



ASSEMBLEA STRAORDINARIA E ORDINARIA DEI SOCI
12 aprile 2021 – 1^A CONVOCAZIONE
14 aprile 2021 – 2^A CONVOCAZIONE

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE SUL TERZO PUNTO ALL'ORDINE DEL
GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA**

27 marzo 2021

TERZO PUNTO ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA:

“Approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Banca di Cividale S.C.p.A. per l'esercizio 2021 e informativa in merito all'attuazione delle politiche deliberate dall'Assemblea dei Soci per l'esercizio 2020.”

* * *

Signori Soci,

la presente relazione illustrativa (la “**Relazione**”) è stata predisposta, in via volontaria, in relazione alle materie di cui al terzo punto all'ordine del giorno dell'Assemblea degli azionisti di Banca di Cividale S.C.p.A. (la “**Società**”, la “**Banca**” o “**CiviBank**”), in parte ordinaria, ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca nella seduta del 22 marzo 2021.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico sul sito *internet* della Banca, all'indirizzo www.civibank.it, sezione “*CiviBank*” - “*Investor Relations*” – “*Assemblea Soci 2021*”, e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage, all'indirizzo www.emarketstorage.com.

* * *

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.

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 2021

Per informazioni in merito alle politiche e delle prassi di remunerazione e incentivazione per l'esercizio 2021 si rinvia al documento *“Politiche di remunerazione di Banca di Cividale S.C.p.A. – Finalità, valori e strumenti di remunerazione – Politiche 2021”* messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Banca, all'indirizzo www.civibank.it, sezione *“CiviBank” - “Investor Relations” - “Assemblea Soci 2021”*, e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage, all'indirizzo www.emarketstorage.com.

La Funzione *Compliance* ha verificato con esito positivo l'adeguatezza e la rispondenza del documento *“Politiche di remunerazione di Banca di Cividale S.C.p.A. – Finalità, valori e strumenti di remunerazione – Politiche 2021”* alla normativa applicabile, accertando, in particolare, il recepimento delle novità apportate con il 25° aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza pubblicato il 26 ottobre 2018.

La Funzione *Compliance* ritiene, inoltre, che i contenuti del documento *“Politiche di remunerazione di Banca di Cividale S.C.p.A. – Finalità, valori e strumenti di remunerazione – Politiche 2021”* siano conformi alle prescrizioni previste nel Provvedimento della Banca d'Italia del 29 luglio 2009 concernente la *“Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti”*, aggiornato con il Provvedimento pubblicato in data 19 marzo 2019, con specifico riferimento alla sezione XI – Requisiti organizzativi, paragrafo 2-*quater*.

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

La Funzione *Compliance* ha altresì analizzato il documento *“Esiti del processo d'identificazione del personale più rilevante per l'anno 2021”* e ritiene che anche lo stesso sia conforme alla normativa di vigilanza applicabile.

Il processo d'identificazione del personale più rilevante per il 2021, condotto dall'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale, è stato opportunamente formalizzato e motivato nel documento del 22 febbraio 2021, che, come richiesto dalla modifica normativa apportata alle Disposizioni di Vigilanza in data 23 ottobre 2018, 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 piani di remunerazione basati su strumenti finanziari e 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 un documento 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 dall'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale con il supporto delle Funzioni *Compliance* e della società terza *Unione Fiduciaria*.

Secondo quanto riportato nel parere di conformità, la Funzione *Compliance* ritiene che i documenti siano conformi alle Disposizioni di Vigilanza vigenti e applicabili in materia. In particolare, i contenuti del documento risultano integrati in conformità alle disposizioni contenute nel sotto-paragrafo 2-*quater* della sezione XI – Requisiti organizzativi, del Provvedimento della Banca d'Italia pubblicato in data 19 marzo 2019, con cui è stato aggiornato il Provvedimento della Banca d'Italia del 29 luglio 2009 concernente la “*Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*”.

Attuazione Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione 2020

Nel 2020 la Banca ha puntualmente 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 e il corretto funzionamento.

