 milioni di euro del 2019). Indipendentemente dall'approccio prudenziale (rating interni e metodo standard), sulla Clientela Retail le esposizioni del Gruppo sono concentrate su 2 paesi: Italia e Francia rappresentano il 96% delle esposizioni.

2.2.1.2 Esposizioni in stato di default e rettifiche di valore

QUALITÀ CREDITIZIA DELLE ESPOSIZIONI PER CATEGORIA DI ESPOSIZIONE E STRUMENTO (CR1-A)

31/12/2020		Valori lordi di		Rettifiche di valore su crediti	Valori netti
		Esposizioni in stato di default	Esposizioni non in stato di default		
<i>(in milioni di euro)</i>					
1	Amministrazioni centrali o banche centrali	-	-	-	-
2	Enti	-	-	-	-
3	Imprese	-	-	-	-
4	Di cui: Finanziamenti specializzati	-	-	-	-
5	Di cui : PMI	-	-	-	-
6	Al dettaglio	1.232	26.529	672	27.090
7	Garantite da beni immobili	406	18.771	150	19.028
8	Di cui : PMI	178	1.938	61	2.055
9	Di cui : non PMI	228	16.833	89	16.972
10	Rotative qualificate	17	69	11	75
11	Altre al dettaglio	809	7.689	510	7.987
12	Di cui : PMI	692	5.510	436	5.766
13	Di cui : non PMI	117	2.179	75	2.221
14	Strumenti di capitale	-	-	-	-
15	Totale con metodo IRB 31/12/2020	1.232	26.529	672	27.090
	Totale con metodo IRB 31/12/2019	1.307	24.650	722	25.235
16	Amministrazioni centrali o banche centrali	-	20.403	13	20.389
17	Amministrazioni regionali o autorità locali	-	267	1	267
18	Organismi del settore pubblico	-	66	0	66
19	Banche multilaterali di sviluppo	-	-	-	-
20	Organizzazioni internazionali	-	-	-	-
21	Enti	-	9.394	2	9.392
22	Imprese	-	27.740	150	27.590
23	Di cui: PMI	-	9.737	74	9.663
24	Al dettaglio	-	1.869	28	1.841
25	Di cui: PMI	-	1.251	17	1.234
26	Garantite da ipoteche su beni immobili	-	3.565	40	3.526
27	Di cui: PMI	-	1.359	15	1.343
28	Esposizioni in stato di default	1.454	-	709	746
29	Posizioni associate a un rischio particolarmente elevato	-	871	305	566
30	Obbligazioni garantite	-	-	-	-
31	Crediti verso enti e imprese con una valutazione del merito di credito a breve termine	-	-	-	-
32	Organismi di investimento collettivo	-	202	2	200
33	Strumenti di capitale	-	456	0	456
34	Altre posizioni	-	1.884	-	1.884
35	Totale con metodo standardizzato 31/12/2020	1.454	66.718	1.250	66.922
	Totale con metodo standardizzato 31/12/2019	1.715	57.018	1.405	57.328
36	TOTALE 31/12/2020	2.687	93.247	1.922	94.013
	TOTALE 31/12/2019	3.022	81.668	2.127	82.563

Le esposizioni in default si attestano a 2.687 milioni di euro, in riduzione di 335 milioni rispetto al 2019 principalmente sulla componente standard. In crescita di 11.579 milioni di euro le esposizioni non in default che si attestano a 93.247 milioni di euro. Le rettifiche su crediti sono pari a 1.922 milioni di euro, in riduzione di 205 milioni di euro rispetto al 2019.

QUALITÀ DELLE ESPOSIZIONI DI CREDITO PER SETTORE O TIPO DI CONTROPARTE (CR1-B)

31/12/2020		Valori lordi di		Rettifiche di valore su crediti	Valori netti
		Esposizioni in stato di default	Esposizioni non in default		
<i>(in milioni di euro)</i>					
1	Agricoltura, silvicoltura e pesca	54	1.098	34	1.118
2	Attività estrattive	8	27	8	27
3	Attività manifatturiere	451	6.885	341	6.995
4	Produzione e distribuzione	31	508	24	515
5	Costruzioni	660	849	362	1.147
6	Commercio all'ingrosso e al dettaglio	291	2.417	215	2.492
8	Trasporto e magazzinaggio	71	635	55	651
9	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	114	677	58	733
10	Informazione e comunicazione	14	404	12	406
11	Istruzione	1	33	1	33
12	Attività immobiliari	476	1.425	239	1.662
13	Finanza e assicurazioni	38	6.208	36	6.210
15	Attività professionali, scientifiche e tecniche	60	868	39	888
16	Attività amministrative e servizi di supporto	27	1.688	16	1.699
17	Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria	-	0	0	0
18	Attività dei servizi sanitari e di assistenza sociale	5	200	5	200
19	Altri servizi alla persona escluso Amministrazioni Pubbliche	-	24.812	385	24.427
20	Privati	-	-	-	-
21	Arte, spettacoli e tempo libero	25	78	13	90
22	Altri servizi	362	44.436	77	44.720
23	TOTALE 31/12/2020	2.687	93.247	1.922	94.013
24	TOTALE 31/12/2019	3.022	81.668	2.127	82.563

QUALITÀ DELLE ESPOSIZIONI CREDITIZIE PER AREA GEOGRAFICA (CR1-C)

31/12/2020		Valori lordi di		Rettifiche di valore su crediti	Valori netti
		Esposizioni in stato di default	Esposizioni non in stato di default		
<i>(in milioni di euro)</i>					
1	EUROPA	2.687	93.247	1.922	94.013
2	Francia	2	2.013	2	2.013
3	Italia	2.674	89.944	1.909	90.709
4	Regno Unito	-	-	-	-
5	Germania	-	-	-	-

6	Lussemburgo	-	-	-	-
7	Svizzera	-	-	-	-
8	Paesi Bassi	-	-	-	-
9	Altri (EUROPA)	11	1.290	11	1.290
10	ASIA E OCEANIA	-	-	-	-
11	Giappone	-	-	-	-
12	Altri (ASIA E OCEANIA)	-	-	-	-
13	NORD AMERICA	-	-	-	-
14	Stati Uniti	-	-	-	-
15	Altri (NORD AMERICA)	-	-	-	-
16	AMERICA CENTRALE E SUD AMERICA	-	-	-	-
17	AFRICA E MEDIO ORIENTE	-	-	-	-
18	TOTALE 31/12/2020	2.687	93.247	1.922	94.013
	TOTALE 31/12/2019	3.022	81.668	2.127	82.563

DISTRIBUZIONE DELLE ESPOSIZIONI PER FASCE DI SCADUTO (CR1-D)

31/12/2020 <i>(in milioni di euro)</i>		Valori lordi				
		≤ 30 giorni	> 30 giorni ≤ 90 giorni	> 90 giorni ≤ 180 giorni	> 180 giorni ≤ 1 anno	> 1 anno
1	Crediti	56	80	28	131	2.267
2	Titoli di debito	-	-	-	-	-
3	Totale Esposizioni	2.401	80	28	131	2.267

31/12/2019 <i>(in milioni di euro)</i>		Valori lordi				
		≤ 30 giorni	> 30 giorni ≤ 90 giorni	> 90 giorni ≤ 180 giorni	> 180 giorni ≤ 1 anno	> 1 anno
1	Crediti	599	224	91	199	2.614
2	Titoli di debito	-	-	-	-	-
3	Totale Esposizioni	599	224	91	199	2.614

Le esposizioni scadute da un massimo di 90 giorni rappresentano, al 31 dicembre 2020, il 5% del totale delle esposizioni scadute, in riduzione rispetto al 22% del 31 dicembre 2019.

ESPOSIZIONI DETERIORATE E RISTRUTTURATE (CR1-E)

31/12/2020 <i>(in milioni di euro)</i>		Valore lordo delle esposizioni non deteriorate e deteriorate							Riduzioni di valore accumulate o variazioni accumulate del fair value (valore equo) dovute al rischio di credito e accantonamenti				Garanzie reali e finanziarie ricevute	
		Di cui non deteriorate ma scadute > 30 giorni ≤ 90 giorni	Di cui forborne non deteriorate	Di cui deteriorate			Sulle esposizioni non deteriorate	Sulle esposizioni deteriorate		Sulle esposizioni deteriorate	Di cui: Esposizioni forborne			
				Di cui: in stato di default	Di cui: impaired	Di cui: forborne		Di cui: forborne	Di cui: forborne					
10	Titoli di debito	11.151	-	-	-	-	-	-	(14)	-	-	-	-	-
20	Finanziamenti	52.260	80	440	3.050	3.050	3.050	1.355	(294)	(34)	(1.561)	(613)	1.077	527
30	Esposizioni fuori bilancio	3.870	-	-	93	93	93	-	14	-	19	-	49	-

Valore lordo delle esposizioni non deteriorate e deteriorate	Riduzioni di valore accumulate o variazioni accumulate del fair value (valore equo) dovute al rischio di credito e accantonamenti	Garanzie reali e finanziarie ricevute
--	---	---------------------------------------

31/12/2019			Di cui non deteriorate ma scadute > 30 giorni <= 90 giorni	Di cui forborne non deteriorate	Di cui deteriorate			Sulle esposizioni non deteriorate		Sulle esposizioni deteriorate		Sulle esposizioni deteriorate	Di cui: Esposizioni forborne	
					Di cui: in stato di default	Di cui: impaired	Di cui: forborne	Di cui: forborne	Di cui: forborne					
<i>(in milioni di euro)</i>														
10	Titoli di debito	7.744	-	-	-	-	-	(9)	-	-	-	-	-	
20	Finanziamenti	53.508	224	634	3.478	3.478	3.478	1.536	(239)	(34)	(1.828)	(695)	1.159	466
30	Esposizioni fuori bilancio	3.928	-	-	126	126	-	-	13	-	21	-	65	-

QUALITÀ CREDITIZIA DELLE ESPOSIZIONI RISTRUTTURATE (TEMPLATE 1)

31/12/2020		Valore contabile lordo/importo nominale delle esposizioni oggetto di misure di concessione				Rettifiche di valore cumulate, variazioni negative cumulate del fair value (valore equo) dovute al rischio di credito e accantonamenti		Garanzie reali ricevute e garanzie finanziarie ricevute sulle esposizioni oggetto di misure di concessione	
		Esposizioni oggetto di misure di concessione non deteriorate	Esposizioni oggetto di misure di concessione deteriorate		Su esposizioni oggetto di misure di concessione non deteriorate	Su esposizioni oggetto di misure di concessione deteriorate	g	h	
Di cui in stato di default	Di cui impaired		e	f					
<i>(in milioni di euro)</i>									
		a	b	c	d	e	f	g	h
5	Disponibilità liquide presso banche centrali e altri depositi a vista	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Prestiti e anticipazioni	440	1.355	1.355	1.355	(34)	(613)	908	527
20	Banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-
30	Amministrazioni pubbliche	-	-	-	-	-	-	-	-
40	Enti creditizi	-	-	-	-	-	-	-	-
50	Altre società finanziarie	0	19	19	19	(0)	(12)	1	1
60	Società non finanziarie	304	1.143	1.143	1.143	(28)	(553)	650	397
70	Famiglie	136	193	193	193	(7)	(48)	256	129
80	Titoli di debito	-	-	-	-	-	-	-	-
90	Impegni all'erogazione di finanziamenti	-	-	-	-	-	-	-	-
100	Totale	440	1.355	1.355	1.355	(34)	(613)	908	527

QUALITÀ DELLE RISTRUTTURAZIONI (TEMPLATE 3)

