



# **Relazione in merito alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026**

|Banca Popolare dell'Alto Adige Spa|



# **Relazione in merito alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026 e ai compensi corrisposti nell'esercizio precedente**

Consiglio di Amministrazione [20/03/2026]

Assemblea Ordinaria [15/04/2026]

Legal disclaimer

**Banca Popolare dell'Alto Adige Spa**

Sede legale in Bolzano, via del Macello 55

ABI 05856 – Albo delle banche, Albo dei Gruppi bancari: 5856

Codice fiscale e Registro Imprese Bolzano n° 00129730214 – capitale sociale euro 291.993.752 interamente versato

[www.volksbank.it](http://www.volksbank.it)

Il contesto normativo di riferimento .....	7
Le modifiche rispetto all'esercizio precedente .....	9
Sezione I – Le Politiche di remunerazione ed incentivazione di Banca Popolare dell'Alto Adige Spa – edizione 2026.....	13
1 Principi e obiettivi delle Politiche di Remunerazione.....	13
1.1 Gli obiettivi perseguiti .....	13
1.2 Neutralità del sistema retributivo .....	14
1.3 Ambito di applicazione .....	17
2 Il Processo di Governance .....	18
2.1 Il ruolo degli attori coinvolti .....	18
2.1.1 Assemblea degli azionisti .....	18
2.1.2 Consiglio di amministrazione.....	18
2.1.3 Comitato amministratori indipendenti (CAI) .....	19
2.1.4 Comitato Rischi .....	20
2.1.5 Human Resources .....	20
2.1.6 Risk Management .....	21
2.1.7 Compliance .....	21
2.1.8 Internal Audit.....	22
2.2 Variazioni remunerative in corso di esercizio inerenti il Personale più rilevante .....	22
3 Il Processo di identificazione del Personale più rilevante (PPR).....	24
3.1 Normativa di riferimento .....	24
3.2 Criteri utilizzati .....	24
3.3 Il processo annuale di identificazione.....	25
3.4 Il perimetro del Personale più rilevante per l'esercizio 2026 .....	26
3.5 Esiti del processo di esclusione .....	28
4 Elementi delle Politiche di remunerazione e incentivazione .....	29
4.1 Principi generali .....	29
4.1.1 Strategia di copertura personale .....	30
4.1.2 Tutela dei comportamenti elusivi .....	30
4.1.3 Conformità dei contratti collettivi.....	30
4.2 Caratteristiche della componente fissa della remunerazione.....	30
4.2.1 Membri del Consiglio di amministrazione .....	30
4.2.2 Membri del Collegio sindacale.....	31
4.2.3 Personale più rilevante dipendente .....	32
4.2.4 Il restante personale dipendente non rilevante .....	33
4.2.5 Collaboratori esterni .....	33

4.2.6	Fringe benefit .....	33
4.3	Caratteristiche del sistema di remunerazione variabile .....	33
4.3.1	Principi generali .....	33
4.3.2	Limite incidenza variabile/fisso .....	34
4.3.3	Componenti del sistema incentivante .....	34
4.3.4	Modalità di erogazione e differimento .....	35
4.3.5	Variabile particolarmente elevato .....	35
4.3.6	Erogazione in strumenti finanziari .....	35
4.3.7	Soglia regolamentare .....	36
4.3.8	Piano di incentivazione welfare .....	37
4.3.9	Patti di stabilità .....	37
4.3.10	Patti di non concorrenza in costanza di rapporto .....	37
4.3.11	Malus e claw back .....	38
5	La remunerazione variabile del Personale più rilevante .....	40
5.1	Principi generali .....	40
5.1.1	Le condizioni di accesso al sistema incentivante .....	40
5.1.2	Definizione del bonus pool .....	42
5.1.3	La valutazione delle performance .....	42
5.1.4	Pay out, differimento e malus .....	43
5.2	Il dettaglio dell'incentivo per categorie di Personale più rilevante .....	43
5.2.1	Amministratori esecutivi .....	44
5.2.2	Amministratore responsabile in ambito antiriciclaggio .....	45
5.2.3	Amministratore Delegato .....	45
5.2.4	Direttore Generale .....	45
5.2.5	Direttori di Direzione Centrale .....	46
5.2.6	Responsabili delle funzioni di supporto .....	47
5.2.7	Il restante Personale più rilevante .....	49
5.2.8	Responsabili delle funzioni aziendali di controllo .....	50
6	La remunerazione variabile del personale dipendente non appartenente alla categoria del Personale più rilevante .....	51
6.1	Condizioni di accesso al sistema premiante .....	52
6.2	Meccanismi di definizione del Premio Variabile di Risultato (PVR) .....	52
6.3	Erogazioni una tantum .....	53
6.4	Remunerazione variabile e dimensione ESG .....	53
6.4.1	Obiettivo ESG personale F2 .....	54
7	La remunerazione di particolari categorie di personale .....	55
7.1	Personale preposto alla valutazione del merito creditizio .....	55

7.2	Personale preposto alla gestione dei reclami .....	56
7.3	Personale della rete commerciale .....	56
7.3.1	Responsabili di Area .....	56
7.3.2	Personale addetto alla rete di vendita .....	57
8	Trattamento in caso di scioglimento anticipato del mandato o di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro .....	60
9	Disposizioni finali e disclosure al pubblico .....	61
	Appendice alla sezione I – Le politiche di severance .....	62
	Criteri e limiti per la quantificazione dei c.d. Golden Parachute e degli importi per il restante personale a conclusione anticipata del rapporto di lavoro .....	62
	Modalità di erogazione delle severance .....	64
	Sezione II – Relazione in materia di attuazione delle Politiche di remunerazione e sui compensi corrisposti per l’esercizio 2025 .....	65
1	I principali eventi e i risultati dell’esercizio precedente .....	65
2	Il processo di governance condotto per la redazione delle Politiche di remunerazione .....	66
2.1	Comitato amministratori indipendenti .....	66
2.2	Funzioni aziendali di controllo .....	66
2.3	Remunerazione del Personale più rilevante .....	67
3	TABELLA EU REM A - Politiche di remunerazione .....	69
4	Informativa quantitativa aggregata (tabelle EU REM 1, 2, 3, 4 e 5) .....	86

In conformità alla normativa applicabile, la sezione I del presente documento è sottoposta ad approvazione dell'Assemblea ordinaria degli azionisti.

La seconda sezione è suddivisa in due parti: (i) la prima riguarda l'informativa quali-quantitativa circa l'attuazione delle Politiche di Remunerazione ed incentivazione dell'anno precedente, (ii) la seconda è inerente all'informativa quantitativa. Il contenuto delle due parti viene redatto secondo gli schemi di classificazione EU REM previsti dal Regolamento di esecuzione (UE) 2024/3172 della Commissione Europea del 29 novembre 2024.

In conformità alla normativa applicabile, la sezione II del presente documento risponde agli obblighi di informativa all'Assemblea degli azionisti e al pubblico.

## Il contesto normativo di riferimento

Il quadro normativo di riferimento per la definizione delle Politiche è rappresentato principalmente dalla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 recante "Disposizioni di vigilanza per le banche" 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), come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V) e da ultimo dalla Direttiva (UE) 2024/1619 del 31 maggio 2024 (CRD VI).

Altre normative e regolamenti applicabili:

- Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) che tratta i requisiti prudenziali che devono essere rispettati dalle banche come da ultimo modificato dal Regolamento (UE) 2024/1623 del 31 maggio 2024 (CRR V) per quanto concerne i requisiti per il rischio di credito, il rischio di aggiustamento della valutazione del credito, il rischio operativo, il rischio di mercato e l'output floor;
- Regolamento di esecuzione (UE) n. 3172/2024, adottato il 29 novembre 2024 che stabilisce norme tecniche di attuazione per l'applicazione del CRR per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, di tale regolamento, e che abroga, contestualmente, a decorrere dal 31 dicembre 2025, il regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione, il quale, mediante norma tecnica di attuazione (cd. ITS "*Implementing technical standard*") stabiliva modelli uniformi per l'informativa al fine di garantire l'applicazione uniforme del regolamento (UE) n. 575/2013;
- Regolamento delegato (UE) n. 923/2021, che individua i criteri RTS (cd. Regulation Technical standard) per l'identificazione del perimetro del Personale più Rilevante;
- Direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, relativa ai mercati degli strumenti finanziari (Mifid II)
- Regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione, del 25 aprile 2016, che integra la direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i requisiti organizzativi e le condizioni di esercizio dell'attività delle imprese di investimento e le definizioni di taluni termini ai fini di detta direttiva
- Orientamenti ESMA del 3 aprile 2023 relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (ESMA35-43-3565)
- Disposizioni della Banca d'Italia in materia di trasparenza e correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti (Provvedimento del 29 luglio 2009 e successive modifiche, così come integrato dal provvedimento del 18 giugno 2019 di Banca d'Italia "Disposizioni di recepimento della direttiva 2014/92/UE (PAD)" e dal provvedimento del 19 marzo 2019 "Disposizioni di recepimento della direttiva 2015/2366/UE (PSD2) e altri interventi");

- Direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 che modifica la direttiva 2007/36/ce per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti;
- Art. 123-ter del TUF (Testo Unico della Finanza);
- Linee guida EBA e FSB rispettivamente “su sane e prudenti Politiche di remunerazione” e “Principles for sound compensation practices e Implementation standards”.

## Le modifiche rispetto all'esercizio precedente

L'edizione 2026 delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione di Banca Popolare dell'Alto Adige (BPAA) è stata redatta in continuità con l'anno precedente.

Gli elementi di continuità rispetto all'esercizio precedente riguardano i principali parametri quali-quantitativi utilizzati per la quantificazione ed erogazione della componente variabile di risultato per tutte le categorie di Personale più Rilevante, che hanno sempre connotato l'approccio prudenziale della Banca.

Al riguardo, per tutto il perimetro del Personale più rilevante (PPR), nel caso di superamento della cd. soglia di materialità (cfr. infra cap. 4.3.7), sono state mantenute le soglie più elevate (anche rispetto alla normativa di riferimento) di:

- differimento della componente variabile per tutto il PPR, pari ad almeno il 50% del totale;
- erogazione della componente variabile, sia "a pronti" che differita, in strumenti finanziari in misura non inferiore al 50% del totale, da sottoporre ad un ulteriore anno di mantenimento obbligatorio.

Inoltre, la componente variabile è sottoposta a condizioni di erogazione ed aggiustamento del valore – sino all'azzeramento – stabilite sia a livello di performance finanziaria della Banca, che nel rispetto dei valori aziendali che BPAA intende consolidare all'interno e al di fuori della propria struttura organizzativa.

Relativamente alla possibilità di maturare o meno una componente variabile, sono individuati dei parametri economici e non che rispecchiano una crescente redditività, una sana patrimonializzazione, una buona liquidità operativa ed un elevato livello di qualità del credito.

Con riferimento alla volontà della Banca di acquisire nel tempo una performance duratura, anche dopo l'assegnazione della componente variabile, sono utilizzati parametri, prevalentemente di natura qualitativa che prevedono la possibilità di correggere nel valore, anche a ribasso, tale componente variabile nel tempo.

L'edizione 2026 delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione della Banca Popolare dell'Alto Adige (BPAA) si caratterizza per un approccio di continuità rispetto all'impianto complessivo adottato negli esercizi precedenti, pur registrando alcuni elementi di aggiornamento in coerenza con l'evoluzione dell'assetto organizzativo della Banca, con il Piano Industriale "I-mpact 2026" per il triennio 2024-2026 e con le best practice del settore.

Tra i punti salienti del Piano I-mpact 2026 si segnalano sette cantieri principali (cc.dd. stream) che coinvolgono tutte le strutture interne della Banca e che trattano: l'evoluzione dei modelli di servizio, la crescita geografica, il miglioramento della consulenza e dei servizi alla clientela (cd. *quality banking*), l'asset liability management, la valorizzazione del capitale umano, l'impegno verso una *social responsibility* della Banca e la vicinanza al territorio e la trasformazione digitale. Il Piano Industriale I-mpact 2026 rappresenta un passo significativo per la Banca Popolare dell'Alto Adige, volto a consolidare la sua posizione come istituto bancario innovativo e sostenibile, capace di rispondere alle sfide del mercato in modo proattivo e dinamico.

L'edizione 2026 delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione della Banca Popolare dell'Alto Adige (BPAA) introduce tre aree di intervento significative:

- la previsione all'interno del documento della figura dell'Amministratore Delegato, laddove nominato;
- il rafforzamento della dimensione ESG;
- la valorizzazione delle iniziative in ambito Diversità, Equità e Inclusione (DEI).

Questi aggiornamenti, sviluppati in coerenza con la recente evoluzione dello Statuto della Banca, con il Piano Industriale I-mpact 2026 e con il consolidamento delle best practice di settore, mirano a rafforzare la governance, promuovere una cultura aziendale sostenibile e integrare in modo ancora più strutturato la parità di genere e le tematiche ESG nel sistema retributivo e incentivante.

Quanto al primo elemento di novità, si segnala che a seguito delle modifiche statutarie approvate dall'Assemblea straordinaria del 16 ottobre 2025, BPAA ha previsto l'eventuale nomina della figura dell'Amministratore Delegato (AD), precedentemente non contemplata. Con tale introduzione, pertanto, la Banca ha voluto prevedere l'ipotesi di adottare una governance finalizzata al rafforzamento della capacità decisionale dell'organo di gestione e assicurare una direzione unitaria dell'azione strategica della Banca, in linea, tra le altre, con quanto rilevabile tra le best practice degli istituti comparabili. Riguardo alla possibile nomina della figura di Amministratore Delegato, si segnala che il nuovo articolo 31 dello Statuto della Banca recita che *"(...) Qualora nominato, le cariche di Amministratore delegato e di Direttore generale, ove possibile, devono cumularsi nella stessa persona"*.

L'introduzione dell'Amministratore Delegato all'interno delle Politiche di Remunerazione si rende necessario, quindi, alla luce delle modifiche statutarie nel frattempo intervenute e a prescindere dal fatto che la figura sia o meno nominata. L'aggiornamento del documento in tal senso consente di garantire una piena chiarezza e trasparenza circa l'assetto di governance, per quanto ipotetico, e la sua coerenza con il sistema incentivante adottato dalla Banca.

In materia di sostenibilità, in continuità con gli esercizi precedenti, la dimensione ESG rappresenta un elemento qualificante delle Politiche di Remunerazione. In particolare, vengono confermati gli indicatori ESG nelle schede obiettivo del Personale più rilevante apicale e viene introdotta, in coerenza con il Piano Operativo ESG adottato a fine esercizio 2025, una pesatura più esplicita degli obiettivi ESG nelle valutazioni annuali.

In materia di parità di genere, in linea con il progetto “Gender Equality” del Piano Industriale I-mpact 2026, le attività che la Banca sta portando avanti in materia di diversità, equità, inclusione e parità di genere denotano un approccio più organico, che coinvolge in modo strutturato l'intera organizzazione e mira alla creazione di un ambiente professionale improntato al rispetto, alla valorizzazione delle differenze e alla neutralità retributiva.

La Banca prosegue nel consolidamento del progetto DEI, che si articola attraverso tavoli di lavoro dedicati e momenti di confronto trasversali tra le diverse funzioni aziendali, con l'obiettivo di integrare in modo stabile i principi di equità e inclusione nei processi decisionali, gestionali e di sviluppo del personale. In tale quadro, assume particolare rilievo la formazione obbligatoria rivolta all'intera popolazione aziendale, orientata alla diffusione di una cultura fondata sulla non discriminazione, sulla prevenzione dei comportamenti lesivi della dignità della persona e sulla consapevolezza delle dinamiche legate alla diversity.

Il rafforzamento dei presidi dedicati costituisce un ulteriore elemento qualificante del percorso intrapreso dalla Banca: il ruolo del Diversity Manager e quello della/del Consigliera/e di fiducia rappresentano punti di riferimento essenziali a supporto delle collaboratrici e dei collaboratori, nonché strumenti fondamentali per la gestione tempestiva e riservata di casi di discriminazione o di potenziale criticità. A ciò si affianca il sistema dei canali di segnalazione introdotti nel 2024, che consente una più efficace attività di monitoraggio dei fenomeni discriminatori e delle segnalazioni pervenute.

Parallelamente, la Banca prosegue nel rafforzamento delle iniziative legate alla parità di genere, con lo sviluppo di un insieme coerente di misure che spaziano dall'analisi strutturata del gender pay gap – condotta annualmente, anche attraverso metriche e metodologie conformi alle linee guida EBA – alla definizione di obiettivi misurabili nell'ambito del Piano Operativo ESG 2025-2027. Tali obiettivi comprendono, tra gli altri, la riduzione progressiva del divario retributivo di genere, l'incremento della presenza femminile nei ruoli di responsabilità e il perseguimento della parità nelle nuove assunzioni. I risultati relativi a suddetti KPI incidono anche su parte della remunerazione variabile di parte del personale.

Le attività intraprese includono inoltre il rinnovo della certificazione UNI/PdR 125:2022, che conferma la solidità del sistema di gestione per la parità di genere adottato dalla Banca, e la razionalizzazione delle misure dedicate alla genitorialità e al work-life balance, promosse in una prospettiva di attenzione alle diverse fasi della vita professionale e personale. Queste iniziative – integrate con programmi di welfare e percorsi formativi mirati – contribuiscono alla creazione di un contesto lavorativo inclusivo e rispettoso, orientato alla valorizzazione delle competenze e al sostegno delle esigenze individuali.

Inoltre, si segnala che la Banca sta monitorando il processo di recepimento della Direttiva Europea EU/2023/970 in materia di trasparenza retributiva (cd. *Pay Transparency*) all'interno dell'ordinamento italiano.

Nel complesso, la combinazione delle attività DEI e delle iniziative per la parità di genere rappresenta un pilastro fondamentale del percorso evolutivo della Banca, che intende rafforzare un modello culturale equo, inclusivo e sostenibile, in linea con i valori aziendali e con le migliori prassi di mercato.

## 1 Principi e obiettivi delle Politiche di Remunerazione

Banca Popolare dell'Alto Adige Società per azioni ("BPAA", "Banca" o "Volksbank") è Banca commerciale retail per le famiglie e per le piccole e medie imprese.

Costituita in Alto Adige per fusione delle tre cooperative locali di credito risalenti alla seconda metà del 1800, a fine 2025 BPAA opera nel Nordest con una rete distributiva che conta 165 sportelli integrati in un sistema evoluto omnicanale di fruizione dei servizi Volksbank.

BPAA è emittente strumenti finanziari diffusi fra il pubblico in misura rilevante, scambiati nel sistema multilaterale di negoziazione Vorvel.

BPAA è classificata come “Gruppo bancario” per il controllo esercitato nella società Voba CB Srl, una società veicolo per l'attività di funding in obbligazioni bancarie garantite (Legge n. 130/1999) e per il controllo esercitato nella società Volksbank Lumina 1, società veicolo funzionale alla realizzazione di un impianto fotovoltaico finalizzato alla produzione di energia elettrica da destinare al proprio fabbisogno.

La Banca applica il sistema di governo societario di tipo tradizionale, contraddistinto dalla presenza di un Consiglio di amministrazione che riveste la Funzione di supervisione strategica e di gestione e di un Collegio sindacale che assolve alla funzione di controllo; il presidio delle attività correnti è esercitato dal Direttore generale che, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, partecipa alla funzione di gestione.

BPAA è vigilata dalla Banca d'Italia nell'ambito degli indirizzi e della supervisione comunque in competenza della BCE. La Politica di remunerazione e incentivazione di BPAA (la “Politica”) è soggetta alle regole stabilite dalla normativa nazionale.

### 1.1 Gli obiettivi perseguiti

Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione rappresentano per BPAA uno strumento fondamentale per l'indirizzo di tutto il personale al perseguimento di obiettivi di crescita organica sostenibile nel medio lungo periodo, anche in un'ottica di rispetto delle norme, dell'etica e delle consuetudini che assicurano un approccio prudente all'assunzione di rischi per la Banca.

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione contribuiscono a favorire il buon governo e la competitività della Banca. In particolare, la Banca verifica costantemente che gli incentivi riconosciuti al Personale siano collegati alla performance (Economica - dell'area presidiata - di apporto manageriale), ossia coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca (il Risk Appetite Framework o "RAF") e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. Per tale ragione tali obiettivi terranno sempre conto dei livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività di Volksbank, strutturati in modo da non confliggere con l'interesse di lungo periodo della Banca.

Le Politiche, inoltre, si pongono l'obiettivo di attrarre e trattenere in Banca persone professionalmente qualificate, sostenerne l'affiliazione attraverso lo sviluppo professionale, la valorizzazione del merito e la salvaguardia dell'equità retributiva interna, nonché di mantenere la competitività retributiva esterna per tipologia della funzione, dimensione aziendale e caratteristiche di mercato.

BPAA si pone costantemente in competizione con il mercato di riferimento, con l'obiettivo di una sana crescita organica per l'intero settore: almeno annualmente viene verificato il contesto retributivo attraverso l'analisi dei principali elementi del sistema di *reward* di un Peer Group composto da istituti comparabili a Volksbank, ed eventuali anomalie individuate vengono puntualmente sanate.

Inoltre, la Banca partecipa all'indagine longitudinale ABI-indagine retributiva sui trend retributivi di mercato e considera le tendenze del peer group nello scouting e nelle strategie di mantenimento dei profili di alta professionalità, ovvero per garantire la neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto a tutti i generi del personale presente in Volksbank.

In ogni caso la Banca costruisce e rivede il proprio sistema incentivante soprattutto in linea con l'esigenza di valorizzazione continua del proprio capitale umano, considerando le analisi di mercato solo parzialmente utili a tale scopo.

## 1.2 Neutralità del sistema retributivo

La struttura e la natura intrinseca delle Policy e delle regolamentazioni interne della Banca consentono di redigere ogni edizione delle Politiche di Remunerazione in forma neutrale rispetto al genere del personale, così da perseguire la parità retributiva tra profili aziendali considerati affini.

Soprattutto con riferimento all'attuazione delle Politiche di Remunerazione, BPAA verifica che, tutto il personale – a parità di attività svolta – abbia un pari trattamento retributivo, fisso e variabile, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

Annualmente, il Consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato amministratori indipendenti e la funzione Human Resources, analizza la neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap - GPG) e la sua evoluzione nel tempo.

