



Banca Popolare dell'Alto Adige

sede legale e direzione generale in Bolzano
ABI 05856.0
codice fiscale, partita IVA e iscrizione Registro imprese di Bolzano 00129730214
www.bancapopolare.it

Piano di stock grant 2017

Regolamento

deliberato Cda 10.03.2017

proposto all'approvazione dell'Assemblea soci 01.04. 2017



Indice

1	Il documento.....	3
2	Riferimento normativo	3
3	Definizioni.....	4
4	Tavole sinottiche	6
5	Oggetto del Piano	7
6	Finalità del Piano	7
7	I Beneficiari del Piano	7
8	L'Attribuzione delle Azioni.....	8
9	Il Prezzo di Attribuzione.....	8
10	L'Informativa ai Beneficiari	8
11	Il Prezzo delle Azioni	9
12	La Consegna delle Azioni	9
13	Retention e altri vincoli sulle Azioni.....	9
14	Limitazione al trasferimento del diritto di ricevere gratuitamente le Azioni.....	10
15	Obiettivi di performance legati al Piano e verifica dei risultati.....	10
16	Eventi particolari in corso di validità del Piano	12
17	Gestione e amministrazione del Piano	13
18	Costi di realizzazione e gestione del Piano	13
19	Regime fiscale	13
20	Effetti del Piano sul rapporto di lavoro dipendente	13
21	Comunicazioni	13
22	Privacy	13
23	Legge applicabile e Foro competente.....	13
24	Accettazione del Regolamento	14
25	Raccordo documenti.....	14

Sezione I. Introduzione

1 Il documento

- 1.1 Questo documento (di seguito il “**REGOLAMENTO**”) disciplina l’attuazione del **PIANO DI STOCK GRANT 2017** (di seguito anche il “**PIANO**”) per l’assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Banca Popolare dell’Alto Adige (di seguito anche “**BPAA**” e “**BANCA**”) alle risorse che maggiormente hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della **BANCA**.

2 Riferimento normativo

Il quadro normativo di riferimento per la definizione del **REGOLAMENTO** è rappresentato dalle Disposizioni di vigilanza per le banche, Circolare Banca d’Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione”, che dà attuazione alla Direttiva europea 2013/36/UE (CRD IV-*Capital Requirements Directive*)¹.

Vengono in rilievo inoltre:

- l’art. 114-*bis* **TUF** in materia di informativa al mercato;
- la comunicazione congiunta Banca d’Italia-Consob riguardante “L’attuazione degli orientamenti emanati dall’ESMA”, finalizzati a promuovere una maggiore coerenza nell’interpretazione e negli adempimenti degli obblighi vigenti riguardanti i conflitti di interesse ai sensi della direttiva MIFID in materia di retribuzione pubblicata il 29 gennaio 2014;
- i requisiti tecnici . *Regulatory Technical Standard (RTS)* definiti dall’EBA per l’identificazione delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della società,, approvati il 4 marzo 2014 dalla Commissione Europea con Regolamento Delegato UE n. 604/2014;il Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) che tratta i requisiti prudenziali che devono essere rispettati dalle banche e indica all’art. 450 le informazioni sulle politiche di remunerazione che devono essere pubblicate;
- il Regolamento delegato UE n. 527/2014 che specifica le categorie di strumenti finanziari adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile.

Si segnala infine che a far tempo dal 1° gennaio 2017, trovano applicazione le *Guidelines on Sound Remuneration policies*, pubblicate dall’EBA il 21 dicembre 2015. Le Guidelines mirano a favorire l’adozione di politiche di remunerazione in linea con il profilo di rischio della banca e, in generale, a garantire che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano sempre improntati ai principi di sana e prudente gestione.

¹ Come evidenziato altresì nelle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**, **BPAA** rientra secondo la classificazione di Vigilanza nel gruppo delle banche “intermedie”, ovvero nel gruppo delle banche che hanno un attivo di bilancio tra i 3,5 miliardi di euro ed i 30 miliardi di euro e tuttavia presenta indicatori di ridotta complessità dimensionale, organizzativa ed operativa.

3 Definizioni

3.1 In aggiunta ai termini definiti in altri paragrafi del **REGOLAMENTO**, le seguenti espressioni hanno, con formato carattere “maiuscoletto”, il significato per ciascuna di esse indicato qui di seguito e con estensione alle occorrenti variazioni grammaticali e di genere.