È stata, inoltre, appurata la conformità delle politiche di remunerazione e incentivazione relative al 2020 rispetto alle novellate Disposizioni di Vigilanza nonché l'attuazione degli interventi previsti nell'ambito della contrattualistica individuale.

Dalle verifiche svolte sulle prassi e dagli elementi informativi acquisiti, la Funzione di revisione interna ha inoltre constatato che:

- per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale non sono riconosciute forme di retribuzione variabile;
- le componenti variabili che hanno riguardato dipendenti compresi nella categoria del “personale più rilevante” sono risultate di modesta entità;
- le componenti variabili erogate a livello individuale al restante personale dipendente sono risultate ampiamente circoscritte entro i limiti previsti.

L'ammontare complessivo delle retribuzioni variabili corrisposte è stato ritenuto sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Banca e alla sua 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 Disposizioni di Vigilanza risultano essere le seguenti:

Banca di Cividale S.C.p.A.	Amministratori	Direzione Generale	Responsabili Funzioni di controllo	Altro personale più rilevante
Numero	9	4	4	7
Componente fissa della remunerazione	379.362	727.578	293.999	512.821
Componente variabile della remunerazione	-	15.153	1.400	28.819
Rapporto variabile/fissa (%)	-	2,08%	0,48%	5,62%
Forme componente variabile	-	<i>Benefits</i> (auto+alloggio)	<i>Welfare</i>	<i>Benefits</i> (auto) + <i>Welfare</i> + 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	-	-	76.273 (**)	-
Pagamenti per trattamenti di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio	-	31.411 (*)	18.891 (*)	20.877 (*)

(*) il dato è riferito ai versamenti al Fondo di previdenza nell'anno 2020

(**) il dato è riferito alla liquidazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro

Banca di Cividale S.C.p.A.

Incarico	Nominativo	Retribuzione <i>(i)</i>		Forme comp.variabile <i>(ii)</i>			Differimento <i>(iii)</i>		Imp.Differiti <i>(iv)</i>		TFR <i>(v) (vi)</i>	
		Fissa	Variabile	Contanti	Azioni	Altro	Non diff.	Differito	Ric.esercizio	Pag.ridotti	Pagati	Riconosc.
Presidente	Del Piero Michela	125.100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vice Presid.	Pelizzo Guglielmo	37.262	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vice Presid.	Stedile Andrea	41.800	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Consigliere	Fuccaro Massimo	34.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Consigliere	Illy Riccardo	25.100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Consigliere	Sala Franco	31.200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Consigliere	Semolic Livio	25.100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Consigliere	Agnoletto Alberto	31.800	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Consigliere	Boschieri Manuela	28.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dir.Generale	Fabbro Federico	276.488	-	-	-	3.452	-	-	-	-	-	-
Condirett. Generale	Crosta Mario	109.588	-	-	-	783	-	-	-	-	-	7.424
Vice Direttore Generale Vicario	Picotti Gianluca	190.011	-	-	-	2.923	-	-	-	-	-	13.323
Vice Direttore Generale	Rosin Gabriele	151.490	-	-	-	2.895	-	-	-	-	-	10.663

* * *

Proposta di delibera all'Assemblea

Signori Soci,

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.C.p.A., riunita mediante mezzi di telecomunicazione presso lo Studio del Notaio Filippo Zabban in Milano, via Metastasio, n. 5, validamente costituita ai sensi di legge ed atta a deliberare in sede ordinaria, ai sensi degli articoli 26 e 27 dello Statuto Sociale,

- esaminato il documento denominato “Politiche di remunerazione di Banca di Cividale S.C.p.A. – Finalità, valori e strumenti di remunerazione – Politiche 2021”;*
- preso atto dell'attuazione delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per l'esercizio 2020; e*
- esaminato la Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione,*

delibera

di approvare il documento denominato “Politiche di remunerazione di Banca di Cividale S.C.p.A. – Finalità, valori e strumenti di remunerazione – Politiche 2021”, così come predisposto dal Consiglio di Amministrazione, nel suo complesso e in ciascuna delle relative sezioni.”.

* * *

Cividale del Friuli, 27 marzo 2021

Per il Consiglio di Amministrazione, la Presidente

Michela Del Piero