Tale analisi ha l'obiettivo di aumentare la sensibilizzazione e l'attenzione verso l'uguaglianza di genere e la valorizzazione della diversità all'interno dell'organizzazione a tutti i livelli, con l'obiettivo finale di creare un ambiente di lavoro con uguali opportunità.

Nello specifico, la GPG Analysis viene condotta su tutta la popolazione aziendale, attraverso la suddivisione della stessa in cluster omogenei di personale che considerano parametri quali-quantitativi e neutri rispetto al genere di appartenenza, ovvero:

- il valore della posizione e il ruolo ricoperto;
- le responsabilità manageriali;
- l'anzianità aziendale;
- l'anzianità di ruolo;

ed altri parametri di volta in volta selezionati dalla funzione Human Resources, in ragione delle caratteristiche e peculiarità della Banca riviste di anno in anno. In tale contesto, infatti, si segnala che annualmente Volksbank tratta in maniera particolarmente approfondita l'analisi sul divario retributivo anche in considerazione delle attività svolte ai fini della ottenuta Certificazione di parità di genere (UNI/PdR 125:2022).

In continuità con l'esercizio precedente, pertanto, nell'ambito di analisi delle migliori prassi di mercato (benchmarking) condotte in relazione all'aggiornamento e revisione annuale delle presenti Politiche di remunerazione, in funzione della *GPG Analysis* è stato altresì utilizzato un approccio di tipo statistico che ha diviso il personale della Banca in quartili. Nell'individuazione dei cluster, pertanto, il personale è stato classificato in ordine crescente dalla remunerazione globale lorda più bassa a quella più alta. Tale approccio è stato utilizzato in ragione delle indicazioni contenute negli Orientamenti EBA «sugli esercizi di benchmarking in materia di prassi di remunerazione, divario retributivo di genere e rapporti più elevati approvati ai sensi della direttiva 2013/36/UE» del 30 giugno 2022.

Le risultanze dell'analisi del divario retributivo di genere derivano dal confronto del dato dell'ultimo esercizio di riferimento (2025) con le annualità precedenti e restituiscono nel complesso un dato in miglioramento rispetto agli esercizi precedenti.

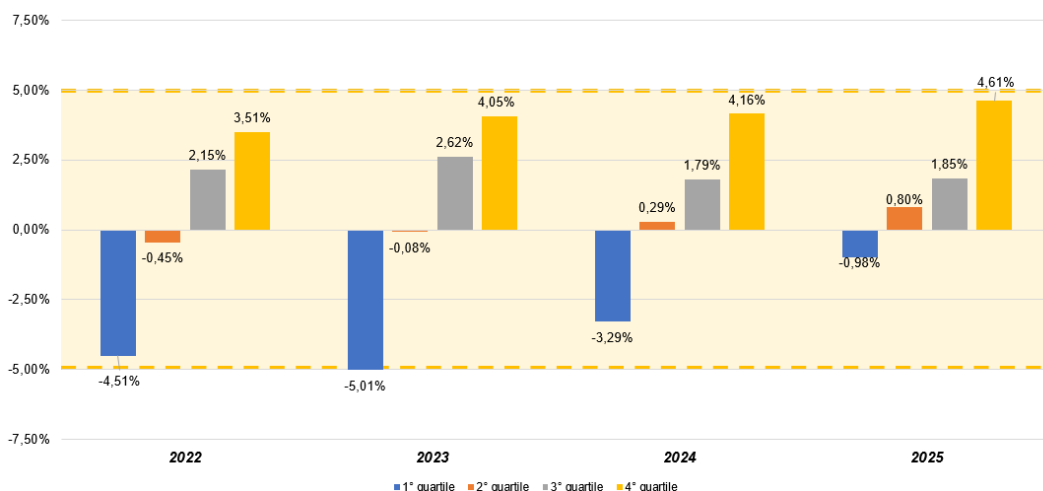
Nel corso del 2025 la Banca Popolare dell'Alto Adige ha condotto un'approfondita analisi del divario retributivo di genere, in continuità con gli esercizi precedenti e in conformità agli Orientamenti EBA del 30 giugno 2022 relativi alle attività di benchmarking in materia di prassi di remunerazione e GPG. L'analisi è stata condotta secondo un doppio approccio metodologico. Ad un'analisi effettuata riguardo una segmentazione della popolazione aziendale in cluster omogenei per responsabilità organizzative, ruolo e inquadramento, viene annualmente affiancata un'analisi statistica per quartili, che ordina l'intera popolazione aziendale sulla base della retribuzione globale lorda, al fine di individuare eventuali concentrazioni di differenze retributive. Inoltre, rispetto alle analisi condotte negli anni precedenti, si è data evidenza anche delle eventuali ragioni sottostanti al possibile divario retributivo.

Quanto alle principali evidenze relative al primo approccio di tipo qualitativo adottato, si evidenzia un costante miglioramento nel corso degli ultimi esercizi precedenti, a conferma dell'efficacia delle iniziative di gender equality avviate con il Piano Industriale I-mpact 2026. In particolare, tra il Personale più Rilevante – escludendo le figure apicali, tutte maschili – il divario si è ridotto in modo significativo nell'ultimo triennio passando dal 13% del 2023 al 5,95% del 2025.

Per quanto riguarda i ruoli di responsabilità e coordinamento, si registra un lieve aumento del gap (6,58%), in un contesto però di crescita della presenza femminile, che nel 2025 raggiunge il livello più alto degli ultimi quattro anni.

Analizzando gli inquadramenti, tra i dirigenti il gender pay gap mostra un leggero incremento, ma si accompagna anche in questo caso a un aumento del numero di dirigenti donne nel triennio. Nei quadri direttivi e nelle aree professionali, i valori del gap variano a seconda del livello e del profilo, ma nella maggior parte dei casi restano entro la fascia +/- 5% o risultano favorevoli al genere femminile.

I risultati riguardanti l'analisi del divario retributivo di genere su quartili e relativo alla retribuzione globale lorda (RGL) restituiscono un quadro in costante miglioramento durante l'ultimo quadriennio con divari retributivi che si mantengono all'interno della fascia +/- 5%.



Si segnala che da questa specifica analisi non sono state considerate le remunerazioni del Direttore Generale e dei Direttori Centrali, tutti appartenenti al genere maschile.

### 1.3 Ambito di applicazione

Con riferimento al criterio di proporzionalità contenuto nella Circolare n. 285 di Banca d'Italia, ai fini dell'applicazione delle regole in materia di remunerazione, Banca Popolare dell'Alto Adige è classificata come "banca diversa da istituti di minori dimensioni o complessità operativa" e pertanto è prevista l'applicazione dell'intera normativa al Personale più Rilevante, ovvero dei criteri che riflettono sistemi premiali nel medio/lungo periodo.

Le presenti Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Banca Popolare dell'Alto Adige sono applicabili alle seguenti categorie di Personale:

- Personale più rilevante, suddiviso a discrezionalità della Banca tra "Personale più rilevante apicale" e "non apicale": tale processo di segmentazione è già stato introdotto da BPAA e mira a promuovere l'allineamento dei risultati rispetto agli interessi degli azionisti nel lungo periodo. Infatti, per la prima categoria, in merito alla componente variabile di risultato, sono previste disposizioni ancora più stringenti rispetto a quelle da applicarsi al PPR non apicale;
- restante personale dipendente, che non rientra nella categoria del Personale più rilevante;
- i Collaboratori esterni, soggetti a parametri specifici in merito alla condotta.

Le società controllate Voba CB Srl e Volksbank Lumina 1 sono prive di struttura operativa interna e, pertanto, le eventuali cariche rivestite dal personale di BPAA non sono remunerate.

## 2 Il Processo di Governance

BPAA ha definito, nel rispetto delle indicazioni formulate dalle Disposizioni di Vigilanza, sistemi e regole di “governance” finalizzati ad assicurare chiarezza, trasparenza ed efficacia nella definizione e gestione delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

### 2.1 Il ruolo degli attori coinvolti

Gli Organi e le Funzioni aziendali coinvolte nel processo sono di seguito descritti.

#### 2.1.1 Assemblea degli azionisti

- approva le Politiche di Remunerazione e Incentivazione (Sezione I della presente relazione) sulla base della proposta predisposta dal Consiglio di amministrazione e corredata da un'informativa chiara e completa sulle politiche e prassi che la Banca intende adottare ovvero sulle modificazioni rispetto a sistemi già in vigore;
- approva i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- stabilisce il compenso degli Amministratori e dei Sindaci ai sensi della normativa civilistica;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro dipendente (Politiche di Severance – Allegato 1);
- come previsto dallo Statuto della Banca, delibera sull'eventuale proposta del Consiglio di amministrazione di fissare un limite del rapporto tra la componente variabile e quella fissa superiore a 1:1;
- è destinataria della relazione in merito all'attuazione delle Politiche di Remunerazione e ai compensi corrisposti nell'esercizio precedente (Sezione II della presente relazione).

#### 2.1.2 Consiglio di amministrazione

- elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, le Politiche di Remunerazione e Incentivazione ed è responsabile della loro corretta attuazione, approva inoltre gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante e ne rivede periodicamente i criteri;
- in tale ambito, verifica e in caso aggiorna: i) nel limite deliberato dall'Assemblea, il rapporto fra retribuzione fissa e variabile e le linee guida di tale pay mix; ii) gli obiettivi di performance cui è associata l'erogazione degli incentivi ovvero le linee guida nell'ambito del più generale sistema di performance management (correlazione tra remunerazione, performance e rischi; sostenibilità del sistema); iii) le modalità di erogazione degli incentivi (entry gate, parametrizzazione dei bonus, differimento e

correttivi in malus; clausole di restituzione per comportamenti fraudolenti); iv) la coerenza delle Politiche con gli obiettivi di medio-lungo termine della Banca (tutela del patrimonio, della liquidità, della redditività);

- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
- assicura che la Politiche di Remunerazione e Incentivazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale, ovvero che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici e di condotta;
- riceve i pareri, secondo le rispettive competenze, dal Comitato amministratori indipendenti e dal Comitato rischi e decide in autonomia, fornendo un puntuale riscontro alle osservazioni formulate dai Comitati stessi e motivando le ragioni delle eventuali decisioni contrarie assunte: in quest'ultimo caso, la delibera reca espresso assenso del Collegio sindacale;
- nell'ambito del riesame periodico il Consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato amministratori indipendenti, analizza la neutralità delle Politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo;
- è responsabile di fornire opportuna informativa all'Assemblea degli azionisti chiamata ad approvare il bilancio sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione.

### 2.1.3 Comitato amministratori indipendenti (CAI)

- in qualità di comitato remunerazioni ai sensi della Circolare 285/2013 adempie alle funzioni ivi previste;
- partecipa attivamente ai lavori di definizione delle Politiche con le funzioni indicate dalle Disposizioni di Vigilanza e con tutte le funzioni aziendali che ritiene opportuno coinvolgere di volta in volta nel processo, assicurandone la loro attività. Sono invitati a partecipare al CAI anche i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo che forniscono supporto per le loro specifiche competenze;
- ha competenze di proposta in materia di compensi degli Amministratori, dei Sindaci e del Personale più rilevante e consultive in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il PPR;
- supporta il Consiglio di amministrazione nell'analisi del divario retributivo di genere, ovvero nella definizione di eventuali piani di intervento;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati gli

incentivi e sull'accertamento delle altre condizioni regolamentari poste per l'erogazione dei compensi;

- vigila, in stretto raccordo con il Collegio sindacale, sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- si esprime in merito alla metodologia utilizzata per l'identificazione del perimetro del personale più rilevante, ovvero sulle risultanze derivanti dalla sua applicazione fornendo motivato parere;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre a delibera del Consiglio di amministrazione;
- fornisce adeguato riscontro all'attività svolta al Consiglio di amministrazione, al Collegio sindacale e, attraverso il Consiglio di amministrazione, all'Assemblea degli azionisti;
- collabora e si coordina con il Comitato Rischi nelle questioni attinenti alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione;
- riceve adeguata informativa in ordine alla valutazione relativa alla performance dei membri del Personale più Rilevante Apicale (i.e. Direttore Generale e Direttori di Direzione Centrale) e valuta secondo quanto previsto dal presente documento (infra par. 5.2.8) le performance dei Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo.

#### 2.1.4 Comitato Rischi

- supporta il Consiglio di amministrazione in sede di elaborazione e verifica delle Politiche con le Funzioni definite dalle Disposizioni di Vigilanza e in particolare accerta la coerenza degli incentivi con il RAF, tenendo conto dei rischi, del capitale e della liquidità, rilasciando parere motivato al Consiglio di amministrazione;
- collabora, laddove necessario, con il Comitato amministratori indipendenti nelle questioni attinenti alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione.

#### 2.1.5 Human Resources

- assiste il Consiglio di amministrazione nell'elaborazione e verifica delle Politiche fornendo tutte le informazioni contrattuali di lavoro necessarie e opportune, verificando i criteri per l'individuazione del Personale più rilevante e gli obiettivi, le condizioni di accesso e le regole di determinazione degli incentivi;
- è responsabile della corretta e adeguata applicazione dei modelli attuativi e delle procedure interne relative alle politiche per il personale della Banca, compresi i collaboratori esterni;

- fornisce al Comitato amministratori indipendenti i dati puntuali per la verifica della neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al genere della popolazione aziendale nonché i risultati dell'analisi relativa al divario retributivo di genere;
- fornisce al Comitato amministratori indipendenti le informazioni risultanti dall'analisi delle migliori prassi di mercato (benchmarking quali-quantitativo);
- collabora con la funzione Risk Management nell'individuazione del personale appartenente al perimetro del Personale più Rilevante;
- gestisce la segnaletica di Vigilanza sulle Politiche attuate di concerto, se necessario, con la funzione Pianificazione/Amministrazione e Bilancio;
- accompagna il processo di revisione delle Politiche;
- rende le Politiche accessibili al personale dipendente;
- cura la pubblicazione dell'Informativa al pubblico nel sito web della Banca;
- collabora con la funzione Pianificazione/Amministrazione e Bilancio circa la verifica delle condizioni di accesso al sistema premiante e la ricezione dei dati consolidati utili al calcolo dei premi e incentivi di cui al sistema premiante adottato;
- fornisce il proprio supporto alla funzione di Compliance, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le Politiche e le procedure di gestione delle Human Resources e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca;
- fornisce alla funzione Internal Audit la documentazione necessaria a verificare la corretta applicazione delle Politiche.

#### 2.1.6 Risk Management

- fornisce le indicazioni relative al profilo di rischio attuale e prospettico in linea con il RAF e verifica l'allineamento delle Politiche alla sana e prudente gestione del rischio;
- contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca (RAF), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi;
- collabora con la funzione HR, garantendo il proprio supporto nella definizione della metodologia di applicazione dei criteri di identificazione del Personale più Rilevante, anche fornendo una valutazione dell'impatto delle figure identificate sul profilo di rischio della Banca.

#### 2.1.7 Compliance

- verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta

applicabili alla Banca e al personale, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

#### 2.1.8 Internal Audit

- verifica, almeno annualmente, la corretta applicazione delle Politiche rispetto il contesto regolamentare e il presente documento e informa gli Organi aziendali e le funzioni competenti circa l'esito delle verifiche condotte, evidenziando eventuali anomalie per l'adozione di misure correttive e la valutazione della rilevanza ai fini di una pronta informativa agli Organi aziendali e a Banca d'Italia.

## 2.2 Variazioni remunerative in corso di esercizio inerenti il Personale più rilevante

Fermo restando quanto disciplinato nel precedente paragrafo relativamente al processo di governance e al ruolo degli attori coinvolti, le fattispecie di variazioni remunerative riguardanti il Personale più Rilevante che intervengono in corso di esercizio vengono specificatamente dettagliate nelle presenti Politiche.

Il processo relativo alle variazioni riguardanti il trattamento retributivo fisso e/o variabile dei membri appartenenti al Perimetro del Personale più Rilevante (PPR) della Banca Popolare dell'Alto Adige (BPAA) è progettato per garantire trasparenza, equità e coerenza con le politiche di remunerazione e incentivazione vigenti.

Le proposte di variazioni retributive possono essere motivate da:

- modifiche relative al ruolo ricoperto che comportino l'assunzione di ulteriori responsabilità;
- strategie di retention.

Nel caso di individuata necessità di variazione retributiva inerente ad uno o più membri del Personale più Rilevante, la funzione Human Resources procede con un'analisi che include:

- valutazione dell'attuale struttura retributiva e confronto, laddove possibile, con benchmark di mercato;
- analisi dell'impatto della variazione sui costi operativi della Banca;
- analisi del ruolo ricoperto rispetto al Piano Industriale adottato, alla strategia di medio-lungo termine della Banca nonché agli obiettivi individuali e aziendali;
- valutazione del rischio e della sostenibilità della variazione proposta.

L'analisi viene declinata nella formulazione di una proposta dettagliata che evidenzia tutti gli elementi chiave della variazione. La proposta di variazione retributiva viene sottoposta all'esame del Comitato amministratori indipendenti che, raccolti i pareri di conformità delle funzioni Compliance e Risk Management, verifica che la proposta sia in linea con le Politiche di remunerazione ed incentivazione di tempo in tempo approvate dall'Assemblea degli azionisti e conformi alla normativa vigente.



Successivamente, la proposta viene presentata al Consiglio di amministrazione che, tenuto conto delle raccomandazioni espresse dal Comitato amministratori indipendenti, dei pareri delle funzioni di controllo e delle analisi condotte dalla funzione HR, approva o respinge tramite apposita delibera la proposta.

### 3 Il Processo di identificazione del Personale più rilevante (PPR)

#### 3.1 Normativa di riferimento

Le Politiche di Remunerazione disciplinano nel dettaglio il sistema incentivante previsto per le categorie di personale che maggiormente orientano la performance globale della Banca potendo assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste di bilancio per importi rilevanti.

Tale “Personale più Rilevante” è rilevato, di anno in anno, secondo i criteri qualitativi e quantitativi d’impatto sul profilo di rischio della Banca. Attualmente il processo di identificazione del Personale più rilevante è disciplinato dalla normativa regolamentare di riferimento, ed in particolare dal paragrafo 6, Sezione I, capitolo II, titolo IV della Circolare 285 di Banca d’Italia.

In particolare, la valutazione dell’impatto sul profilo di rischio della Banca del Personale identificato come “più rilevante” è condotta secondo i requisiti ed i criteri puntuali definiti sia dalla Circolare stessa, sia dal Regolamento Delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923 specialmente in riferimento ai criteri di tipo quantitativo.

#### 3.2 Criteri utilizzati

BPAA, al fine di individuare il perimetro del Personale più Rilevante, definisce e rivede annualmente:

- i criteri e le procedure utilizzati per l’identificazione del Personale più Rilevante, ivi compresi quelli per l’eventuale esclusione;
- le modalità di valutazione del personale.

La valutazione dell’impatto del Personale più Rilevante sul rischio Banca considera le posizioni individuali in termini di assignment e livello gerarchico, il contesto organizzativo-funzionale nel quale sono svolte le attività, il sistema delle deleghe operanti e la conseguente possibilità di assumere rischi rilevanti.

La rilevanza delle singole funzioni è valutata con proporzionalità rispetto al modello organizzativo e di governo societario della Banca, al suo profilo dimensionale e al disegno commerciale attuato. Sono state, quindi, analizzate le posizioni dei decisori apicali in termini di esercizio – in via individuale o collegiale – di poteri e responsabilità, il profilo di rischio delle funzioni, la complessità ambientale (asimmetria informativa e interdipendenza, natura dei rischi, grado di incertezza), la dotazione di strumenti di governo dei rischi, l’ammontare e la struttura della remunerazione percepita.

Nel corso dell'esercizio la Banca si impegna comunque a valutare caso per caso l'effettivo impatto dell'attività professionale del personale inquadrato come dirigente non classificato come "rilevante". Qualora si verificano i presupposti di inclusione, la Banca si impegna ad integrare il perimetro del Personale più rilevante. Per tutto il corso dell'esercizio, tale perimetro si intende comunque non riducibile per i soggetti già classificati come tali.

Con specifico riferimento al personale appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, in base al sistema di deleghe e responsabilità vigenti, si segnala che in base al principio di proporzionalità possono attualmente essere considerati appartenenti al perimetro del Personale Più Rilevanti esclusivamente i relativi responsabili.

Gli esiti del processo di identificazione, nel dettaglio i criteri di identificazione adottati, le motivazioni di inclusione, i nominativi, il confronto con il Personale più Rilevante individuato lo scorso anno, sono inseriti nell'ambito di un apposito documento scambiato tra la funzione Human Resources e la funzione Risk Management, in applicazione delle presenti Politiche di remunerazione. Qualora la Banca decida di integrare i suddetti criteri, stabiliti dalla normativa di riferimento, si impegna contestualmente ad effettuare l'opportuna informativa nelle presenti Politiche di Remunerazione.

### 3.3 Il processo annuale di identificazione

Il Consiglio di amministrazione di Banca Popolare dell'Alto Adige è responsabile dell'approvazione della procedura di identificazione ed esclusione del Personale più Rilevante del Gruppo, nonché di eventuali modifiche in corso d'esercizio.

Il processo di individuazione del Personale più Rilevante è coordinato da Human Resources che procede, con il supporto delle funzioni individuate al presente paragrafo, anche in corso d'anno, agli aggiornamenti derivanti dalla verifica nel continuo dei criteri qualitativi e quantitativi declinati dalle previsioni della normativa di riferimento e dell'Autorità Bancaria Europea ai fini di assicurare l'identificazione tra il Personale più Rilevante di tutti coloro che hanno ricoperto per almeno 3 mesi una delle funzioni previste all'interno dei criteri qualitativi.

La funzione Human Resources è responsabile della corretta attuazione, del coordinamento e del monitoraggio del processo, avvalendosi del supporto e collaborando con le funzioni Risk Management, Compliance e Internal Audit e delle eventuali risorse delle Società Controllate. Le Funzioni di controllo intervengono secondo quanto definito nell'ambito del proprio mandato:

- la funzione Risk Management garantisce il proprio supporto nella definizione della metodologia di applicazione dei criteri di identificazione del Personale più Rilevante,

anche fornendo una valutazione dell’impatto delle figure individuate sul profilo di rischio della Banca;

- la funzione Compliance si esprime in merito alla coerenza della metodologia utilizzata rispetto alla normativa;
- la funzione di Internal audit esprime giudizio ex post sull’applicazione della metodologia, nonché ogni qual volta sopraggiunga una modifica nel perimetro nell’esercizio in corso.