AUTORITÀ DI VIGILANZA (VIGILANZA)	BPAA è soggetta a vigilanza da parte di Banca d'Italia e delle Autorità istituite nell'ambito del Meccanismo di vigilanza unico (MVU) applicabile; la BANCA è emittente di titoli diffusi tra il pubblico ed è, in tale veste, vigilata da Consob.
AZIONI	le azioni ordinarie Banca Popolare dell'Alto Adige oggetto del PIANO DI STOCK GRANT 2017 .
ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI (ATTRIBUZIONE)	la delibera CDA di determinazione del numero delle AZIONI che ciascun BENEFICIARIO riceverà gratuitamente; l' ATTRIBUZIONE è deliberata ad avvenuta approvazione (di anno in anno per la durata del PIANO DI STOCK GRANT 2017) del bilancio d'esercizio ed è subordinata alla verifica di raggiungimento degli obiettivi di PERFORMANCE , aggiustati per i rischi, come definito dalle POLITICHE DI REMUNERAZIONE , nonché degli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità BANCA , come definiti dal PIANO 2017 .
BENEFICIARI	i soggetti che rientrano nelle categorie di PERSONALE PIÙ RILEVANTE con INCENTIVI che superano, per la quota del 25% da riconoscere in strumenti finanziari rappresentativi del valore economico della BANCA , l'importo netto equivalente per anno di euro 15.000. La soglia cumula la quota parte di incentivo riconosciuta “a pronti”, le quote di incentivo “differite” da esercizi precedenti (a far tempo dall'1.01.2015) e, in caso di risoluzione anticipata consensuale del rapporto di lavoro, la SEVERANCE pattuita.
BPAA, BANCA	Banca Popolare dell'Alto Adige, Bolzano n. 00129730214 Registro Imprese di Bolzano - n. 3630 Albo delle banche tenuto da Banca d'Italia - codice ABI 5856-0
CESSIONE	il trasferimento a seguito di vendita, donazione, costituzione di pegno, usufrutto, conferimento, dazione in pagamento, vendita forzata ovvero a seguito di qualsiasi altro atto di disposizione gratuito o oneroso che, direttamente o indirettamente, causi il trasferimento a terzi della proprietà delle AZIONI o di qualsiasi altro diritto alle stesse concesso.
CIRCOLARE N. 229-BI	le istruzioni di Vigilanza per le banche 21 aprile 1999 – 10 aprile 2007 (ai fini di questo REGOLAMENTO rilevano, in particolare, le previsioni di cui al Titolo III, Capitolo 1, Sezione III).
CIRCOLARE N. 285-BI	le disposizioni di Vigilanza per le banche 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti (ai fini di questo REGOLAMENTO rilevano, in particolare, le previsioni di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitoli 1 e 2).
COMITATO AMMINISTRATORI INDIPENDENTI (CAI)	il comitato consiliare istituito ai sensi della CIRCOLARE N. 285-BI e che adempie, fra l'altro, le attribuzioni di VIGILANZA in materia di politiche di remunerazione.
CONSEGNA DELLE AZIONI	l'intestazione delle AZIONI al BENEFICIARIO e le conseguenti registrazioni contabili.
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (CDA)	il Consiglio di amministrazione di Banca Popolare dell'Alto Adige.

GRUPPO BPAA (GRUPPO)	Banca Popolare dell'Alto Adige e le società direttamente o indirettamente controllate da BPAA .
HI-MTF SEGMENTO "ORDER DRIVEN"	(Multilateral Trading Facilities), il sistema multilaterale di negoziazione di strumenti finanziari, organizzato da HI-MTF SEGMENTO "ORDER DRIVEN" Sim spa, Milano, sul quale – a far tempo non più tardi di fine giugno 2017 – sono scambiati le azioni e gli altri strumenti rappresentativi del capitale sociale di BPAA .
INCENTIVO	la componente variabile - in denaro 75% e in AZIONI 25% - della remunerazione (competenza) 2017 riconosciuta al PERSONALE PIÙ RILEVANTE secondo le regole delle POLITICHE DI REMUNERAZIONE .
INFORMATIVA AL BENEFICIARIO	la comunicazione della BANCA al BENEFICIARIO contenente per ogni PERIODO , fra l'altro, (i) l'importo dell' INCENTIVO in denaro; (ii) il numero delle AZIONI attribuite; (iii) il periodo di RETENTION .
INVALIDITÀ PERMANENTE	ogni infermità comprovata da adeguata documentazione medica, che privi il BENEFICIARIO in modo permanente dell'idoneità lavorativa e che comporti la cessazione del rapporto di lavoro.
PERFORMANCE	il risultato conseguito rispetto all'insieme di obiettivi quantitativi e/o qualitativi globale BANCA , di Area/di Funzione, individuale nel PERIODO .
PERIODO	gli esercizi cui sono riferiti gli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità BANCA , al raggiungimento dei quali i BENEFICIARI ottengono l' ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI del PIANO 2017 : 1° Periodo (01.01.2017 - 31.12.2017): Attribuzione di 1/8 a pronti nel 2018; 2° Periodo (01.01.2018 - 31.12.2018): Attribuzione di 1/16 differita nel 2019; 3° Periodo (01.01.2019 - 31.12.2019): Attribuzione di 1/16 differita nel 2020.
PERSONALE PIÙ RILEVANTE	le categorie di personale che, ai sensi delle POLITICHE DI REMUNERAZIONE , per funzione o ruolo, attività professionale o struttura della remunerazione, hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della BANCA ovvero che maggiormente orientano la performance della BANCA potendo assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste di bilancio per importi rilevanti.
PIANO DI STOCK GRANT 2017 (PIANO)	il PIANO DI STOCK GRANT predisposto dal CDA previo parere CAI e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea soci 1.4.2017.
POLICY DI SEVERANCE	la disciplina degli accordi individuali di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro dipendente prevista dalle POLITICHE DI REMUNERAZIONE .
POLITICHE DI REMUNERAZIONE	il Regolamento BPAA di attuazione della CIRCOLARE N. 285-BI (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 - politiche e prassi di remunerazione e incentivazione), approvato dall'Assemblea soci in data 1 aprile 2017.
PREZZO DI ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI (PREZZO DI ATTRIBUZIONE)	la media aritmetica dei prezzi di esecuzione registrati dalle azioni ordinarie Banca Popolare dell'Alto Adige sul mercato HI-MTF SEGMENTO "ORDER DRIVEN" negli ultimi 90 giorni antecedenti la data di ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI .
PREZZO DELLE AZIONI	il prezzo minore tra quelli consentiti all'interno dei limiti di inserimento degli ordini per le azioni ordinarie Banca Popolare dell'Alto Adige sul mercato HI-MTF SEGMENTO "ORDER DRIVEN" in base all'ultima prezzatura che precede i.) l'inserimento dell'ordine di acquisto per le AZIONI acquisite sul mercato e/o detenute ad altro titolo dalla BANCA ovvero

