

Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti

PREMESSA

In conformità con le prescrizioni di cui all'art. 114-*bis* del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (il “TUF”) nonché delle prescrizioni del Regolamento Emittenti adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il “**Regolamento Emittenti**”) in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione a piani di compensi basati su strumenti finanziari, il presente documento informativo (il “**Documento informativo**”) è stato predisposto allo scopo di dare informativa relativamente all'attuazione del piano che prevede la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del “Personale Più Rilevante” e dei “Responsabili delle Funzioni di Controllo” del Gruppo Banca Popolare di Cividale come individuato nel documento “Politiche Retributive di Gruppo” mediante assegnazione di azioni ordinarie Banca Popolare di Cividale (il “**Piano**”), proposto nell'ambito delle politiche di remunerazione di Banca Popolare di Cividale e del Gruppo e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 26 aprile 2015.

Il presente Documento Informativo - redatto in conformità con quanto previsto dallo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti - fornisce informativa al pubblico delle condizioni stabilite per l'esecuzione del Piano.

Alcune informazioni previste dallo schema 7 dell'allegato 3A non sono disponibili al momento dell'approvazione della proposta per l'assemblea e saranno pertanto fornite, nei tempi e nei modi previsti dall'Articolo 84-bis del Regolamento Emittenti.

Alla luce della definizione contenuta all'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, si segnala che il Piano, avuto riguardo ai beneficiari del medesimo, presenta caratteri di “piano rilevante”.

Il presente documento informativo sarà messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sarà inoltre pubblicato sul sito internet della Società www.civibank.it

1. I SOGGETTI DESTINATARI

Il Piano ha come destinatari potenziali il Personale Più Rilevante di Banca Popolare di Cividale e delle società controllate e i “Responsabili di delle Funzioni di Controllo” del Gruppo Banca Popolare di Cividale, pari attualmente a 11 posizioni.

1.1 L'indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.

Nessun amministratore della Banca Popolare di Cividale e delle società da queste controllate rientra fra i potenziali beneficiari del Piano.

1.2 Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.

Il Piano è altresì riservato alle seguenti categorie di dipendenti di Banca Popolare di Cividale e di determinate società appartenenti al Gruppo:

- Direttori Generali e Vice Direttori Generali di Banca Popolare di Cividale e delle società appartenenti al Gruppo Banca Popolare di Cividale *infra* specificate;
- Altri componenti la Direzione Generale di Banca Popolare di Cividale e delle società del Gruppo Banca Popolare di Cividale *infra* indicate;

- “Responsabili delle Funzioni di Controllo” del Gruppo Banca Popolare di Cividale, comprendenti i responsabili delle funzioni di revisione interna, conformità, gestione dei rischi, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e finanziari ed il responsabile della Direzione Risorse.

Le altre società del Gruppo Banca Popolare di Cividale interessate dal Piano sono Civileasing S.p.A..

1.3 L’indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) direttori generali dell’emittente strumenti finanziari;

Il Dott. Gianluca Benatti, Direttore Generale di Banca Popolare di Cividale è tra i potenziali beneficiari del Piano.

L’associazione nominativa alle posizioni definite avverrà in fase successiva e di effettiva applicazione del Piano.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;

b) nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l’indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell’emittente strumenti finanziari;

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.).

a) I membri della Direzione Generale, il responsabile della Direzione Auditing, il Responsabile del servizio Compliance, il responsabile del Servizio Risk Management, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e finanziari ed il responsabile della Direzione Risorse, il responsabile servizio Finanza ed il responsabile del servizio Crediti.

c) Tra i beneficiari del Piano, sono previste caratteristiche differenziate per i Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

Secondo le “Politiche retributive di Gruppo”, redatto ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza in materia, adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management della banca possono favorire la competitività e il buon governo delle imprese bancarie. La remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli rilevanti all’interno dell’organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell’azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell’impresa.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall’assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell’attuazione del Piano.

Le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Banca Popolare di Cividale sono oggetto di approvazione da parte dell’Assemblea dei Soci del 26 aprile 2015.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l’amministrazione del piano e loro funzione e competenza.

La Direzione Risorse di Banca Popolare di Cividale è incaricata dell’amministrazione del Piano.

Le disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia, inoltre, attribuiscono al Consiglio di Amministrazione il compito di vigilare sull’applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale, nonché il compito di esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull’accertamento delle altre condizioni poste per l’erogazione dei compensi.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Piano.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano.

Il meccanismo prevede l'utilizzo di un numero di azioni proprie detenute dalla Capogruppo (con imputazione del costo alle singole Società presso le quali svolge la propria attività lavorativa il dipendente destinatario delle azioni), pari al controvalore massimo dei premi da differire. Le azioni saranno "promesse" ai destinatari attraverso apposita comunicazione fino al momento dell'effettiva assegnazione, che avverrà al termine di ciascun periodo di *retention*. Il valore di riferimento delle azioni sarà quello determinato ai sensi di Statuto dall'Assemblea per ciascun periodo di assegnazione e di *retention*.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.