31/12/2020		Valore contabile lordo/Importo nominale											
		Esposizioni non deteriorate				Esposizioni deteriorate							
		Non scadute o scadute da ≤ 30 giorni	Scadute da > 30 giorni e ≤ 90 giorni	Inadempienze probabili che non sono scadute o sono scadute da ≤ 90 giorni	Scadute da > 90 giorni e ≤ 180 giorni	Scadute da > 180 giorni e ≤ 1 anno	Scadute da > 1 anno e ≤ 2 anni	Scadute da > 2 anni e ≤ 5 anni	Scadute da > 5 anni e ≤ 7 anni	Scadute da > 7 anni	Di cui in stato di default		
<i>(in milioni di euro)</i>													
5	Disponibilità liquide presso banche centrali e altri depositi a vista	8.632	8.632	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Prestiti e anticipazioni	49.210	49.130	80	3.050	625	28	131	307	897	447	616	3.050
20	Banche centrali	12	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30	Amministrazioni pubbliche	280	280	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0
40	Enti creditizi	144	144	-	4	4	-	-	-	-	-	-	4
50	Altre società finanziarie	5.935	5.934	0	31	10	0	2	4	8	2	5	31
60	Società non finanziarie	18.026	18.020	6	2.307	473	17	93	205	652	366	502	2.307
70	Di cui PMI	8.780	8.776	4	1.950	377	14	71	169	586	302	431	1.950
80	Famiglie	24.812	24.739	73	708	137	11	36	98	238	79	109	708
90	Titoli di debito	11.151	11.151	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
100	Banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
110	Amministrazioni pubbliche	10.980	10.980	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
120	Enti creditizi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
130	Altre società finanziarie	146	146	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
140	Società non finanziarie	25	25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
150	Esposizioni fuori bilancio	3.777			93								
160	Banche centrali	-			-								
170	Amministrazioni pubbliche	14			0								
180	Enti creditizi	620			-								
190	Altre società finanziarie	364			0								
200	Società non finanziarie	2.517			89								
210	Famiglie	263			3								
220	TOTALE	72.770	68.913	80	3.143	625	28	131	307	897	447	616	3.050

Il coefficiente di NPL lordo (calcolato dividendo l'importo della colonna (d) riga (10) per la somma degli importi che figurano nella colonna (d) riga (10) e nella colonna (a) riga (10)) si attesta al 5,8%.

ESPOSIZIONI RISTRUTTURATE PER CATEGORIA DI CREDITO (TEMPLATE 4)

		Valore contabile lordo/valore nominale						Rettifiche di valore cumulate, variazioni negative cumulate del fair value (valore equo) dovute al rischio di credito e accantonamenti						Cancellazioni parziali cumulate	Garanzie reali ricevute garanzie finanziarie ricevute	
		Esposizioni non deteriorate			Esposizioni deteriorate			Esposizioni non deteriorate – Rettifiche di valore cumulate e accantonamenti			Esposizioni deteriorate – Rettifiche di valore cumulate, variazioni negative cumulate del fair value (valore equo) dovute al rischio di credito e accantonamenti				Su esposizioni non deteriorate	Su esposizioni deteriorate
		Di cui stadio 1	Di cui stadio 2	Di cui stadio 3	Di cui stadio 2	Di cui stadio 3	Di cui stadio 1	Di cui stadio 2	Di cui stadio 3	Di cui stadio 2	Di cui stadio 3					
												Di cui stadio 1	Di cui stadio 2		Di cui stadio 3	
31/12/2020 (in milioni di euro)																
5	Disponibilità liquide presso banche centrali e altri depositi a vista	8.632	8.632	-	-	-	-	(0)	(0)	-	-	-	-	-	-	-
10	Prestiti e anticipazioni	49.210	46.075	3.134	3.050	-	3.050	(294)	(95)	(199)	(1.561)	-	(1.561)	(39)	35.425	1.077
20	Banche centrali	12	12	-	-	-	-	(0)	(0)	-	-	-	-	-	-	-
30	Amministrazioni pubbliche	280	254	25	0	-	0	(1)	(0)	(1)	(0)	-	(0)	-	5	-
40	Enti creditizi	144	143	1	4	-	4	(1)	(1)	(0)	(1)	-	(1)	-	1	-
50	Altre società finanziarie	5.935	5.906	29	31	-	31	(9)	(6)	(4)	(20)	-	(20)	(1)	4.276	4
60	Società non finanziarie	18.026	16.541	1.486	2.307	-	2.307	(170)	(64)	(106)	(1.267)	-	(1.267)	(30)	8.345	699
70	Di cui PMI	8.780	7.758	1.022	1.950	-	1.950	(105)	(36)	(69)	(1.094)	-	(1.094)	-	5.726	673
80	Famiglie	24.812	23.219	1.593	708	-	708	(113)	(24)	(89)	(272)	-	(272)	(8)	22.798	374
90	Titoli di debito	11.151	11.146	5	-	-	-	(14)	(13)	(0)	-	-	-	-	-	-
100	Banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
110	Amministrazioni pubbliche	10.980	10.980	-	-	-	-	(13)	(13)	-	-	-	-	-	-	-
120	Enti creditizi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
130	Altre società finanziarie	146	146	-	-	-	-	(0)	(0)	-	-	-	-	-	-	-
140	Società non finanziarie	25	20	5	-	-	-	(0)	(0)	(0)	-	-	-	-	-	-
150	Esposizioni fuori bilancio	3.777	3.555	223	93	-	93	14	5	8	19	-	19	-	876	49
160	Banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
170	Amministrazioni pubbliche	14	10	4	0	-	0	0	0	0	-	-	-	-	2	-
180	Enti creditizi	620	618	2	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	185	-
190	Altre società finanziarie	364	322	42	0	-	0	1	1	0	-	-	-	-	50	-
200	Società non finanziarie	2.517	2.375	141	89	-	89	9	4	5	18	-	18	-	481	46
210	Famiglie	263	229	34	3	-	3	3	0	3	0	-	0	-	159	2
220	TOTALE	72.770	69.408	3.362	3.143	-	3.143	(295)	(104)	(191)	(1.542)	-	(1.542)	(39)	35.425	1.126

GARANZIE REALI OTTENUTE ACQUISENDONE IL POSSESSO E MEDIANTE PROCEDIMENTI ESECUTIVI (TEMPLATE 9)

		Garanzie reali ottenute acquisendone il possesso	
		Valore al momento della rilevazione iniziale	Variazioni negative cumulate
31/12/2020			
1	Immobili, impianti e macchinari	-	-
2	Diversi da immobili, impianti e macchinari	-	-
3	Immobili residenziali	-	-
4	Immobili non residenziali	-	-
5	Beni mobili (autoveicoli, natanti ecc.)	-	-
6	Strumenti rappresentativi di capitale e di debito	-	-
7	Altro	-	-
8	Totale	-	-

ESPOSIZIONI CON METODO AVANZATO (RC3)

		Esposizioni non garantite - Valore contabile	Esposizioni garantite - Valore contabile	Esposizioni garantite da garanzie reali		
				Esposizioni garantite da garanzie reali	Esposizioni garantite da garanzie finanziarie	Esposizioni garantite da derivati su crediti
31/12/2020		a	b	c	d	e
1	Totale finanziamenti	14.151	38.109	27.789	10.320	-
2	Totale titoli di debito	11.151	-	-	-	
3	Totale esposizioni	25.302	38.109	27.789	10.320	-
5	Di cui in stato di default	n.d.	n.d.			

2.3.1.1 *Tecniche di mitigazione del rischio di credito*

All'interno del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, la mitigazione del rischio di credito viene perseguita tramite la stipulazione di contratti accessori o l'adozione di adeguati strumenti e tecniche di attenuazione.

In particolare, le attività di raccolta e gestione delle garanzie sono regolate da specifici processi, con la chiara definizione di ruoli, responsabilità e controlli a presidio. Puntuale attenzione viene posta all'adeguatezza delle regole e delle procedure di monitoraggio della persistenza dei requisiti delle garanzie (certezza giuridica, tempestività di realizzo e congruità del loro valore rispetto all'esposizione).

Gli standard di valutazione degli immobili in garanzia delle esposizioni creditizie del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia recepiscono le linee guida ABI tempo per tempo vigenti, in quanto redatte tenendo conto dei più recenti principi applicati in ambito regolamentare internazionale ("international valuation standards" e "european valuation standards").

Nel mese di dicembre 2020 è stato dato corso ad un aggiornamento delle Politiche, con l'obiettivo di un ulteriore rafforzamento del framework complessivo. Le principali novità introdotte sono:

- la definizione di criteri di rotazione degli incarichi (massimo 2 consecutivi);
- la differenziazione della tipologia di perizia in funzione della tipologia di immobile e l'ampliamento delle fattispecie per le quali vengono richieste perizie di tipo completo (cd. "Full");
- l'ampliamento dei contenuti della perizia (ivi compresa un più ampia disclosure sui metodi di valutazione) e della documentazione necessaria per il processo di perizia, in funzione della tipologia di immobile e dello stato di sviluppo;
- il rafforzamento dei requisiti professionali in capo ai valutatori, prevedendo in particolare la Certificazione RICS;
- la differenziazione delle metodologie di valutazione in funzione della tipologia dell'immobile e l'integrazione dei criteri ESG;
- la possibilità di una maggiore frequenza di aggiornamento delle valutazioni in presenza di contesto di mercato negativo;

- il rafforzamento dei presidi volti ad assicurare la qualità delle perizie, con particolare riferimento ai processi di assegnazione degli incarichi, alle metodologie e ai criteri di valutazione adottati dai periti esterni nonché alle attività di controllo;
- una migliore formalizzazione del framework dei controlli con protocolli interni volti a definirne modalità, frequenza, tipologia e reportistica periodica di sintesi.

Sempre nel corso dell'anno sono stati proseguite le attività progettuali finalizzate allo sviluppo di un nuovo applicativo, che permetterà di gestire, tramite un unico workflow, i processi di qualificazione e valutazione delle garanzie in modo automatizzato, di creare un repository unico delle garanzie contenente tutte le informazioni ad esse legate, consentendo quindi agli utilizzatori di condividere il patrimonio informativo in tempo reale, con una considerevole riduzione dei tempi e dei costi operativi.

Fornitori di protezione

Nella maggior parte dei casi le garanzie utilizzate rientrano in due macro-tipologie (escluse garanzie infragrupo): le assicurazioni di credito all'esportazione sottoscritte dalla Banca e le garanzie incondizionate di pagamento.

I principali fornitori di garanzie personali sono Sace S.p.A. e il Fondo di Garanzia per le PMI.

IMPORTO DELLE ESPOSIZIONI LORDE E DEI VALORI ESPOSTI AL RISCHIO NEL METODO DEL RATING INTERNO AL 31 DICEMBRE 2020 (CR10)

Strumenti di capitale in base al metodo della ponderazione semplice						
Categorie	Importo in Bilancio	Importo Fuori Bilancio	Fattore di Ponderazione del Rischio	Importo dell'esposizione	RWA	Requisiti di Capitale
	a	b	c	d	e	f
Esposizioni in strumenti di Private Equity			190%	0	0	0
Esposizioni in strumenti di capitale negoziati in mercati			290%	0	0	0
Altre esposizioni in strumenti di capitale			370%	0	0	0
Totale				0	0	0

IMPORTO DELLE ESPOSIZIONI LORDE E DEI VALORI ESPOSTI AL RISCHIO NEL METODO DEL RATING INTERNO AL 31 DICEMBRE 2019 (CR10)

Strumenti di capitale in base al metodo della ponderazione semplice						
Categorie	Importo in Bilancio	Importo Fuori Bilancio	Fattore di Ponderazione del Rischio	Importo dell'esposizione	RWA	Requisiti di Capitale
	a	b	c	d	e	f
Esposizioni in strumenti di Private Equity			190%	0	0	0
Esposizioni in strumenti di capitale negoziati in mercati			290%	0	0	0
Altre esposizioni in strumenti di capitale			370%	0	0	0
Totale				0	0	0

Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia adotta l'approccio standard per le esposizioni su azioni. Al 31/12/2020 tali esposizioni ammontano a 456 milioni di euro cui corrisponde un uguale importo di RWA.

3. Attività impegnate e non impegnate

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

3.1 Informativa qualitativa

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

Complessivamente il ratio sulle attività impegnate risulta al 31 dicembre 2020 del 28,7% di poco superiore al 27,6% del 30 giugno 2020.