	ii.) la delibera CDA di attuazione della delega assembleare di aumento gratuito del capitale sociale ex art. 2349, 1° cod.civ.
RE	il Regolamento Emittenti (delibera Consob 11971/1999).
REGOLAMENTO	questo documento e gli allegati parte integrante, deliberato dal CDA previo parere CAI e approvato dall'Assemblea soci 1.4.2017, contenente la disciplina normativa e amministrativa del PIANO nonché i diritti e gli obblighi in capo a BENEFICIARI e BANCA .
REGOLAMENTO HI-MTF SEGMENTO "ORDER DRIVEN"	il regolamento che disciplina la gestione del sistema multilaterale di negoziazione HI-MTF SEGMENTO "ORDER DRIVEN" pubblicato sul sito www.himtf.com .
RETENTION	l'intervallo di tempo in cui il BENEFICIARIO si impegna a non effettuare operazioni di CESSIONE delle AZIONI ; tale intervallo di indisponibilità delle AZIONI è per il: - 1° Periodo: 2 anni dalla data di assegnazione (Attribuzione a pronti 2018); - 2° Periodo: 1 anno dalla data di assegnazione (Attribuzione differita 2019); - 3° Periodo: 1 anno dalla data di assegnazione (Attribuzione differita 2020).
RISK APPETITE STATEMENT	la formalizzazione dei rischi più significativi – obiettivi, soglie di tolleranza e metriche gestionali – assunti dalla Banca per perseguire i propri obiettivi strategici (propensione al rischio).
SEVERANCE	l'importo aggiuntivo (alle indennità di legge e da contratto), concordato, entro i limiti indicati dalle POLITICHE DI REMUNERAZIONE , in sede di risoluzione anticipata consensuale del rapporto di lavoro dipendente.
STOCK GRANT	l'attribuzione gratuita di Azioni .
TUB	il Testo Unico Bancario (d.lgs n. 385/1993)
TUF	il Testo Unico della Finanza (d.lgs n. 58/1998)

4 Tavole sinottiche

4.1 Periodi del Piano 2017:

Piano di Stock Grant 2017	Attribuzione in Azioni del 25% dell' Incentivo 2017 (*)		Consegna	Retention
1° Periodo 01 01 – 31 12 2017	a pronti	1/8	2018	2 anni
2° Periodo 01 01 – 31 12 2018	differita di anni 1	1/16	2019	1 anno
3° Periodo 01 01 – 31 12 2019	differita di anni 2	1/16	2020	1 anno

(*) opera per un controvalore in Azioni superiore al netto equivalente di euro 15.000 per anno.

4.2 Raccordo tra attribuzione e periodi sottostanti (Piano 2017) che cumulano ai fini della soglia di controvalore in azioni al netto equivalente di euro 15.000 per anno:

		ATTRIBUZIONE AZIONI →				
		2018	2019	2020	2021	2022
↑ INCENTIVI	a pronti (1/2)	2017	2018	2019		
	1° differimento (1/4)	2016	2017	2018	2019	
	2° differimento (1/4)		2016	2017	2018	2019

Sezione II. Il Piano di Stock Grant 2017

5 Oggetto del Piano

- 5.1 Oggetto del **PIANO DI STOCK GRANT 2017** è l'**ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI** ai **BENEFICIARI** in subordine al raggiungimento degli obiettivi di **PERFORMANCE** e degli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA** come descritto al Paragrafo 15 coerentemente con le previsioni delle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**.
- 5.2 Le **AZIONI** hanno regolare godimento. Il **BENEFICIARIO** assume i diritti amministrativi e patrimoniali delle **AZIONI** dalla data di **ATTRIBUZIONE** e con le limitazioni indicate in questo **REGOLAMENTO**.
- 5.3 Le **AZIONI** al servizio del **PIANO** sono rinvenute, a discrezione del **CDA**,
- dall'acquisto di azioni ordinarie sul mercato e/o detenute ad altro titolo dalla **BANCA** con autorizzazione dell'Assemblea soci 26 novembre 2016 e secondo le modalità di esecuzione ivi indicate ai sensi degli artt. 2357 e segg. cod.civ., nonché degli artt. 77 e 78 CRR e del Regolamento delegato UE n. 241/2014 e nel rispetto delle disposizioni di Vigilanza;
- ovvero, in alternativa,
- dall'emissione nuova di azioni con le modalità e i limiti indicati dall'art. 5, comma 9 dello statuto sociale, nonché nel rispetto delle disposizioni di Vigilanza.
- 5.4 Il **PIANO** rispetta l'informazione al mercato di cui all'art. 114-bis TUF.