Il Comitato amministratori indipendenti, a supporto del Consiglio di amministrazione, esprime parere motivato, con il supporto del Comitato Rischi, in merito alla metodologia utilizzata per l’identificazione del perimetro del Personale più Rilevante, ovvero sulle risultanze derivanti dalla sua applicazione.

Nel caso in cui, durante l’esercizio di riferimento, avvenga una nomina ad incarichi, ruoli e/o funzioni rientranti nel perimetro del Personale più rilevanti, trovano applicazione la disciplina delle presenti Politiche di remunerazione e, specificatamente per quanto riguarda la relativa remunerazione, si applicano le previsioni di cui al cap. 2.2.

### 3.4 Il perimetro del Personale più rilevante per l’esercizio 2026

Il processo di identificazione è stato condotto in conformità alla normativa di riferimento. Il perimetro del Personale più Rilevante è stato suddiviso in due categorie, meglio rappresentative del diverso impatto sul profilo di rischio delle stesse, e per le quali BPPA applica strumenti di incentivazione differenti.

Il primo “cluster” di Personale più Rilevante è il cd. “Personale più Rilevante Apicale”, il secondo cluster è definito genericamente “Personale più Rilevante”.

Il processo di identificazione ha restituito, entro il più ampio perimetro del personale BPAA, la seguente popolazione più rilevante:

PPR Apicale	Membri del Consiglio di amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente</li> <li>• Amministratori esecutivi</li> <li>• Amministratore Delegato (se nominato)</li> <li>• Amministratori non esecutivi</li> </ul>
	Membri del Collegio Sindacale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente</li> <li>• Sindaci effettivi</li> </ul>
	Alta Dirigenza della Società	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direttore Generale</li> <li>• Direttore Commerciale</li> <li>• Direttore Finanze</li> <li>• Direttore Crediti</li> <li>• Direttore Operations</li> </ul>

PPR non apicale	Personale addetto alla Rete Commerciale / Responsabili di Area	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile area Bolzano / Merano</li> <li>• Responsabile area Bressanone / Brunico</li> <li>• Responsabile Area Trento</li> <li>• Responsabile Area Vicenza / Marostica</li> <li>• Responsabile Area Treviso / Pordenone</li> <li>• Responsabile Area Belluno</li> <li>• Responsabile Area Venezia / Padova</li> </ul>
	Funzioni aziendali di controllo <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile Internal audit</li> <li>• Responsabile Risk management</li> <li>• Responsabile Compliance</li> <li>• Responsabile Antiriciclaggio AML</li> </ul>
	Funzioni aziendali di supporto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile Affari societari e legali</li> <li>• Responsabile Pianificazione/Amministrazione e Bilancio</li> <li>• Responsabile Human Resources</li> </ul>
	Altri PPR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile Organizzazione / IT</li> <li>• Responsabile Sicurezza</li> <li>• Responsabile Analisi Crediti Large Corporate</li> <li>• Responsabile Gestione Crediti Problematici</li> <li>• Responsabile Analisi Crediti Anomali</li> <li>• Responsabile Portafoglio Titoli / ALM</li> <li>• Responsabile Treasury</li> <li>• Responsabile Governo Prodotti Bancari, Assicurativi &amp; Investimenti Clientela</li> <li>• Responsabile Clienti Aziendali</li> <li>• Responsabile Clienti Privati</li> <li>• Responsabile Digital Transformation &amp; Data Analytics</li> <li>• Responsabile Wealth Management</li> <li>• Responsabile Sostenibilità/ESG</li> </ul>

<sup>1</sup> Per il vigente sistema di deleghe, le attività del personale adibito alle funzioni Compliance, Risk Management, Internal Audit e Antiriciclaggio AML con assignment di ruolo diverso da quello di responsabile di funzione, non incidono in modo rilevante sul profilo di rischio della Banca; tali ruoli, pertanto, non rientrano nel perimetro del PPR.

In totale il numero delle figure appartenenti al perimetro del PPR è di 44<sup>2</sup>. Rispetto all'esercizio precedente non sono state inserite nuove figure salvo la specificazione della figura dell'Amministratore Delegato, laddove nominato.

L'esercizio non ha visto l'esclusione di figure rispetto all'anno precedente.

Si segnala, infine, che in base ai criteri quantitativi le figure individuate risultano già incluse nel perimetro del PPR in base ai criteri qualitativi.

### 3.5 Esiti del processo di esclusione

Il 37° aggiornamento della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 introduce uno specifico processo per l'eventuale esclusione del Personale più rilevante.

Qualora BPAA ritenga che il personale identificato in attuazione dell'articolo 6, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 possa non essere considerato come personale più rilevante, tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, presenta a Banca d'Italia l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'articolo 6, paragrafo 3, del Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021 per le esclusioni che riguardano il personale con:

- importo della remunerazione complessiva, riconosciuta nel o per l'esercizio precedente, pari o superiore a euro 750.000 e
- nel caso in cui la Banca abbia più di 1000 membri del personale, il membro del personale che rientra nello 0,3% del personale che ha ricevuto la retribuzione totale più elevata nel o per l'esercizio finanziario precedente.

La notifica e l'istanza di autorizzazione vengono redatte ai sensi dall'Allegato A – “Informazioni da trasmettere per l'esclusione del personale dal novero dei Risk-Taker”, del Capitolo 2, Titolo IV, Parte Prima della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013.

L'autorizzazione ha durata annuale e riguarda l'anno successivo a quello in cui l'istanza è presentata, ad eccezione delle esclusioni autorizzate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui l'istanza stessa è presentata.

L'esito della procedura condotta dalla Banca non ha determinato l'esclusione di alcun soggetto.

---

<sup>2</sup> Si segnala che la figura del Direttore Crediti è attualmente ricoperta ad interim dal Direttore Generale.

## 4 Elementi delle Politiche di remunerazione e incentivazione

### 4.1 Principi generali

La struttura retributiva di BPAA prevede per la generalità del personale – con i limiti e le esclusioni di volta in volta indicati nel prosieguo – un pay mix bilanciato, costituito:

- da una componente fissa, determinata sulla base dell'inquadramento contrattuale e del ruolo ricoperto, che ricompensa l'esperienza professionale ed il livello di responsabilità dei singoli membri del personale;
- da una componente variabile, volta a remunerare la performance, misurata sulla base di fattori quali/quantitativi, in termini di contributo al risultato globale della Banca e/o dell'area funzionale e/o di apporto individuale, nel costante rispetto dei codici di condotta e dei valori di Volksbank.

Il Presidente, gli Amministratori non esecutivi e i membri del Collegio sindacale percepiscono esclusivamente componenti fisse di remunerazione.

Per il Personale dipendente, un'equilibrata composizione tra retribuzione fissa e variabile e un corretto pay mix bilanciano la necessità di stabilità e sicurezza del rapporto con l'esigenza di favorire merito e commitment alla creazione di valore sostenibile a medio-lungo termine. Ciò permette di ridurre comportamenti eccessivamente orientati al rischio, scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità del progetto imprenditoriale della Banca e consente di modulare la componente variabile fino all'azzeramento della stessa.

La remunerazione variabile delle funzioni aziendali di controllo prevede particolari garanzie per preservare la loro autonomia e indipendenza. In particolare, per il Personale più Rilevante delle Funzioni di controllo la remunerazione variabile è parametrata esclusivamente in base ad indicatori qualitativi ed è indipendente dai risultati conseguiti dalla Banca, fatti salvi i parametri di liquidità e solidità patrimoniale che permettono l'erogazione della componente variabile di risultato.

Le società di Gruppo bancario Voba CB Srl e Volksbank Lumina 1 sono prive di struttura operativa interna e le cariche di Amministratore Cda non sono remunerate. Nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, BPAA può, in sede di rinnovo delle cariche, decidere di remunerare gli incarichi e, in tal caso, con le procedure, le salvaguardie e l'informativa indicate nelle presenti Politiche.

#### 4.1.1 Strategia di copertura personale

Non è consentito a tutto il personale, in alcun modo, il perseguimento di strategie di copertura personale o assicurazioni sulla remunerazione che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione disciplinati dalle presenti Politiche.

Le Funzioni aziendali di controllo conducono verifiche a campione su eventuali conti interni di custodia e amministrazione del Personale più Rilevante. Banca Popolare dell'Alto Adige, in ottemperanza alla normativa di riferimento, ha provveduto ad aggiornare le procedure interne al fine di richiedere al Personale più Rilevante di comunicare eventuali investimenti finanziari, diretti o indiretti, in strumenti speciali il cui sottostante è costituito dalle azioni ordinarie di Banca Popolare Alto Adige, o strumenti ad esse collegati, al fine di tenerne conto nella declinazione dei meccanismi di allineamento al rischio dei sistemi di incentivazione, oltre all'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari, ferme restando le previsioni in essere nell'ambito delle procedure per parti correlate volte a mitigare potenziali conflitti di interesse.

#### 4.1.2 Tutela dei comportamenti elusivi

Il personale non è remunerato e non riceve pagamenti o altri benefici tramite strumenti, modalità o veicoli potenzialmente elusivi delle Politiche di Remunerazione e della normativa di riferimento. La Banca non ammette alcuna forma di remunerazione variabile garantita, diretta o indiretta, se non nei casi previsti dalla regolamentazione applicabile e unicamente per il primo anno. È in ogni caso vietato riconoscere al nuovo personale una remunerazione volta a tenere indenne lo stesso da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi derivanti da precedenti impieghi per effetto di meccanismi di malus o claw back.

#### 4.1.3 Conformità dei contratti collettivi

I Contratti Collettivi di vario livello e i contratti individuali attualmente in vigore sono conformi alle previsioni presenti nelle Politiche di Remunerazione.

## 4.2 Caratteristiche della componente fissa della remunerazione

#### 4.2.1 Membri del Consiglio di amministrazione

L'Assemblea degli azionisti determina all'atto della nomina e per la durata del mandato il compenso annuo degli Amministratori componenti del Consiglio di amministrazione e l'indennità giornaliera di presenza per la loro partecipazione alle adunanze del Consiglio di amministrazione e dei Comitati consiliari, mentre rimette al Consiglio di amministrazione di definire i compensi degli amministratori cui siano attribuite le cariche consiliari previste dallo Statuto o altri incarichi previsti dalla normativa regolamentare.

I compensi per le cariche di natura esecutiva rivestite nel Consiglio di amministrazione e per le nomine nei Comitati consiliari sono così definiti: (i) componente fissa di remunerazione (di seguito, il “compenso base”); (ii) componente variabile di remunerazione.

Il Consiglio di amministrazione, con il contributo del Comitato amministratori indipendenti e sentito il Collegio sindacale, ha stabilito un compenso fisso base per il mandato in corso ed ha indicato le seguenti indennità per le cariche consiliari e le nomine in comitati endoconsiliari, espresse in moltiplicatori del compenso base prestabilito e nel rispetto di quanto disciplinato dallo Statuto della Banca e il relativo sistema di deleghe come di seguito rappresentato.

Carica consiliare/nomine nei comitati		moltiplicatore del compenso annuo	
Presidente del Consiglio di amministrazione		3,75 <sup>3</sup>	
Vicepresidente del Consiglio di amministrazione		0,50	
Amministratore Delegato (se nominato)		1,50 - 3,00 <sup>4</sup>	
Nomina in comitati endoconsiliari esecutivi e/o nomina ad incarichi di tipo esecutivo	Comitato Crediti (CC) <i>se non nominato AD</i>	0,25	
	Amministratore responsabile per l'antiriciclaggio (AML)	0,50	
Nomina in comitati endoconsiliari <i>non</i> esecutivi e/o nomina ad incarichi di tipo <i>non</i> esecutivo	Comitato rischi (CR)	Presidente	0,50
		Membro	0,20
	Comitato amministratori indipendenti (CAI)	Presidente	0,20
		Membro	0,10
Nomina in altri comitati consiliari e/o specifici incarichi previsti dalla normativa regolamentare: ogni altro eventuale		≤ 1,00 <sup>5</sup>	

L'indennità di presenza alle adunanze del Consiglio di amministrazione e dei Comitati endoconsiliari è determinata dall'Assemblea degli azionisti. Le indennità di presenza non sono cumulabili nella stessa giornata.

#### 4.2.2 Membri del Collegio sindacale

L'Assemblea degli azionisti determina all'atto della nomina e per la durata del mandato il compenso annuo dei sindaci effettivi e l'indennità giornaliera di presenza per la loro partecipazione alle adunanze del Collegio sindacale, del Consiglio di amministrazione e dei Comitati consiliari costituiti a norma di Statuto.

<sup>3</sup> l'indennità comprende ogni altra carica

<sup>4</sup> il moltiplicatore è deliberato dal Cda in sede di nomina in ragione delle deleghe conferite

<sup>5</sup> il moltiplicatore è deliberato dal Cda in sede di istituzione del comitato o conferimento dell'incarico

Si segnala, inoltre, che il Presidente del Collegio sindacale percepisce per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza un compenso fisso, determinato dal Consiglio di amministrazione.

#### 4.2.3 Personale più rilevante dipendente

Lo Statuto sociale affida al Consiglio di amministrazione la nomina e la determinazione del trattamento economico per il Personale dirigente.

Per quanto attiene al trattamento economico del Personale dipendente più rilevante, il Consiglio di amministrazione delibera, sentito il parere del Collegio sindacale:

- i. con il contributo del Comitato amministratori indipendenti, i compensi, fissi e variabili per i direttori di Direzione generale, per i Direttori di direzione centrale e per i responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- ii. tenuto conto dei criteri indicati dal Comitato amministratori indipendenti in sede di definizione delle Politiche per gli altri dipendenti appartenenti alla categoria del personale più rilevante.

La remunerazione dei direttori di Direzione generale (i.e. Direttore generale) assicura un adeguato collocamento entro le tendenze di mercato per posizioni e piazze comparabili. La componente fissa di remunerazione è determinata con contratto ad personam in linea con il CCNL di categoria e non può superare, per ogni direttore di Direzione generale, lo 0,60% delle 'spese per il personale' (voce 160. (a) di conto economico).

I Direttori di Direzione Centrale sono identificati nelle figure dei direttori: Commerciale, Finanze, Crediti e Operations.

La remunerazione dei direttori di Direzione centrale assicura un adeguato collocamento dei compensi entro le tendenze di mercato per profilo dimensionale della società, funzione rivestita e piazze comparabili. La componente fissa di remunerazione è funzione del CCNL di categoria e del Contratto integrativo aziendale e non può superare, per ogni direttore centrale, lo 0,40% delle 'spese per il personale' (voce 160. (a) di conto economico).

Per il restante PPR, la componente fissa di remunerazione è disciplinata dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di categoria e dal Contratto integrativo aziendale; possono essere riconosciuti compensi ad personam commisurati al livello di professionalità.

La remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, delle funzioni aziendali di supporto e delle altre figure appartenenti al PPR assicura un adeguato collocamento ai livelli espressi dal mercato.

#### 4.2.4 Il restante personale dipendente non rilevante

Per il trattamento economico del personale inquadrato come dirigente, quadro direttivo, o area professionale trovano applicazione il Contratto collettivo nazionale di categoria ed i Contratti integrativi aziendali (CIA) tempo per tempo vigenti. In taluni casi, possono essere riconosciuti compensi ad personam commisurati al livello di professionalità e al ruolo ricoperto.

La remunerazione attribuita al personale dipendente in relazione al livello di inquadramento e l'eventuale ad personam costituiscono la componente fissa della retribuzione.

#### 4.2.5 Collaboratori esterni

I Collaboratori non legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato fungono da completamento o supporto alle attività svolte dal personale dipendente in quanto posseggono specifiche competenze, necessarie per un periodo di tempo limitato ovvero nell'ambito di particolari progetti.

I collaboratori esterni sono remunerati con un compenso fisso contrattuale.

#### 4.2.6 Fringe benefit

BPAA applica per tutto il Personale dipendente un pacchetto di benefit di previdenza aggiuntiva e assicurazione infortuni e spese mediche, per un controvalore di premi polizza, di norma, non superiore al 15% della retribuzione annua del beneficiario.

Per la loro caratteristica di riconoscimento universale a tutti i dipendenti ovvero a tutti gli appartenenti a un determinato sottogruppo di popolazione dipendente, i fringe benefit sono computati nella remunerazione fissa.

Sono attive coperture assicurative D&O (Directors and Officers Insurance) per amministratori, i sindaci e il personale dipendente.

### 4.3 Caratteristiche del sistema di remunerazione variabile

#### 4.3.1 Principi generali

L'articolazione della remunerazione variabile è finalizzata ad orientare il Consiglio di amministrazione, il top Management (Alta Dirigenza) e il personale dipendente di BPAA verso il conseguimento delle priorità strategiche declinate nel Piano Industriale di tempo in tempo adottato, nell'ottica di una sana e prudente gestione del rischio nonché di conformità alla normativa esterna e interna.

Per tutte le categorie di Personale più Rilevante, in particolare, la struttura di remunerazione variabile è tale da non incentivare eccessive assunzioni di rischio ed orientare comportamenti a supporto della creazione di valore sostenibile per i clienti, gli azionisti ed i dipendenti. Gli obiettivi di performance e gli assignment individuali sono coerenti con il Piano Industriale e il RAF.

#### 4.3.2 Limite incidenza variabile/fisso

Tutto ciò premesso, in generale, per tutte le categorie di Personale, le Politiche mantengono in ottica prudentiale, il rapporto tra la componente fissa e la totalità della componente variabile della remunerazione all'interno del limite 1:1.

#### 4.3.3 Componenti del sistema incentivante

La struttura retributiva di BPAA prevede componenti variabili di remunerazione sotto forma di:

- incentivo (sistema incentivante) per le categorie di personale che maggiormente orientano la performance globale della Banca, potendo assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste di bilancio per importi rilevanti (PPR Apicale e PPR);
- premio variabile di risultato (sistema premiante) per il personale dipendente diverso da quello più rilevante, che remunera, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e aziendali, il contributo al risultato globale della Banca e il livello di prestazione quali-quantitativa individuale (restante personale).

Il sistema incentivante per il Personale più Rilevante e il sistema premiante per il personale dipendente diverso da quello rilevante sono sottoposti alla verifica di condizioni di accesso che misurano adeguati livelli di solidità patrimoniale e di liquidità.

La struttura retributiva variabile si compone quindi di una parte legata a obiettivi economico finanziari e una parte legata a elementi qualitativi.

Gli elementi qualitativi che la Banca prende quale riferimento attengono in particolare alla valutazione della corretta condotta individuale rispetto soprattutto a tematiche reputazionali, obiettivi di conformità e di condotta. Il sistema incentivante/premiante della Banca mira altresì a promuovere buone condotte e, allo stesso tempo, a disincentivare comportamenti scorretti; le responsabilità individuali, in caso di misconduct, vengono opportunamente considerate e incidono in maniera significativa sulla componente variabile della remunerazione.

In ogni caso gli elementi qualitativi considerati nel sistema incentivante e premiante della Banca per le varie categorie di Personale si applicano in misura non inferiore al 20% sul totale della componente variabile che, nei casi di particolare gravità, può giungere fino all'azzeramento della componente variabile stessa anche attraverso idonei meccanismi di malus e/o correttivi ex post.

#### 4.3.4 Modalità di erogazione e differimento

Verificate le condizioni di accesso al sistema incentivante, per il Personale più Rilevante, (cfr. par. 5), nonché l'effettivo raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi assegnati, la remunerazione variabile è erogata:

- per il 50% a pronti, subito dopo l'approvazione del bilancio e,
- per il 50% con differimento di 4 anni, erogabile a quote costanti per ogni anno di differimento quando la performance sottostante sarà considerata acquisita in via definitiva e a condizione che vengano soddisfatti i requisiti di accesso ad ogni periodo cui si riferisce la quota differita.

L'erogazione della componente differita è comunque sottoposta ad una valutazione ex post, identificata da parametri idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti dalla Banca nell'esercizio di riferimento.

#### 4.3.5 Variabile particolarmente elevato

Nel caso di "importo variabile particolarmente elevato", la percentuale di variabile da differire è pari almeno al 60% per un periodo pari a 5 anni (40% up front e 60% differito in quote costanti per ogni anno di differimento). Per "importo variabile particolarmente elevato" si intende un importo superiore a € 456.258,00<sup>6</sup>. Tale soglia, in ragione della normativa di tempo in tempo vigente in materia, viene normalmente aggiornata con cadenza triennale. L'ultimo aggiornamento coincide con l'esercizio di riferimento di cui alle presenti Politiche.

Ai fini degli aggiornamenti delle previsioni regolamentari che introducono vincoli più stringenti con riferimento alla percentuale di differimento della remunerazione variabile in caso di attribuzione di remunerazione variabile almeno pari alla suddetta soglia, tenuto conto delle strutture di remunerazione attuali, la soglia di remunerazione variabile particolarmente elevata, in Volksbank, non è raggiunta.

#### 4.3.6 Erogazione in strumenti finanziari

Qualora le condizioni regolamentari lo permettano e, verificata la sussistenza delle condizioni di accesso al sistema incentivante per il Personale più Rilevante, di cui al paragrafo che segue, gli incentivi sono riconosciuti in denaro e in strumenti finanziari o strumenti correlati in grado di recepire il valore economico della Banca e le sue variazioni nel tempo (di seguito "strumenti finanziari" o "strumenti").

---

<sup>6</sup> Pari al 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA, secondo quanto previsto dalla Circolare 285/2013 di Banca d'Italia (Parte Prima, Tit. IV, Cap. 2, Sez. III).

In particolare, BPAA, con l'obiettivo di allineare gli interessi dei destinatari a quelli degli azionisti, ammette l'erogazione sotto forma di due tipologie di strumenti finanziari a seconda della categoria di Personale più Rilevante (Apicale e non Apicale), nel rispetto di una diretta correlazione tra remunerazione del management e crescita di valore della Banca.

In applicazione del Regolamento Delegato (UE) n. 527/2014 della commissione del 12 marzo 2014 e delle Disposizioni di vigilanza di Banca d'Italia, tali strumenti rappresentano, in BPAA, il 50% degli incentivi sia per la componente up front, che per quella differita, e sono riconosciuti secondo le regole indicate nel "Piano di compensi in strumenti finanziari".

