



#### **PUNTO 4) ALL'ORDINE DEL GIORNO**

Approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione per l'esercizio 2023 Banca di Cividale S.p.A. – Gruppo Sparkasse e informativa in merito all'attuazione delle politiche deliberate dall'Assemblea dei Soci per l'esercizio 2022.

#### Relazione illustrativa e proposta all'assemblea ordinaria dei Soci

Con riferimento al punto 4) all'ordine del giorno “Approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione per l'esercizio 2023 Banca di Cividale S.p.A. – Gruppo Sparkasse e informativa in merito all'attuazione delle politiche deliberate dall'Assemblea dei Soci per l'esercizio 2022” si richiama quanto segue. CiviBank è 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, Civibank recepisce le Politiche di Gruppo nella loro interezza.

#### **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 2023**

Per informazioni in merito alle politiche delle prassi di remunerazione e incentivazione per l'esercizio 2023 si rinvia al documento "Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2023 Banca di Cividale S.p.A. – Gruppo Sparkasse" messo a disposizione del pubblico sul sito *internet* della Banca, all'indirizzo [www.civibank.it](http://www.civibank.it), sezione "CiviBank" > "Investor Relations" > "Assemblea Ordinaria dei Soci del 4 aprile 2023"

In considerazione del fatto che CiviBank è entrata a far parte del Gruppo Sparkasse, ha recepito le Politiche di Remunerazione del Gruppo nella loro interezza e, nello specifico sono stati rivisti i seguenti punti:

a) 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 l'Alta Dirigenza e per alcune limitate figure inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi dedicate allo sviluppo commerciale in particolari settori aziendali/aree territoriali, tra cui i Consulenti Private Banking,
- 30% per il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo Interno,
- 30% per il restante Personale.

b) sono stati definiti i meccanismi per l'erogazione del bonus pool, che è prevista al 100% se i criteri d'ingresso (gates) vengono superati sia a livello di Gruppo che a livello di singole Banche. È previsto in ogni caso l'azzeramento del bonus pool a fronte del mancato raggiungimento delle previste condizioni di accesso sia a livello di Gruppo che a livello di singole Banche e un riproporzionamento dello stesso nel caso in cui o il Gruppo o le singole Banche del Gruppo non superino i criteri di ingresso.

I criteri di ingresso individuati sono i seguenti:

## 1. Ratios Patrimoniali

CET1 – Common Equity Tier1- coefficiente di capitale primario di classe 1,

TIER1 – coefficiente di capitale di classe 1,

TCR – Total Capital Ratio - coefficiente di capitale totale,

LR – Leverage Ratio – coefficiente di leva finanziaria

## 2. Indicatori di liquidità

LCR – Liquidity Coverage Ratio,

NSFR – Net Stable Funding Ratio

## 3. Indicatore di profilo organizzativo, per misurare la conformità complessiva dei processi

4. RORAC (Return on Risk Adjusted Capital) , quale indicatore reddituale corretto per il rischio, che deve essere positivo affinché il criterio di raggiungimento sia rispettato. Tale indicatore è stato aggiunto a fronte delle Raccomandazioni Banca Centrale Europea e Banca d'Italia finalizzate a gestire l'emergenza sanitaria COVID19.

Gli indicatori patrimoniali e di liquidità devono essere almeno uguali ai limiti di tolerance previsti nel “RAS” di Gruppo/ di Banca 2023, ad eccezione dei Ratio Patrimoniali (CET1, TIER1 e TCR) per i quali sono stati aggiunti +50 bps alla soglia di risk tolerance in linea con la Dividend Policy 2023-2025, ovvero attualmente:

Per il Gruppo

- CET1 pari a 9,80%,
- TIER1 pari a 11,50%,
- TCR pari a 13,85%,
- LR pari a 5,30%,
- LCR pari a 140,00%,
- NSFR pari a 108,00%;

Per Banca di Cividale S.p.A.

- CET1 pari a 10,25%,
- TIER1 pari a 11,95%,
- TCR pari a 14,30%,
- LR pari a 5,20%,
- LCR pari a 135,00%,
- NSFR pari a 105,00%.
- NSFR pari a 105,00%.

La Funzione Compliance ha verificato con esito positivo l'adeguatezza e la rispondenza del documento "Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2023 Banca di Cividale S.p.A. – Gruppo Sparkasse" alla normativa applicabile, la coerenza con le Politiche di Gruppo ed il recepimento degli indirizzi necessari alla loro attuazione.