6 Finalità del Piano

- 6.1 La **BANCA** attua il **PIANO** per:
- allineare gli interessi dei **BENEFICIARI** con quelli degli azionisti e depositanti attraverso la correlazione degli incentivi con il profilo economico-finanziario e di rischio della **BANCA** nel medio-lungo periodo;
 - attrarre e fidelizzare professionalità qualificate attraverso un sistema retributivo allineato alle pratiche di mercato comparabile.

7 I Beneficiari del Piano

- 7.1 I **BENEFICIARI** del **PIANO** sono i soggetti che rientrano nelle categorie di "**PERSONALE PIÙ RILEVANTE**" (^{nota 2}), cui siano riconosciuti, ai sensi delle Politiche di remunerazione, incentivi in strumenti finanziari rappresentativi del valore economico della **BANCA** di importo netto equivalente superiore a euro 15.000 per anno.

Quando il **BENEFICIARIO** abbia stipulato con la **BANCA** un accordo individuale di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro dipendente, il netto equivalente dell'indennità di severance pattuita (^{nota 3}) concorre ai fini della soglia indicata al primo capoverso di questo paragrafo.

- 7.2 La partecipazione al **PIANO** è ammessa, alle condizioni di questo **REGOLAMENTO**, per
- i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, non in aspettativa, con la **BANCA** ovvero
 - gli incarichi esecutivi in seno al **CDA** della **BANCA**
- in essere nel 2017 e con i limiti indicati al paragrafo 16.1.

² Ai fini del Piano 2017 rilevano le seguenti categorie di Personale più rilevante, stabilite dalle Politiche di remunerazione in attuazione del Regolamento UE 604/2014:

- gli amministratori Cda nominati in Comitati consiliari esecutivi;
- i componenti la Direzione generale;
- i direttori di Direzione centrale (Commerciale Polo Alto Adige, Commerciale Polo Veneto, Finanze, Crediti in bonis, Crediti Workout, Operations);
- i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo (Internal audit, Risk management, Compliance, Risorse umane ai fini delle Politiche di Remunerazione);
- i responsabili delle Funzioni aziendali di supporto (Area Staff Affari Societari e Legali, Amministrazione/bilancio);
- i responsabili altri Risk taker rilevanti (Analisi crediti Corporate).

³ La Policy di severance disciplina il trattamento previsto dalle Politiche di remunerazione in caso di [...] risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

8 L'Attribuzione delle Azioni

8.1 L'assegnazione gratuita delle **AZIONI** del **PIANO** di **STOCK GRANT 2017** a ciascun **BENEFICIARIO** è subordinata al raggiungimento degli obiettivi di **PERFORMANCE** per l'esercizio 2017 nonché al rispetto, per i singoli **PERIODI** del **PIANO**, degli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA**, come indicato dalle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**. In particolare:

8.1.1 Sul piano soggettivo, l'**ATTRIBUZIONE** al **BENEFICIARIO** è parametrata al valore degli indici di risultato raggiunti in relazione agli obiettivi 2017.

La performance è misurata secondo il sistema di verifica applicato alla categoria di **PERSONALE PIÙ RILEVANTE** di appartenenza ed è constatata dal **CDA**, previo parere **CAI**, ad avvenuta approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31.12.2017.

Per maggiori riferimenti si rinvia al paragrafo 15.2.

8.1.2 L'**ATTRIBUZIONE** potrà avvenire se e solo se, alla fine di ciascun **PERIODO** del **PIANO**, risulteranno raggiunti gli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA**, che costituiscono le "condizioni di accesso" al sistema incentivante.

Le condizioni di accesso al sistema incentivante sono constatate dal **CDA**, previo parere **CAI**, ad avvenuta approvazione del bilancio d'esercizio riferito al singolo **PERIODO** del **PIANO**:

- Risultati di bilancio 2017 per l'accesso alla quota "a pronti" nel 2018 (1/2);
- Risultati di bilancio 2018 per l'accesso alla quota "differita" nel 2019 (1/4);
- Risultati di bilancio 2019 per l'accesso alla quota "differita" nel 2020 (1/4).

8.2 A queste condizioni, il 25% degli **INCENTIVI** 2017 è riconosciuto in **AZIONI** purché, nell'anno di **ATTRIBUZIONE** delle quote parti, il controvalore in **AZIONI** al netto equivalente superi la soglia di materialità indicata dalle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**. In particolare:

8.2.1 L'**ATTRIBUZIONE** assorbe il 25% dell'**INCENTIVO**, al netto della contribuzione di legge sul reddito delle persone fisiche a carico del **BENEFICIARIO**. La quota parte di incentivo è riconosciuta in **AZIONI** quando, su base annua – unitamente alle azioni eventualmente rinvenienti da altri piani di compensi basati su strumenti finanziari e tanto per la parte "a pronti" che per le parti "differite da annualità pregresse" – in capo al **BENEFICIARIO** sia superata, complessivamente, la soglia di controvalore netto equivalente di euro 15.000. A tal fine sono considerati gli incentivi maturati a far tempo dal 1° gennaio 2015. Ai sensi delle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**, qualora la componente in strumenti finanziari non superi nell'anno complessivamente – per la quota parte riconosciuta "a pronti" e la parte di "differito" – il controvalore netto equivalente di euro 15.000, l'**INCENTIVO** sarà integralmente erogato in denaro.