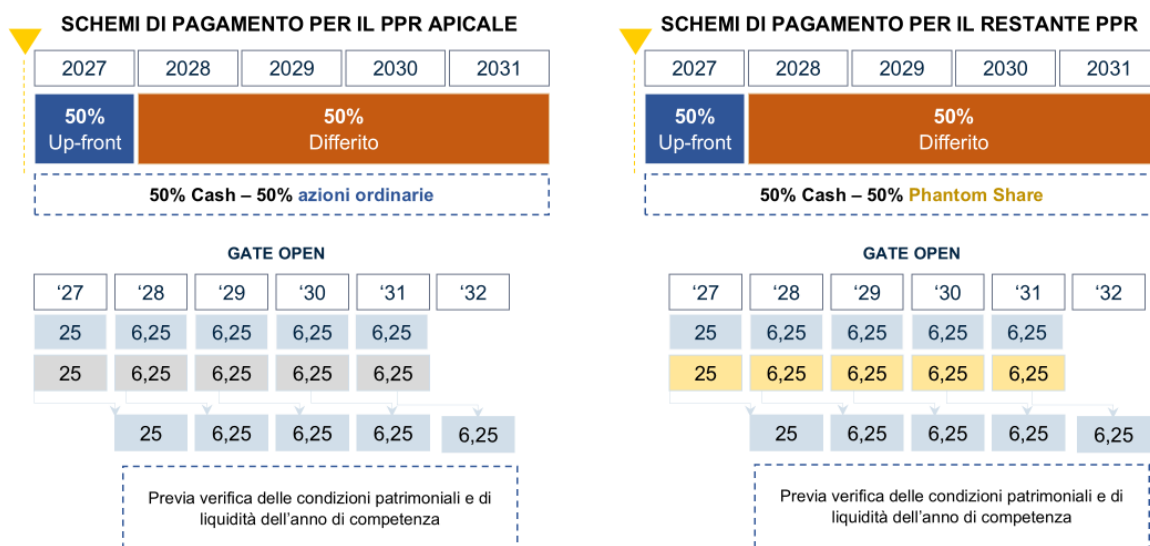
Tutti gli strumenti finanziari riconosciuti, sia a pronti che differiti, sono soggetti ad un vincolo di indisponibilità di un anno dalla data di assegnazione.

L'utilizzo di azioni o strumenti correlati, e che comunque ne riflettono il valore, è subordinato a preventiva autorizzazione da parte dell'Assemblea degli azionisti e agli adempimenti societari e regolamentari applicabili.

#### 4.3.7 Soglia regolamentare

In conformità alla normativa di riferimento la Banca ha stabilito che, qualora la remunerazione variabile annua assegnata al destinatario non superi € 50.000 e non rappresenti più di un terzo della propria remunerazione totale annua, la remunerazione variabile del Personale più rilevante verrà erogata in contanti e in un'unica soluzione (up front).

Di seguito sono indicati gli schemi di erogazione per categorie di Personale più Rilevante:



#### 4.3.8 Piano di incentivazione welfare

BPAA mette a disposizione del personale dipendente un piano di incentivazione welfare basato sugli obiettivi di performance fissati, al conseguimento dei quali, l'interessato matura il diritto di un credito welfare, utilizzabile per la fruizione di una serie di beni e servizi finalizzati alla gestione ed al supporto della vita personale e familiare, nonché al potenziamento della propria copertura previdenziale e sanitaria (i "Servizi Welfare").

I Servizi Welfare sono componenti di remunerazione variabile, soggetti alla disciplina applicabile, contenuta nel presente documento e non si applicano al personale che ecceda la soglia di materialità stabilita al paragrafo precedente.

#### 4.3.9 Patti di stabilità

BPAA prevede la possibilità di stipulare patti di stabilità attraverso i quali riconosce importi che, per la loro natura, sono riconducibili a remunerazione variabile. Tale riconoscimento di carattere eccezionale è strettamente connesso alla permanenza presso la Banca del personale (cd. "retention bonus") per periodi di tempo predefinito allo scopo di agevolare la stabilità di risorse chiave.

I retention bonus non possono comunque essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della parte variabile di remunerazione derivante da meccanismi di erogazione ex ante e correzione ex post (cd. malus e claw back).

Queste forme di remunerazione, sebbene non collegate a obiettivi di performance, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili, incluse quelle previste dalle presenti Politiche, ivi comprese quelle sul limite variabile/fisso.

#### 4.3.10 Patti di non concorrenza in costanza di rapporto

Rientrano nella componente variabile anche eventuali patti di non concorrenza stipulati in permanenza di rapporto di lavoro: (i) con il personale che riveste il profilo professionale di gestore private in ragione dell'importanza e strategicità delle mansioni svolte nell'ambito delle attività della Banca, in particolar modo, per quanto concerne i rapporti con la clientela appartenente al segmento private della Banca stessa, nonché - più in generale - in ragione di oggettive esigenze di tutela del patrimonio aziendale, di riservatezza e non concorrenza (ii) ogniqualvolta ci sia l'esigenza di salvaguardare il patrimonio informativo aziendale.

I patti di non concorrenza sopra citati sono stipulati tra la Banca ed il/la singolo/a dipendente in costanza di rapporto di lavoro e prevedono, a fronte di un compenso erogato mensilmente, l'impegno, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, alla non concorrenza per un periodo fino ad un massimo di 36 mesi. Si tratta di una remunerazione di natura stabile, determinata e

corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali e correlata alla permanenza nel ruolo, rispetto alla quale la Banca si riserva la possibilità di revoca unilaterale del patto.

Gli importi erogati nell'ambito di patti di non concorrenza, benché con carattere continuativo, sono riconducibili alla forma di remunerazione variabile e soggetti a tutte le previsioni del presente documento in linea con quanto stabilito dalla normativa regolamentare. Pertanto, suddetti importi non rappresentano in alcun modo una forma di remunerazione variabile garantita e vengono prudenzialmente ricompresi nell'ambito delle componenti nel limite massimo di 1:1 rispetto alla remunerazione fissa, computando in tale limite l'eventuale quota eccedente una annualità di remunerazione fissa redistribuita pro-quota per 3 anni.

I patti a titolo di non concorrenza stipulati in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro con il personale sono regolati dall'Appendice del presente documento (Politiche di Severance).

#### 4.3.11 Malus e claw back

L'intera componente variabile, up front e differita, è sottoposta a meccanismi di allineamento al rischio ex-post volti ad allineare la remunerazione variabile erogata alla sostenibilità nel tempo dei risultati descritti infra (cfr. cap. 5).

Inoltre, gravi violazioni riscontrate dalle funzioni aziendali di controllo o dall'Autorità possono condurre ad una contrazione sensibile della parte variabile della remunerazione sino all'azzeramento della stessa. La valutazione della significatività della violazione è condotta e formalizzata dalla funzione HR, anche con il supporto di un valutatore terzo ed indipendente se considerato necessario, in considerazione dei seguenti aspetti: gravità della violazione, entità della violazione e rilevanza esterna della stessa.

In caso di accertamento, entro cinque anni dal pagamento, di comportamenti:

- in violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 del TUB in merito ai requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali;
- non conformi a disposizioni di legge regolamentari in vigore o statutarie, ovvero appurati all'interno di un procedimento disciplinare;
- in violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essi collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e seguenti del TUB);
- in violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione
- in violazione di codici etici o di condotta, nei casi ivi previsti;



e che risultino fraudolenti, ovvero commessi con colpa grave, e senza i quali non sarebbero stati raggiunti i risultati sottostanti l'incentivo, e nell'ipotesi in cui da questi derivi una perdita considerata "significativa", pari allo 0,5% dei Fondi propri, la Banca ha facoltà di richiedere, nei cinque anni che seguono l'erogazione, la restituzione dell'intero incentivo.

Le componenti differite vengono altresì azzerate al verificarsi della ricezione dalle Autorità di Vigilanza di sanzioni amministrative di competenza dell'esercizio oggetto di osservazione.

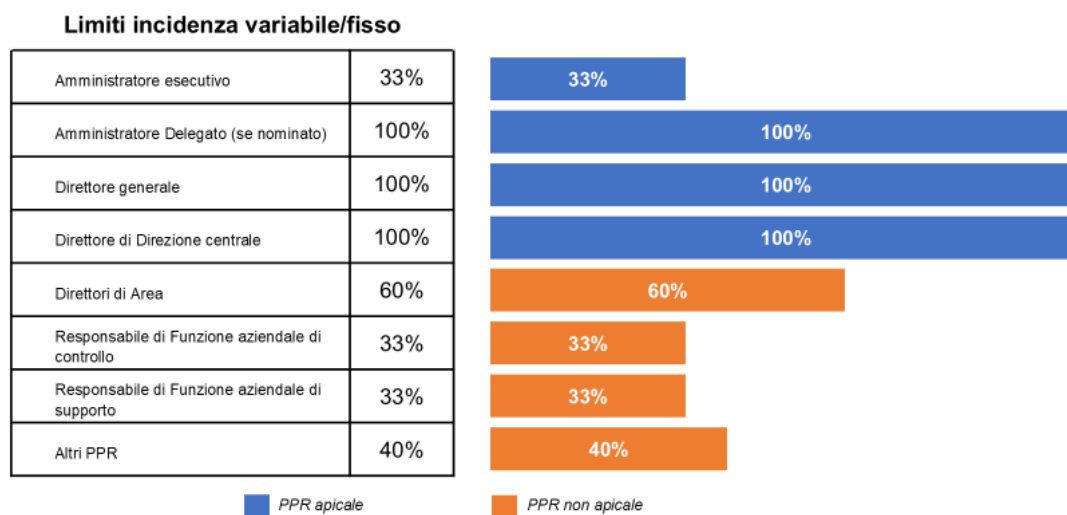
## 5 La remunerazione variabile del Personale più rilevante

### 5.1 Principi generali

Per l'impatto delle attività del Personale più rilevante sugli aggregati patrimoniali e reddituali della Banca, sono previsti particolari meccanismi di allineamento degli incentivi a risultati sostenibili, conseguiti sul piano degli obiettivi di volume e qualitativi, in modo duraturo nel tempo.

La sostenibilità e la permanenza nel tempo implicano una prudente gestione del rischio, attraverso un processo modellato per il profilo della Banca, strutturato come segue:

- A. il bilanciamento del rapporto tra le componenti variabili e fisse di retribuzione attraverso la limitazione dell'incidenza degli incentivi (variabile fisso) stabilita a priori:



- B. il collegamento degli incentivi a indicatori risk adjusted di funzione coerenti con il Risk Appetite Framework della Banca, sia ex ante che ex post, attraverso:
- i. l'accertamento di sussistenza delle condizioni di accesso agli incentivi e la definizione del bonus pool;
  - ii. la modulazione dell'incentivo in ragione dei risultati;
  - iii. la definizione di un bilanciato e prudente pay out;
  - iv. il riconoscimento degli incentivi differiti nel tempo e soggetti a clausole di restituzione.

#### 5.1.1 Le condizioni di accesso al sistema incentivante

Per il Personale più rilevante, destinatario di incentivi, il sistema di remunerazione variabile si attiva in presenza – a chiusura dell'esercizio considerato – di un adeguato profilo economico-finanziario e di rischio della Banca.

A tal fine sono identificati i seguenti indicatori:

- indicatore di performance aziendale ➤ Utile netto d'esercizio
- indicatore di qualità del credito ➤ NPL Ratio lordo
- indicatore di solidità patrimoniale ➤ TCR (Total Capital Ratio)
- indicatore di liquidità operativa ➤ LCR (Liquidity Coverage Ratio)

Per gli amministratori esecutivi (incluso l'Amministratore Delegato, se nominato), il Direttore Generale e i Direttori di Direzione centrale, il sistema di remunerazione variabile si attiva al verificarsi di tutte e quattro le condizioni di accesso come di seguito riportato:

1. utile netto d'esercizio (v. CE 300) al netto delle remunerazioni variabili  $\geq 80\%$  budget
2. NPL Ratio lordo  $< 7,50\%$
3. TCR  $>$  OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 100 bp
4. LCR<sup>7</sup>  $>$  minimo regolamentare maggiorato di 1000 bp

Per i Responsabili di Area, il Responsabile Affari societari e legali e per le altre figure appartenenti al PPR (ad eccezione delle figure dei Responsabili delle funzioni aziendali di controllo, della funzione Human Resources e della funzione Pianificazione/Amministrazione e Bilancio), il sistema di remunerazione variabile si attiva al verificarsi di tutte e quattro le condizioni di accesso identificabili nei parametri di cui sopra:

1. utile netto d'esercizio (v. CE 300) al netto delle remunerazioni variabili  $> 5.000.000$  €
2. NPL Ratio lordo  $< 7,50\%$
3. TCR  $>$  OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 100 bp
4. LCR<sup>7</sup>  $>$  minimo regolamentare maggiorato di 1000 bp

Per i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, per il Responsabile della Funzione Human Resources nonché per il Responsabile Pianificazione / Amministrazione e Bilancio, il sistema di remunerazione variabile si attiva in presenza – a chiusura dell'esercizio considerato – di un adeguato profilo di rischio della Banca. Tale condizione è soddisfatta al verificarsi delle seguenti circostanze:

2. NPL Ratio lordo  $< 7,50\%$
3. TCR  $>$  OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 100 bp
4. LCR<sup>7</sup>  $>$  minimo regolamentare maggiorato 1000 bp

---

<sup>7</sup> Il Parametro LCR si dà per superato qualora pur essendo al 31 dicembre inferiore al valore di entry gate sopra determinato, ma superiore al minimo regolamentare, si riporti al 31 gennaio seguente sopra la soglia di entry gate in vigore al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

### 5.1.2 Definizione del bonus pool

Con cadenza annuale, qualora vi siano le condizioni di stabilità patrimoniale, di liquidità e di redditività viene previsto a budget uno stanziamento economico complessivo da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione del Personale (cd. “bonus pool”).

BPAA, anche considerata l’eterogeneità dei premi variabili e delle tipologie di valutazione del Personale più Rilevante, ha scelto un approccio ascendente (bottom-up) per la definizione del bonus pool, ovvero il montante complessivo erogabile è dato dalla somma dei montanti dei singoli PPR<sup>8</sup>, accantonabili solo in presenza delle medesime condizioni di accesso. In particolare, gli accantonamenti sono stabiliti di anno in anno dal Consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato amministratori indipendenti, per categorie omogenee di Personale più Rilevante. In fase di consuntivazione, in funzione della performance conseguita rispetto al budget approvato e corretta per il rischio (RORAC<sup>9</sup>), l’ammontare del bonus erogabile potrà incrementarsi, senza pregiudicare la corretta remunerazione del capitale e della liquidità, senza eccedere il limite del 7% del costo del personale e prevedendo un valore minimo definito in modo che lo stesso non pregiudichi le soglie di tolleranza stabilite nel RAF per l’esercizio considerato. È previsto in ogni caso l’azzeramento a fronte del mancato raggiungimento delle previste condizioni di accesso (gate).

### 5.1.3 La valutazione delle performance

Una volta determinate le componenti variabili teoriche, ovvero verificate le condizioni di accesso al sistema incentivante, la valutazione del Personale è parametrata a: (i) obiettivi globali Banca (obiettivi quantitativi); (ii) obiettivi dell’area presidiata/della funzione/da assignment (obiettivi quantitativi e qualitativi) e (iii) obiettivi di apporto manageriale (obiettivi qualitativi individuali).

Per ogni obiettivo quantitativo, la parametrizzazione tiene conto:

- della rilevanza (il peso) dell’obiettivo;
- dello scostamento tra risultati e quanto previsto a budget: rapporto (risultato ÷ obiettivo).

Per gli obiettivi qualitativi, la parametrizzazione tiene conto:

- della rilevanza (il peso) dell’obiettivo;
- della valutazione del grado di raggiungimento dell’obiettivo.

---

<sup>8</sup> Il Bonus pool corrisponde dunque, alla somma dei premi variabili, ovvero i premi che verrebbero erogati all’esatto raggiungimento dei risultati Banca (100%) corretti per il rischio e degli obiettivi individuali.

<sup>9</sup> Ai fini del calcolo del RORAC vengono presi in considerazione i rischi derivanti dal calcolo del primo e del secondo pilastro.

Ogni tipologia di obiettivo quantificato è convertita in un indice di performance (%), calcolato come somma tra peso obiettivo e percentuale di raggiungimento dello stesso (risultato ÷ obiettivo): gli indici di performance “contano” entro l’intervallo al di sotto del quale il singolo indice è scartato (50%) e sopra il quale non incrementa l’incentivo a salvaguardia della capacità della Banca di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti (200%).

La somma degli indici di performance (entro l’intervallo considerato) esprime il moltiplicatore di conversione del variabile teorico in compenso effettivo.

Determinato il compenso effettivamente erogabile, questo può ulteriormente essere corretto in ragione di parametri qualitativi legati alla conformità alle normative, regolamenti e codice etico tempo per tempo vigenti.

#### 5.1.4 Pay out, differimento e malus

L’attribuzione della componente variabile effettiva avviene attraverso il riconoscimento degli incentivi in denaro e in strumenti finanziari o strumenti correlati il cui valore riflette il valore economico della Banca.

L’erogazione degli incentivi “quando” e “nella misura in cui” la performance sottostante è acquisita in modo duraturo, avviene attraverso il differimento di quota parte del variabile, ovvero recuperata in caso di flessione dei risultati.

In particolare, la componente di remunerazione differita è soggetta al superamento di indicatori quantitativi che riflettono le condizioni di solidità patrimoniale e di liquidità della Banca al momento dell’erogazione, ovvero:

- TCR > OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 100 punti base;
- LCR > minimo regolamentare maggiorato di 1000 punti base.

## 5.2 Il dettaglio dell’incentivo per categorie di Personale più rilevante

Il compenso variabile teorico e gli indici di performance del Personale dipendente più rilevante sono definiti puntualmente per segmento di popolazione. Gli indici di performance, in particolare, considerano un mix di obiettivi quantitativi e/o qualitativi a livello (i) globale Banca, (ii) di area/di funzione e (iii) di apporto manageriale.

La valutazione considera la sostenibilità della performance per le seguenti aree di risultato:

- dimensione economico-finanziaria e della gestione del rischio, afferenti all’adeguatezza del profilo patrimoniale e di liquidità e la prudente gestione del rischio;

- dimensione di pianificazione, legati alla progettualità di rilevanza strategica, orientano l'azione d'impresa a medio-lungo termine;
- dimensione valoriale, che riguardano l'adesione ai principi e valori aziendali tradotti in comportamenti, nonché l'aderenza al modello di leadership nelle relazioni interne e di integrità, e la professionalità nel rapporto con il cliente. In questa dimensione sono performanti competenze relazionali e presidi di fiducia, tradotti in risultati per assicurare il sostegno degli stakeholder alla Banca;
- dimensione cliente, vi rientrano qualità dei servizi e qualità della relazione per creare e mantenere nel tempo un mercato alla Banca;
- dimensione normativa, inerente al rispetto degli obblighi previsti dalle normative e regolamenti applicabili alla Banca, nonché a eventuali codici etici o di condotta e nel rispetto dello Statuto;
- dimensione ESG: la capacità delle risorse di attrarre e valorizzare le diversità all'interno della struttura e la capacità di mantenerle, ovvero la capacità dell'organico di creare valore condiviso per tutti gli stakeholder anche attraverso la tutela e il rispetto dell'ambiente e dei valori condivisi dalla Banca.

Le performance di funzione e i comportamenti individuali sono rilevati con l'ausilio di una scheda di valutazione: ogni obiettivo è pesato per la sua rilevanza nel processo di valutazione della performance. Il peso è definito in sede di assegnazione degli obiettivi e può modificare notevolmente la priorità assegnata ad una delle aree di risultato. Si segnala che il soggetto che definisce suddetta ponderazione coincide con il soggetto che procede alla relativa valutazione.

Gli indici così rilevati sono descritti in un documento agli atti della funzione Human Resources.

### 5.2.1 Amministratori esecutivi

L'incentivo massimo degli Amministratori esecutivi non può superare il 33% del compenso base annuo; le indennità di carica e le indennità di presenza non rientrano nella base di calcolo.

L'incentivo è parametrato in ragione degli indici dei risultati 'globale Banca', pesati per rilevanza degli obiettivi sottostanti:

Obiettivi	Indice	Peso
Globale Banca	Utile lordo	(risultato ÷ obiettivo) 30%
	RORAC	(risultato ÷ obiettivo) 70%
Quantitativi di Funzione	<i>Nd</i>	
Qualitativi di Funzione	<i>Nd</i>	

Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50-200%

### 5.2.2 Amministratore responsabile in ambito antiriciclaggio

La remunerazione variabile massima dell'amministratore responsabile in ambito antiriciclaggio non può superare il 33% del compenso base annuo; le indennità di carica e le indennità di presenza non rientrano nella base di calcolo. Gli obiettivi, esclusivamente di tipo qualitativo, vengono definiti dal Consiglio di amministrazione in sede di nomina e/o conferimento dell'incarico.

Data la natura dell'incarico, l'incentivo è parametrato in ragione della valutazione di tipo qualitativo effettuata dal Consiglio di amministrazione e, in nessun caso, collegata all'andamento dei risultati della Banca:

Obiettivi	Indice
Globale Banca	<i>Nd</i>
Quantitativi di Funzione	<i>Nd</i>
Qualitativi di Funzione	Valutati dal CdA

### 5.2.3 Amministratore Delegato

L'incentivo massimo dell'Amministratore Delegato, se nominato, non può superare il 100% del compenso base annuo ivi inclusa l'indennità di carica. Le indennità di presenza non rientrano nella base di calcolo.

L'incentivo è parametrato in ragione degli indici dei risultati 'globale Banca', pesati per rilevanza degli obiettivi sottostanti:

Obiettivi	Indice		Peso
Globale Banca	Utile lordo	(risultato ÷ obiettivo)	30%
	RORAC	(risultato ÷ obiettivo)	70%
Quantitativi di Funzione	<i>Nd</i>		
Qualitativi di Funzione	<i>Nd</i>		

Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50-200%

### 5.2.4 Direttore Generale

Il compenso variabile massimo del Direttore generale non può superare il 100% della remunerazione annua fissa. L'incentivo è parametrato in ragione degli indici di performance (i)

globale Banca, (ii) quantitativi e qualitativi Banca, pesati per rilevanza degli obiettivi sottostanti e valutati dal Consiglio di amministrazione.

I pesi sono definiti dal Consiglio di amministrazione in sede di assegnazione degli obiettivi.

L'incentivo assorbe ogni altra componente di remunerazione della performance.