Le principali tipologie di attività vincolate sono:

- **crediti retail:** i crediti sono utilizzati come garanzia o come sottostante a operazioni di finanziamento a lungo termine. La mobilizzazione è volta all'ottenimento di rifinanziamento a condizioni vantaggiose sia attraverso il ricorso a finanziamenti BCE sia attraverso operazioni di mercato a medio lungo termine che permettono di diversificare le fonti di liquidità ottenendo durate più lunghe e raccolta più stabile. In dettaglio:
 - **covered bond:** un pool di crediti ipotecari delle banche del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia è stato utilizzato come collaterale per l'emissione di nominali 8.250 milioni in obbligazioni bancarie garantite sul mercato (8.868,8 milioni di euro di attività collateralizzate, di cui 7.308,6 rappresentati da mutui ipotecari residenziali e 1.560,2 costituiti da liquidità, come descritto nella sezione "cash")
 - **cartolarizzazioni - covered bond autoritenuti:** un pool di crediti ipotecari della Capogruppo Crédit Agricole Italia era stato ceduto nell'ambito di operazioni di cartolarizzazione "RMBS" che sono state smontate in data 01.12.2020; un pool di crediti ipotecari del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia è stato utilizzato per l'emissione di covered bond riacquistati interamente dalla Capogruppo. Al fine della presente informativa sono stati considerati come impegnati solamente i crediti sottostanti ai covered bond autoritenuti utilizzati come garanzia per il rifinanziamento da Banca Centrale Europea; a fronte di una raccolta da BCE pari a complessivi 9.500 milioni di euro sono stati posti in pegno 1.708,2 milioni di euro di crediti ipotecari residenziali.
- **altri crediti:** sono considerati come impegnati 503,6 milioni di euro di crediti erogati a piccole e medie imprese e sottostanti ad operazioni di rifinanziamento in essere con Banca Europea degli Investimenti e con Cassa Depositi e Prestiti. Inoltre sono considerati come impegnati 7.187,1 milioni di euro di crediti concessi ad enti pubblici, imprese e clientela retail a fronte di raccolta BCE (conferiti con procedura ABACO POOL).
- **titoli di debito:** i titoli di stato in portafoglio di proprietà vengono utilizzati per un valore contabile complessivo pari a 3.079,4 milioni di euro, nel dettaglio: 3.007,4 milioni mobilizzati a fronte di raccolta BCE congiuntamente ad altre tipologie di attivo dettagliate precedentemente, 59,7 milioni come collaterale per l'emissione di assegni circolari; 12,3 milioni mobilizzati a fronte del valore di mercato delle operazioni in derivati conseguenti ad accordi di collateralizzazione.
- **cash:** 1.891,1 milioni di euro di liquidità come collaterale a fronte del programma di emissione di covered bond, 247,5 milioni come garanzie fornite ai sistemi di clearing e settlement su prodotti derivati, 12,3 milioni a garanzia del Fondo di Risoluzione.

Grado di utilizzo delle attività al 31.12.2020

Crediti Retail (9.016,82 Mio €)	Altri crediti (7.690,69 Mio €)	Totale Attivo di Bilancio 76.453,62 (Mio €)
Titoli di Stato e di Istituzioni Finanziarie (3.079,40 Mio €)	Cash (2.150,91 Mio €)	Collaterale Ricevuto (0 Mio €)
Totale attività impegnate = 21.937,81 Mio €		76.453,62 Mio €
		Asset Encumbrance Ratio al 31/12/2020 28,7%

3.2 Informativa quantitativa

Sulla base delle disposizioni emanate dall'EBA ("Guidelines on disclosure of encumbered and unencumbered assets" del 27 giugno 2014) a seguito del disposto della CRR (art. 443), le istituzioni devono indicare la quantità di beni vincolati e non vincolati suddivise per tipologia di attività. Gli attivi vincolati sono attività in bilancio che sono concessi in pegno o ceduti senza cancellazione o altrimenti gravati da vincoli, nonché le garanzie ricevute che soddisfano le condizioni per il riconoscimento in bilancio del cessionario. Le informazioni riportate di seguito fanno riferimento ai dati puntuali al 31 dicembre 2020.

Attivi impegnati e non impegnati al 31 dicembre

	Attivi impegnati (valore contabile)	Attivi impegnati (fair value)	Attivi non impegnati (valore contabile)	Attivi non impegnati (fair value)
Attivi del soggetto dichiarante	21.937.808		54.515.810	
Strumenti di capitale	-		289.784	289.784
Titoli di debito	3.079.396	3.079.396	8.233.126	8.233.126
Crediti	16.707.505		42.176.331	
Altre attività	2.150.906		3.816.570	

Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia non presenta, al 31 dicembre 2020, garanzie reali ricevute o titoli di debito emessi diversi da obbligazioni garantite proprie e da ABS che non soddisfino le condizioni per la rilevazione sul bilancio del cessionario in conformità alla disciplina contabile applicabile.

Da ultimo sono indicate le passività associate ad attività o garanzie ricevute vincolate.

Passività associate ad attività, garanzie ricevute o propri titoli vincolati al 31 dicembre 2020

	Passività associate	Attivi, collaterali a garanzia o propri titoli vincolati
	010	040
Valore contabile passività garantite	18.703.742	21.937.808

4. Politica Di Remunerazione (art. 450 CRR)

Le informazioni che seguono sono tratte dal Documento di Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia per l'anno 2021, redatto in attuazione della vigente normativa di vigilanza nazionale ed europea.

4.1 Governance in materia di remunerazione

CRÉDIT AGRICOLE S.A.	
GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA	
ORGANI SOCIALI Assemblea dei Soci Consiglio di Amministrazione Collegio Sindacale Comitato Remunerazioni Comitato di Audit per il Controllo Interno	FUNZIONI AZIENDALI Governo Affari Legali e Societari Governo Finanza e Bilancio Direzione Risorse Umane Direzione Rischi e Controlli Permanenti Direzione Compliance Direzione Organizzazione e Strategie Direzione Internal Audit

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

- a) Governo societario
- b) Governo organizzativo

Governo Societario

Fermo restando il vigente quadro normativo nazionale di riferimento – al quale si fa esplicito riferimento e richiamo – il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia orienta e allinea le proprie politiche di remunerazione con quelle adottate dalla Capogruppo Crédit Agricole.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il Comitato inoltre:

- collabora, per le tematiche di propria competenza, con gli altri Comitati endoconsiliari, coordinandosi con gli stessi, in particolare con il Comitato di Audit per il Controllo 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;

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

- esamina preventivamente la relazione annuale sulle politiche di remunerazione, che dovrà essere successivamente sottoposta all'iter di approvazione di ciascuna Entità del Gruppo.

Il Regolamento del Comitato prevede che i lavori siano coordinati da un Presidente, scelto tra i consiglieri indipendenti. Ai lavori del Comitato partecipano, senza diritto di voto, il Presidente del Collegio Sindacale (o altro sindaco da quest'ultimo designato) ed il Vice Direttore Generale Funzionamento e Trasformazione (o persona da questi delegata). Alle riunioni del Comitato possono essere chiamati a partecipare, senza diritto di voto, su invito del Presidente, altri soggetti esterni al Comitato al fine di riferire su argomenti di competenza o la cui presenza possa risultare di supporto al migliore funzionamento del Comitato. In particolare, nell'ambito del processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, deve essere previsto il coinvolgimento del Risk Manager, individuato nel Responsabile della Direzione Rischi e Controlli Permanenti (o persona da questi delegata), al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dal GBCAI secondo metodologie coerenti con quelle adottate per la gestione dei rischi.

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

Il Comitato Remunerazioni, alla data di redazione del presente documento, risulta così composto: Evelina Christillin (Presidente), Michel Mathieu e Lamberto Frescobaldi Franceschi Marini (membri effettivi). Durante l'anno 2020, ai lavori del Comitato hanno partecipato il Presidente del Collegio Sindacale (o altro sindaco da quest'ultimo designato), il Vice Direttore Generale Funzionamento e Trasformazione (o persona da questi delegata) e, su invito del Presidente, altri soggetti esterni al Comitato al fine di riferire su argomenti di competenza o la cui presenza potesse risultare di supporto al migliore funzionamento del Comitato stesso.

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 2020 il Comitato Remunerazioni si è riunito 5 volte², affrontando i seguenti temi principali:

- documento di Politiche di Remunerazione di Gruppo per l'anno 2020;
- autovalutazione del "personale più rilevante" 2019;
- informativa sul rapporto 2:1 tra remunerazione variabile e fissa per il Personale di Vertice;
- attivazione dei sistemi di incentivazione economica per l'anno 2019;
- remunerazione variabile relativa all'anno 2019 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;
- posizione retributiva dell'ex Direttore Generale di Crédit Agricole Carispezia;
- interventi retributivi per i Responsabili di Direzione di Crédit Agricole Italia;
- informativa su rifusione oneri fiscali in favore della Responsabile della Direzione Rischi e Controlli Permanenti;
- sistema di incentivazione economica dell'anno 2019 per la rete commerciale: integrazioni relative all'erogazione dei premi;
- sistemi di incentivazione economica per l'anno 2020: linee guida;
- Sistema di Performance Management (MbO) del Personale di Vertice per l'anno 2020;
- retention plan 2020 – 2022 a favore di specifici profili manageriali considerati strategici;

² Le riunioni del Comitato Remunerazioni, nel corso dell'anno 2020, si sono svolte nelle giornate del: 3 febbraio, 17 marzo, 24 aprile, 21 settembre, 1 dicembre.

- approvazione del Regolamento Management by Objectives del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia;
- informativa su remunerazione variabile erogata nei mesi di novembre 2019 e novembre 2020, riferita alle quote in strumenti finanziari assegnate negli anni precedenti;
- informativa in merito all'evoluzione normativa in tema di politiche di remunerazione a livello europeo o nazionale.

Le politiche di remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia si allineano a quelle definite dalla Capogruppo Crédit Agricole – specie per le risorse rientranti nei perimetri di gestione diretta (componenti del Comex e appartenenti al c.d. Cercle 1), assicurando la coerenza con il quadro regolamentare di riferimento. La Capogruppo Crédit Agricole declina le politiche di remunerazione sul proprio ambito di competenza e formula politiche di remunerazione applicabili a tutte le entità del Gruppo.

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

- le politiche di remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, assicurando che:
 - esse siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
 - i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché dei codici etici e/o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti conformi;
 - siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative e/o codici etici e/o di condotta;
 - la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- gli esiti del procedimento di identificazione del "personale più rilevante" e dell'eventuale procedimento di esclusione del "personale più rilevante", rivedendone periodicamente i criteri;
- le linee guida dei sistemi di incentivazione del personale, definiti nell'ambito delle politiche di remunerazione di cui al punto precedente;
- i sistemi di remunerazione e incentivazione per le "figure di vertice";
- lo stanziamento complessivo da destinare, nell'ambito della politica di budget, all'erogazione della componente variabile della remunerazione, nelle sue diverse forme, nonché alla realizzazione di eventuali interventi meritocratici nell'ambito del sistema premiante, verificando che lo stesso sia coerente rispetto alla situazione finanziaria dell'entità e del Gruppo e che non limiti la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Le politiche di remunerazione, definite dai Consigli di Amministrazione delle singole entità, vengono presentate alle Assemblee degli Azionisti di ciascuna Banca del Gruppo per la definitiva approvazione.

Governo Organizzativo

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

In particolare, la **Funzione Risorse Umane 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, Capogruppo Crédit Agricole e Assemblea dei Soci) per lo svolgimento delle attività di loro competenza; collabora con la Funzione di Conformità per assicurare, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure

di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo; realizza il necessario raccordo con le differenti strutture operative del Gruppo coinvolte nei diversi processi riconducibili alla materia delle politiche di remunerazione.