8.3 In presenza di un accordo individuale di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, l'**ATTRIBUZIONE** assorbe il 25% della **SEVERANCE**, al netto della tassazione separata applicabile ai trattamenti di fine rapporto a carico del **BENEFICIARIO**, con riconoscimento in **AZIONI** quando, su base annua – unitamente alle previsioni di cui al paragrafo 8.2.1 – il controvalore delle **AZIONI** al netto equivalente superi l'importo di euro 15.000.

9 Il Prezzo di Attribuzione

9.1 Il **CDA** delibera il numero delle **AZIONI** che ciascun **BENEFICIARIO** riceverà gratuitamente al prezzo risultante dalla media aritmetica dei prezzi di esecuzione delle azioni ordinarie Banca Popolare dell'Alto Adige sul mercato **Hi-MTF SEGMENTO "ORDER DRIVEN** negli ultimi 90 giorni che precedono l'**ATTRIBUZIONE** (il "**PREZZO DI ATTRIBUZIONE**").

9.2 Le frazioni di **AZIONE** sono liquidate in denaro.

10 L'Informativa ai Beneficiari

10.1 L'**ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI** è comunicata a ciascun **BENEFICIARIO** entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio di ogni **PERIODO DEL PIANO 2017**.

- 10.2 La comunicazione è resa per iscritto, a firma della **BANCA**, e indica:
- 10.2.1 il prospetto riepilogativo degli obiettivi di **PERFORMANCE** legati al **PIANO 2017**, il meccanismo di collegamento degli **INCENTIVI** ai risultati attesi nonché agli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA** che devono essere assolti per ogni **PERIODO** ai fini del riconoscimento delle quote parti di **INCENTIVO** “a pronti” e differite.
 - 10.2.2 l’importo erogato in denaro;
 - 10.2.3 il numero delle **AZIONI** attribuite;
 - 10.2.4 il Periodo di **RETENTION**.

La comunicazione riporta il raccordo con eventuali altri periodi di performance che concorrono con il **PIANO 2017**.

11 Il Prezzo delle Azioni

- 11.1 Le **AZIONI** potranno essere rinvenute, a discrezione del **CDA**, da aumento del capitale sociale ovvero tramite acquisto di azioni ordinarie sul mercato e/o detenute dalla **BANCA**.
- 11.2 Il Consiglio delibera il **PREZZO DELLE AZIONI** – sia per le azioni già emesse e acquistate sul mercato e/o detenute dalla **BANCA** e sia per le nuove emissioni – al prezzo minore fra quelli consentiti all’interno dei limiti di inserimento degli ordini per le azioni ordinarie **BPAA** sul mercato **Hi-MTF SEGMENTO “ORDER DRIVEN”** in base all’ultima prezzatura precedente la delibera.
- 11.3 Per le **AZIONI** acquistate sul mercato, il **PREZZO DELLE AZIONI** resta valido sino alla data termine, indicata dal **CDA** in un giorno d’asta che non potrà comunque essere successivo a 60 giorni calcolati a partire dalla data di inserimento dell’ordine di acquisto.

12 La Consegna delle Azioni

- 12.1 Le **AZIONI** sono accreditate sul conto deposito titoli intestato al **BENEFICIARIO** presso **BPAA** entro 120 giorni dall’approvazione del bilancio relativo ai singoli Periodi del **PIANO 2017**, fatte salve le procedure di **VIGILANZA**.
- 12.2 Il deposito è soggetto ai vincoli di cui al paragrafo 13.

13 Retention e altri vincoli sulle Azioni

- 13.1 Le **AZIONI** sono soggette a impegno di **RETENTION** con indisponibilità pari a
 - per le **AZIONI** relative al 1° **PERIODO**:
2 anni dalla data di **ATTRIBUZIONE** nel 2018 (parte “a pronti”);
 - per le **AZIONI** relative al 2° **PERIODO**:
1 anno dalla data di **ATTRIBUZIONE** nel 2019 (parte “differita”);
 - per le **AZIONI** relative al 3° **PERIODO**:
1 anno dalla data di **ATTRIBUZIONE** nel 2020 (parte “differita”).

Per le azioni da riconoscere in relazione all’esercizio 2017 unitamente alle **AZIONI** di uno o più **PERIODI** del **PIANO 2017**, l’intervallo di indisponibilità è pari a 1 anno a far tempo dalla delibera consiliare di accertamento della sussistenza degli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA** necessari per accedere alle quote parte di incentivo differito rispettivamente nel 2018 e nel 2019.

Per le **AZIONI** a servizio della **SEVERANCE** pattuita con accordo individuale di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, l’impegno di **RETENTION** ha durata biennale, per le **ATTRIBUZIONI** “a pronti” e dura 1 anno per le **ATTRIBUZIONI** “differite” rispettivamente di 1 o 2 anni.

- 13.2 Nel periodo di **RETENTION**, al **BENEFICIARIO** non è consentito effettuare, a valere sulle **AZIONI**, alcuna operazione di **CESSIONE**. Il vincolo di indisponibilità permane anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente per dimissioni, pensionamento o licenziamento ovvero di cessazione del

mandato in seno al **CDA** nel corso del periodo di **RETENTION**, mentre viene meno in caso di morte del **BENEFICIARIO** o di **INVALIDITÀ PERMANENTE**.

Sono fatti salvi tutti gli altri diritti del **BENEFICIARIO** a valere sulle **AZIONI**.