Obiettivi	Indice		Peso
Globale Banca	Utile lordo	(risultato ÷ obiettivo)	Il peso è definito a somma 1, in sede di assegnazione degli obiettivi.
	RORAC	(risultato ÷ obiettivo)	
	ESG	(risultato ÷ obiettivo)	
individuali	Quantitativi di Funzione	(risultato ÷ obiettivo)	
	Qualitativi di Funzione	Valutati dal CdA	

Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50-200%

In sede di definizione del peso degli obiettivi, il Consiglio di amministrazione, con riferimento alla particolare carica del Direttore generale, valuta il peso dei singoli obiettivi espressione del grado di rischiosità della Banca in misura cumulata non inferiore al 50% del peso complessivo del totale degli obiettivi assegnati.

Laddove le figure dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale vengano ricoperte dalla medesima persona, i compensi variabili vengono cumulati e sono soggetti alle previsioni previste dalle presenti Politiche di Remunerazione in materia di limite di incidenza variabile/fisso, rientrando nel medesimo limite individuale, e meccanismi di differimento.

#### 5.2.5 Direttori di Direzione Centrale

Il variabile massimo di ogni Direttore di Direzione centrale non può superare il 100% della remunerazione annua fissa.

L'incentivo è parametrato in ragione degli indici di performance (i) globale Banca, e (ii) quantitativi e qualitativi di funzione, legati ad obiettivi specifici della Direzione centrale di appartenenza, pesati per rilevanza degli obiettivi sottostanti.

I pesi sono definiti dal Consiglio di amministrazione in sede di assegnazione degli obiettivi.

La valutazione dei risultati raggiunti a valere degli obiettivi qualitativi è effettuata dal Consiglio di amministrazione ed è strutturata secondo il metodo '*management by objectives (MbO)*' adottato per la generalità del personale dipendente di BPAA.

L'incentivo assorbe ogni altra componente di remunerazione variabile riferita a risultati quali-quantitativi da contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

Il sistema che regola la Direzione Crediti in linea con le prassi individuate dall'Autorità di vigilanza bancaria della BCE in materia di crediti deteriorati (NPL), comprende come per le altre Direzioni Centrali, obiettivi quantitativi e obiettivi qualitativi declinati nel documento strategico della Direzione Crediti stessa.

Obiettivi	Indice		Peso
Globale Banca	Utile lordo	(risultato ÷ obiettivo)	Il peso è definito a somma 1, in sede di assegnazione degli obiettivi.
	RORAC	(risultato ÷ obiettivo)	
	ESG	(risultato ÷ obiettivo)	
Individuali	Quantitativi di Funzione	(risultato ÷ obiettivo)	
	Qualitativi di Funzione	Valutati dal Direttore Generale	

Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50-200%

In sede di definizione del peso degli obiettivi, il Consiglio di amministrazione, con riferimento alla particolare carica del Direttore di direzione centrale, valuta il peso dei singoli obiettivi espressione del grado di rischiosità della Banca in misura cumulata non inferiore al 50% del peso complessivo del totale degli obiettivi assegnati.

### 5.2.6 Responsabili delle funzioni di supporto

Rientrano in questa categoria di personale dipendente più rilevante il Responsabile Affari societari e legali, il Responsabile Pianificazione/Amministrazione e Bilancio e il Responsabile Human Resources. Il compenso variabile massimo dei responsabili delle Funzioni di supporto non può superare il 33% della remunerazione annua fissa. Gli obiettivi dei responsabili delle Funzioni di supporto sono coerenti con i rispettivi ambiti di competenza e vengono assegnati dal superiore gerarchico (normalmente Direttore di Direzione Centrale o Direttore Generale) competente anche per la relativa valutazione.

#### 5.2.6.1 Responsabile Affari Societari e legali

Per il Responsabile Affari societari e legali, gli indicatori adottati sono legati alle seguenti aree di risultato:

- garantire alle funzioni di vertice ed alle altre funzioni aziendali l'adeguato supporto conoscitivo e operativo in materia societaria e legale fatta eccezione per gli ambiti giuslavoristico, previdenziale e fiscale;

- promuovere e coordinare le attività societarie della Banca, seguendone l'esecuzione e l'evoluzione nel rispetto delle normative applicabili e garantendo il supporto necessario al vertice aziendale;
- supervisionare la gestione delle controversie legali, fatta eccezione per le controversie in materia giuslavoristica, previdenziale e fiscale, verificando i relativi profili di rischio nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni delle Autorità di Vigilanza;
- gestire e sviluppare le risorse umane affidate tenendo conto delle propensioni di ciascuno e adeguare il carico e la tipologia di lavoro secondo criteri di efficacia ed efficienza.

La valutazione della performance del responsabile Affari societari e legali è effettuata dal superiore gerarchico secondo il metodo 'management by objectives (MbO)' adottato per la generalità del personale dipendente BPAA.

Obiettivi	Indice		Peso
Globale Banca	Utile lordo	(risultato ÷ obiettivo)	Il peso è definito a somma 1, in sede di assegnazione degli obiettivi.
	RORAC	(risultato ÷ obiettivo)	
Individuali	Quantitativi di Funzione	(risultato ÷ obiettivo)	
	Qualitativi di Funzione	Valutati dal superiore gerarchico	

Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50-200%

#### 5.2.6.2 Responsabile Pianificazione/Amministrazione e Bilancio

Per il responsabile Pianificazione / Amministrazione e Bilancio, gli indicatori adottati sono legati:

- sono indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree aziendali cui fornisce supporto, ovvero dai risultati di gestione globale Banca;
- alla corretta rappresentazione dei risultati economici e patrimoniali della Banca;
- all'assolvimento degli adempimenti contabili e di Vigilanza;
- al controllo di qualità sui processi che sovrintendono all'informativa amministrativo-finanziaria ai mercati;
- alla definizione, in coerenza con le strategie e gli obiettivi aziendali, degli indirizzi e delle politiche in materia di bilancio e adempimenti fiscali.

Gli incentivi del responsabile Amministrazione e Bilancio non sono parametrati in base ad obiettivi economico-finanziari né legati, in alcun modo, a performance aziendali quantitative ma sono parametrati solamente ad obiettivi quantitativi e qualitativi di funzione. La valutazione della performance del responsabile Pianificazione / Amministrazione e Bilancio è effettuata dal direttore della Direzione centrale facente capo secondo il metodo '*management by objectives* (MbO)' in vigore per la generalità del personale dipendente BPAA.

Obiettivi	Indice		Peso
Globale Banca	<i>Nd</i>		Il peso è definito a somma 1, in sede di assegnazione degli obiettivi.
Individuali	Quantitativi di Funzione	(risultato ÷ obiettivo)	
	Qualitativi di Funzione	Valutati dal Direttore Centrale preposto all'u.o. di appartenenza	

Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50-200%

### 5.2.6.3 Responsabile Human Resources

La valutazione della performance del responsabile Human Resources è effettuata dal direttore della Direzione centrale facente capo secondo il metodo '*management by objectives (MbO)*' adottato per la generalità del personale dipendente BPAA. L'incentivo variabile è parametrato prevalentemente ad indicatori che riflettono la valorizzazione delle risorse all'interno della Banca, all'attraction di nuovi talenti e alla loro retention.

Obiettivi	Indice		Peso
Globale Banca	<i>Nd</i>		Il peso è definito a somma 1, in sede di assegnazione degli obiettivi.
Individuali	Quantitativi di Funzione	(risultato ÷ obiettivo)	
	Qualitativi di Funzione	Valutati dal superiore gerarchico	

Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50-200%

### 5.2.7 Il restante Personale più rilevante

Il compenso variabile massimo delle restanti figure appartenenti al PPR non può superare il 40% della remunerazione annua fissa. Per le figure dei Responsabili di Area la soglia è aumentata al 60%.

Gli incentivi sono collegati con la performance e i rischi assunti dal decisore – in quanto gestore di rischi, per *assignment* individuale o in comitati aziendali rilevanti ai sensi dei criteri stabiliti dalla normativa di riferimento – nel rispetto delle regole e compatibilmente con il *Risk Appetite Framework* della Banca.

Il restante PPR è assegnatario di obiettivi quantitativi globali Banca e di natura quali-quantitativa coerenti con le aree di risultato a cui fanno capo.

La valutazione della performance è effettuata dal direttore centrale preposto all'Area / al Servizio di appartenenza, secondo il metodo '*management by objectives (MbO)*' adottato per la generalità del personale dipendente BPAA.

Obiettivi	Indice		Peso
Globale Banca	Utile lordo	(risultato ÷ obiettivo)	Il peso è definito a somma 1, in sede di assegnazione degli obiettivi.
	RORAC	(risultato ÷ obiettivo)	
Individuali	Quantitativi di Funzione	(risultato ÷ obiettivo)	
	Qualitativi di Funzione	Valutati dal superiore gerarchico	

Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50-200%

### 5.2.8 Responsabili delle funzioni aziendali di controllo

Il compenso variabile massimo dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo non può superare il 33% della remunerazione annua fissa.

Questi, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza, non sono valutati per obiettivi economico-finanziari ma per obiettivi quantitativi e qualitativi di funzione.

Per i responsabili delle Funzioni Compliance, Internal audit, Risk management e Antiriciclaggio AML, gli indicatori di performance adottati sono legati alla:

- misurazione e controllo dell'esposizione della Banca alle diverse tipologie di rischio;
- gestione del rischio di non conformità alle norme attraverso la predisposizione delle linee guida, delle politiche e delle regole metodologiche di compliance;
- garanzia di una costante azione indipendente di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi al fine di prevenire o rilevare l'insorgenza di comportamenti o situazioni anomale e rischiose. Tutti gli obiettivi assegnati sono riferiti esclusivamente alla funzione svolta e non sono collegati, in alcun modo, a performance aziendali quantitative.

La valutazione della performance dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo è effettuata dal Comitato amministratori indipendenti.

Si applica il metodo '*management by objectives (MbO)*' adottato per la generalità del personale dipendente BPAA.

Obiettivi	Indice		Peso
Globale Banca	<i>Nd</i>		Il peso è definito a somma 1, in sede di assegnazione degli obiettivi.
Individuali	Quantitativi di Funzione	(risultato ÷ obiettivo)	
	Qualitativi di Funzione	Valutati da apposito comitato endoconsiliare (i.e. Comitato amministratori indipendenti)	

Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50-200%

## 6 La remunerazione variabile del personale dipendente non appartenente alla categoria del Personale più rilevante

### 6.1 Condizioni di accesso al sistema premiante

Per i Dirigenti, il Personale direttivo, le Figure professionali specialiste e il personale appartenente alle aree professionali ed ai quadri direttivi, la componente variabile non può superare il 60% della retribuzione fissa.

Il sistema premiante adottato dalla Banca assicura il collegamento della retribuzione variabile al risultato di gestione globale Banca ovvero delle aree di risultato di appartenenza e alla performance individuale quantitativa e qualitativa secondo il processo strutturato “management by objectives (MbO)”.

Il sistema premiante disciplinato dalla contrattazione integrativa aziendale per il personale appartenente alle aree professionali, ai quadri direttivi ed ai dirigenti, prevede il riconoscimento di un Premio variabile di risultato (PVR), ai sensi di quanto previsto dall'art. 55 del CCNL per le aree professionali ed i quadri direttivi.

L'erogazione del PVR è subordinata al raggiungimento dei seguenti Entry gates:

1. utile netto d'esercizio (v. CE 300) al netto delle remunerazioni variabili > 3.000.000 €
2. TCR > OCR (Overall Capital Requirement)
3. LCR > minimo regolamentare maggiorato di 1000 bp

### 6.2 Meccanismi di definizione del Premio Variabile di Risultato (PVR)

Una volta accertate le condizioni di accesso al premio (cc.dd. Entry gates), viene calcolato il PVR come risultante da una valutazione dell'apporto professionale e dallo scostamento del RORAC effettivamente raggiunto rispetto a quello fissato ad inizio dell'anno di riferimento. Inoltre, sono previsti meccanismi che in base al raggiungimento dei risultati globali della Banca possono comportare l'erogazione di importi aggiuntivi.

Il PVR è, pertanto, correlato al raggiungimento del risultato di esercizio della Banca, corretto per il rischio e distribuito in ragione dell'inquadramento rivestito dal singolo dipendente e dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ovvero dal contributo del medesimo al raggiungimento degli obiettivi Banca. Il PVR viene corrisposto a tutto il personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato che abbia superato il periodo di prova e non abbia riportato, per il medesimo esercizio, un giudizio di sintesi negativo.

La Banca, in linea e coerentemente con le strategie del Piano Industriale di tempo in tempo adottato, può prevedere la previsione di ulteriori premi aggiuntivi per specifiche figure all'interno del proprio personale con ruoli di responsabilità. Tali previsioni vengono definite da apposite

regolamentazioni interne e/o dalla contrattazione collettiva di secondo livello nel pieno rispetto delle norme regolamentari.

### 6.3 Erogazioni una tantum

Qualora, verificata la non sussistenza di una o più condizioni di accesso, si presentino eventi non previsti nel corso dell'esercizio, ovvero accertate le condizioni per cui tali eventi risultino:

- non ricorrenti;
- eccezionali;
- estranei all'attività ordinaria della Banca,

su proposta del Comitato amministratori indipendenti, e, sentito il parere del Comitato rischi, il Consiglio di amministrazione potrà approvare l'erogazione eccezionale di un ammontare massimo di bonus pool, stabilito prudenzialmente nella misura massima del 20% sul totale erogabile, al personale non rilevante ritenuto meritevole, valutato in funzione degli obiettivi conseguiti, sulla base di risultati effettivi e misurabili. Tale eventuale decisione del Consiglio di amministrazione deve, pertanto, essere oggetto di approfondita e puntuale motivazione tenuto conto della proposta del Comitato amministratori indipendenti e del parere del Comitato rischi.

Possono essere previsti per i singoli dipendenti, in via eccezionale e accertata la presenza dei requisiti patrimoniali almeno in linea con i requisiti regolamentari:

- erogazioni eccezionali una tantum, al conseguimento di una particolare performance individuale in relazione a un determinato progetto. A tali premi si applicano le linee guida stabilite dal sistema premiate per la generalità del personale dipendente. Il riconoscimento di un'erogazione una tantum rappresenta un evento non comune;
- benefit individuali di mobilità interna alla Banca.

Le componenti di remunerazione variabile sono soggette a restituzione nei cinque anni che seguono la maturazione, quando il beneficiario abbia raggiunto o concorso a raggiungere i risultati sottostanti l'incentivo attraverso condotta fraudolenta o colpa grave ai sensi delle Politiche di Remunerazione.

### 6.4 Remunerazione variabile e dimensione ESG

Tale percorso intrapreso è stato altresì declinato e integrato nell'ambito di assegnazione degli obiettivi individuali utili ai fini della maturazione della remunerazione variabile secondo il processo sopracitato "management by objectives (MbO)". Tali obiettivi ESG di tipo quantitativo e/o qualitativo vengono declinati all'interno delle attività delle varie direzioni della Banca. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si segnala che sono stati assegnati obiettivi individuali per:

- la riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>;

- la predisposizione di un piano di efficientamento energetico;
- il minor consumo di carta;
- l'implementazione e l'utilizzo di un "ESG Evaluation tool" finalizzato a misurare il grado di sostenibilità delle imprese che richiedono un finanziamento;
- la predisposizione di modello di portafogli con proporzione minima destinata a prodotti sostenibili (identificati come "Rating MSCI" del provider MSCI);
- il ribilanciamento dello stock esistente - Asset Under Management (AUM) - verso prodotti ad alto rating sostenibilità percentuale;
- la predisposizione di appositi percorsi formativi interni specifici sul tema ESG rivolti a tutto il personale.

#### 6.4.1 Obiettivo ESG personale F2

In coerenza con il rafforzamento della dimensione ESG e con le iniziative in materia di diversità, equità e inclusione previste dal Piano Industriale I-mpact 2026, per tutto il personale riportante in via gerarchica direttamente all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale o ai Direttori di Direzione Centrale in base all'organigramma adottato (personale cd. F2) è introdotto un obiettivo ESG globale di Banca volto a promuovere la parità di genere nelle nuove assunzioni.

In particolare, per il 2026, all'interno del Piano Operativo ESG è stato previsto l'obiettivo di garantire che sul totale delle assunzioni effettuate dalla Banca durante l'esercizio, il 50% dei neoassunti appartenga al genere femminile e il 50% al genere maschile, assicurando così un equilibrio perfetto tra le assunzioni effettuate.

L'obiettivo descritto viene assegnato al personale come sopra descritto. Si tratta di un obiettivo di natura quantitativa, strettamente collegato sia alla strategia DEI (Diversità, Equità e Inclusione) sia alla dimensione ESG del sistema incentivante. Tale obiettivo incide su una parte della quota degli obiettivi quantitativi di funzione e contribuisce a determinare la componente variabile della remunerazione.

## 7 La remunerazione di particolari categorie di personale

In attuazione del contenuto delle previsioni del Provvedimento 19 marzo 2019 della Banca d'Italia, sezione XI, paragrafo 2-quater, con riferimento all'attività espletata dagli Intermediari del credito e addetti alle reti di vendita in relazione all'offerta dei prodotti, BPAA verifica che per tutto il personale appartenente a tali categorie:

- i. la remunerazione non determini incentivi tali da indurre i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti;
- ii. sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti;
- iii. la componente variabile della remunerazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito:
  - sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
  - non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;
  - non si basi esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituisca un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.
  - sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione;

sia soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione o l'azzeramento nel caso di comportamenti, da parte dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti.

### 7.1 Personale preposto alla valutazione del merito creditizio

Con riferimento al personale preposto alla valutazione del merito creditizio, BPAA ne verifica la prudente gestione del rischio, anche attraverso le presenti Politiche di Remunerazione.

In particolare, la remunerazione di tale categoria di personale è ancorata ex-ante a parametri che riflettono un'adeguata propensione al rischio da parte della Banca, ovvero ad obiettivi qualitativi specifici in sede di valutazione delle singole categorie di personale.

Per l'esercizio 2026, sono stati individuati 4 soggetti, di cui 1 appartenente alla categoria del Personale più Rilevante cui si applicano le regole prudenziali di cui al par. 5 delle presenti Politiche con specifico riferimento alle condizioni di accesso al sistema premiante.

## 7.2 Personale preposto alla gestione dei reclami

Con riferimento all'attività espletata dal personale preposto alla gestione dei reclami, BPPA verifica che la valutazione delle performance sia anche parametrata alla gestione dei reclami e alla gestione della relazione con la clientela.

Per l'esercizio 2025, è stato individuato 1 soggetto non appartenente alla categoria del Personale più rilevante: al riguardo, il sistema di deleghe interne è stato strutturato in modo tale da mitigare la possibilità di assumere elevati rischi operativi nei principali ambiti di attività di tale categoria di personale.

## 7.3 Personale della rete commerciale

### 7.3.1 Responsabili di Area

In applicazione dei nuovi criteri stabiliti dal Regolamento Delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923, BPAA ha classificato le seguenti figure:

- responsabile area Bolzano / Merano
- responsabile area Bressanone / Brunico
- responsabile area Trento
- responsabile area Vicenza / Marostica
- responsabile area Belluno
- responsabile area Treviso / Pordenone
- responsabile area Venezia / Padova

come Personale Più Rilevante della Banca appartenente alla rete commerciale.

Ai soggetti identificati si applicano le regole più stringenti, in conformità alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo.

Il compenso variabile massimo dei responsabili della rete commerciale (i.e. Responsabili di Area) rilevanti non può superare il 60% della remunerazione annua fissa.

BPAA verifica che:

- i. gli incentivi siano collegati con la performance e i rischi assunti dal decisore – in quanto gestore di rischi, per *assignment* individuale o in comitati aziendali rilevanti ai sensi dei criteri stabiliti dalla normativa di riferimento – nel rispetto delle regole e compatibilmente con il *Risk Appetite Framework* della Banca.
- ii. gli obiettivi quali – quantitativi siano ispirati a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, al contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e

fidelizzazione della clientela e nel rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili.

La valutazione della performance dei Responsabili di Area è effettuata dal Direttore Commerciale cui tali figure riportano, secondo il metodo '*management by objectives* (MbO)' adottato dalla Banca.

Obiettivi	Indice		Peso
Globale Banca	Utile lordo	(risultato ÷ obiettivo)	Il peso è definito a somma 1, in sede di assegnazione degli obiettivi.
	RORAC	(risultato ÷ obiettivo)	
Individuali	Quantitativi di Funzione	(risultato ÷ obiettivo)	
	Qualitativi di Funzione	Valutati dal Direttore Commerciale	

Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50-200%

### 7.3.2 Personale addetto alla rete di vendita

I sistemi di incentivazione previsti per il personale appartenente alla rete di vendita declinano gli obiettivi strategici del Piano Industriale di tempo in tempo adottato e sono finalizzati principalmente a motivare le risorse coinvolte e, conseguentemente, al raggiungimento e al mantenimento di livello di eccellenza nelle prestazioni con specifica attenzione alla soddisfazione e alle aspettative della clientela e di tutti gli stakeholder.

La Banca, pertanto, garantisce che il sistema premiante ed incentivante destinato al personale che propone prodotti e servizi bancari, di investimento e/o assicurativi, sia:

- i. coerente con i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
- ii. rispettoso dei principi enunciati nel Codice Etico e degli obblighi e divieti del Codice comportamentale e disciplinare;
- iii. ispirato a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela nonché al rispetto della normativa in materia di antiriciclaggio;
- iv. finalizzato alla minimizzazione del rischio legale e reputazionale;
- v. non basato esclusivamente su obiettivi commerciali che possano comportare il collocamento di prodotti non adeguati e corrispondenti alle esigenze finanziarie dei clienti.

Si specifica che suddetto sistema è disciplinato, oltre che dalla normativa di tempo in tempo applicabile, anche dalla contrattazione collettiva di primo e secondo livello, con specifico riferimento al meccanismo di calcolo della remunerazione variabile (*infra cap. 6*).

Di seguito, si riporta in forma tabellare una sintesi dei “soggetti rilevanti”<sup>10</sup> come previsto dalle disposizioni in materia di trasparenza e correttezza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari di Banca d’Italia:

	Personale addetto alla rete di vendita	Consulenti finanziari	Riporti gerarchici <sup>11</sup>
N. teste	944	20	153

Dati aggiornati al 13.02.2026

Nello specifico, il personale addetto alla rete di vendita è costituito dalle seguenti figure professionali:

- **Responsabili di area**

Ferma restando l’applicazione della normativa in materia con specifico riferimento al rispetto delle condizioni di accesso (cc.dd. entry gates), il sistema premiante ed incentivante di questa categoria di personale addetto alla rete di vendita, rientrando nel perimetro del PPR, è regolata specificatamente dalle presenti Politiche (*supra* cap. 7).