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

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

- siano coerenti con gli obiettivi strategici di breve, medio e lungo termine e con il livello di patrimonializzazione e di liquidità delle Banche e del Gruppo;
- contribuiscano alla definizione dei perimetri di riferimento (*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 Gruppo;
- siano strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della rispettiva entità in un'ottica di lungo periodo.

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

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

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

In linea con le indicazioni dell'Autorità di Vigilanza, infine, la **Funzione Revisione Interna** (Direzione Internal Audit) verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa applicabile, informando l'Assemblea 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 pattuizioni – di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia presso altri intermediari.

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

4.2 Il principio di segmentazione

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

Si identificano, in particolare, i seguenti cluster:

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

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 Group Solutions ed i Responsabili delle strutture di Governo della Capogruppo Crédit Agricole Italia.

Si segnala, sul punto, che in relazione ai criteri gestionali applicati dalla Capogruppo Crédit Agricole, l'Amministratore Delegato (nonché *Senior Country Officer* di Crédit Agricole in Italia) è componente effettivo del Comex di Crédit Agricole e unitamente ai Vice Direttori Generali di Crédit Agricole Italia, ai Direttori Generali di Crédit Agricole FriulAdria e di Crédit Agricole Group Solutions, appartiene al c.d. Cerchio 1.

3. Altro Personale Dirigente.

Il restante personale dirigente – e non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo – ammonta a n. 93 unità alla data del 31.12.2020 (pari allo 0,96% del totale dei dipendenti del Gruppo).

4. Personale delle Funzioni Aziendali di Controllo.

Il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo è pari a n. 251 unità alla data del 31.12.2020.

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. 9.369 unità alla data del 31.12.2020.

6. Collaboratori Esterni.

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

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

In coerenza con le indicazioni della normativa di vigilanza, annualmente si dà corso al processo di autovalutazione per l'identificazione del "personale più rilevante". Il processo viene realizzato, a livello di Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, dalle Funzioni Risorse Umane, Gestione Rischi e Organizzazione, con la verifica e validazione della Funzione Conformità, allo scopo di assicurare coerenza rispetto al quadro normativo di riferimento.

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

Le società del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia partecipano attivamente al processo di identificazione del "personale più rilevante" per il Gruppo, condotto dalla Capogruppo Crédit Agricole Italia, forniscono a quest'ultima le informazioni necessarie e si attengono alle indicazioni ricevute.

Il processo di autovalutazione realizzato con dati al 31/12/2020 per le politiche di remunerazione del 2021 e redatto dalla Capogruppo Crédit Agricole Italia per tutte le entità del Gruppo, è stato 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. In relazione all'evoluzione normativa in materia, l'identificazione del "personale più rilevante" realizzato con dati al 31/12/2021 per le politiche di remunerazione 2022 dovrà necessariamente tenere in

considerazione le previsioni della Direttiva 2019/878/UE (CRD V) e le definizioni contenute nei Requisiti Standard Regolamentari dell'EBA (EBA/RTS/2020/05), attualmente in fase di approvazione da parte della Commissione Europea.

Il processo di autovalutazione prevede la definizione di:

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

Gli esiti dell'analisi effettuata sono opportunamente motivati e formalizzati nel "Documento di autovalutazione per l'identificazione delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente".

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

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

Il processo di autovalutazione per l'identificazione del "personale più rilevante" viene coordinato dall'Area Compensation Pianificazione e Policy, 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 ai criteri previsti dalla normativa tempo per tempo vigente;
- riunione e/o consultazione del Gruppo di Lavoro, a cui partecipano i rappresentanti di tutte le funzioni aziendali coinvolte nel processo, al fine di analizzare i dati raccolti e realizzare il processo di identificazione e/o di esclusione dalla categoria del "personale più rilevante";
- presentazione dei risultati e condivisione degli stessi con le competenti funzioni aziendali appartenenti al Gruppo di Lavoro;
- presentazione e condivisione dei risultati al Comitato Remunerazioni e alla Capogruppo Crédit Agricole.

L'esito del processo sopra illustrato è inserito all'interno della Sezione V del documento "Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia – Anno 2021", sottoposto all'approvazione dei Consigli di Amministrazione delle entità del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia e delle Assemblee dei Soci delle Banche del Gruppo. Con riferimento al processo di identificazione del "personale più rilevante" precisiamo, come già indicato in precedenza, che l'autovalutazione realizzata con dati al 31/12/2020 per le politiche di remunerazione del 2021 è stata condotta sulla base del Regolamento Europeo n. 604/2014 in quanto, al momento della rilevazione, l'iter di approvazione della nuova normativa di riferimento non risultava ancora completato.

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 *Material Risk Takers*, risultante dal processo di autovalutazione condotto alla data del 31.12.2020.

C.A. ITALIA		C.A. FRIULADRIA	
NEW RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS	NEW RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS
VICE DIR. G.IN. FUNZIONAM. E TRASFORMAZ. DIR. AFFARI SOCIETARI E B.A.D. IGANS DIR. COMUNICAZIONE DIR. PRIVATE BANKING - Istituti DIR. RETALI E CRESITA DIR. SCD - SENIOR CO UNTRY OF SICOR AREA DIGITAL E PAYMENTS - QUANTITATIVO DIR. FINANZIARIE COMMERCIALI PRIVATE DIR. REGIONALE ROMAGNA - quantitativo	GOVERNO RISORSE UMANE, ORGAN. E STRATEGIE DIR. RECUPERO E AFFARI SOCIETARI DIR. PRIVATE BANKING E COMM. FINANZIARI COORD. COMM. RETALI E CRESITA DIR. RIS. AZIONI ESTERNE STAFF A.D. - COORDINATORE COMPLIANCE STAFF A.D. - qua riservato AREA CONSULENTI FINANZIARI AREA DIGITAL - qua riservato DIR. CONCESSIONE RILIEVE PRODUTTIVE DIR. PIANI F. COMM. LE PRIVATE E COMM. FIN.	SER. ADVISORY DEL CREDITO AREA PRIVATE - qua riservato	AREA PRIVATE - qua riservato
STRUTTURE: 9	STRUTTURE: 11	STRUTTURE: 1	STRUTTURE: 1
DIFF. CA ITALIA (STRUTTURE): - 2		DIFF. CA FRIULADRIA (STRUTTURE): -	
DIFF. CA ITALIA (MEMBRI CE/CDA): + 1		DIFF. CA FRIULADRIA (MEMBRI CE/CDA): - 1	
DIFF. RISK TAKERS CA ITALIA: - 1		DIFF. RISK TAKERS CA FRIULADRIA: - 1	
C.A. GROUP SOLUTIONS			
NEW RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS	NEW RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS
STRUTTURE: -	STRUTTURE: -	STRUTTURE: -	STRUTTURE: -
DIFF. CA CA GROUP SOLUTIONS (STRUTTURE): -		DIFF. CA CA GROUP SOLUTIONS (MEMBRI CE/CDA): -	
DIFF. RISK TAKERS CA GROUP SOLUTIONS: -		DIFF. RISK TAKERS CA GROUP SOLUTIONS: -	
C.A. LEASING ITALIA			
NEW RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS	NEW RISK TAKERS	OLD RISK TAKERS
STRUTTURE: -	STRUTTURE: -	STRUTTURE: -	STRUTTURE: -
DIFF. CALIT (STRUTTURE): -		DIFF. CALIT (MEMBRI CE/CDA): -	
DIFF. RISK TAKERS CALIT: -		DIFF. RISK TAKERS CALIT: -	
TOTALE GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA: 120 (92 STRUTTURE + 28 MEMBRI CE/CDA)			

4.4 Sistemi e strumenti di remunerazione

La remunerazione dei componenti degli Organi Sociali

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

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

Nessuna forma di remunerazione variabile – ossia legata ai risultati aziendali - è prevista a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica (Presidente, Consiglieri esecutivi e Consiglieri non esecutivi ad eccezione dell'Amministratore Delegato legato da un rapporto di lavoro dipendente) e controllo, allo scopo di garantire la completa indipendenza nello svolgimento del loro incarico.

In particolare per i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica e di 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 strategica e alla funzione di controllo.

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

In dettaglio:

- per i **Consiglieri di Amministrazione** 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 Crédit Agricole, fatte salve diverse pattuizioni individuali, non ricevono i compensi previsti per la carica.

- per il **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 dipendente

La Remunerazione rappresenta 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.

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

Remunerazione fissa: 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) i *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*.
- d) le eventuali componenti corrisposte, in favore dei dipendenti del Gruppo Crédit Agricole interessati dalla mobilità internazionale, per neutralizzare gli effetti negativi collegati ai diversi regimi normativi e fiscali in vigore tra il paese di provenienza e il paese di assegnazione, comunque tali da non creare incentivi all'assunzione di rischi e non collegate alle *performance* aziendali;
- e) le componenti volte a compensare oneri specifici (ad es. quelli collegati al disagio logistico), ma comunque tali da non creare incentivi all'assunzione di rischi e non collegate alle *performance* aziendali.

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;

- il premio aziendale il cui corrispettivo, definito in sede sindacale in base ai criteri ed ai parametri previsti dal CCNL, 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. Il premio Aziendale può essere previsto anche in favore del Personale di Vertice e del restante personale Dirigente e per entrambe le categorie viene erogato, nel rispetto delle intese sindacali, privilegiando la modalità welfare;
- i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- i *carried interest* come qualificati dalle disposizioni, in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD);
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

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 Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, 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%). In coerenza con le disposizioni di vigilanza, si precisa che gli importi pattuiti tra la banca e il personale (sia quello più rilevante sia quello non rilevante) a titolo di patto di non concorrenza per la parte che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa non sono soggetti alle regole di collegamento con la performance e i rischi, di differimento, di uso degli strumenti finanziari e di pay-mix.

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 (Piani 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). Si precisa che l'erogazione degli importi collegati agli accordi di retention costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette, tra l'altro, alla regola sul limite al rapporto variabile/fisso. Ai fini del calcolo di questo limite, l'importo riconosciuto è computato con il criterio "pro rata lineare", oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta. Si precisa che allo stesso membro del personale non possono essere riconosciuti più retention bonus sulla base delle medesime ragioni, né simultaneamente sulla base di ragioni diverse.

Gli importi sopra evidenziati sono soggetti alle disposizioni specifiche previste dalla Circolare di Banca d'Italia 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 Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia 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 netti.

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

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 Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia 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 Crédit Agricole non fa, di norma, venir meno il diritto alla corresponsione delle quote spettanti che verranno erogate nel rispetto delle condizioni tempo per tempo definite dalla Capogruppo Crédit Agricole e oggetto di specifica comunicazione indirizzata al "personale più rilevante".

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.

Il Governo del *pay mix*

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

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

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

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

Ai fini di un appropriato governo del *pay mix*, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia declina i principi generali delle politiche di remunerazione 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 distorsivi, 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, riepilogati nella tabella sotto riportata.

CLUSTER DI PERSONALE

Personale di Vertice	200%
Restante personale Dirigente	100%
Personale più Rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo	1/3
Personale non Dirigente	70%

Personale di Vertice: il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa è mantenuto entro il limite del 200% per il Personale di Vertice delle entità del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia. Tale limite è stato sottoposto all'approvazione dei Consigli di Amministrazione delle entità del Gruppo e delle Assemblee delle Banche del Gruppo³ nell'anno 2019, con astensione da parte del personale che sia anche azionista della banca, e viene previsto per le seguenti ragioni:

- necessità di mantenere un adeguato livello di competitività rispetto al mercato e di assicurare coerenza con la politica retributiva definita dalla Capogruppo Crédit Agricole;
- volontà di confermare una politica retributiva che, attraverso il riconoscimento del contributo individuale, incentivi il conseguimento degli obiettivi di *business* e di creazione di valore, nel rispetto dei principi di etica e di responsabilità sociale del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.

In considerazione del fatto che non sono stati modificati né i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato né il personale a cui esso si riferisce né la misura del limite, si è ritenuto opportuno confermare per il 2021 il suddetto limite del 200% non attivando nuovamente l'iter di approvazione, come stabilito dalla Circolare n. 285/2013.