- 13.3 I dividendi e gli interessi che maturano durante l'intervallo di **RETENTION** sono accreditati sul conto deposito indicato al paragrafo 12 e non possono essere corrisposti al **BENEFICIARIO**.
- 13.4 Al termine del periodo di **RETENTION**, le **AZIONI** saranno liberamente trasferibili e i relativi dividendi e interessi maturati durante l'intervallo di **RETENTION** saranno corrisposti al **BENEFICIARIO**.
- 13.5 **BPAA** si riserva di subordinare le **AZIONI** ad altre modalità necessarie al fine di ottimizzare le ricadute contributive, fiscali o finanziarie derivanti alla **BANCA** dal **PIANO** ai sensi della normativa di volta in volta applicabile.

14 Limitazione al trasferimento del diritto di ricevere gratuitamente le Azioni

- 14.1 Il diritto all'**ATTRIBUZIONE** delle **AZIONI** è personale, nominativo, intrasferibile e non negoziabile con eccezione del trasferimento mortis causa. La **CESSIONE** delle **AZIONI** durante il periodo di **RETENTION** è inefficace nei confronti della **BANCA**.

15 Obiettivi di performance legati al Piano e verifica dei risultati

- 15.1 L'attribuzione gratuita delle **AZIONI** presuppone
- il raggiungimento degli obiettivi di performance 2017;
 - il conseguimento degli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA**, Periodo per Periodo del Piano, che costituiscono la condizione per liberare il 50% dell'incentivo a pronti nel 2018, il 25% dell'incentivo nel 2019 e il 25% dell'incentivo nel 2020.

L'attribuzione in **AZIONI** riguarda il 25% dell'incentivo tempo per tempo liberato e ha luogo se il controvalore in azioni al netto equivalente supera, nell'anno, l'importo di euro 15.000, come indicato al paragrafo 8.2.

15.2 Gli obiettivi di performance:

Gli **INCENTIVI** sono collegati ai risultati effettivamente conseguiti rispetto agli obiettivi globale **BANCA** (obiettivi quantitativi) e/o dell'unità organizzativa presieduta ^(nota 4) (obiettivi quantitativi e/o qualitativi) e/o individuali del **BENEFICIARIO** (obiettivi quantitativi e/o qualitativi) che concorrono alla performance 2017. In sede di assegnazione la somma degli obiettivi, pesati per rilevanza, è pari a 1.

15.2.1 Struttura 2017 di obiettivi e pesi per categoria di **BENEFICIARIO**:

categorie di Personale più rilevante (vedasi nota 1 al paragrafo 7.1)	obiettivi quantitativi			obiettivi qualitativi
	redditività: utile ante imposte	gestione rischio: Rorac	obiettivi individuali di funzione	
Amministratori esecutivi	30%	70%	no	no
Direttore generale Direttori di Direzione centrale	25%	25%	30%	20%
Direttore Risorse umane Responsabili di Funzione aziendale di controllo	no	no	no	100%
Responsabile Amministrazione e bilancio ^{*1}	no	no	no	100%
Responsabile Area Staff Affari Societari e Legali ^{*1}	no	no	80%	20%
Responsabile Servizio Analisi crediti Corporate ^{*2}	8%	12%	40%	40%

^{*1} Funzioni aziendali di supporto

^{*2} Altri Risk taker rilevanti

⁴ Unità della struttura organizzativa che rilevano ai fini della determinazione dei Beneficiari del Piano sono: Direzioni centrali (e.g. Direzione Finanziaria), Aree (e.g. Area Amministrazione e Bilancio), Servizi (e.g. Servizio Legale), Funzioni (e.g. Funzione Compliance).

Le assegnazioni individuali possono riguardare, a titolo esemplificativo, a seconda del ruolo rivestito, fra l'altro, le seguenti aree di obiettivo:

- obiettivi quantitativi di vendita, di volumi, di risparmio annuo del costo di funding, di contenimento dei costi strutturali o operativi, di aumento dell'efficienza (e.g. riduzione tempi operativi), ecc.;
- obiettivi qualitativi di controllo dell'esposizione della **BANCA** alle diverse tipologie di rischio, di piano di sviluppo delle risorse umane, di supervisione del contenzioso attivo e passivo, di controllo di qualità sui processi di informativa amministrativo-finanziaria al mercato, ecc..

15.2.2 Parametri di valutazione 2017

La valutazione della performance applica le procedure "management by objectives" descritte in apposito documento parte integrante delle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**. I risultati quantitativi sono misurati per scostamento del risultato rispetto al valore di budget; i risultati qualitativi sono valutati sulla base della sostenibilità della performance a medio-lungo termine, fra l'altro, per le seguenti aree di risultato:

- dimensione economico-finanziaria e gestione del rischio, afferente all'adeguatezza del profilo patrimoniale e di liquidità e alla prudente gestione del rischio;
- dimensione di pianificazione, legata alla progettualità di rilevanza strategica;
- dimensione valoriale, concernente l'adesione ai principi e valori aziendali, al modello di leadership nelle relazioni interne e di integrità e professionalità nel rapporto con il cliente (competenze relazionali e presidi della fiducia);
- dimensione cliente, legata alla qualità dei servizi e della relazione.

Il processo di misurazione produce, per ogni obiettivo, un indice di performance; i singoli indici di performance sono presi in considerazione, ai fini della determinazione dell'**INCENTIVO**, entro il range 50-200%: al di sotto del 50% (di raggiungimento del target), l'indice è scartato e al di sopra del 200% (di raggiungimento del target), l'**INCENTIVO** non è incrementato.

