

Banca di Cividale S.p.A. – Società *Benefit*

Appartenente al Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano

Soggetta all'attività di Direzione e Coordinamento della Capogruppo Cassa di Risparmio di Bolzano
S.p.A - Sparkasse

Sede Sociale e Direzione Generale in Cividale del Friuli, via senator Guglielmo Pelizzo n. 8/1

Iscrizione all'Albo delle Banche tenuto dalla Banca d'Italia al n. 5758.8.0

Numero d'iscrizione al Registro delle Imprese di Udine, codice fiscale e partita IVA 00249360306

Capitale Sociale di Euro 79.362.930,00 interamente versato

Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia

Assemblea ordinaria dei Soci

14 luglio 2022 – in unica convocazione

Relazione illustrativa all'Assemblea del Consiglio di Amministrazione sul 1° punto all'Ordine del Giorno della parte ordinaria: *“Approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Banca per l'esercizio 2022 e informativa in merito all'attuazione delle politiche deliberate dall'Assemblea dei Soci per l'esercizio 2021”*

28 giugno 2022

Signori Soci,

la presente relazione illustrativa (la “**Relazione**”) è stata predisposta, in via volontaria, in relazione alle materie di cui al primo punto all’ordine del giorno dell’Assemblea Ordinaria degli azionisti di Banca di Cividale S.p.A. (la “**Società**”, la “**Banca**” o “**CiviBank**”) ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca nella seduta del 24 giugno 2022.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico sul sito *internet* della Banca, www.civibank.it, sezione “*CiviBank*” > “*Investor Relations*” > “*Assemblea Straordinaria e Ordinaria Soci del 14 luglio 2022*”, e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage, all’indirizzo www.emarketstorage.com.

*

In data 6 giugno 2022 si è completato il regolamento delle offerte pubbliche di acquisto sulle azioni e sui *warrant* emessi dalla Banca promosse da Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A. – Sparkasse (“**Sparkasse**”), ai sensi e per gli effetti dell’articolo 102 del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e concluse il 6 giugno 2022, mediante il pagamento dei corrispettivi dovuti a fronte dell’acquisto delle azioni e *warrant* portati in adesione alle suddette offerte.

All’esito del regolamento delle offerte, Sparkasse è il socio di controllo della Banca con il 75,6% del capitale sociale e il 79,1% dei diritti di voto esercitabili nell’Assemblea dei soci.

Civibank è quindi entrata a far parte del gruppo bancario “Cassa di Risparmio di Bolzano” di cui Sparkasse è capogruppo (il “**Gruppo**”), divenendo soggetta all’attività di direzione e coordinamento di quest’ultima. In considerazione di ciò, emerge l’esigenza di armonizzare il documento “Politiche di Remunerazione” di Civibank, in un’ottica di gruppo e in linea con la prassi di settore.

Premessa

Si ricorda che, ai sensi della Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 “*Disposizioni di vigilanza per le banche*” (le “**Disposizioni di Vigilanza**”), l’Assemblea, con cadenza annuale, (i) è tenuta ad approvare le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale; e (ii) deve ricevere un’informativa chiara e completa da parte del Consiglio di Amministrazione sull’attuazione delle politiche di remunerazione, così come approvate dall’Assemblea stessa.

Le Disposizioni di Vigilanza fissano, nell’interesse di tutti gli *stakeholder*, l’obiettivo di pervenire a “*sistemi di remunerazione, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso*”.

A partire dal 2011, la Banca ha predisposto un documento denominato “*Politiche di remunerazione e incentivazione*”, il quale è stato regolarmente sottoposto all’approvazione dell’Assemblea.

Gli organi sociali e le funzioni di controllo interno hanno il compito di verificare, secondo le rispettive competenze, l’adeguatezza e la conformità al quadro normativo delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate dalla Banca, nonché il loro corretto funzionamento. Su quest’ultimo aspetto è chiamata ad esprimere il proprio parere la Funzione *Compliance*, mentre la Funzione di Revisione interna è tenuta a verificare, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall’Assemblea e al contesto normativo. Inoltre vi è l’intervento anche del Risk Management che contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione ed incentivazione

con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca, anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione, e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono comunicate agli organi e alle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive; ad essi spetta, inoltre, il compito di valutarne la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea con cadenza annuale.

Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione 2022

Per informazioni in merito alle politiche e delle prassi di remunerazione e incentivazione per l'esercizio 2022 si rinvia al documento “*Politiche di remunerazione di Banca di Cividale S.p.A. – Finalità, valori e strumenti di remunerazione – Politiche 2022*” messo a disposizione del pubblico sul sito *internet* della Banca, www.civibank.it, sezione «CiviBank» > «Investor Relations» > «Assemblea Soci 2022».