Si precisa tuttavia che come avvenuto negli anni scorsi, anche all'inizio del 2021 si è proceduto alla verifica interna del rispetto della normativa prudenziale ed in particolare di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri per le singole società e per il Gruppo nel suo complesso. La verifica ha confermato che la maggiore erogazione consentirebbe il rispetto delle normative succitate.

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 di un terzo 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 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.

³ Per Crédit Agricole Italia: Assemblea degli Azionisti del 30.04.2019, con il 99,999854% di voti favorevoli sul totale dei diritti di voto presenti in assemblea (pari al 99,956522%);

Per Crédit Agricole FriulAdria: Assemblea degli Azionisti del 12.04.2019, con il 99,999239% di voti favorevoli sul totale dei diritti di voto presenti in assemblea (pari al 81,639062%).

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 dovesse essere 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 (precedentemente dettagliati), 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 in linea con il “Progetto Cliente”, il “Progetto Umano” e il “Progetto Sociale” del Gruppo Crédit Agricole;
- **regolamento del premio aziendale** la cui erogazione ed il relativo ammontare risultano correlati con i risultati delle singole entità e del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.

Da questo consegue, tra l'altro, che per tutti i cluster di popolazione precedentemente individuati, la remunerazione variabile viene vincolata, anche in coerenza con il “Risk Appetite Framework – R.A.F.”, a soglie prudenziali di capitale (*CET1 ratio*) e di liquidità (*LCR ratio*). In particolare, per l'anno 2021, gli indicatori dovranno rispettare i seguenti livelli:

CET 1 ratio pari a 7,98% (*Risk Capacity*);

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

In ottemperanza alla Circolare 285/2013, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia assicura che il personale appartenente alle diverse entità non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle disposizioni di vigilanza⁴.

⁴ A titolo esemplificativo vengono in rilievo: *outsourcing di attività a soggetti esterni al gruppo; utilizzo di personale non dipendente; operazioni con parti correlate alla banca o al gruppo; corresponsione di bonus sotto forma di attribuzione di significativi benefici in natura; remunerazione per servizi professionali accordata sotto forma di dividendi o altri proventi solo formalmente a titolo di partecipazione al capitale; compensi percepiti dal personale per incarichi assunti per conto della banca presso società o enti esterni alla banca o al gruppo cui essa eventualmente appartiene; etc. Vengono inoltre in rilievo le situazioni di cui alla Sezione 10.2 (“Elusione”) degli Orientamenti su sane politiche di remunerazione dell'EBA.*

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

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

Di seguito viene riportato l’elenco degli strumenti finanziari sopra citati:

1. Equity (Azioni Crédit Agricole S.A., Azioni Crédit Agricole Italia, Azioni Crédit Agricole FriulAdria);
2. Debito (Obbligazioni Senior Unsecured Crédit Agricole S.A., Obbligazioni Crédit Agricole Italia, Obbligazioni Crédit Agricole FriulAdria).

Viene inoltre segnalato che:

- le azioni di Crédit Agricole Italia non sono quotate su mercati regolamentati e non hanno liquidità;
- le azioni e le obbligazioni di Crédit Agricole S.A. sono soggette a periodi di “blackout” in concomitanza con la pubblicazione di informazioni rilevanti. Tali periodi sono validi per il solo personale dipendente iscritto negli appositi registri della Capogruppo C.A.sa;
- le obbligazioni Crédit Agricole Italia, rivenienti dalla fusione per incorporazione di Cassa di Risparmio di San Miniato e Cassa di Risparmio di Cesena e le azioni di Crédit Agricole FriulAdria sono soggette a periodi di “black-out” come da normativa interna;
- le obbligazioni di Crédit Agricole Italia e Crédit Agricole FriulAdria sono in “run – off” e risultano negoziabili solo sul mercato secondario.

Viene infine precisato che tenuto conto di quanto sopra e del flottante sul mercato, il potenziale rischio di creare un movimento del valore dell’azione C.A.sa attraverso operazioni sui titoli di cui ai punti 1 e 2 (ad eccezione delle Azioni Crédit Agricole S.A.) si conferma residuale.

Il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia effettua, tramite le Funzioni Aziendali di Controllo competenti e la Direzione Risorse Umane⁵, verifiche sul rispetto della disciplina in argomento e verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno per il “personale più rilevante”.

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

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

⁵ Ciascuna nei rispettivi ambiti di competenza regolamentare.

tema di remunerazione variabile e non possono, in ogni caso, tenere indenne il nuovo personale da eventuali contrazioni e/o azzeramenti di compensi derivanti da precedenti impieghi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ciascuna entità del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia ha il diritto di compensare le somme oggetto della richiesta di restituzione con quelle eventualmente dovute a qualsiasi titolo all'interessato ed in tal caso la compensazione opererà, previa decisione da parte delle strutture aziendali a tal fine competenti, in base ai poteri deliberativi definiti, dal momento

della comunicazione dell'esercizio del potere compensativo dall'entità all'interessato, ferma restando ogni altra azione prevista dalla legge a tutela dell'entità stessa.

* * *

Nell'ambito del quadro di riferimento sopra delineato, vengono di seguito descritte le politiche di remunerazione definite, per l'anno 2021, per le diverse categorie di personale dipendente, con un dettaglio delle caratteristiche e delle modalità di erogazione della remunerazione variabile individuale, derivante da sistemi di incentivazione per obiettivi annuali e a lungo termine.

La Remunerazione del Personale di Vertice

La remunerazione del Personale di Vertice, come precedentemente definito, 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 la Capogruppo Crédit Agricole, viene attribuito un piano di incentivazione aggiuntivo (denominato *LTI*) subordinato a specifiche condizioni di *performance*.

Il Sistema di *Performance Management (MbO)*, definito unitamente alla Capogruppo Crédit Agricole, prevede l'assegnazione di obiettivi di *performance* economici e non economici, in linea con i tre pilastri del Gruppo Crédit Agricole ("Progetto Cliente", Progetto Umano" e "Progetto Sociale"), 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 Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia 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 Crédit Agricole, di Crédit Agricole in Italia e del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia). 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 Gruppo 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 clienti interni/esterni (es. iniziative di rilevazione e gestione della soddisfazione del cliente interno/esterno, dinamiche d'innovazione, etc.), risorse umane (es. iniziative di sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti), responsabilità sociale (es. iniziative legate al rapporto con la società e con l'ambiente, sviluppo della finanza verde, etc.).

Ciascun obiettivo prevede, di norma, tre livelli di *performance*: target (risultato atteso), soglia (risultato minimo) e massimo (livello oltre il quale si interrompe l'effetto incrementale).

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 Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia (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 la Capogruppo Crédit Agricole e riconosciuto, d'intesa con la stessa, ai componenti del Comex ed agli appartenenti alla c.d. categoria Cercle 1, prevede obiettivi definiti interamente sul perimetro di Gruppo Crédit Agricole e relativi ai seguenti tre ambiti:

- performance economica intrinseca del Gruppo Crédit Agricole;
- andamento relativo dell'azione Crédit Agricole, valutato in base ad un indice composito di Banche Europee;
- performance del Gruppo Crédit Agricole 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 la Capogruppo Crédit Agricole, 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 Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia (di seguito *Management*⁶) 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.

In particolare, la definizione di obiettivi è volta a rafforzare lo spirito di squadra, al fine di creare sinergie all'interno del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, 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, in linea con i tre pilastri del Gruppo Crédit Agricole ("Progetto Cliente", Progetto Umano" e "Progetto Sociale"), dal cui raggiungimento dipende l'erogazione dell'incentivo per l'anno di riferimento. Gli obiettivi sono definiti – in modo differenziato a seconda delle posizioni – a livello di Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, 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 Crédit Agricole, riferiti a sinergie realizzate nel perimetro Italia ovvero dell'entità del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia 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, obiettivi specifici per il personale coinvolto nella concessione e nel monitoraggio dei crediti.

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*.

⁶ Può comprendere anche ulteriori figure chiave definite a livello di singola entità.

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 Gruppo.

Potranno essere previste, a favore di figure chiave rientranti nel *Management* del Gruppo, forme di incentivazione a lungo termine definite in coordinamento con la Capogruppo Crédit Agricole.

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 vigente normativa di vigilanza, 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 Internal 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 Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, si applica a tutto il personale di rete⁷, 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.

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,

⁷ Fatta eccezione per il personale destinatario del programma di Performance Management (*MbO*).

trattamento dei dati personali, codice del consumo, sicurezza e salute dei lavoratori, agli orientamenti sulla concessione e il monitoraggio dei crediti 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 Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.

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 dei premi 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 supporto⁸ 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 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 Gruppo, 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, la gestione dei conflitti d'interesse o particolari settori di attività – sono confermati anche per il 2021 sistemi incentivanti specifici rivolti al personale sia di rete sia di strutture centrali e di supporto, adeguatamente implementati e aggiornati nel rispetto della normativa vigente.

Per il personale non Dirigente delle società non bancarie del Gruppo 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.

⁸ Fatta eccezione per il personale destinatario del programma di Performance Management (MbO).

Potranno essere previste, a favore di figure chiave rientranti nel personale non dirigente del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, forme di incentivazione a lungo termine definite dalla Capogruppo Crédit Agricole e/o internamente alle singole entità del Gruppo, in coerenza con le linee guida stabilite dalla Capogruppo Crédit Agricole.

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.

L'avvio di specifiche iniziative di incentivazione (ad es. campagne commerciali, contest, etc.), finalizzate al raggiungimento di determinati obiettivi di risultato (anche intermedi) e previste per tutta la popolazione aziendale o per alcuni cluster di popolazione, è subordinato al rispetto delle normative di riferimento e alle disposizioni delle politiche di remunerazione in vigore ed è sottoposto ad un preciso iter autorizzativo. La definizione e l'inquadramento di tali iniziative straordinarie sono pertanto normate da:

- un regolamento generale che prevede, tra l'altro, i principali riferimenti normativi, i processi autorizzativi, i vincoli di spesa, le modalità di definizione dei premi, i flussi informativi;
- un regolamento specifico dell'iniziativa.

Il regolamento generale prevede, tra l'altro, che le suddette iniziative di incentivazione non devono costituire un incentivo a commercializzare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti, operando nel miglior interesse del cliente ed evitando condizioni di potenziale conflitto di interesse con la clientela, in coerenza con le previsioni normative (es. Direttiva MiFID, Orientamenti EBA sulla vendita di prodotti e servizi bancari). Tali iniziative non possono inoltre prevedere incentivi su singoli prodotti/strumenti finanziari, nonché singoli prodotti bancari e devono garantire il rispetto delle regole di condotta da osservare nei confronti della clientela.

In casi eccezionali, nel rispetto dei *gate* di capitale, liquidità e redditività, precedentemente individuati, qualora si verifici 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.

La Remunerazione dei collaboratori

Nell'ambito di uno strutturato processo governato dalla Funzione Acquisti del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, è possibile ricorrere a rapporti di collaborazione che possono sostanzialmente essere ricondotti a due forme contrattuali:

- contratti di consulenza;
- contratti di collaborazione.

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 Gruppo 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 sotto 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.

Politiche di Remunerazione per i “soggetti rilevanti” e gli “intermediari del credito”

Fermi restando i principi ispiratori delle politiche di remunerazione, in particolare il principio di “attenzione al rischio e al rispetto della normativa”, e le disposizioni precedentemente illustrate, qui integralmente confermati, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia adotta e applica politiche e prassi di remunerazione dei “soggetti rilevanti” e degli “intermediari del credito”, che tengono conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione all’offerta dei “prodotti”, ai sensi delle Disposizioni di Banca d’Italia in materia di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” del 19 marzo 2019.

L’obiettivo delle politiche e prassi di remunerazione dei “soggetti rilevanti” e degli “intermediari del credito” – in coerenza alle linee guida della Capogruppo Crédit Agricole – è quello di conciliare le esigenze di un mercato sempre più competitivo con le attese legittime degli azionisti, dei collaboratori e dei clienti affinché il Gruppo Crédit Agricole possa elevare le sue aspirazioni d’attore di primo piano del mercato bancario a livello nazionale e internazionale e continuare a veicolare i valori di equità, di trasparenza e di utilità che hanno contribuito a costruire il suo successo e la sua reputazione.