La somma degli indici di performance così determinati costituisce il moltiplicatore di conversione dell'incentivo teorico in incentivo effettivo.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi per il Personale più rilevante è constatata dal Consiglio di amministrazione con parere del Comitato Amministratori indipendenti. Il Consiglio di amministrazione è responsabile della verifica circa la corretta attuazione delle Politiche di remunerazione.

15.3 Le condizioni di accesso agli incentivi:

Gli **INCENTIVI** sono liberati solo se, per l'intero Periodo del Piano 2017, sono raggiunti gli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA**, rappresentati da

- Utile netto d'esercizio (esprime la redditività),
- Common Equity Tier 1 Ratio (esprime l'adeguatezza patrimoniale),
- Liquidity Coverage Ratio (esprime la resilienza al rischio di liquidità).

Rilevano i seguenti target di performance globale **BANCA**

- a) per gli amministratori Cda nominati in Comitati consiliari esecutivi, i direttori di Direzione generale, i direttori di Direzione centrale e gli altri Risk taker rilevanti come definiti in nota al paragrafo 7.1:

Utile netto d'esercizio	maggiore di 0
CET 1 Ratio	uguale o superiore alla soglia di tolleranza stabilita nel Risk Appetite Statement
LCR	uguale o superiore alla soglia di tolleranza stabilita nel Risk Appetite Statement

- b) per i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo e per i responsabili delle Funzioni aziendali di supporto come definiti al paragrafo 7.1:

CET 1 Ratio	uguale o superiore alla soglia di tolleranza stabilita nel Risk Appetite Statement
LCR	uguale o superiore alla soglia di tolleranza stabilita nel Risk Appetite Statement

Qualora, per il Periodo cui si riferisce l'Attribuzione, anche un solo target non sia rispettato, non matura il diritto agli **INCENTIVI**. La verifica di conseguimento dei target è effettuata dal Consiglio di amministrazione, previo parere del Comitato Amministratori indipendenti.

16 Eventi particolari in corso di validità del Piano

- 16.1 Al ricorrere di eventi particolari in corso di validità del **PIANO**, i rapporti tra **BPAA** e **BENEFICIARIO** sono regolati come segue:
- 16.1.1 Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente per dimissioni senza diritto al trattamento di quiescenza o di Invalidità permanente ovvero per licenziamento, con effetto nel 1° **PERIODO**, non maturano i requisiti per partecipare al **PIANO** salvo il Consiglio di amministrazione, previo parere del Comitato Amministratori indipendenti, deliberi diversamente con adeguata motivazione. Nelle medesime fattispecie di cessazione in un **PERIODO** successivo al primo, la partecipazione al **PIANO** è conservata alle condizioni delle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**.
 - 16.1.2 In caso di risoluzione anticipata consensuale del rapporto di lavoro dipendente, la pattuizione di **SEVERANCE** interrompe il **PIANO**, assorbendone gli effetti. Il **BENEFICIARIO** non avrà diritto ad alcuna integrazione a qualsivoglia titolo in relazione alla decadenza del **PIANO**.
 - 16.1.3 Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente con diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, anzianità o Invalidità permanente, con effetto nel 1° **PERIODO**, la partecipazione al Piano è conservata con *Attribuzione pro rata temporis* (in dodicesimi di anno per ogni mese intero di servizio), basata sulla valutazione del grado di raggiungimento, alla data di cessazione dal servizio, degli obiettivi di Performance (paragrafo 8.1.1) e fatte salve le condizioni di accesso al sistema incentivante (paragrafo 8.1.2). Per la medesima fattispecie di cessazione in un **PERIODO** successivo al primo, la partecipazione al **PIANO** è conservata alle condizioni delle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**.
 - 16.1.4 Nel caso di cessazione dall'incarico esecutivo nel Consiglio di amministrazione, si applicano le previsioni, con gli adattamenti del caso, di cui al paragrafo 16.1.3.
 - 16.1.5 In caso di decesso del **BENEFICIARIO**, gli eredi mantengono il diritto all'Attribuzione; si applicano i paragrafi 16.1.3 ovvero 16.1.4.
 - 16.1.6 Qualora il rapporto di lavoro dipendente sia ceduto da **BPAA** a una società del Gruppo Banca Popolare dell'Alto Adige, se costituito, ovvero qualora il rapporto di lavoro dipendente cessi con la **BANCA** e sia contestualmente avviato con una società del Gruppo, i diritti attribuiti dal **PIANO** sono conservati con i necessari adattamenti.
- 16.2 Alle **AZIONI** attribuite secondo le regole del paragrafo 16.1 si applicano le disposizioni dei paragrafi 12, 13 e 14, fatta eccezione per i casi di Invalidità permanente e decesso per i quali non operano i vincoli di **RETENTION**.

Sezione III. Aspetti amministrativi del Piano di Stock Grant 2017

17 Gestione e amministrazione del Piano

- 17.1 L'Assemblea soci approva il **PIANO** e questo **REGOLAMENTO** su proposta del Consiglio di amministrazione.
- 17.2 Il Consiglio di amministrazione è responsabile della gestione del **PIANO**. Le delibere consiliari di interpretazione e applicazione del **PIANO** saranno definitive e vincolanti per gli interessati. Il Consiglio può delegare proprie attribuzioni al direttore generale, con facoltà di subdelega.