- **Responsabili centri private**

Ferma restando l’applicazione della normativa in materia con specifico riferimento al rispetto delle condizioni di accesso (cc.dd. entry gates), il sistema premiante di questa categoria di personale addetto alla rete di vendita è regolata dalle presenti Politiche (*supra* cap. 6). In dettaglio, i responsabili dei centri private sono destinatari, oltre che di obiettivi individuali di tipo qualitativo, di specifici obiettivi finalizzati alla misurazione della performance della propria unità organizzativa sulla base di un punteggio calcolato in base al raggiungimento dei budget assegnati nell’ambito del segmento di clientela assegnato.

- **Responsabili centri corporate**

Ferma restando l’applicazione della normativa in materia con specifico riferimento al rispetto delle condizioni di accesso (cc.dd. entry gates), il sistema premiante di questa categoria di personale addetto alla rete di vendita è regolata dalle presenti Politiche (*supra* cap. 6). In dettaglio, i responsabili dei centri corporate sono destinatari, oltre che di obiettivi individuali di tipo qualitativo, di specifici obiettivi finalizzati alla misurazione della performance della propria unità organizzativa sulla base di un punteggio calcolato in base al raggiungimento dei budget assegnati nell’ambito del segmento di clientela assegnato.

- **Titolari di filiale capofila e titolari di filiale**

Ferma restando l’applicazione della normativa in materia con specifico riferimento al rispetto delle condizioni di accesso (cc.dd. entry gates), il sistema premiante di questa categoria di personale addetto alla rete di vendita è regolata dalle presenti Politiche (*supra*

---

<sup>10</sup> Soggetti facenti parte del personale di BPAA che offrono prodotti ai clienti interagendo con gli stessi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica.

<sup>11</sup> Vengono ricomprese le seguenti figure: responsabili di area, responsabili dei centri private, responsabili centri corporate, titolari di filiale capofila e titolari di filiale.

cap. 6). In dettaglio, i titolari di filiale capofila e i titolari di filiale sono destinatari, oltre che di obiettivi individuali di tipo qualitativo, di specifici obiettivi finalizzati alla misurazione della performance della propria unità organizzativa sulla base di un punteggio calcolato in base al raggiungimento dei budget assegnati nell'ambito del segmento di clientela assegnato.

- **Gestori privati, Esperti assicurativi ed Esperti di pianificazione patrimoniale**

Ferma restando l'applicazione della normativa in materia con specifico riferimento al rispetto delle condizioni di accesso (cc.dd. entry gates), il sistema premiante di questa categoria di personale addetto alla rete di vendita è regolata dalle presenti Politiche (*supra* cap. 6). In dettaglio, i gestori privati, gli esperti assicurativi e gli Esperti di pianificazione patrimoniale sono destinatari di obiettivi individuali di tipo qualitativo. In tale categoria, sono ricompresi i consulenti finanziari con mandato ad offerta fuori sede. Si specifica che i consulenti finanziari di BPAA sono ricompresi nel personale dipendente della Banca.

- **Gestori imprese**

Ferma restando l'applicazione della normativa in materia con specifico riferimento al rispetto delle condizioni di accesso (cc.dd. entry gates), il sistema premiante di questa categoria di personale addetto alla rete di vendita è regolata dalle presenti Politiche (*supra* cap. 6). In dettaglio, i gestori imprese sono destinatari di obiettivi individuali di tipo qualitativo.

- **Consulenti e assistenti alla clientela**

Ferma restando l'applicazione della normativa in materia con specifico riferimento al rispetto delle condizioni di accesso (cc.dd. entry gates), il sistema premiante di questa categoria di personale addetto alla rete di vendita è regolata dalle presenti Politiche (*supra* cap. 6). In dettaglio, i consulenti e gli assistenti alla clientela sono destinatari di obiettivi individuali di tipo qualitativo.

## 8 Trattamento in caso di scioglimento anticipato del mandato o di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

Non esistono accordi che prevedano il pagamento a carico della Banca di indennità o bonus collegati alla cessazione del mandato di amministratore.

Ad eccezione delle previsioni contrattuali di categoria, non esistono accordi che prevedano il pagamento, a carico della Banca, di indennità o bonus riconducibili alla cessazione del rapporto di lavoro dipendente per la generalità, ovvero per categorie o fasce di personale dipendente.

La Banca può, nei casi di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, nel rispetto dei CCNL di categoria, stipulare accordi con le rappresentanze sindacali aziendali, aventi ad oggetto piani esuberanti volontari per la riduzione dei livelli occupazionali e il ricambio generazionale.

Per quanto riguarda il personale dipendente più rilevante, la Banca potrà erogare, sulla base di accordi individuali, nell'ambito dei parametri definiti dal CCNL per i dirigenti, importi nel limite massimo di due annualità della retribuzione fissa lorda entro l'ammontare massimo di un milione di euro.

L'importo aggiuntivo a quanto dovuto, eventualmente a titolo di indennità sostitutiva del preavviso nonché alle competenze di fine rapporto (TFR, Ferie, etc.) secondo le previsioni di legge e contrattuali applicabili, è denominato "Severance" ed è soggetto alle regole di differimento, erogazione in contanti e correlata quota in strumenti finanziari, malus e claw back, eventuale computo nel limite del rapporto variabile-fisso, in linea con quanto previsto dalle disposizioni dell'appendice del presente documento.

## 9 Disposizioni finali e disclosure al pubblico

La Banca fornisce all'assemblea degli azionisti con cadenza almeno annuale le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico ai sensi di quanto previsto dall'art. 450 del CRR e dalla Circolare di Banca d'Italia, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI, ovvero secondo i modelli previsti dal Regolamento di esecuzione (UE) n. 3172, adottato il 29 novembre 2024 e relativi allegati.

In tale sede, il Consiglio di amministrazione informa sugli esiti della verifica condotta dalle funzioni aziendali di controllo e sulle eventuali misure correttive adottate.

Il Consiglio di amministrazione sottopone all'Assemblea gli esiti del riesame annuale del sistema di remunerazione e indica le eventuali variazioni delle Politiche adottate con parere consultivo del Comitato amministratori indipendenti e del Comitato rischi.

La Banca pubblica nel proprio sito web:

- le informazioni dell'art. 450 del CRR, tenuto conto di quanto previsto dalla Sezione 18 ("Politica e prassi") degli Orientamenti su sane Politiche di remunerazione dell'EBA, e secondo i modelli previsti dal Regolamento di esecuzione (UE) n. 3172, adottato il 29 novembre 2024 e relativi allegati;
- le informazioni circa le modalità di attuazione delle disposizioni, unitamente a quelle da pubblicare ai sensi degli obblighi di informativa al pubblico contenuti nella circolare 285.

L'edizione 2026 delle Politiche di remunerazione è applicata con effetto dal 01.01.2026.

Le Politiche di Remunerazione ed Incentivazione, comprensive al loro interno della descrizione delle modalità con cui le stesse sono state attuate, con particolare riguardo all'applicazione dei criteri per la determinazione della componente variabile, sono pubblicate nel sito della Banca [www.volksbank.it](http://www.volksbank.it) e conservate da BPAA per un periodo di 10 anni.

## Appendice alla sezione I – Le politiche di severance

### Criteri e limiti per la quantificazione dei c.d. Golden Parachute e degli importi per il restante personale a conclusione anticipata del rapporto di lavoro

Le politiche di Severance disciplinano quegli importi che possono essere pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica del Personale più Rilevante (cd. golden parachute) nonché gli importi che possono essere riconosciuti nelle medesime circostanze per il restante personale dipendente.

Le pattuizioni relative ai golden parachute devono essere tali da garantire che il loro riconoscimento sia opportunamente giustificato e collegato, attraverso idonei meccanismi: i) alla performance, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali; ii) alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della Banca.

Una simile erogazione deve ritenersi quindi preclusa nel caso in cui il singolo dipendente abbia posto in essere comportamenti lesivi del patrimonio aziendale, della redditività, della situazione economico finanziaria o reputazionale della Banca.

Resta inteso che nelle ipotesi di dimissioni volontarie o in ogni altra ipotesi in cui la corresponsione non risulti conforme agli interessi della Banca, non vi sono i presupposti per la pattuizione tra le parti di siffatti incentivi.

Rientrano tra i golden parachute anche:

- i. il compenso corrisposto in base a un patto di non concorrenza, per la quota che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, indipendentemente dalla durata del patto;
- ii. gli importi corrisposti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- iii. l'indennità di mancato preavviso, per la quota che eccede quanto previsto dalla legge (l'indennità di mancato preavviso il cui ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge ha la medesima composizione della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso).

I golden parachute sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso (cap) dell'ultimo anno del rapporto di lavoro, ad eccezione delle seguenti componenti:

- gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la parte che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- gli importi riconosciuti in forza di un accordo tra la Banca e il personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale, moltiplicando 2 mensilità di retribuzione fissa per

il numero di annualità di anzianità aziendale dove si arrotonda ad 1 annualità intera lo svolgimento di attività lavorativa superiore a sei mesi.

Gli importi in questione sono pattuiti nel rispetto dei criteri e limiti fissati dall'Assemblea degli azionisti.

Secondo quanto previsto dall'art. 13 dello Statuto, l'Assemblea ordinaria "approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione".

BPAA, in conformità alle disposizioni regolamentari vigenti (per il personale nei cui confronti le medesime si applicano), stabilisce i seguenti importi lordi massimi erogabili a titolo di golden parachute:

- per il personale dipendente più rilevante:  
Lim max = 2 annualità di retribuzione fissa ≤ € 1.000.000,00

e in generale

- per il restante personale dipendente:  
Lim max = 2 annualità di retribuzione fissa ≤ € 300.000,00

Coerentemente con le Disposizioni di Vigilanza, l'importo effettivo è collegato, attraverso idonei meccanismi: i) alla performance, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali; ii) alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della Banca

Nell'ottica della Banca, l'erogazione dei compensi di cui al presente punto in favore di un proprio Dipendente si inserisce in un quadro di perseguimento del migliore interesse aziendale. Viene dunque valutato il rapporto tra costi e benefici in relazione alla permanenza o meno di una specifica risorsa all'interno del perimetro aziendale.

Non esistono accordi che vincolano la Banca al pagamento di premi per la cessazione anticipata rispetto alla scadenza del mandato di Amministratori del Consiglio di amministrazione e Sindaci, ovvero per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro del personale dipendente proprio perché si tratta di erogazione di somme di denaro rimesse ad una esclusiva valutazione di opportunità della Banca.

Tuttavia, la Banca può, nel rispetto del CCNL di categoria, (i) stipulare accordi con le RSA aventi ad oggetto piani esuberanti volontari in caso di ristrutturazioni o riorganizzazioni; (ii) per minimizzare

il costo di vertenzialità ovvero per contenere le spese del personale a seguito di operazioni straordinarie o processi di riorganizzazione, nel rispetto della presente Policy di Severance, stipulare accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nell'ambito dei quali siano contenute tutte le ordinarie rinunce in merito a potenziali ed eventuali pretese che il dipendente possa vantare nei confronti della Banca con riferimento alle modalità di svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro. Nell'ottica del singolo dipendente, il golden parachute rappresenta uno strumento di sostegno al reddito.

### Modalità di erogazione delle severance

Una volta quantificato l'incentivo in favore di un determinato dipendente secondo i criteri e nei limiti sopra previsti, il compenso viene corrisposto nei modi e nei tempi previsti dalla disciplina applicabile caso per caso, a seconda della categoria di appartenenza del soggetto beneficiario (PPR, dirigente o restante personale dipendente) tenuto conto delle disposizioni regolamentari vigenti in materia di meccanismi di malus, claw back, differimento, corresponsione mediante strumenti finanziari in linea con disposizioni di cui al presente documento in materia di differimento.

## Sezione II – Relazione in materia di attuazione delle Politiche di remunerazione e sui compensi corrisposti per l'esercizio 2025

### 1 I principali eventi e i risultati dell'esercizio precedente

L'esercizio 2025 ha visto Banca Popolare dell'Alto Adige realizzare nuovamente un'ottima performance. I risultati di esercizio 2025 hanno confermato una crescita su tutte le principali componenti economiche del business testimoniando l'ottima messa a terra del Piano Industriale I-mpact 2026 adottato.

Tra i risultati di bilancio riferiti all'esercizio 2025 particolarmente degni di nota si segnalano:

- una crescita particolarmente rilevante dei volumi intermediati, aumentati di 1.370 milioni di euro (+6,3%), con conseguente incremento della quota di mercato e della base clienti, che cresce di 3.300 unità, superando i 290.000 clienti;
- Il margine commissionale registra una crescita del +5,8%, trainato dai servizi di intermediazione e consulenza – in particolare nei servizi di investimento e assicurativi;
- il costo del rischio si mantiene su livelli molto contenuti, risultando neutro (3 punti base). La qualità del credito migliora ulteriormente, con l'NPL Ratio netto in riduzione dall'1,7% all'1,5%;
- i costi operativi, grazie a un costante presidio, risultano sotto controllo: il Cost Income Ratio migliora ulteriormente, passando dal 50,6% al 48,7%, livello che evidenzia una crescente efficienza gestionale;
- un'eccellente redditività netta, con un utile di 131 milioni di euro (+4%) e un rendimento del capitale (RoTE) pari al 13,1%, superiore alle aspettative degli azionisti europei. Il dividendo proposto ammonta a 1,35 euro per azione (68 milioni complessivi), pari al 52% dell'utile del periodo.

Il patrimonio netto di Volksbank è in ulteriore crescita, attestandosi a 1.090 milioni di euro, pari a 21,6 euro per azione. Il Total Capital Ratio sale al 19,1% e il CET1 Ratio al 17,8%, confermando la solidità complessiva dell'Istituto.

A livello organizzativo interno, si segnala che l'esercizio 2025 non è stato caratterizzato da riorganizzazioni interne che hanno coinvolto il perimetro del Personale più Rilevante.

## 2 Il processo di governance condotto per la redazione delle Politiche di remunerazione

Il processo di governance indicato nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione della Banca è stato congruamente seguito nelle modalità e nelle tempistiche indicate. A tal proposito, la revisione delle Politiche di Remunerazione ha visto il coinvolgimento delle seguenti strutture/ funzioni aziendali:

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Comitato amministratori indipendenti;
- Comitato rischi;
- Direzione Generale (per le remunerazioni del Personale Dirigente);
- Funzione HR;
- Funzioni aziendali di controllo.

### 2.1 Comitato amministratori indipendenti

Nel corso dell'esercizio 2025, il Comitato amministratori indipendenti si è riunito 12 volte, e tra le altre sue funzioni, ha coadiuvato il processo di revisione delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione, coinvolgendo le Funzioni aziendali competenti. I principali argomenti trattati in sede del Comitato sono stati:

- valorizzazione dei principali punti del Piano Industriale I-mpact 2026 adottato in linea con le migliori prassi di mercato;
- miglioramento della descrizione relativa ai processi e alle attività inerenti alle Politiche di remunerazione anche in riferimento a variazioni in corso d'esercizio relative a figure appartenenti al Personale più Rilevante;
- ulteriore valorizzazione della dimensione ESG nella valutazione della performance del Personale più Rilevante.

### 2.2 Funzioni aziendali di controllo

Per quanto riguarda l'attività condotta dalle funzioni aziendali di controllo, sia in sede di revisione delle Politiche di Remunerazione, che in sede di approvazione delle stesse, si segnala che:

- la funzione Risk Manager e la funzione Compliance hanno partecipato al processo di valutazione delle Politiche di Remunerazione e di individuazione del perimetro del Personale più Rilevante. Nell'ambito delle verifiche condotte si rileva che i parametri che riflettono i livelli di solidità patrimoniale e di liquidità sono coerenti con il RAF, ovvero che le Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2026 sono conformi alla normativa di riferimento.

- La Funzione Internal Audit ha condotto le verifiche ex-post di rispondenza delle Politiche di Remunerazione rispetto al sistema incentivante implementato da BPAA, soprattutto con riferimento alla remunerazione del Personale più Rilevante.  
Ad esito della verifica di Internal Audit, il giudizio sull'adeguatezza e sull'efficacia dei presidi insiti nel processo di definizione e di applicazione 2025 delle politiche di remunerazione e incentivazione è "favorevole". Nel merito, è stato rilevato che: *“Le politiche di remunerazione e di incentivazione di Banca Popolare dell’Alto Adige Spa sono, in conclusione, sottoposte a un robusto processo di governo interno e risultano adeguate a garantire conformità rispetto alle previsioni esterne in materia di allineamento ai rischi e alla cultura e valori aziendali, non incentivando il personale ad assumere rischi eccessivi rispetto ai limiti definiti. Perseguono, inoltre, l’obiettivo di garantire neutralità rispetto al genere e di ridurre (o quanto meno contenere) il divario retributivo ad oggi esistente. Il processo di identificazione del personale più rilevante è solido e documentato. L’erogazione della componente variabile al personale più rilevante (soggetta a disposizioni di Vigilanza più di dettaglio rispetto a quelle applicabili alla generalità del personale) è avvenuta in conformità alle previsioni normative esterne e interne ed è supportata da file predisposti e mantenuti dalla Funzione Human Resources, che peraltro li ha, nel tempo, resi sempre più efficienti con la compilazione automatica di alcune informazioni tramite riferimenti circolari ad altre fonti dati”*.

### 2.3 Remunerazione del Personale più rilevante

In ottemperanza alle Disposizioni dell’Autorità di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione informa sull’applicazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Banca Popolare dell’Alto Adige, dando atto all’Assemblea che le remunerazioni riconosciute nel 2025 sono conformi alle Politiche elaborate con delibera consiliare 21 marzo 2025 e approvate dall’Assemblea degli azionisti in data 17 aprile 2025.

Con tale premessa, il Consiglio di amministrazione riporta secondo gli schemi di classificazione EU REM previsti dal Regolamento di esecuzione (UE) 2024/3172 della Commissione Europea del 29 novembre 2024, le remunerazioni spesate a bilancio nel 2025 per le categorie di personale che maggiormente orientano la performance globale Banca, potendo assumere posizioni di rischio in applicazione del criterio di competenza dell’anno di esercizio. Gli importi in questione, ad esclusione di quelli relativi al Personale più Rilevante, non tengono conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nella misura in cui il processo di valutazione che coinvolge tutto il personale della Banca giunge a compimento con la fine del mese di aprile. Si rileva che, negli ultimi anni, lo scostamento percentuale a valle delle valutazioni degli obiettivi e

del livello di performance si è attestato all'interno di una forbice di circa il 3% dell'ammontare complessivo delle remunerazioni variabili accantonate a bilancio.

In data 16 marzo 2026 il Comitato amministratori indipendenti ha accertato che per le categorie di Personale più Rilevante e per il restante personale sussistono le condizioni di accesso al sistema premiante ed incentivante 2025 poiché risultano soddisfatti, al 31.12.2025, le condizioni di profilo economico-finanziario e gli indicatori di solidità patrimoniale e di liquidità previsti dalla Politiche di Remunerazione per il periodo di riferimento.

### 3 TABELLA EU REM A - Politiche di remunerazione

**a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:**

- nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni

Consiglio di amministrazione	Ruolo
Lukas Ladurner	Presidente
Padovan Giuseppe	Vicepresidente e amministratore
Salvà Lorenzo	Vicepresidente e amministratore
Gasser Christina	amministratore
Marin Margherita	amministratore
Marini Federico	amministratore
Metrangolo Alessandro	amministratore
Peer Johannes	amministratore
Tauber Margit	amministratore

Comitato amministratori indipendenti <sup>12</sup>	Ruolo
Marin Margherita	Presidente
Gasser Christina	componente
Metrangolo Alessandro	componente

Numero riunioni 2025 svolte dal Comitato amministratore indipendenti: 12.

- consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione  
Per quanto concerne il presente documento, la società Willis Tower Watson è stata incaricata nell'anno 2025 per assistere BPAA nella revisione del complesso documentale relativo alla Relazione in merito alle Politiche di remunerazione e incentivazione 2026 e ai compensi corrisposti nell'esercizio precedente.
- una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi  
Le presenti Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Banca Popolare dell'Alto Adige sono state applicate alle seguenti categorie di Personale: (i) Personale più rilevante (PPR), suddiviso a discrezionalità della Banca tra "Personale più rilevante apicale" e "non apicale"; (ii) restante personale dipendente, che non rientra nella categoria del Personale più rilevante; (iii) collaboratori esterni, soggetti a parametri specifici in merito alla condotta.

<sup>12</sup> In qualità di comitato remunerazione.

- una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente

Il processo di identificazione è stato condotto in conformità alla normativa di riferimento (i.e. Circ. 285/2013 Banca d'Italia, tit. IV, cap. 2, sez I, par. 6 e Reg. delegato (UE) 2021/923). La funzione HR ha svolto suddetto processo in stretta sinergia con la funzione Risk Management. Il perimetro del Personale più rilevante è stato suddiviso in due categorie, meglio rappresentative del diverso impatto sul profilo di rischio delle stesse, per le quali BPPA applica strumenti di incentivazione differenti. Il primo "cluster" di Personale più Rilevante è il cd. "Personale più Rilevante Apicale", il secondo cluster è definito genericamente "Personale più Rilevante". Il processo di identificazione condotto in riferimento all'esercizio 2025 ha restituito, entro il più ampio perimetro del personale BPAA, la seguente popolazione più rilevante:

PPR Apicale	Membri del Consiglio di amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente</li> <li>• Amministratori esecutivi</li> <li>• Amministratori non esecutivi</li> </ul>
	Membri del Collegio Sindacale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente</li> <li>• Sindaci effettivi</li> </ul>
	Alta Dirigenza della Società	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direttore Generale</li> <li>• Direttore Commerciale</li> <li>• Direttore Finanze</li> <li>• Direttore Crediti</li> <li>• Direttore Operations</li> </ul>

PPR non apicale	Personale addetto alla Rete Commerciale / Responsabili di Area	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile area Bolzano / Merano</li> <li>• Responsabile area Bressanone / Brunico</li> <li>• Responsabile Area Trento</li> <li>• Responsabile Area Vicenza / Marostica</li> <li>• Responsabile Area Treviso / Pordenone</li> <li>• Responsabile Area Belluno</li> <li>• Responsabile Area Venezia / Padova</li> </ul>
-----------------	--	---

PPR non apicale	Funzioni aziendali di controllo <sup>13</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile Internal audit</li> <li>• Responsabile Risk management</li> <li>• Responsabile Compliance</li> <li>• Responsabile Antiriciclaggio AML</li> </ul>
	Funzioni aziendali di supporto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile Affari societari e legali</li> <li>• Responsabile Pianificazione/Amministrazione e Bilancio</li> <li>• Responsabile Human Resources</li> </ul>
	Altri PPR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile Organizzazione / IT</li> <li>• Responsabile Sicurezza</li> <li>• Responsabile Analisi Crediti Large Corporate</li> <li>• Responsabile Gestione Crediti Problematici</li> <li>• Responsabile Analisi Crediti Anomali</li> <li>• Responsabile Portafoglio Titoli / ALM</li> <li>• Responsabile Treasury</li> <li>• Responsabile Governo Prodotti Bancari, Assicurativi &amp; Investimenti Clientela</li> <li>• Responsabile Clienti Aziendali</li> <li>• Responsabile Clienti Privati Responsabile Digital Transformation &amp; Data Analytics</li> <li>• Responsabile Wealth Management</li> <li>• Responsabile Sostenibilità/ESG</li> </ul>

<sup>13</sup> Per il vigente sistema di deleghe, le attività del personale adibito alle funzioni Compliance, Risk Management, Internal Audit e Antiriciclaggio AML con assignment di ruolo diverso da quello di responsabile di funzione, non incidono in modo rilevante sul profilo di rischio della Banca; tali ruoli, pertanto, non rientrano nel perimetro del PPR.