A questo fine, il Gruppo assicura che:

- a) la remunerazione non determini incentivi tali da indurre i “soggetti rilevanti” e gli “intermediari del credito” a perseguire gli interessi propri o del Gruppo a danno dei clienti. In particolare sono qui confermate le previsioni contenute nei precedenti paragrafi dedicati alla remunerazione dei diversi cluster di personale, che contemplano, tra l’altro, la coesistenza nei sistemi incentivanti di obiettivi quantitativi e qualitativi e l’orientamento dei comportamenti al rispetto delle disposizioni di trasparenza;
- b) sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti; ove riscontrato tale rischio, il Gruppo adotta opportuni presidi. Come affermato nei precedenti paragrafi sulla remunerazione, 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 Gruppo;
- c) la componente variabile della remunerazione (ove prevista) dei “soggetti rilevanti” e degli “intermediari del credito”:
 - sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi (es. fidelizzazione e livello di soddisfazione della clientela). In questo contesto sono integralmente richiamati i contenuti dei paragrafi precedenti dedicati ai sistemi incentivanti dei diversi cluster di personale;
 - non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto o una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l’altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch’esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente. Le previsioni relative ai sistemi di incentivazione esposte nei paragrafi precedenti contengono riferimenti a detti elementi;
 - sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione. Con particolare riferimento a questo aspetto sono qui integralmente confermate le disposizioni contenute nei paragrafi precedenti dedicate al *pay mix*;
 - sia soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l’azzeramento, ad esempio nel caso di comportamenti, da parte dei “soggetti rilevanti” o degli “intermediari del credito”, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante

della normativa in materia di trasparenza o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili al Gruppo. Nello specifico, i precedenti paragrafi relativi ai meccanismi di correzione (malus e claw back), qui confermati, consentono un importante e congruo presidio.

Inoltre, nell'ipotesi in cui al finanziamento siano offerti contratti aggiuntivi e questi ultimi risultino facoltativi, al fine di evitare che al cliente siano offerti prodotti non adeguati, non coerenti e non utili rispetto ai suoi interessi, obiettivi e caratteristiche, le forme di remunerazione e valutazione del personale e della rete di vendita non incentivano la vendita congiunta del contratto facoltativo e del contratto di finanziamento in misura maggiore rispetto alla vendita separata dei due contratti.

Politiche di Remunerazione per il personale preposto alla valutazione del merito creditizio

Ai sensi delle normative vigenti, il Gruppo adotta politiche di remunerazione per il personale preposto alla valutazione del merito creditizio che assicurano la prudente gestione del rischio. In particolare per i responsabili delle strutture coinvolte nella concessione dei finanziamenti, sono previsti specifici Kpi dedicati nell'ambito del sistema di *Performance Management (MbO)*.

Politiche di Remunerazione per il personale coinvolto alla trattazione dei reclami

Ai sensi delle normative vigenti, il Gruppo adotta politiche di remunerazione per il personale coinvolto nella trattazione dei reclami che tengano anche conto dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela. In particolare per i responsabili delle strutture coinvolte nella trattazione dei reclami, sono previsti specifici Kpi dedicati nell'ambito del sistema di *Performance Management (MbO)*.

4.5 Erogazione della retribuzione variabile a favore del personale più rilevante

Le disposizioni di seguito illustrate trovano applicazione nei confronti di tutto il "personale più rilevante" del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, indipendentemente dal segmento di appartenenza.

Misura della remunerazione variabile oggetto di differimento:

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

Importo	Periodo	Up front - Pay mix		Differito - Pay mix		Retention su index
Da 0 a 50 K (e 1/3 remunerazione totale annua)	-	-	-	-	-	-
Superiore a 50 K (e 1/3 remunerazione totale annua) e fino a 425 K Personale non di Vertice	3 anni	60%	30% cash 30% index	40%	20% cash 20% index	1 anno
Superiore a 50 K (e 1/3 remunerazione totale annua) e fino a 425 K Personale di Vertice	5 anni	50%	25% cash 25% index	50%	24,5% cash 25,5% index	1 anno
Superiore a 425 K	5 anni	40%	20% cash 20% index	60%	29,5% cash 30,5% index	1 anno

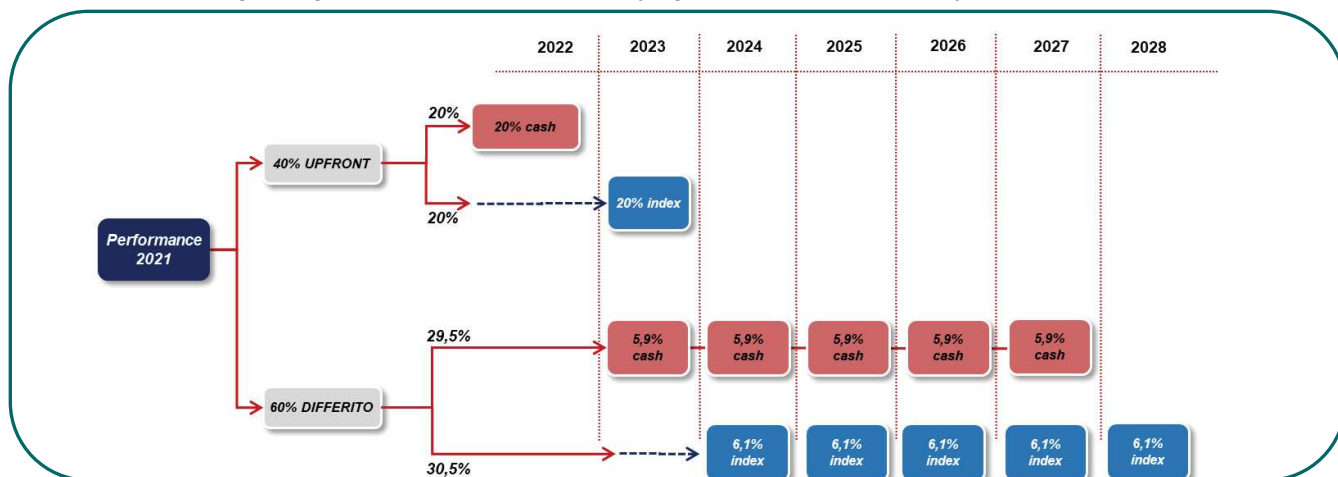
Il valore di 425.000 euro corrisponde al 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ai sensi della normativa di vigilanza tale valore viene identificato

come “importo particolarmente elevato”. Si precisa, a riguardo, che in base alle previsioni della Circolare n. 285/2013 la determinazione del suddetto “importo particolarmente elevato” avviene mediante la verifica del minore importo tra i) il 25% della remunerazione complessiva degli *high earners* italiani, risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. L'aggiornamento dell'importo deve inoltre avvenire con cadenza almeno triennale.

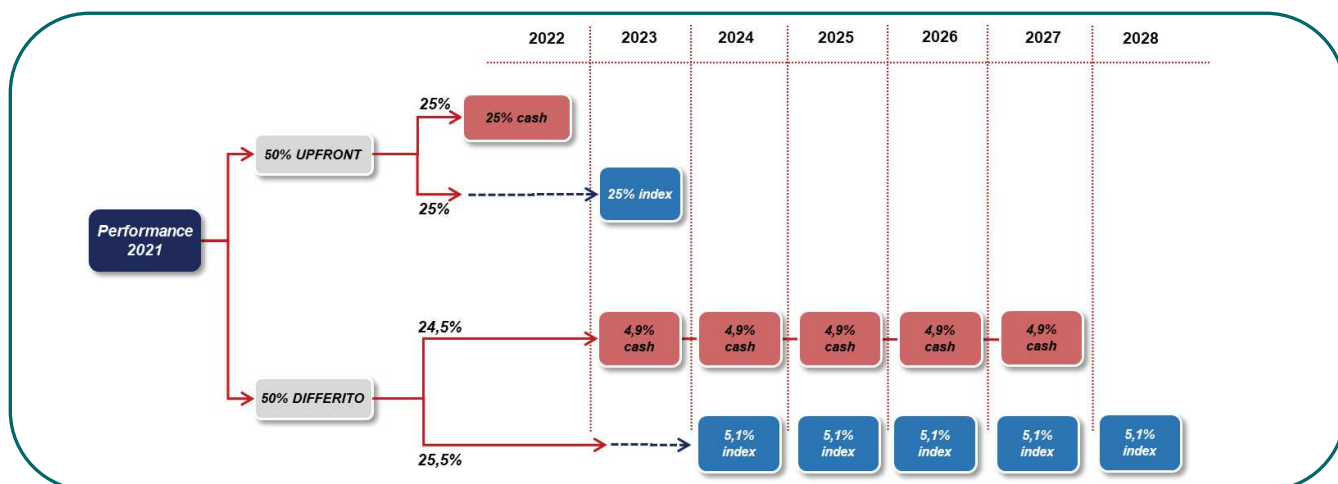
Tenuto conto della prassi diffusa nel settore e viste anche le *policy* della Capogruppo Crédit Agricole, i *bonus* di importo minore o uguale a 50.000 euro (e che non rappresentino più di un terzo della remunerazione totale annua) sono liquidati interamente in contanti ed *up front*.

Di seguito si riportano gli schemi di differimento e pay mix per le casistiche su esposte:

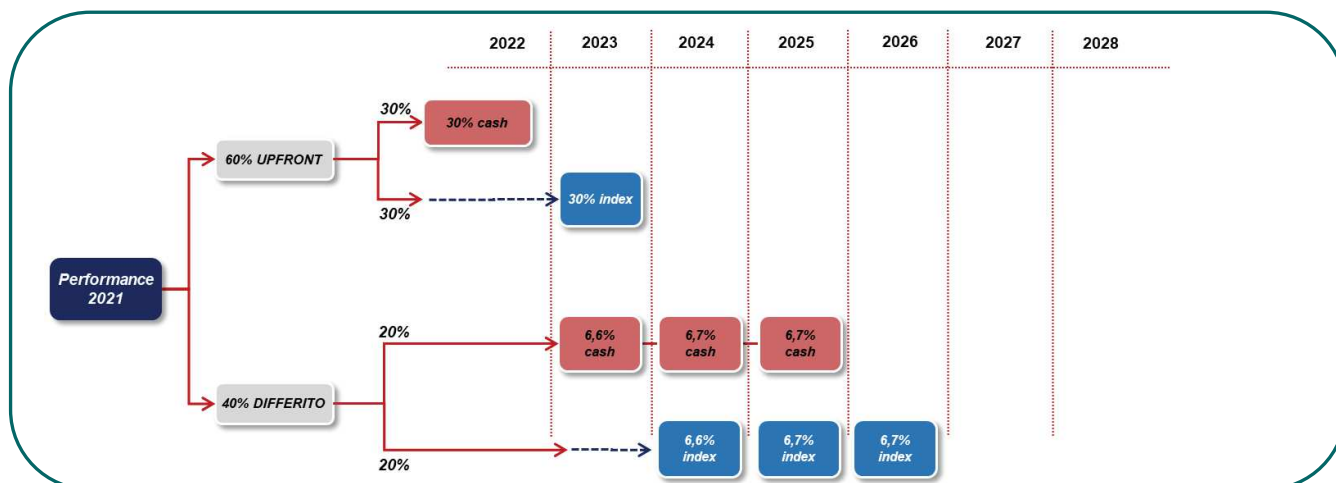
Variabile di “importo particolarmente elevato” (superiore a 425.000 euro)



Variabile erogato al Personale di Vertice di importo superiore a 50.000 euro (e che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua), ma inferiore a 425.000 euro



Variabile erogato al Personale non di Vertice di importo superiore a 50.000 euro (e che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua), ma inferiore a 425.000 euro



Condizioni di erogazione della remunerazione variabile differita:

L'erogazione di una quota di remunerazione variabile differita e in strumenti finanziari, oltre che rispondere alle previsioni delle vigenti disposizioni di vigilanza, è giustificata dalle esigenze di retention nei confronti del "personale più rilevante" del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia e dalla volontà di collegare la maturazione e l'erogazione dei *bonus* alla *performance* del Gruppo in un'ottica di medio/lungo termine.