Il Consiglio di Amministrazione, nel procedere all'individuazione degli elementi essenziali del Piano, si è attenuto alle linee guida e ai criteri contenuti nel documento "Politiche Retributive di Gruppo".

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione in data 25 marzo 2015 ha deliberato la proposta relativa al Piano da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci di Banca Popolare di Cividale, convocata per il 26 aprile, in coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Banca Popolare di Cividale.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione in data 25 marzo 2015 ha approvato il documento sulle Politiche Retributive Di Gruppo che, in linea con le vigenti Disposizioni di Vigilanza, contiene i criteri decisionali e le metodologie per la definizione del Piano.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari.

Il Piano prevede che una parte della retribuzione variabile, spettante ai beneficiari, venga attribuita in azioni ordinarie Banca Popolare di Cividale secondo il seguente schema:

Una quota pari al 25% del premio complessivo è commutata in azioni della Banca e viene assoggettata a clausole di retention di 2 anni. Per la quota di azioni nello specifico è previsto:

una quota in azioni pari al 15% matura al termine del periodo di misurazione della performance ("up-front") ed è soggetta ad un ulteriore periodo di retention di 2 anni. Prima della fine del periodo differimento è possibile corrispondere dividendi sino all'importo massimo di 1.000 Euro per la quota eccedente occorrerà attendere il termine del periodo di retention;

l'ulteriore quota in azioni pari al 10% è differita ad un anno a condizione che siano soddisfatti tutti i "Vincoli di Accesso" previsti dalle Politiche Retributive (v. sotto) ed assoggettata ad un ulteriore periodo di retention di 1 anni. Riguardo al pagamento dei dividendi sulle quote differite valgono le considerazioni sopra riportate.

I "Vincoli di accesso", riferiti ai valori consolidati di Gruppo, sono i seguenti:

- Core Tier 1: mantenimento del rapporto TIER1 ad un livello superiore ad un "livello di soglia", indicato dal C.d.A. Tale inclusione, facendo riferimento indiretto anche al valore RWA, integra le considerazioni sul livello dei rischi dell'attività;

- Net Stable Funding Ratio: non superamento dei valori fissati dal C.d.A. per la “soglia di liquidità”, come definita in base alla normativa prudenziale emanata in materia;
- Utile netto positivo (rigo 320 del bilancio consolidato).

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche a eventuali diversi cicli previsti.

Il Piano avrà la prima attuazione con riferimento al sistema premiante relativo all’anno 2016, il cui ammontare complessivo (“bonus pool”) sarà definito dal Consiglio di Amministrazione entro la data di approvazione da parte dell’Assemblea dei soci del bilancio 2015.

Fermo restando che, salvo modificazioni, il Piano si rinnova annualmente, il periodo di attuazione del Piano avente inizio nel 2016 si concluderà nel 2018, secondo il seguente schema:

a) 2017: nel corso del primo quadrimestre del 2017, la Direzione Risorse Umane procederà alla rilevazione della performance individuale relativa al 2016 dei beneficiari del Piano.

Al verificarsi delle condizioni di attivazione ed al conseguimento degli obiettivi di performance individuali, una quota pari al 25% della componente variabile della retribuzione è commutata in azioni e soggetta a clausole di retention che allineino gli incentivi con gli interessi di lungo termine della banca;

- il 60% (*pari al 15% del premio totale*) di tale componente variabile in azioni viene maturata e sottoposta a clausola di retention fino al 2018;

- il restante 40% (*pari al 10% del premio totale*) viene differito di un anno e sottoposto a condizioni di performance (“gate”) nel periodo 2017-2018;

b) 2018: terminato il periodo di retention, assegnazione ai potenziali beneficiari della quota pari al 60% in azioni;

c) Inizio 2019: verifica delle condizioni di performance nel periodo 2017-2018 e, in caso di superamento delle stesse, il 40% assegnazione ai potenziali beneficiari della quota pari al 40% in azioni.

4.3 Termine del Piano.

L’attuazione del Piano avviato nel 2016 si concluderà nel 2019.

4.4 Numero massimo di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie.

Al momento non è possibile individuare il numero massimo di azioni che saranno assegnate ai sensi del Piano, in quanto la loro esatta individuazione è condizionata alla determinazione del “bonus pool”, al verificarsi delle condizioni di attivazione e delle *performance* e al prezzo delle azioni stesse.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva attribuzione delle azioni è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati.