Il documento “Politiche di remunerazione di Banca di Cividale S.p.A” è stato armonizzato con quanto previsto dalle “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” di Sparkasse Cassa di Risparmio, e, nello specifico sono stati rivisti i seguenti punti:

- a) CiviBank, seppur rientrante nella categoria delle “banche di minori dimensioni o complessità operativa”, è entrata a far parte del Gruppo Sparkasse, il cui attivo di bilancio consolidato è superiore a 5 miliardi di euro. Conseguentemente, le regole di maggior dettaglio previste dalla normativa si applicano anche al personale di CiviBank identificato dalla capogruppo come più rilevante per il Gruppo, secondo i principi ed in coerenza con le politiche di remunerazione del Gruppo Sparkasse;
- b) sono stati portati i limiti massimi della componente variabile correlata a meccanismi di remunerazione ed incentivazione rispetto a quella fissa, in linea con quanto previsto dalla capogruppo, e cioè:
50% per il Personale Più Rilevante diverso dalle Funzioni Aziendali di Controllo e 30% per tutto il restante personale, comprese le Funzioni di Controllo.;
- c) è stato introdotto fra i *gate* di ingresso al sistema incentivante per il Personale più Rilevante il LR – Leverage Ratio – coefficiente di leva finanziaria;
- d) sono stati armonizzati i meccanismi di differimento portandoli in linea con la capogruppo (per il Personale più Rilevante: 5 anni, suddividendo l'erogazione il 30% per il primo anno, il 25% per il secondo, il 20% per il terzo, il 15% per il quarto e il 10% per il quinto).
- e) la durata minima delle clausole di claw back è stata portata a 5 anni per tutto il personale.
- f) è stato inserito un paragrafo relativo alla conclusione del rapporto di lavoro (denominato “trattamento di fine rapporto”) uguale a quello presente nelle politiche della capogruppo.

La Funzione *Compliance* ha verificato con esito positivo l'adeguatezza e la rispondenza del documento “*Politiche di remunerazione di Banca di Cividale S.p.A. – Finalità, valori e strumenti di remunerazione – Politiche 2022*” alla normativa applicabile, accertando, in particolare, il recepimento delle novità apportate con il 37° aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza pubblicato il 24 novembre 2021.

In considerazione di quanto sopra, si ritiene il documento nel suo complesso conforme alla normativa vigente in materia di politiche di remunerazione e incentivazione.

Il processo d'identificazione del personale più rilevante per il 2022, condotto dall'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale, è stato opportunamente formalizzato e motivato nel documento del 22 febbraio 2022, che, come richiesto dalla modifica normativa apportata alle Disposizioni di Vigilanza vigenti, contiene:

- il numero dei soggetti identificati quale personale più rilevante;
- i nomi di tale personale;
- i ruoli e responsabilità di tale personale;
- un confronto sintetico con gli esiti del processo d'identificazione dell'anno precedente;
- l'informativa sull'assenza di procedure d'esclusione del personale identificato con i criteri quantitativi.

Si ricorda che le Disposizioni di Vigilanza pongono in capo all'Assemblea dei Soci il compito di approvare le politiche di remunerazione per gli organi sociali e il personale, nonché i criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

In relazione a quanto sopra, l'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale predispone annualmente il documento "Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione", che viene successivamente visionato dalla Funzione *Compliance*, tenuta a fornire un parere di conformità prima di sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea dei Soci.

Il documento è stato redatto con il supporto della società terza *GC Governance Consulting Srl*.

La Funzione Compliance ha analizzato il documento "Esiti del processo d'identificazione del personale più rilevante per l'anno 2022" e ritiene che lo stesso sia conforme alla normativa di vigilanza applicabile, così come il documento "Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione".

Attuazione Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione 2021

Nel 2021 la Banca ha applicato le disposizioni normative in materia di politiche retributive e non ha mai fatto ricorso a forme di incentivazione basate su strumenti finanziari (es. *stock option*), limitandosi esclusivamente a meccanismi di incentivazione in forma monetaria, in linea con le politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea.

Gli approfondimenti svolti dalla Funzione di revisione interna circa la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall'Assemblea e al contesto normativo hanno confermato la presenza di sistemi e regole di *governance* finalizzati ad assicurare chiarezza, trasparenza ed efficacia nella gestione dei processi, ai quali organi e funzioni coinvolte collaborano, secondo le proprie competenze, al fine di assicurarne l'aderenza alla normativa ed il corretto funzionamento.

Gli esiti del processo di identificazione del "personale più rilevante" risultano opportunamente motivati e formalizzati in uno specifico documento contenente le informazioni previste.

Dalle verifiche svolte sulle prassi e dagli elementi informativi acquisiti la Funzione ha constatato che:

- per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale non sono riconosciute forme di retribuzione variabile;

- per le componenti variabili riconosciute a livello individuale al “personale più rilevante” è confermato il rispetto del limite di incidenza in rapporto alle rispettive componenti fisse stabilito dalla policy aziendale;

- le componenti variabili riconosciute a livello individuale al restante personale dipendente esaminato sono risultate circoscritte entro i limiti previsti.