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

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

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

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

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

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

I dividendi e gli interessi che maturano nel corso del periodo di differimento sulla quota erogata in strumenti finanziari o equivalenti non possono essere corrisposti al personale né durante detto periodo né al termine dello stesso; sulla parte per cassa possono essere calcolati interessi in linea con i tassi di mercato.

4.6 Attuazione delle politiche di remunerazione del Gruppo nel corso del 2020

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

In dettaglio:

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

TABELLA I - INFORMAZIONI QUANTITATIVE SULLE REMUNERAZIONI RIPARTITE PER AREA DI BUSINESS										
GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2020										
<i>dati in migliaia di euro</i>										
	Componenti dell'organo di supervisione strategica	Componenti dell'organo di gestione	Componenti dell'organo di controllo ⁽¹⁾	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Funzioni Aziendali	Funzioni aziendali di controllo	Altre	Totale
Personale addetto (numero titolari al 31/12/2020)			14	107	7.164		2.123	239		9.647
Remunerazione totale ⁽²⁾			718	6.698	404.613		123.691	14.188		549.907
di cui: remunerazione variabile totale				737	27.377		7.736	944		36.794

⁽¹⁾ Per i componenti dell'Organo di Controllo la remunerazione totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2020 spettanti ai componenti presenti al 31/12/2020. Comprende: compenso previsto per la carica, compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventua il 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 31/12/2020 spettante al personale in servizio allo stesso data, 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 (tra i quali la copertura CFE per il personale espatriato) e le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, rimborsi spese, indennità occasionali, etc);

- remunerazione variabile riconosciuta nel 2020 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2019. Comprende retribuzione variabile derivante da sistemi di incentivazione annuali, eventua il compenso per patti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso, eventuali bonus discrezionali e premio aziendale.

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

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

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



Tabella II - informazioni quantitative sulle remunerazioni del personale più rilevante

TABELLA II - INFORMAZIONI QUANTITATIVE SULLE REMUNERAZIONI DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

(dati in migliaia di euro)

GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2020										
	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⁾	24	4		2	37		37	12		116
di cui: personale più rilevante rientrante nell'alta dirigenza ⁽⁴⁾							9			9
Remunerazione totale ⁽⁵⁾	869	144		422	6.994		10.865	2.021		21.316
Remunerazione fissa totale ⁽⁶⁾	869	144		301	5.389		7.519	1.660		15.884
di cui: in contanti	869	144		301	5.389		7.519	1.660		15.884
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati										
di cui: in altri strumenti finanziari										
Remunerazione variabile totale ⁽⁷⁾				121	1.604		3.345	362		5.432
di cui: in contanti				121	1.426		2.171	362		4.079
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati										
di cui: in altri strumenti finanziari										
Informazioni aggiuntive riguardanti l'ammontare della remunerazione variabile e totale										
Remunerazione differita esistente ⁽⁸⁾				69	623		3.983			4.676
di cui: quote attribuite					125		759			883
di cui: quote non attribuite				69	499		3.225			3.793
Remunerazione differita relativa ad anni precedenti erogata nell'anno di riferimento ⁽⁹⁾				10	106		738			854
Importo della correzione ex post applicata nel periodo di riferimento alla remunerazione variabile differita relativa ad anni precedenti										
Pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro										
Numero dei beneficiari di pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro								35		35
Importo più elevato per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro di una singola persona								35		35
Numero dei beneficiari								1		1

⁽¹⁾ Esclusi i componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valutati una sola volta nei relativi compensi sono rappresentati in coerenza con i diversi incarichi ricoperti. I Componenti del Consiglio di Amministrazione di CA FriuliAdria sono stati tutti rinevati nella Componente dell'Organo di Supervisione Strategica in seguito alla revoca del Comitato Esecutivo avvenuta nel corso del 2019, con conseguente accentramento delle deleghe al Consiglio di Amministrazione.

⁽²⁾ Componenti esecutivi. Coloro che ricoprono incarichi in più Società sono valutati una sola volta nei relativi compensi sono rappresentati in coerenza con i diversi incarichi ricoperti. Il Comitato Esecutivo di CA FriuliAdria è stato rinevato nel corso del 2019 con conseguente accentramento delle deleghe al Consiglio di Amministrazione.

⁽³⁾ Rientrano nella categoria le posizioni individuate alla data del 31/12/2020 sulla base dei 15 criteri qualitativi dei 3 criteri quantitativi di cui al Documento di autovalutazione - dicembre 2020 (sono state individuate ulteriori 4 posizioni che risultano scespe al 31/12/2020).

⁽⁴⁾ Personale di Vertice del Gruppo Bancario Credit Agricole Italia, identificato nel documento di Politiche di Remunerazione per il 2020, e Direttore Generale di Credit Agricole Leasing Italia.

⁽⁵⁾ Si segnala che, nell'esercizio 2020, ad un dipendente è stata attribuita una remunerazione totale compresa tra 2,0 mln e 2,5 mln di euro.

⁽⁶⁾ Nel 2020 è stato riconosciuto una remunerazione totale pari a 503 mila euro al Direttore Generale di CA Group Solutions, pari a 255 mila euro al Direttore Generale di CA Leasing Italia, pari a 322 mila euro al CFO - Responsabile del Governo Finanza e Bilancio di CA Italia, pari a 281 mila euro al Vice Direttore Generale di CA FriuliAdria e pari a 218 mila euro al Vice Direttore Generale di CA Group Solutions (la posizione di Vice Direttore Generale di CA Leasing Italia non è attualmente prevista). Per i Presidenti dell'Organo di Supervisione Strategica e ciascun membro dell'Organo di Amministrazione, la remunerazione totale è riportata nella Tabella III.

⁽⁷⁾ Per i componenti degli organi di supervisione strategica e dell'organo di gestione la remunerazione fissa totale è rappresentata dai compensi relativi all'anno 2020 e conoscibili ai componenti esecutivi al 31/12/2020. Comprende: compenso prestato per la carica, compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati e eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo Bancario Credit 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 31/12/2020 spettante al personale in servizio alla stessa data, quote di trattamento di fine rapporto maturata nell'anno di riferimento, benefici non monetari riancodati sulla base della contrattazione collettiva o di politiche globali di Gruppo. Non comprende gli oneri aziendali (e a quello spettante a CFE per il personale esportato) e le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, rimborsi spese, indennità occasionali, etc.).

⁽⁸⁾ Retribuzione variabile riconosciuta nel 2020 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2019. Comprende la retribuzione variabile derivante da sistemi di incentivazione annuali e a lungo termine, eventuali compensi per patiti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso, eventuali bonus discrezionali e premio aziendale.

La componente "in contanti" è valutata sulla base del pay mix e pay out previsto per le varie categorie di personale; comprende gli importi relativi ai patiti e gli importi relativi al premio aziendale, che tuttavia potrebbe essere fruito anche in modalità ve-fest.

La componente "in azioni e strumenti ad esse collegati" è valutata sulla base del pay mix e pay out previsto per le varie categorie di personale, al valore nominale. In fase di erogazione l'effettiva contrattazione può modificarsi per effetto dell'andamento del prezzo dell'azione Credit Agricole sul mercato e, per la sola componente differita, del livello di raggiungimento delle condizioni di performance.

⁽⁹⁾ Comprende quote di retribuzione differita e quote upfront soggette a un periodo di retention di 1 o 2 anni in base alla normativa di riferimento, spettanti al personale più rilevante in servizio al 31/12/2020 e non ancora erogate. Le quote si riferiscono agli esercizi 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019, ove pertinenti, e sono valutate sulla base del valore nominale. Comprende inoltre gli importi dei retention plan eventualmente assegnati (o già in essere) a risorse chiave del Gruppo nel corso del 2020. L'importo è valutato al valore nominale, in fase di erogazione l'effettiva attuazione può modificarsi per effetto del livello di raggiungimento delle condizioni di performance definite nel piano.

In particolare per:

- Amministratore Delegato, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a 46 mila euro di competenza dell'esercizio 2015, a 68 mila euro di competenza dell'esercizio 2016, a 124 mila euro di competenza dell'esercizio 2017, a 274 mila euro di competenza dell'esercizio 2018 e a 347 mila euro di competenza dell'esercizio 2019, mentre la quota upfront di competenza dell'esercizio 2019, soggetta a retention di 2 anni, ammonta a 99 mila euro e la quota upfront di competenza dell'esercizio 2019, soggetta a un anno di retention, ammonta a 150 mila euro. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a 90 mila euro di competenza dell'esercizio 2015, a 206 mila euro di competenza dell'esercizio 2016, a 270 mila euro di competenza dell'esercizio 2017, a 200 mila euro di competenza dell'esercizio 2018 e a 250 mila euro di competenza dell'esercizio 2019. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.
- Vice Direttore Generale Retail, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a 16 mila euro di competenza dell'esercizio 2017, a 25 mila euro di competenza dell'esercizio 2018 e a 30 mila euro di competenza dell'esercizio 2019, mentre la quota upfront di competenza dell'esercizio 2019, soggetta a retention di 2 anni, ammonta a 15 mila euro e la quota upfront di competenza dell'esercizio 2019, soggetta a un anno di retention, ammonta a 66 mila euro. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a 18 mila euro di competenza dell'esercizio 2017, a 42 mila euro di competenza dell'esercizio 2018 e a 63 mila euro di competenza dell'esercizio 2019. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.
- Vice Direttore Generale Corporate, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a 3 mila euro di competenza dell'esercizio 2017, a 16 mila euro di competenza dell'esercizio 2018 e a 42 mila euro di competenza dell'esercizio 2019, mentre la quota upfront di competenza dell'esercizio 2018, soggetta a retention di 2 anni, ammonta a 18 mila euro e la quota upfront di competenza dell'esercizio 2019, soggetta a retention di un anno, ammonta a 45 mila euro. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a 16 mila euro di competenza dell'esercizio 2017, a 32 mila euro di competenza dell'esercizio 2018 e a 48 mila euro di competenza dell'esercizio 2019. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.
- Vice Direttore Generale Funzionamento e Trasformazione, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a 20 mila euro di competenza dell'esercizio 2017, a 16 mila euro di competenza dell'esercizio 2018 e a 43 mila euro di competenza dell'esercizio 2019, mentre la quota upfront di competenza dell'esercizio 2018, soggetta a retention di 2 anni, ammonta a 17 mila euro e la quota upfront di competenza dell'esercizio 2019, soggetta a retention di un anno, ammonta a 47 mila euro. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a 31 mila euro di competenza dell'esercizio 2018 e a 50 mila euro di competenza dell'esercizio 2019. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.
- Il Direttore Generale di Credit Agricole FriuliAdria, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a 7 mila euro di competenza dell'esercizio 2017, a 6 mila euro di competenza dell'esercizio 2018 e a 28 mila euro di competenza dell'esercizio 2019, mentre la quota upfront di competenza dell'esercizio 2018, soggetta a retention di 2 anni, ammonta a 15 mila euro e la quota upfront di competenza dell'esercizio 2019, soggetta a retention di 2 anni, ammonta a 40 mila euro. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a 15 mila euro di competenza dell'esercizio 2017, a 35 mila euro di competenza dell'esercizio 2018 e a 52 mila euro di competenza dell'esercizio 2019. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.
- Il Responsabile del Governo Affari Legali e Societari, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti e non ancora erogate ammontano a 13 mila euro di competenza dell'esercizio 2017, a 22 mila euro di competenza dell'esercizio 2018 e a 46 mila euro di competenza dell'esercizio 2019, mentre la quota upfront di competenza dell'esercizio 2018, soggetta a 2 anni di retention ammonta a 8 mila euro e la quota upfront di competenza dell'esercizio 2019, soggetta a un anno di retention ammonta a 23 mila euro e la quota upfront di competenza dell'esercizio 2020 pari a 60 mila euro.