L’attivazione del Piano è strettamente collegata al soddisfacimento di condizioni che garantiscano la stabilità patrimoniale (Core Tier 1) e di liquidità del Gruppo (Net Stable Funding Ratio), nonché alla capacità di generare valore da parte delle società e del Gruppo (utile netto consolidato positivo).

Gli obiettivi di risultato sono sostanzialmente correlati a indicatori economici o patrimoniali corretti per il rischio, coerenti con gli obiettivi strategici di medio-lungo termine, in base ai seguenti criteri, derivati dalle indicazioni di Vigilanza:

1. collegamento con i risultati aziendali,
2. opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi,
3. coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese”.

I primi due criteri sono stati articolati su tre componenti, due quantitative (misurate in base all’Utile delle attività correnti rettificato per la variazione delle riserva da valutazione AFS - UACR) ed una qualitativa, che generano ciascuna una quota massima del 10% dell’Una Tantum fino quindi ad un massimo del 30%:

- La Prima Componente è correlata alla sostenibilità dei risultati ottenuti nel tempo, ed è rappresentata dal confronto della media triennale dell'UACR rispetto allo stesso dato dell'anno prima;
- La Seconda va a riconoscere la capacità della dirigenza di ottenere risultati in linea con le previsioni formulate per l'esercizio di riferimento, confrontando l'UACR con la previsione di budget;
- La Terza Componente è una valutazione qualitativa del Consiglio di Amministrazione, collegata al contributo professionale espresso dal singolo dirigente.

L'UACR qui considerato è a livello di singola entità giuridica del Gruppo.

Si potrà quindi verificare il caso che le indicazioni relative alla Prima ed alla Seconda componente per le singole società abbiano diverso andamento rispetto a quelle relative al dato consolidato.

L'erogazione della quota differita dell'eventuale premio, ai fini di garantire nel tempo la capacità di generare valore da parte del Gruppo, è condizionata al raggiungimento degli obiettivi di budget del Gruppo nel periodo 2017 – 2018.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle azioni con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi;

La struttura della componente variabile prevede:

- una quota pari al 25% della componente variabile commutata in azioni, soggetta a clausole di *retention* che allineino gli incentivi con gli interessi di lungo termine della Banca;
- una quota pari al 40% del premio annuale differita a 1+1 anni;

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del Piano nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni.

Il Piano non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il Piano prevede la perdita di ogni diritto sui bonus differiti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel periodo considerato, fatta eccezione per i soli casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei requisiti per il pensionamento, per i quali è previsto di norma il mantenimento dei diritti sulle quote maturate, ma non ancora erogate. Ciò vale anche nell'eventualità di morte del beneficiario, a beneficio degli aventi diritto.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano.

Il Piano non prevede cause di annullamento.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte di Banca Popolare di Cividale, delle azioni oggetto del Piano, disposto ai sensi degli artt. 2357 e ss. del codice civile; indicazione dei beneficiari del riscatto precisando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.

Il Piano non prevede un riscatto delle azioni oggetto del Piano da parte di Banca Popolare di Cividale o di altre società del Gruppo.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, del codice civile.

Il Piano non prevede la concessione di prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle azioni oggetto del Piano medesimo.

4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano.

Al momento non è possibile quantificare esattamente l'onere atteso, in quanto la sua determinazione è condizionata al verificarsi delle condizioni e al raggiungimento degli obiettivi.

Il Piano prevede l'utilizzo di un numero di azioni proprie detenute dalla Capogruppo pari al controvalore massimo dei premi. (con successivo rimborso da parte della singola Società del Gruppo presso la quale il dipendente destinatario delle azioni svolge la propria attività lavorativa).

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dall'attribuzione di azioni.

Essendo previsto l'utilizzo di azioni proprie detenute dalla Capogruppo, l'adozione del Piano non comporterà alcun effetto diluitivo sul capitale di Banca Popolare di Cividale.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.

Non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.

Le azioni oggetto del presente Piano sono valorizzate al prezzo determinato annualmente ai sensi di Statuto dall'Assemblea dei Soci della Banca Popolare di Cividale.

25 marzo 2015

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1 Strumenti finanziari diversi dalle opzioni						
		Sezione 2 Strumenti di nuova assegnazione in base alla delibera del CdA di proposta per l'Assemblea Piano di incentivazione (...)						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti	Data assegnazione (*)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione (*)	Termine della restrizione di vendita degli strumenti
Personale più rilevante		ND	Azione ordinarie di Banca Popolare di Cividale	ND	ND	ND	NA	ND
Responsabili funzioni di controllo (1)		ND	Azione ordinarie di Banca Popolare di Cividale	ND	ND	ND	NA	ND
Altro personale più rilevante		ND	Azione ordinarie di Banca Popolare di Cividale	ND	ND	ND	NA	ND
	TOTALE		Azione ordinarie di Banca Popolare di Cividale	ND	ND	ND	NA	ND