Il processo d'identificazione del personale più rilevante per il 2023, condotto dall'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale, è stato opportunamente formalizzato e motivato nel documento del 10 marzo 2023, 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.
- 

### **Attuazione Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione 2022**

Nel 2022 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 della Funzione di revisione interna hanno confermato la definizione di sistemi e regole di governance finalizzati ad assicurare chiarezza, trasparenza ed efficacia nella gestione dei processi, alla quale organi e funzioni coinvolte hanno collaborato, secondo le proprie competenze, per garantirne l'aderenza alla normativa ed il corretto funzionamento.

Dagli elementi informativi acquisiti, la Funzione ha osservato in particolare che:  
per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, in linea con il quadro  
dispositivo, non sono state riconosciute forme di retribuzione variabile;

le componenti variabili erogate a livello individuale al “personale più rilevante” ed al restante  
personale sono risultate circoscritte entro i limiti previsti.

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

Alla luce di quanto rappresentato, la Funzione ha constatato la rispondenza delle prassi di  
remunerazione alle politiche aziendali approvate ed alle disposizioni di Vigilanza.

\*\*\*

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

		<b>BANCA DI CIVIDALE S.P.A.</b>					
		<b>INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE ANNO 2022</b>					
		<b>Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio</b>					
			a	b	c	d	
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante	
1		Numero dei membri del personale più rilevante	8,77	0	2,66	9,02	
2		Remunerazione fissa complessiva	449.679	0	642.039	853.871	
3		Di cui in contanti	449.679	0	642.039	853.871	
4		(Non applicabile nell'UE)					
EU-4a	Remunerazione fissa	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti					
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti					
EU-5x		Di cui altri strumenti					
6		(Non applicabile nell'UE)					
7		Di cui altre forme					
8		(Non applicabile nell'UE)					
9			Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	2	9
10			Remunerazione variabile complessiva	0	0	27.439	47.556
11		Di cui in contanti	0	0	0	37.740	
12		Di cui differita					
EU-13a	Remunerazione variabile	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti					
EU-14a		Di cui differita					
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti					
EU-14b		Di cui differita					
EU-14x		Di cui altri strumenti					
EU-14y		Di cui differita					
15		Di cui altre forme	0	0	27.439	9.816	
16		Di cui differita					
17		Remunerazione complessiva (2 + 10)	449.679	0	669.478	901.427	
		Inclusi gettoni di presenza alle sedute CdA/Comitati e compensi Comitato Rischi/Esecutivo					

BANCA DI CIVIDALE S.P.A.											
INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE											
Modello EU REMS: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)											
(template previsto dal Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione, del 15 marzo 2021, per l'informativa sulle politiche di remunerazione)											
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business							
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale	
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										
2	8,77	0	8,77								
3				0,73	0	0	1,18	0,75	0		
4				1	1,78	0	3	3,25	0		
5	449.679	0	449.679	269.523	197.493	0	655.595	448.294	0		
6	0	0	0	4.034	23.808	0	35.030	12.122	0		
7	449.679	0	449.679	265.489	173.685	0	620.565	436.171	0		

BANCA DI CIVIDALE S.P.A.											
INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE											
Modello EU REMS: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)											
(template previsto dal Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione, del 15 marzo 2021, per l'informativa sulle politiche di remunerazione)											
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business							
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale	
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										
2	8,77	0	8,77								
3				0,73	0	0	1,18	0,75	0		
4				1	1,78	0	3	3,25	0		
5	449.679	0	449.679	269.523	197.493	0	655.595	448.294	0		
6	0	0	0	4.034	23.808	0	35.030	12.122	0		
7	449.679	0	449.679	265.489	173.685	0	620.565	436.171	0		

\*\*\*

In relazione a quanto sopra illustrato, il Consiglio di Amministrazione della Banca propone che l'Assemblea ordinaria dei Soci assuma la seguente deliberazione

*“L'Assemblea ordinaria dei Soci della Banca di Cividale S.p.A. – Società Benefit, riunita presso Villa de Claricini Dornpacher, a Moimacco (UD) Via Boiani, n.4,*

- esaminato il documento denominato “Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2023 Banca di Cividale S.p.A. – Gruppo Sparkasse”;*
- 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 2022;*

***delibera***

*di approvare il documento denominato “Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2023 Banca di Cividale S.p.A. – Gruppo Sparkasse”, così come predisposto dal Consiglio di Amministrazione, nel suo complesso e in ciascuna delle relative sezioni.”*

Cividale del Friuli, 20 marzo 2023

BANCA DI CIVIDALE SPA  
f.to Alberta Gervasio  
Presidente del Consiglio di Amministrazione