18 Costi di realizzazione e gestione del Piano

- 18.1 I costi di realizzazione e gestione del **PIANO** sono a carico di Banca Popolare dell'Alto Adige.

19 Regime fiscale

- 19.1 Gli oneri fiscali eventualmente dovuti a fronte di assegnazione, possesso e cessione delle **AZIONI** sono a carico del **BENEFICIARIO** e degli aventi causa.
- 19.2 Banca Popolare dell'Alto Adige opera in veste di sostituto d'imposta in tutti i casi previsti dalla legge con obbligo del **BENEFICIARIO** e degli aventi causa di fornire alla **BANCA** tutte le informazioni necessarie al corretto adempimento degli obblighi di sostituzione d'imposta.

20 Effetti del Piano sul rapporto di lavoro dipendente

- 20.1 La partecipazione al **PIANO** non costituisce alcun vincolo in termini di stabilità del rapporto di lavoro dipendente del **BENEFICIARIO**.
- 20.2 La partecipazione al **PIANO** non fa sorgere in capo al **BENEFICIARIO** diritti o aspettative - di qualsivoglia natura, anche economica - direttamente o indirettamente collegati a qualsivoglia rapporto intercorrente tra il **BENEFICIARIO** e Banca Popolare dell'Alto Adige.

21 Comunicazioni

- 21.1 Le comunicazioni tra Banca Popolare dell'Alto Adige e il **BENEFICIARIO** o gli aventi causa, relative a questo **REGOLAMENTO**, devono essere fatte per iscritto a mezzo PEC ovvero a mezzo lettera raccomandata AR, ovvero raccomandata a mano con firma del destinatario per ricevuta; le comunicazioni si intendono validamente effettuate alla data di ricevimento da parte del destinatario.
- 21.2 Le comunicazioni e i documenti previsti da questo **REGOLAMENTO** devono essere inviati
- **al destinatario Banca:** a segreteria@pec.volksbank.it oppure a Banca Popolare dell'Alto Adige - 39100 Bolzano, via del Macello 55.
 - **al destinatario Beneficiario:** all'indirizzo registrato dalla Banca ai fini del rapporto di lavoro.

22 Privacy

- 22.1 Le informazioni relative al **PIANO** e ai rapporti tra Banca Popolare dell'Alto Adige e il Beneficiario sono confidenziali e non possono essere trasferiti a terzi o divulgati, salvi gli obblighi di legge.

23 Legge applicabile e Foro competente

- 23.1 Questo **REGOLAMENTO** è sottoposto alla legge italiana.
- 23.2 Per ogni controversia relativa al **PIANO DI STOCK GRANT 2017** e a questo **REGOLAMENTO**, Foro esclusivamente competente sarà quello nella cui giurisdizione si trova la sede legale di Banca Popolare dell'Alto Adige.

24 Accettazione del Regolamento

24.1 La sottoscrizione di questo **REGOLAMENTO** comporta la piena accettazione di tutte le disposizioni, le condizioni e i termini ivi disciplinati.

25 Raccordo documenti

25.1 Questo **REGOLAMENTO** fa riferimento alle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE** di Banca Popolare dell'Alto Adige, deliberate dal **CDA** 10 marzo 2017 e approvate dall'Assemblea soci 1. aprile 2017 (pubblicate sul sito www.bancapopolare.it/it/soci/documenti-societari/).

25.2 I seguenti documenti formano parte integrante di questo **REGOLAMENTO**:

25.2.1 La **POLICY DI SEVERANCE** operante per il **PERSONALE PIÙ RILEVANTE** di Banca Popolare dell'Alto Adige.

25.2.2 I' **HI-MTF SEGMENTO "ORDER DRIVEN"** (pubblicato sul sito www.himtf.com).

per ricevuta e accettazione:

nome, cognome – legame con BPAA

luogo, data e firma

Il **BENEFICIARIO** autorizza Banca Popolare dell'Alto Adige e tutti i soggetti coinvolti nella gestione del **PIANO DI STOCK GRANT 2017** all'utilizzo dei propri dati personali, per le finalità del **PIANO**, in conformità al d.lgs n.196/2003.

Luogo, data e firma

Informativa ai sensi dell'art. 13 del d.lgs. n. 196 / 2003

Banca Popolare dell'Alto Adige ("**Titolare**" del trattamento) La informa che i dati personali da Lei forniti saranno trattati ai soli fini di consentire la gestione del Piano di Stock Grant 2017 e gli adempimenti di legge che ne conseguono. In assenza dei dati richiesti non sarà possibile gestire il Piano.

I Suoi dati saranno raccolti su supporti cartacei e informatici e trattati con modalità strettamente correlate alle finalità sopra indicate e comunque nel rispetto delle disposizioni previste dal d.lgs 196/32003.

Ai sensi dell'art. 7 del d.lgs 196/2003 Lei ha, tra altri, il diritto di ottenere conferma dell'esistenza dei dati personali che La riguardano, di richiedere la cancellazione o la trasformazione in forma anonima dei dati personali raccolti in violazione di legge, di opporsi per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che La riguardano ovvero di richiedere l'aggiornamento, la rettifica o l'integrazione di tali dati, contattando il Responsabile della Direzione Risorse umane di Banca Popolare dell'Alto Adige - 39100 Bolzano, via del Macello 55, anche via e-mail all'indirizzo segreteria@pec.volksbank.it.