⁽¹⁰⁾ Comprende, ove spettanti, la quota quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2015, la terza quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2016, la seconda quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2017, la prima quota differita della retribuzione variabile relativa all'esercizio 2018 e la quota upfront soggetta a retention di 2 anni relativa all'esercizio 2017, e conoscibile a favore del personale più rilevante in servizio al 31/12/2020. Comprende inoltre gli importi dei retention plan eventualmente assegnati negli anni precedenti a risorse chiave del Gruppo ed erogati nel corso del 2020.

In particolare per:

- Amministratore Delegato le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a 36 mila euro di competenza dell'esercizio 2015, a 20 mila euro di competenza dell'esercizio 2016, a 23 mila euro di competenza dell'esercizio 2017, a 44 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a 66 mila euro di competenza dell'esercizio 2017. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti, ammontano a 71 mila euro di competenza dell'esercizio 2015, a 62 mila euro di competenza dell'esercizio 2016, a 50 mila euro di competenza dell'esercizio 2017 e a 32 mila euro di competenza dell'esercizio 2018. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.
- Vice Direttore Generale Retail, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a 8 mila euro di competenza dell'esercizio 2016, a 9 mila euro di competenza dell'esercizio 2017 e a 8 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a 15 mila euro e la quota upfront di competenza dell'esercizio 2017, a 35 mila euro di competenza dell'esercizio 2018 e a 52 mila euro di competenza dell'esercizio 2019. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.
- Vice Direttore Generale Corporate, le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a 1 mila euro di competenza dell'esercizio 2017, e a 5 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a 8 mila euro di competenza dell'esercizio 2017. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti, ammontano a 9 mila euro di competenza dell'esercizio 2017 e a 10 mila euro di competenza dell'esercizio 2018. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.
- Vice Direttore Generale Funzionamento e Trasformazione le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a 12 mila euro di competenza dell'esercizio 2016, a 11 mila euro di competenza dell'esercizio 2017 e a 5 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a 10 mila euro di competenza dell'esercizio 2017. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti, ammontano a 10 mila euro di competenza dell'esercizio 2018 e a 10 mila euro di competenza dell'esercizio 2019. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.
- Il Direttore Generale di Credit Agricole FriuliAdria le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a 3 mila euro di competenza dell'esercizio 2016, a 4 mila euro di competenza dell'esercizio 2017 e a 2 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a 10 mila euro di competenza dell'esercizio 2017. Le quote differite di variabile a lungo termine, relative ad anni precedenti ammontano a 8 mila euro di competenza dell'esercizio 2016, a 8 mila euro di competenza dell'esercizio 2017 e a 11 mila euro di competenza dell'esercizio 2018. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'iniziativa di tutela rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto.
- Il Responsabile del Governo Affari Legali e Societari le quote differite di variabile annuale, relative ad anni precedenti ammontano a 7 mila euro di competenza dell'esercizio 2016, a 7 mila euro di competenza dell'esercizio 2017 e a 7 mila euro di competenza dell'esercizio 2018, mentre la quota upfront soggetta a retention di 2 anni ammonta a 6 mila euro di competenza dell'esercizio 2017.

Il contrattatore tiene conto del livello di raggiungimento delle condizioni di performance (ove previste) e dell'andamento del prezzo dell'azione Credit Agricole sul mercato.

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

TABELLA III - INFORMAZIONI QUANTITATIVE SULLE REMUNERAZIONI RICONOSCIUTE AI MEMBRI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE								
GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA - Periodo di riferimento: 2020 dati in migliaia di euro								
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	REMUNERAZIONE FISSA				REMUNERAZIONE VARIABILE ¹⁸	
			COMPENSI PER LA CARICA ⁽¹⁾	REMUNERAZIONE FISSA PER LAVORO DIPENDENTE ⁽²⁾	TFR maturato nell'anno di riferimento ⁽³⁾	Benefici non monetari ⁽⁴⁾	Contanti	Azioni e strumenti ad esse collegati
CHRISTIAN BELINA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2020 - 31/12/2020	32					
DIKOR FRANCIS EDJOUARD ⁽⁵⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA*	01/01/2020 - 31/12/2020	-					
EPOND DANIEL	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2020 - 31/12/2020	32					
FASATI ARIBERTO	PRINCIPIALE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2020 - 31/12/2020	137				12,55	
FELLEGARA ANNA MARIA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2020 - 31/12/2020	38					
FRESCO BALDI FRANCESCO MARINI LAMBERTO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2020 - 31/12/2020	61					
LANGEVIN NICOLAS	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2020 - 31/12/2020	43					
LE ROUCHE HERVE	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	23/06/2020 - 31/12/2020	21					
MASSICOLI PAOLO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2020 - 31/12/2020	55					
MAROU GIAMPIERO ⁽⁶⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA*	01/01/2020 - 31/12/2020	-					
MAROU GIAMPIERO	AMMINISTRATORE DELEGATO CA ITALIA		-	1.050,00	6.935	77,72	495,43	502,48
MATHEU MICHELE ⁽⁷⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2020 - 31/12/2020	-					
MALICA JASSER ⁽⁸⁾	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA	01/01/2020 - 31/12/2020	-					
PONTRÉMOU ANDREA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA*	01/01/2020 - 31/12/2020	47					
SASSI ANNALISA	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA*	01/01/2020 - 31/12/2020	67					
VILETTI CHRISTIAN	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA ITALIA*	28/04/2020 - 31/12/2020	31					
SARLIN ANDREA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA	01/01/2020 - 31/12/2020	45					
BARBANO BO LU LETTERIA ⁽⁹⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA	23/04/2020 - 31/12/2020	-					
BIANCHI MATTEO ⁽¹⁰⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA	23/04/2020 - 31/12/2020	-					
BIANCHI MATTEO	RESPONSABILE GOVERNO AFFARI LEGALI E SOCIETARI CA ITALIA		-	220,00	14,85	32,28	48,44	46,46
DE MANDUO ETIENNE	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA	19/11/2020 - 31/12/2020	3					
DESPORTES OLIVIER ⁽¹¹⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA	23/04/2020 - 31/12/2020	-					
FASATI ARIBERTO	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA	01/01/2020 - 31/12/2020	55					
GHISLAIN ROBERTO ⁽¹²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA	17/07/2020 - 31/12/2020	-					
GHISLAIN ROBERTO	VICE DIRETTORE RETAL CA ITALIA		-	315,00	20,90	36,42	134,08	133,83
GRIBAUDI MARA CRISTINA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA	01/01/2020 - 31/12/2020	30					
MAROU GIAMPIERO ⁽¹³⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA	01/01/2020 - 31/12/2020	-					
MENEZ JEAN GUILLAUME	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA	01/01/2020 - 31/12/2020	25					
CATTARUZZA MICHAELA	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA	01/01/2020 - 31/12/2020	39					
MIOCIARA	PRINCIPIALE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA	01/01/2020 - 31/12/2020	125					
STEVANATO MARCO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA FRILADRIA	01/01/2020 - 31/12/2020	37					
BIANCHI MATTEO ⁽¹⁴⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	01/01/2020 - 31/12/2020	-					
GHUHAMON OUVIER PIERRE LAURENT ⁽¹⁵⁾	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	01/01/2020 - 31/12/2020	-					
GHUHAMON OUVIER PIERRE LAURENT	VICE DIRETTORE CORPORATE CA ITALIA		-	241,30	16,09	21,88	89,61	90,40
MAROU GIAMPIERO ⁽¹⁶⁾	PRINCIPIALE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	01/01/2020 - 31/12/2020	-					
NOUVEL ALAIS GHUHAMON ⁽¹⁷⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	01/01/2020 - 31/12/2020	-					
PAQUER DOMINIQUE ⁽¹⁸⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	01/01/2020 - 31/12/2020	-					
PUNA CARLO ⁽¹⁹⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	01/01/2020 - 31/12/2020	-					
PUNA CARLO	DIRETTORE GENERALE CA FRILADRIA		-	260,00	17,64	35,51	81,61	80,30
RATTO VITO RICO ⁽²⁰⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA GROUP SOLUTIONS	01/01/2020 - 31/12/2020	-					
RATTO VITO RICO	VICE DIRETTORE GENERALE FINANZIAMENTO E TRASMISSIONE CA ITALIA		-	251,49	16,94	25,57	94,97	93,91
FASATI ARIBERTO	PRINCIPIALE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CA LEASING ITALIA	01/01/2020 - 31/12/2020	15					
GHILIO BRUNO	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA LEASING ITALIA	01/01/2020 - 31/12/2020	25					
GHUHAMON OUVIER PIERRE LAURENT ⁽²¹⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA LEASING ITALIA	01/01/2020 - 31/12/2020	-					
LEBOUX HERVE ⁽²²⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA LEASING ITALIA	10/12/2020 - 31/12/2020	-					
MAROU GIAMPIERO ⁽²³⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA LEASING ITALIA	01/01/2020 - 31/12/2020	-					
PUNA CARLO ⁽²⁴⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA LEASING ITALIA	14/04/2020 - 31/12/2020	-					
VARILLON HERVE ⁽²⁵⁾	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE CA LEASING ITALIA	14/04/2020 - 31/12/2020	-					

* Componente esecutiva.

⁽¹⁾ Comprende i compensi relativi all'anno 2020 riconosciuti ai membri degli organi sociali in carica al 31/12/2020, composti dal compenso per la carica, dal compenso riconosciuto per l'eventuale partecipazione a Comitati ed eventuali gettoni di presenza relativi ad incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, non comprende eventuali rimborsi spese, IVA, etc. e i compensi riversati alla Società.

⁽²⁾ I compensi relativi all'anno 2020 sono stati riversati alla società di appartenenza o sono stati oggetto di rinuncia da parte degli interessati o non sono previsti per l'anno 2020.

⁽³⁾ Comprende la retribuzione annua lorda al 31/12/2020 spettante al personale in servizio allo stesso data. Non comprende gli oneri previdenziali (tra i quali la copertura CFE per il personale espatriato) e le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, rimborsi spese, indennità occasionali, etc.).

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

⁽⁵⁾ Comprende i benefici non monetari riconosciuti nell'anno 2020 sulla base della constatazione collettiva o di policy/regolamenti di Gruppo.

⁽⁶⁾ Retribuzione variabile nominale riconosciuta nel 2020 e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2019. Comprende la retribuzione variabile annuale, derivante da sistemi di incentivazione annuali e a lungo termine, e eventuali compensi per patti di non concorrenza o di prolungamento del preavviso, eventuali bonus straordinari e premio aziendale. La remunerazione variabile a lungo termine ha un valore di retention pluriennale e rappresenta un'attività di tutela rispetto alla rilevante del ruolo ricoperto dai beneficiari. La componente "in contanti" è valorizzata sulla base del pay mix e pay out previsto per le varie categorie di personale; comprende gli importi relativi ai patti e al premio aziendale, che tuttavia, per i dirigenti destinatari, può essere fruito solo in modalità welfare. La componente "in azioni e strumenti ad esse collegati" è valorizzata sulla base del pay mix e pay out previsto per le varie categorie di personale, al valore nominale. In fase di erogazione l'effettivo controvalore può modificarsi per effetto dell'andamento del prezzo dell'azione Crédit Agricole SA mercato e, per la sola componente differita, del livello di raggiungimento delle condizioni di performance.

Attestazione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili.

Il sottoscritto Pierre Débourdeaux, Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Crédit Agricole Italia S.p.A.

DICHIARA

ai sensi del comma 2 dell'articolo 154 bis del D.Lgs. 58/1998, che l'informativa contabile contenuta nel presente documento corrisponde alle risultanze documentali, ai libri ed alle scritture contabili.

Parma, 28 aprile 2021



Pierre Débourdeaux

Dirigente Preposto alla redazione
dei documenti contabili societari