Il processo di identificazione condotto in riferimento all'esercizio 2026 ha restituito, entro il più ampio perimetro del personale BPAA, la popolazione più rilevante con le relative variazioni come descritto all'interno del presente documento (cfr. Sezione I, cap. 3.3) al cui contenuto si rimanda.

In totale il numero delle figure appartenenti al perimetro del PPR è di 44. Rispetto all'esercizio precedente non sono state inserite nuove figure salvo la specificazione della figura dell'Amministratore Delegato, laddove nominato, alla luce delle nuove previsioni statutarie.

L'esercizio non ha visto l'esclusione di figure rispetto all'anno precedente.

Si segnala, infine, che in base ai criteri quantitativi le figure individuate risultano già incluse nel perimetro del PPR in base ai criteri qualitativi.

**b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:**

- *un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate (ad esempio, l'assemblea degli azionisti)*

Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione rappresentano per BPAA uno strumento fondamentale per l'indirizzo della Popolazione aziendale al perseguimento di obiettivi di crescita organica sostenibile nel medio lungo periodo, anche in un'ottica di rispetto delle norme, dell'etica e delle consuetudini che assicurano un approccio prudente all'assunzione di rischi per la Banca.

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione contribuiscono a favorire il buon governo e la competitività della Banca. In particolare, La Banca verifica costantemente che gli incentivi riconosciuti al Personale siano collegati alla performance (economica - dell'area presidiata - di apporto manageriale), ossia coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca (il Risk Appetite Framework o "RAF") e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. Per tale ragione tali obiettivi terranno sempre conto dei livelli di capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività di Volksbank, strutturati in modo da non confliggere con l'interesse di lungo periodo della Banca. Soprattutto con riferimento all'attuazione delle Politiche di Remunerazione, BPAA verifica che tutto il personale – a parità di attività svolta – abbia un pari trattamento retributivo, fisso e variabile, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento (neutralità del sistema retributivo).

BPAA ha definito, nel rispetto delle indicazioni formulate dalle Disposizioni di Vigilanza, sistemi e regole di "governance" finalizzati ad assicurare chiarezza, trasparenza ed efficacia nella definizione e gestione delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

La Relazione in merito alle Politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno 2025 è stata redatta dalla funzione HR in stretta sinergia con le funzioni aziendali di controllo interessate (i.e. Risk Management, Compliance e Internal Audit). Successivamente al controllo del Comitato amministratori indipendenti, le Politiche di remunerazione sono state elaborate dal Consiglio di amministrazione e sottoposte al voto dell'Assemblea degli azionisti in data 17 aprile 2025.

Il presente documento, riferito all'esercizio 2026, è stato elaborato dal Consiglio di amministrazione in data 13 marzo 2026, previo controllo del Comitato amministratori indipendenti, e sottoposto al voto dell'Assemblea in data 15 aprile 2026.

– informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post

L'articolazione della remunerazione variabile è finalizzata ad orientare il Consiglio di amministrazione, il Top Management (Alta Dirigenza) e il Personale dipendente di BPAA verso il conseguimento delle priorità strategiche declinate nel piano industriale, in ottica di sana e prudente gestione del rischio e di conformità alla normativa esterna e interna.

Per tutte le categorie di Personale più rilevante, in particolare, la struttura di remunerazione variabile è tale da non incentivare eccessive assunzioni di rischio ed orientare comportamenti a supporto della creazione di valore sostenibile per i clienti, gli azionisti ed i dipendenti. Gli obiettivi di performance sono coerenti con il piano industriale e gli assignment individuali e sono consistenti rispetto al RAF. Pertanto, le Politiche di remunerazione collegano il sistema incentivante e premiante a indicatori risk adjusted di funzione coerenti con il Risk Appetite Framework della Banca, sia ex ante che ex post, attraverso: (i) l'accertamento di sussistenza delle condizioni di accesso agli incentivi e la definizione del bonus pool; (ii) la modulazione dell'incentivo in ragione dei risultati; (iii) la definizione di un bilanciato e prudente pay out e (iv) il riconoscimento degli incentivi differiti nel tempo e soggetti a clausole di restituzione.

Per gli amministratori esecutivi (incluso l'Amministratore Delegato, se nominato), il Direttore Generale e i Direttori di Direzione centrale, il sistema di remunerazione variabile si attiva al verificarsi di tutte e quattro le condizioni di accesso come di seguito riportato:

1. utile netto d'esercizio (v. CE 300) al netto delle remunerazioni variabili  $\geq 80\%$  budget
2. NPL Ratio lordo  $< 7,50\%$
3. TCR  $>$  OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 100 bp
4. LCR<sup>14</sup>  $>$  minimo regolamentare maggiorato di 1000 bp

Per i Responsabili di Area, il Responsabile Affari societari e legali e per le altre figure appartenenti al PPR (ad eccezione delle figure dei Responsabili delle funzioni aziendali di controllo, della funzione Human Resources e della funzione Pianificazione/Amministrazione e Bilancio), il sistema di remunerazione variabile si attiva al verificarsi di tutte e quattro le condizioni di accesso identificabili nei parametri di cui sopra:

1. utile netto d'esercizio (v. CE 300) al netto delle remunerazioni variabili  $> 5.000.000$  €
2. NPL Ratio lordo  $< 7,50\%$
3. TCR  $>$  OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 100 bp
4. LCR  $>$  minimo regolamentare maggiorato di 1000 bp

---

<sup>14</sup> Il Parametro LCR si dà per superato qualora pur essendo al 31 dicembre inferiore al valore di entry gate sopra determinato, ma superiore al minimo regolamentare, si riporti al 31 gennaio seguente sopra la soglia di entry gate in vigore al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Per i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, per il Responsabile della Funzione Human Resources nonché per il Responsabile Amministrazione e Bilancio, il sistema di remunerazione variabile si attiva in presenza – a chiusura dell'esercizio considerato – di un adeguato profilo di rischio della Banca. Tale condizione è soddisfatta al verificarsi delle seguenti circostanze:

1. NPL Ratio lordo < 7,50%
2. TCR > OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 100 bp
3. LCR > minimo regolamentare maggiorato 1000 bp

Una volta determinate le componenti variabili teoriche, ovvero verificate le condizioni di accesso al sistema incentivante, la valutazione del Personale è parametra a: (i) obiettivi globali Banca (obiettivi quantitativi), (ii) obiettivi dell'area presidiata, funzione e/o da assignment (obiettivi quantitativi e qualitativi), (iii) obiettivi di apporto manageriale (obiettivi qualitativi individuali).

La Banca ha adottato un meccanismo di Bonus Pool che garantisce la simmetria degli incentivi rispetto ai risultati attesi e la maturazione degli stessi solo al raggiungimento dei requisiti reddituali e di adeguate performance/rischio - rendimento a livello Banca.

Il compenso variabile teorico è parametrato per i risultati effettivamente conseguiti dal soggetto rispetto gli indici di performance sopradescritti.

Ogni tipologia di obiettivo quantificato è convertita in un indice di performance %, calcolato come somma tra peso obiettivo e la percentuale di raggiungimento dello stesso (risultato ÷ obiettivo): gli indici di performance “contano” entro l'intervallo al di sotto del quale il singolo indice è scartato (50%) e sopra il quale non incrementa l'incentivo a salvaguardia della capacità della Banca di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti (200%). La somma degli indici di performance (entro l'intervallo considerato) esprime il moltiplicatore di conversione del variabile teorico in compenso effettivo.

Determinato il compenso effettivamente erogabile, questo può ulteriormente essere corretto in ragione di parametri qualitativi legati alla conformità alle normative, regolamenti e codice etico tempo per tempo vigenti.

L'intera componente variabile (evt. up front e differita) è sottoposta a meccanismi di allineamento al rischio ex-post volti a commisurare la remunerazione variabile erogata alla sostenibilità nel tempo dei risultati.

Inoltre, gravi violazioni riscontrate dalle Funzioni aziendali di controllo o dall'Autorità possono condurre ad una contrazione sensibile della parte variabile della remunerazione sino all'azzeramento della stessa. La valutazione della significatività della violazione è condotta e formalizzata dalla funzione HR, anche con il supporto di un valutatore terzo ed indipendente se considerato necessario, in considerazione dei seguenti aspetti: gravità della violazione, entità della violazione e rilevanza esterna della stessa. Inoltre, entro cinque anni dal pagamento, la Banca ha facoltà di richiedere la restituzione dell'intero incentivo in caso di accertamento di comportamenti:

- in violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 del TUB in merito ai requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali;
- non conformi a disposizioni di legge regolamentari in vigore o statutarie, ovvero appurati all'interno di un procedimento disciplinare;
- in violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essi collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e seguenti del TUB);

- in violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- in violazione di codici etici o di condotta, nei casi ivi previsti;
- che risultino fraudolenti, ovvero commessi con colpa grave, e senza i quali non sarebbero stati raggiunti i risultati sottostanti l’incentivo, e nell’ipotesi in cui da questi derivi una perdita considerata “significativa”, pari allo 0,5% dei Fondi propri, la Banca ha facoltà di richiedere, nei cinque anni che seguono l’erogazione, la restituzione dell’intero incentivo.

Le componenti differite vengono altresì azzerate al verificarsi della ricezione dalle Autorità di Vigilanza di sanzioni amministrative di competenza dell’esercizio oggetto di osservazione.

- se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione

Nel corso del 2025 e del 2026, la Relazione in merito alle Politiche di remunerazione è stata aggiornata dagli organi competenti anche in ragione dei risultati delle attività di benchmarking e di analisi delle migliori prassi di mercato. Le tematiche oggetto di modifica sono riconducibili a tre aspetti fondamentali delle Politiche di Remunerazione:

- la previsione all’interno del documento della figura dell’Amministratore Delegato, laddove nominato;
- il rafforzamento della dimensione ESG all’interno del sistema premiante;
- la valorizzazione delle iniziative in ambito Diversità, Equità e Inclusion (DEI).

- informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla

I responsabili delle funzioni aziendali di controllo, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza, non sono valutati per obiettivi economico-finanziari ma per obiettivi quantitativi e qualitativi di funzione. Gli obiettivi dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo sono coerenti con gli assignment a loro conferiti e sono indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree aziendali soggette al loro controllo.

Per i responsabili delle funzioni Compliance, Internal audit, Risk management e Antiriciclaggio AML, gli indicatori di performance adottati sono legati alla: (i) misurazione e controllo dell’esposizione della Banca alle diverse tipologie di rischio; (ii) gestione del rischio di non conformità alle norme attraverso la predisposizione delle linee guida, delle politiche e delle regole metodologiche di compliance; (iii) garanzia di una costante azione indipendente di sorveglianza sul regolare andamento dell’operatività e dei processi al fine di prevenire o rilevare l’insorgenza di comportamenti o situazioni anomale e rischiose. Tutti gli obiettivi assegnati sono riferiti esclusivamente alla funzione svolta e non sono collegati, in alcun modo, a performance aziendali quantitative.

La valutazione della performance dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo è effettuata dal Comitato amministratori indipendenti.

– politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto

Le Politiche di remunerazione adottate non prevedono alcuna forma di remunerazione variabile garantita.

Le politiche di Severance disciplinano quegli importi che possono essere pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cd. golden parachute). Le relative pattuizioni garantiscono che il loro riconoscimento sia opportunamente giustificato e collegato, attraverso idonei meccanismi: (i) alla performance, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali; (ii) alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della Banca. Una simile erogazione deve ritenersi quindi preclusa nel caso in cui il singolo dipendente abbia posto in essere comportamenti lesivi del patrimonio aziendale, della redditività, della situazione economico finanziaria o reputazionale della Banca.

Rientrano tra i golden parachute anche:

- i. il compenso corrisposto in base a un patto di non concorrenza, per la quota che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, indipendentemente dalla durata del patto;
- ii. gli importi corrisposti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- iii. l'indennità di mancato preavviso, per la quota che eccede quanto previsto dalla legge (l'indennità di mancato preavviso il cui ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge ha la medesima composizione della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso).

I golden parachute sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso (cap) dell'ultimo anno del rapporto di lavoro, ad eccezione delle seguenti componenti: (i) gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la parte che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa; (ii) gli importi riconosciuti in forza di un accordo tra la Banca e il personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale, moltiplicando 2 mensilità di retribuzione fissa per il numero di annualità di anzianità aziendale dove si arrotonda ad 1 annualità intera lo svolgimento di attività lavorativa superiore a sei mesi.

Gli importi in questione sono pattuiti nel rispetto dei criteri e limiti fissati dall'Assemblea degli azionisti.

Secondo quanto previsto dall'art. 13 dello Statuto, l'Assemblea ordinaria "approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione".

BPAA, in conformità alle disposizioni regolamentari vigenti (per il personale nei cui confronti le medesime si applicano), stabilisce i seguenti importi lordi massimi erogabili a titolo di golden parachute:

- o per il personale dipendente più rilevante:  
Lim max = 2 annualità di retribuzione fissa ≤ € 1.000.000,00  
e in generale
- o per il restante personale dipendente:  
Lim max = 2 annualità di retribuzione fissa ≤ € 300.000,00

Nell'ottica della Banca, l'erogazione dei compensi di cui al presente punto in favore di un proprio Dipendente si inserisce in un quadro di perseguimento del migliore interesse aziendale. Viene dunque valutato il rapporto tra costi e benefici in relazione alla permanenza o meno di una specifica risorsa all'interno del perimetro aziendale. Non esistono accordi che vincolano la Banca al pagamento di premi per la cessazione anticipata rispetto alla scadenza del mandato di Amministratori del Consiglio di amministrazione e Sindaci, ovvero per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro del personale dipendente proprio perché si tratta di erogazione di somme di denaro rimesse ad una esclusiva valutazione di opportunità della Banca.

Tuttavia, la Banca può, nel rispetto del CCNL di categoria, (i) stipulare accordi con le RSA aventi ad oggetto piani esuberanti volontari in caso di ristrutturazioni o riorganizzazioni importanti; (ii) per minimizzare il costo di vertenzialità ovvero per contenere le spese del personale a seguito di operazioni straordinarie o processi di riorganizzazione, nel rispetto della presente Policy di Severance, stipulare accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nell'ambito dei quali siano contenute tutte le ordinarie rinunce in merito a potenziali ed eventuali pretese che il dipendente possa vantare nei confronti della Banca con riferimento alle modalità di svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro. Nell'ottica del singolo dipendente, il golden parachute rappresenta uno strumento di sostegno al reddito. Quanto alle modalità di erogazione delle Severance, una volta quantificato l'incentivo in favore di un determinato dipendente secondo i criteri e nei limiti sopra previsti, il compenso viene corrisposto nei modi e nei tempi previsti dalla disciplina applicabile caso per caso, a seconda della categoria di appartenenza del soggetto beneficiario (PPR, dirigente o restante personale dipendente) tenuto conto delle disposizioni regolamentari vigenti in materia di meccanismi di malus, claw back, differimento, corresponsione mediante strumenti finanziari in linea con le disposizioni di cui al presente documento.

**C) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.**

Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di BPAA sono strutturate in modo tale che la maturazione della remunerazione variabile tenga in considerazione il profilo di rischio, presente e futuro, della Banca. Per il Personale più rilevante, destinatario di incentivi, il sistema di remunerazione variabile si attiva in presenza – a chiusura dell'esercizio considerato – di un adeguato profilo economico-finanziario e di rischio della Banca. A tal fine sono identificati i seguenti indicatori:

- indicatore di performance aziendale ► utile netto d'esercizio
- indicatore di qualità del credito ► NPL Ratio lordo
- indicatore di solidità patrimoniale ► TCR (Total Capital Ratio)
- indicatore di liquidità operativa ► LCR (Liquidity Coverage Ratio).

A seconda della categoria di Personale Più Rilevante di appartenenza vengono fissate soglie in linea con quanto stabilito dal Risk Appetite Framework della Banca. Inoltre, con cadenza annuale, qualora vi siano le condizioni di stabilità patrimoniale, di liquidità e di redditività viene previsto a budget uno stanziamento economico complessivo da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione del Personale (cd. "bonus pool"). BPAA, anche considerata l'eterogeneità dei premi variabili e delle tipologie di valutazione del Personale più rilevante, ha scelto un approccio ascendente (bottom-up) per la definizione del bonus pool, ovvero il montante complessivo erogabile è dato dalla somma dei montanti dei singoli PPR, accantonabili solo in presenza delle medesime condizioni di accesso. In particolare,

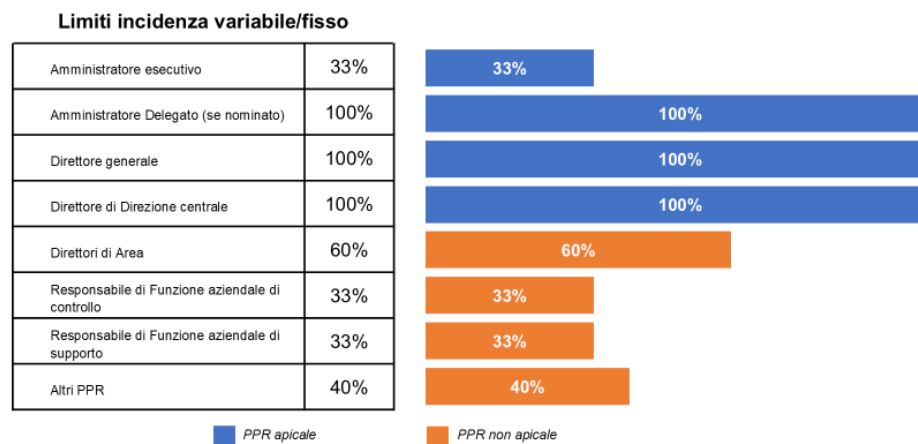
gli accantonamenti sono stabiliti di anno in anno dal Consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato amministratori indipendenti, per categorie omogenee di Personale più Rilevante.

In fase di consuntivazione, in funzione della performance conseguita rispetto al budget approvato e corretta per il rischio (RORAC), l'ammontare del bonus erogabile potrà incrementarsi, senza pregiudicare la corretta remunerazione del capitale e della liquidità, senza eccedere il limite del 7% del costo del personale e prevedendo un valore minimo definito in modo che lo stesso non pregiudichi le soglie di tolleranza stabilite nel RAF per l'esercizio considerato. È previsto in ogni caso l'azzeramento a fronte del mancato raggiungimento delle previste condizioni di accesso (gate).

**d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'art. 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.**

Per tutte le categorie di personale, le Politiche di Remunerazione mantengono, in ottica prudenziale, il rapporto tra la componente fissa e la totalità della componente variabile della remunerazione all'interno del limite 1:1. Per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo e di supporto e gli amministratori esecutivi suddetto limite è fissato a 1/3.

Per il PPR, il bilanciamento del rapporto tra le componenti variabili e fisse della remunerazione avviene tramite soglie stabilite a priori.



**e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:**

- un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone;

Il compenso variabile teorico e gli indici di performance del Personale dipendente più rilevante sono definiti puntualmente per segmento di popolazione. Gli indici di performance, in particolare, considerano un mix di obiettivi quantitativi e/o qualitativi a livello (i.) globale Banca, (ii.) di area / di funzione e (iii.) di apporto manageriale.

La valutazione considera la sostenibilità della performance per le seguenti aree di risultato:

- dimensione economico-finanziaria e della gestione del rischio, afferenti all'adeguatezza del profilo patrimoniale e di liquidità e la prudente gestione del rischio;
- dimensione di pianificazione, legati alla progettualità di rilevanza strategica, orientano l'azione d'impresa a medio-lungo termine;
- dimensione valoriale, che riguardano l'adesione ai principi e valori aziendali tradotti in comportamenti, nonché l'aderenza al modello di leadership nelle relazioni interne e di integrità, e la professionalità nel rapporto con il cliente. In questa dimensione sono performanti competenze relazionali e presidi di fiducia, tradotti in risultati per assicurare il sostegno degli stakeholder alla Banca;
- dimensione cliente, vi rientrano qualità dei servizi e qualità della relazione per creare e mantenere nel tempo un mercato alla Banca;
- dimensione normativa, inerente al rispetto degli obblighi previsti dalle normative e regolamenti applicabili alla Banca, nonché a eventuali codici etici o di condotta e nel rispetto dello Statuto;
- dimensione ESG: la capacità delle risorse di attrarre e valorizzare le diversità all'interno della struttura e la capacità di mantenerle, ovvero la capacità dell'organico di creare valore condiviso per tutti gli stakeholder anche attraverso la tutela e il rispetto dell'ambiente e dei valori condivisi dalla Banca.

– un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente;

Le performance di funzione e i comportamenti individuali sono rilevati con l'ausilio di una scheda di valutazione: ogni obiettivo è pesato per la sua rilevanza nel processo di valutazione della performance. Il peso è definito in sede di assegnazione degli obiettivi e può modificare notevolmente la priorità assegnata ad una delle aree di risultato.

– informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti;

Per il Personale più Rilevante, verificate le condizioni di accesso al sistema incentivante nonché l'effettivo raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi assegnati, la remunerazione variabile è erogata: (i) per il 50% a pronti e (ii) per il 50% con differimento di 4 anni, erogabile a quote costanti per ogni anno di differimento quando la performance sottostante sarà considerata acquisita in via definitiva poiché resti soddisfatta la soglia di accesso stabilita.

L'erogazione della componente differita è comunque sottoposta ad una valutazione ex post, identificata da parametri idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti dalla Banca nell'esercizio di riferimento. Nel caso di "importo variabile particolarmente elevato", la percentuale di variabile da differire è pari almeno al 60% per un periodo pari a 5 anni (40% up front e 60% differito in quote costanti per ogni anno di differimento).

Qualora le condizioni regolamentari lo permettano e, verificata la sussistenza delle condizioni di accesso al sistema incentivante per il Personale più rilevante gli incentivi sono riconosciuti in denaro e in strumenti finanziari o strumenti correlati in grado di recepire il valore economico della Banca e le sue variazioni nel tempo (di seguito "strumenti finanziari" o "strumenti"). In particolare, BPAA, con l'obiettivo di allineare gli interessi dei destinatari con quelli degli azionisti, ammette l'erogazione sotto forma di due tipologie di strumenti finanziari a seconda della categoria di Personale più Rilevante, nel rispetto di una diretta correlazione tra remunerazione del management e crescita di valore della Banca. In applicazione del Regolamento Delegato (UE) n. 527/2014 della commissione del 12 marzo 2014 e delle Disposizioni di vigilanza di Banca d'Italia, tali strumenti rappresentano, in BPAA, il 50% degli incentivi sia per la componente up front, che per quella differita, e sono riconosciuti

secondo le regole indicate nel “Piano di compensi in strumenti finanziari”. Tutti gli strumenti finanziari riconosciuti, sia a pronti che differiti, sono soggetti ad un vincolo di indisponibilità di un anno dalla data di assegnazione.

L'utilizzo di azioni o strumenti correlati, che comunque ne riflettono il valore, è subordinato a preventiva autorizzazione da parte dell'Assemblea degli azionisti e agli adempimenti societari e regolamentari applicabili.

- informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire tali metriche quando queste sono ritenute “deboli”.

Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di BPAA sono strutturate in modo tale che la maturazione della remunerazione variabile tenga in considerazione il profilo di rischio, presente e futuro, della Banca. Per il Personale più rilevante, destinatario di incentivi, il sistema di remunerazione variabile si attiva in presenza – a chiusura dell'esercizio considerato – di un adeguato profilo economico-finanziario e di rischio della Banca.

A tal fine sono identificati i seguenti indicatori:

- indicatore di performance aziendale ▶ utile netto d'esercizio
- indicatore di qualità del credito ▶ NPL Ratio lordo
- indicatore di solidità patrimoniale ▶ TCR (Total Capital Ratio)
- indicatore di liquidità operativa ▶ LCR (Liquidity Coverage Ratio).

A seconda della categoria di Personale Più Rilevante di appartenenza vengono fissate soglie in linea con quanto stabilito dal Risk Appetite Framework della Banca.

**f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:**

- un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale;

L'erogazione degli incentivi “quando” e “nella misura in cui” la performance sottostante è acquisita in modo duraturo, avviene attraverso il differimento di quota parte del variabile, ovvero recuperata in caso di flessione dei risultati.

Verificate le condizioni di accesso al sistema incentivante, per il Personale più rilevante, nonché l'effettivo raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi assegnati, la remunerazione variabile è erogata:

- per il 50% a pronti, subito dopo l'approvazione del bilancio e,
- per il 50% con differimento di 4 anni, erogabile a quote costanti per ogni anno di differimento quando la performance sottostante sarà considerata acquisita in via definitiva poiché resti soddisfatta la soglia di accesso stabilita.

L'erogazione della componente differita è comunque sottoposta ad una valutazione ex post, identificata da parametri idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti dalla Banca nell'esercizio di riferimento.

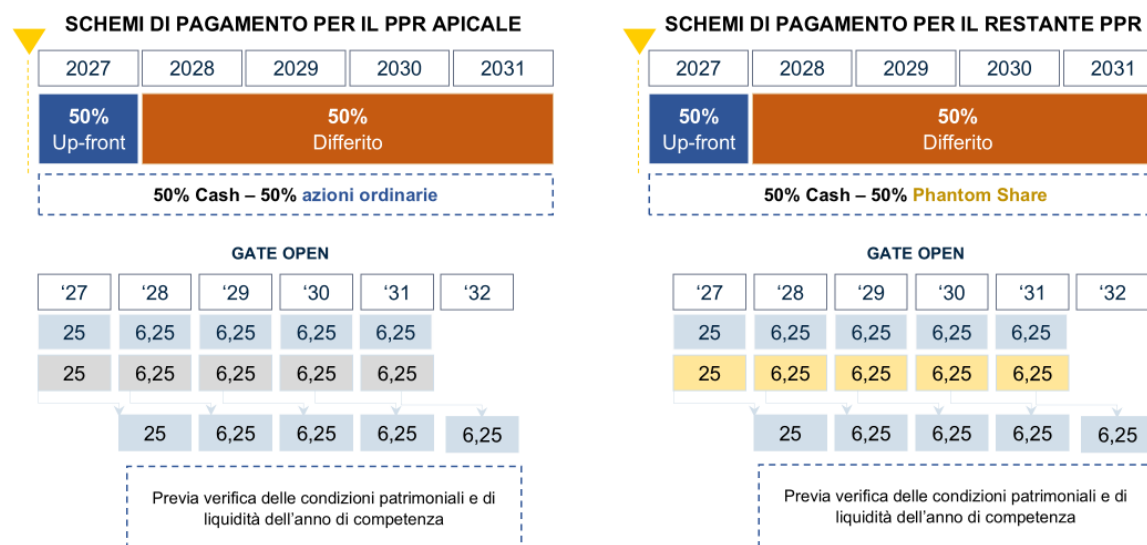
Nel caso di “importo variabile particolarmente elevato”, la percentuale di variabile da differire è pari almeno al 60% per un periodo pari a 5 anni (40% up front e 60% differito in quote costanti per ogni anno di differimento). Per “importo variabile particolarmente elevato” si intende un importo superiore a € 456.258,00. Tale soglia, in ragione della normativa di tempo in tempo vigente in materia, viene normalmente aggiornata con cadenza triennale. L'ultimo aggiornamento coincide con l'esercizio di riferimento di cui alle presenti Politiche.

Qualora le condizioni regolamentari lo permettano e, verificata la sussistenza delle condizioni di accesso al sistema incentivante per il Personale più rilevante, di cui al paragrafo che segue, gli incentivi sono riconosciuti in denaro e in strumenti finanziari o strumenti correlati in grado di recepire il valore economico della Banca e le sue variazioni nel tempo (di seguito “strumenti finanziari” o “strumenti”).

Tutti gli strumenti finanziari riconosciuti, sia a pronti che differiti, sono soggetti ad un vincolo di indisponibilità di un anno dalla data di assegnazione.

L'utilizzo di azioni o strumenti correlati, e che comunque ne riflettono il valore, è subordinato a preventiva autorizzazione da parte dell'Assemblea degli azionisti e agli adempimenti societari e regolamentari applicabili.

– informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale):



In particolare, la componente di remunerazione differita è soggetta al superamento di indicatori quantitativi che riflettono le condizioni di solidità patrimoniale e di liquidità della Banca al momento dell'erogazione, ovvero: (i) TCR > OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 100 punti base; (ii) LCR > minimo regolamentare maggiorato di 1000 punti base.

L'intera componente variabile, up front e differita, è sottoposta a meccanismi di allineamento al rischio ex-post volti ad allineare la remunerazione variabile erogata alla sostenibilità nel tempo dei risultati. Inoltre, gravi violazioni riscontrate dalle Funzioni aziendali di controllo o dall'Autorità possono condurre ad una contrazione sensibile della parte variabile della remunerazione sino all'azzeramento della stessa. La valutazione della significatività della violazione è condotta e formalizzata dalla funzione HR, anche con il supporto di un valutatore terzo ed indipendente se considerato necessario, in considerazione dei seguenti aspetti: gravità della violazione, entità della violazione e rilevanza esterna della stessa. Inoltre, entro cinque anni dal pagamento, la Banca ha facoltà di richiedere la restituzione dell'intero incentivo in caso di accertamento di comportamenti:

- in violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 del TUB in merito ai requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali;
- non conformi a disposizioni di legge regolamentari in vigore o statutarie, ovvero appurati all'interno di un procedimento disciplinare;
- in violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essi collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e seguenti del TUB);
- in violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- in violazione di codici etici o di condotta, nei casi ivi previsti;
- che risultino fraudolenti, ovvero commessi con colpa grave, e senza i quali non sarebbero stati raggiunti i risultati sottostanti l'incentivo, e nell'ipotesi in cui da questi derivi una perdita considerata "significativa", pari allo 0,5% dei Fondi propri, la Banca ha facoltà di richiedere, nei cinque anni che seguono l'erogazione, la restituzione dell'intero incentivo.

Le componenti differite vengono altresì azzerate al verificarsi della ricezione dalle Autorità di Vigilanza di sanzioni amministrative di competenza dell'esercizio oggetto di osservazione.

- se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante

Oltre a quanto previsto in materia di rettifiche ex post e meccanismi di restituzione nonché il verificarsi nel periodo di riferimento delle condizioni di accesso al sistema premiante, non sono previsti particolari requisiti soggettivi riguardanti la partecipazione azionaria imposti al Personale più Rilevante.

**g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:**

- informazioni sugli indicatori specifici di rischio/performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.

Nel caso in cui ad un membro del Personale più rilevante venga riconosciuta una remunerazione variabile totale superiore a 50.000 € o superiori ad un terzo della propria remunerazione totale annua, le componenti variabili della remunerazione sono bilanciate tra una parte (50%) erogata in contanti e una parte (50%) erogata in

strumenti finanziari partecipativi (azioni) o in strumenti finanziari non partecipativi che riflettono nel tempo il valore economico della società e non richiedono una partecipazione al capitale.

Al raggiungimento degli obiettivi, ai beneficiari verrà attribuito un numero di unità (o frazioni di esse) calcolato secondo la seguente formula:

$$n. Unità = \frac{Bonus}{Prezzo\ di\ Attribuzione}$$

Il CDA delibera il numero delle azioni che ciascun beneficiario riceverà gratuitamente al prezzo risultante dalla media ponderata dei prezzi di esecuzione delle azioni ordinarie BPAA su mercato "Vorvel" negli ultimi 30 giorni che precedono l'attribuzione (il "prezzo di attribuzione"), ovvero al prezzo di riferimento in vigore, quando, negli ultimi 30 giorni che precedono l'attribuzione, non risulti formato alcun prezzo di esecuzione.

L'attribuzione gratuita delle unità (o frazioni di esse) presuppone: (i) il raggiungimento degli obiettivi di performance nell'anno di riferimento; (ii) il conseguimento degli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità Banca, che costituiscono la condizione per liberare il 50% dell'incentivo a pronti; (iii) il conseguimento degli indici patrimoniali e di liquidità della Banca per ogni anno di osservazione per l'erogazione della componente differita, come definito dal paragrafo 18, che costituiscono la condizione per liberare le quote differite del presente Piano; (iv) l'attribuzione delle Unità (o frazioni di esse) riguarda il 50% dell'incentivo tempo per tempo liberato.

Gli Incentivi sono collegati ai risultati effettivamente conseguiti rispetto agli obiettivi globale Banca (obiettivi quantitativi) e/o dell'unità organizzativa presieduta (obiettivi quantitativi e/o qualitativi e/o di team) e/o individuali del Beneficiario (obiettivi quantitativi e/o qualitativi e/o di team) che concorrono alla performance nell'anno di riferimento. In sede di assegnazione la somma degli obiettivi, pesati per rilevanza, è pari a 1.

Le assegnazioni individuali possono riguardare, a titolo esemplificativo, a seconda del ruolo rivestito, fra l'altro, le seguenti aree di obiettivo: (i) 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); (ii) 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.

La valutazione della performance applica le procedure "Management by Objectives" descritte in un 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: (i) dimensione economico-finanziaria e gestione del rischio, afferente all'adeguatezza del profilo patrimoniale e di liquidità e alla prudente gestione del rischio; (ii) dimensione di pianificazione, legata alla progettualità di rilevanza strategica; (iii) 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); (iv) dimensione cliente, legata alla qualità dei servizi e della relazione.

**h) A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera j), del CRR.**

La remunerazione 2025 del Consiglio di amministrazione è disciplinata:

- A) dalla delibera dell'Assemblea degli azionisti del 17.04.2024 che ha determinato in (i) € 45.000 per anno e amministratore, la base di compenso fisso; (ii) € 250 per giornata, l'indennità di presenza alle riunioni consiliari;
- B) dalle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione tempo per tempo vigenti che indicano i criteri di determinazione: (i) dei compensi fissi, stabiliti in base al ruolo rivestito in seno al Consiglio di amministrazione; (ii) degli incentivi riconosciuti per i soli ruoli esecutivi e legati al risultato economico della Banca.

Si segnala, inoltre, che in data 1 aprile 2023 l'Assemblea ha nominato il Consiglio di amministrazione per il triennio 2023 – 2025 che ha 9 componenti rispetto ai 12 precedenti. Il numero dei componenti rispetta il minimo statutario previsto. La nuova composizione del CdA, ai sensi dello Statuto, riflette un adeguato grado di diversificazione assicurando, tra l'altro, la diversità di genere nella misura richiesta dalla normativa<sup>15</sup>, anche regolamentare, vigente e, in difetto di espressa disposizione normativa, deve essere in ogni caso garantita la presenza di almeno due componenti di genere diverso da quello maggiormente rappresentato.

Amministratori in carica nel 2025	Remunerazione totale
Gasser Christina	68.750,00 €
Ladurner Lukas (Presidente)	217.500,00 €
Marin Margherita	74.000,00 €
Marini Federico	62.250,00 €
Metrangolo Alessandro	92.000,00 €
Padovan Giuseppe (Vice Presidente)	101.600,00 €
Peer Johannes	79.100,00 €
Salvà Lorenzo (Vice Presidente)	100.600,00 €
Tauber Margit	78.350,00 €

<sup>15</sup> In particolare, si richiama quanto stabilito dal 40° aggiornamento della Circ. 285/2013 di Banca d'Italia che prevede che con particolare riguardo alla diversità di genere, fatte salve le previsioni di legge, negli organi con funzione di supervisione strategica e di controllo, il numero dei componenti del genere meno rappresentato è pari almeno al 33% dei componenti dell'organo.

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale di BPAA è parametrata all'impegno e alle attività richieste, alle caratteristiche organizzative interne della Banca e al mercato di riferimento. Ai sindaci è riconosciuta la medesima indennità di presenza degli amministratori.

Sindaci effettivi 2025	Remunerazione fissa
Cazzulani Rosella	86.186,99 €
Giarretta Cinzia (dal 18.04.2025)	61.000,00 €
Hesse Georg (Presidente)	134.155,48 €
Rigo Sabrina (fino al 17.04.2025)	25.936,99 €

La Direzione Generale di BPAA nel corso dell'esercizio 2025 è risultata composta da:

- il Dott. Alberto Naef, Direttore Generale di Banca Popolare dell'Alto Adige dal 01.04.2020;
- il Dott. Georg Mair am Tinkhof, Vicedirettore Generale.

Al Dott. Alberto Naef sono stati corrisposti 487.982,70 euro a titolo di compenso fisso. Con riferimento al sistema incentivante 2025, il Direttore Generale ha maturato 253.125,60 euro a titolo di remunerazione variabile. Ciò in ragione della elevata performance conseguita sia a livello Banca, che personale.

Al Dott. Georg Mair Am Tinkhof sono stati corrisposti 212.817,14 euro a titolo di compenso fisso. Con riferimento al sistema incentivante 2025, il Vicedirettore Generale ha maturato 168.750,40 euro a titolo di remunerazione variabile.

La remunerazione variabile maturata dai membri del Personale più Rilevante apicale e delle Funzioni aziendali di controllo ha rispettato ampiamente i limiti quantitativi stabiliti dalla Politiche di Remunerazione 2025, di seguito riportati per singola categoria di Personale più Rilevante.

Personale più rilevante 2025	Limite variabile/fisso 2025	Incidenza variabile/fisso 2025
Amministratore Esecutivo	33%	33%
Direttore Generale	100%	51,87%
Direttori di Direzione Centrale	100%	66,61%
Funzioni di Controllo	33%	9,70%

**i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.**

- Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei requisiti di remunerazione applicano la deroga o le deroghe (ossia l'articolo 94, paragrafo 1, lettere l) e/o m) e/od o), della CRD), il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.

In conformità alla normativa di riferimento la Banca ha stabilito che, qualora la remunerazione variabile annua assegnata al destinatario non superi € 50.000 e non rappresenti più di un terzo della propria remunerazione totale annua, la remunerazione variabile del Personale più rilevante verrà erogata in contanti e in un'unica soluzione (up front). In riferimento all'esercizio 2025, il perimetro del Personale più rilevante a cui è stata applicata la disciplina come sopra rappresentata è composto da 38 componenti del PPR. La relativa remunerazione fissa e variabile viene di seguito rappresentata.

Soglia di materialità PPR – esercizio 2025	
Numero PPR interessato	38
Remunerazione fissa	4.045.031,10 €
Remunerazione variabile	763.293,19 €

**j) I grandi enti pubblicano informazione quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'art. 450, paragrafo 2, del CRR.**

N.a.

#### 4 Informativa quantitativa aggregata (tabelle EU REM 1, 2, 3, 4 e 5)

##### Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio<sup>1617</sup>

			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	remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	9	1	3	30
2		Remunerazione fissa complessiva	814.750,00 €	487.982,70 €	556.547,84 €	3.378.501,58 €
3		Di cui in contanti	814.750,00 €	465.000,12 €	520.000,26 €	3.155.845,90 €
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		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		22.982,58 €	36.547,58 €	222.655,68 €
8	(Non applicabile nell'UE)					
9	remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	4	1	3	27
10		Remunerazione variabile complessiva	59.400,00 €	253.125,60 €	370.696,77 €	766.533,50 €
11		Di cui in contanti	59.400,00 €	121.695,00 €	177.765,68 €	591.331,26 €
12		di cui differita		60.847,50 €	88.882,84 €	15.057,77 €
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		121.695,00 €	177.765,68 €	
EU-14b		di cui differita		60.847,50 €	88.882,84 €	
EU-14a		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				30.115,53 €
EU-14b		di cui differita				15.057,77 €
EU-14x		Di cui altri strumenti				
EU-14y		di cui differita				
15	Di cui altre forme		9.735,60 €	15.165,41 €	145.086,71 €	
16	di cui differita		4.867,80 €	7.582,71 €	1.204,62 €	
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		874.150,00 €	741.108,30 €	927.244,62 €	4.145.035,08 €

<sup>16</sup> Per il solo numero dei membri appartenenti al personale più rilevante si tiene conto della situazione al 31.12.2025. Gli importi indicati tengono conto di tutti i compensi corrisposti a tutto il perimetro del personale durante l'intero esercizio.

<sup>17</sup> Gli importi di cui alle tabelle EU REM1-2-3-4-5 possono subire variazioni in ragione delle modalità inerenti al sistema di valutazione degli obiettivi e degli apporti professionali nonché la disciplina applicabile in materia di assegnazione di strumenti finanziari o non monetari equivalenti.

**Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente**

		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
<b>Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita</b>					
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				
3	<i>Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus</i>				
<b>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio</b>					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
<b>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio</b>					
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
8	<i>di cui versati nel corso dell'esercizio</i>				
9	<i>di cui differiti</i>				
10	<i>Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus</i>				
11	<i>Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona</i>				

**Modello EU REM3: remunerazione differita**

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-b
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica								
2	<i>in contanti</i>								
3	<i>Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti</i>								
4	<i>Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti</i>								
5	<i>Altri strumenti</i>								
6	<i>Altre forme</i>								
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	355.646,90 €	78.720,33 €	276.926,57 €				78.720,33 €	
8	<i>in contanti</i>	177.823,45 €	39.360,17 €	138.463,29 €				39.360,17 €	
9	<i>Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti</i>	177.823,45 €	39.360,17 €	138.463,29 €				39.360,17 €	
10	<i>Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti</i>								
11	<i>Altri strumenti</i>								
12	<i>Altre forme</i>								
13	Altri membri dell'alta dirigenza	254.688,43 €	35.161,45 €	219.526,98 €				35.161,45 €	
14	<i>in contanti</i>	127.344,22 €	17.580,73 €	109.763,49 €				17.580,73 €	
15	<i>Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti</i>	127.344,22 €	17.580,73 €	109.763,49 €				17.580,73 €	
16	<i>Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti</i>								
17	<i>Altri strumenti</i>								
18	<i>Altre forme</i>								
19	Altri membri del personale più rilevante	74.723,63 €	12.774,41 €	61.949,22 €				12.774,41 €	
20	<i>in contanti</i>	37.361,82 €	6.387,21 €	30.974,61 €				6.387,21 €	
21	<i>Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti</i>								
22	<i>Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti</i>	37.361,82 €	6.387,21 €	30.974,61 €				6.387,21 €	
23	<i>Altri strumenti</i>								
24	<i>Altre forme</i>								
25	Importo totale	685.058,96 €	126.656,19 €	558.402,77 €				126.656,19 €	

**Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio**

		a
	EUR	Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	
x	Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento.	

**Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)**

		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										43
2	<i>Di cui membri dell'organo di amministrazione</i>	9	1	10							
3	<i>Di cui altri membri dell'alta dirigenza</i>							3			
4	<i>Di cui altri membri del personale più rilevante</i>					7		16	4	3	
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	874.150,00 €	741.108,30 €	1.615.258,30 €		1.072.874,67 €		3.204.209,15 €	487.916,42 €	307.279,46 €	
6	Di cui remunerazione variabile	59.400,00 €	253.125,60 €	312.525,60 €		311.653,54 €		782.437,34 €	43.139,39 €		
7	Di cui remunerazione fissa	814.750,00 €	487.982,70 €	1.302.732,70 €		761.221,13 €		2.421.771,81 €	444.777,02 €	307.279,46 €	