L'ammontare complessivo delle remunerazioni variabili riconosciute è ritenuto sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Banca e non limitarne la capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Le informazioni quantitative ripartite tra le varie categorie del “personale più rilevante”, come specificate dalle delle Disposizioni di Vigilanza risultano essere le seguenti:

Banca di Cividale S.p.A.	Amministratori	Direzione Generale	Responsabili di Funzioni controllo	Altro personale più rilevante
Numero	9	4	3	6
Componente fissa della remunerazione	394.422	669.878	295.280	546.821
Componente variabile della remunerazione	-	57.047(*)	2.600	35.201
Rapporto variabile/fissa (%)	-	8,52%	0,88%	6,44%
Forme componente variabile	-	Benefits (auto+alloggio)	Welfare	Benefits (auto) + Welfare + Riconoscimenti
Remunerazioni differite	-	-	-	-
Remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte mediante meccanismi di correzione dei risultati	-	-	-	-
Pagamenti per trattamenti di inizio e fine rapporto pagati durante l'esercizio	-	238.283 (**)		-
Pagamenti per trattamenti di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio	-	46.647 (***)	18.388 (*)	33.060 (*)

(*) la componente variabile della remunerazione non include l'importo di € 80.000,00 corrisposto in riferimento all'accordo stipulato con il Direttore Generale cessato in data 31/12/2020

(**) il dato è riferito alla liquidazione del TFR a seguito di cessazione del rapporto di lavoro del Direttore Generale Dott. Federico Fabbro

(***) il dato è riferito ai versamenti del TFR al Fondo di previdenza nell'anno 2021

La tabella non include gli importi di complessivi € 283.950,00 corrisposti a due dipendenti cessati nel 2021, sulla base di accordi individuali perfezionati nel 2020, allorquando gli stessi ricoprivano ruoli appartenenti alla categoria del Personale più Rilevante.

Di seguito si riportano le informazioni quantitative inerenti i compensi del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale

Incarico	Nominativo	Retribuzione (i)		Forme comp.variabale (ii)			Differimento (iii)		Imp.Differiti (iv)		TFR (v) (vi)	
		Fissa	Variabile	Contanti	Azioni	Altro	Non diff.	Differito	Ric.esercizio	Pag.ridotti	Pagati	Riconosc.
Presidente	Del Piero Michela	126.600	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vice Presidente	Pelizzo Guglielmo	39.500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vice Presidente	Stedile Andrea	43.025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Consigliere	Fuccaro Massimo	32.270	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Consigliere	Illy Riccardo	26.600	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Consigliere	Sala Franco	33.900	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Consigliere	Semolic Livio	27.417	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Consigliere	Agnoletto Alberto	33.900	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Consigliere	Boschieri Manuela	31.210	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Direttore Generale	Fabbro Federico	-	-	80.000	-	-	-	-	-	-	238.283	-
Direttore Generale	Crosta Mario	320.144	-	30.000	-	21.817	-	-	-	-	-	22.139
Vice Direttore.Gen.Vicario	Picotti Gianluca	194.626	-	-	-	2.615	-	-	-	-	-	13.615
Vice Direttore Gen.	Rosin Gabriele	155.108	-	-	-	2.615	-	-	-	-	-	10.893

*

Signori Soci,

in considerazione di quanto in precedenza esposto in relazione al primo punto all'ordine del giorno dell'Assemblea, il Consiglio di amministrazione della Banca propone che l'Assemblea ordinaria dei Soci assuma le seguenti deliberazioni:

“L'Assemblea ordinaria dei Soci della Banca di Cividale S.p.A. – Società Benefit, riunita mediante mezzi di telecomunicazione presso lo Studio ZNR Notai in Milano, via Metastasio, n. 5,

- *esaminato il documento denominato “Politiche di remunerazione di Banca di Cividale S.p.A. - Finalità, valori e strumenti di remunerazione – Politiche 2022”;*
- *esaminata la relazione illustrativa all'Assemblea del Consiglio di amministrazione,*
- *preso atto dell'attuazione delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per l'esercizio 2021;*

delibera

- 1) *di approvare il documento denominato “Politiche di remunerazione di Banca di Cividale S.p.A. – Finalità, valori e strumenti di remunerazione – Politiche 2022”, così come predisposto dal Consiglio di Amministrazione, nel suo complesso e in ciascuna delle relative sezioni.”*

Cividale del Friuli, 28 giugno 2022

Per il Consiglio di Amministrazione della Banca di Cividale S.p.A. – società *benefit*

La Presidente, Alberta Gervasio.

Civi  Bank

The logo features the word 'Civi' in a black sans-serif font, followed by a red square icon containing a white stylized 'B' shape, and the word 'Bank' in a black sans-serif font.