

Einmalige Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung

15. April 2026, 17:00 Uhr,

im Kurhaus, Freiheitsstraße Nr. 31 in 39012 Meran

Punkt 6 der Tagesordnung:

Vergütungs- und Anreizpolitik 2026 und die im Jahr 2025 gezahlten Vergütungen. Vergütungsplan 2026 zur Umsetzung der Vergütungspolitik

für welchen die Bank diesen Bericht der Öffentlichkeit an ihrem eingetragenen Gesellschaftssitz, auf der Website www.volksbank.it und auf der Website www.emarketstorage.com zur Verfügung stellt:

ERLÄUTERNDER BERICHT DES VERWALTUNGSRATS ZUM TAGESORDNUNGSPUNKT 6

Dieser Bericht ist aus dem italienischen Originaldokument übersetzt

Sehr geehrte Aktionäre,

die ordentliche Hauptversammlung wurde einberufen, um über Punkt 6 der Tagesordnung zu beschließen.

Die aufsichtsrechtlichen Bestimmungen verfügen, dass die ordentliche Hauptversammlung sowohl die Bilanz als auch

1. die Änderungen der Vergütungspolitik, die der Verwaltungsrat für das laufende Geschäftsjahr beschlossen hat, genehmigt
2. den Bericht des Verwaltungsrats über die Umsetzung der Vergütungspolitik im abgelaufenen Bilanzjahr ratifiziert
3. den Vergütungsplan 2026 zur Umsetzung der Vergütungspolitik der Südtiroler Volksbank AG genehmigt.

Die Bank hat die Unterlagen des Vergütungsberichts auf ihrer Website und in Papierform am Rechtssitz der Gesellschaft, Gesellschafts- und Rechtsangelegenheiten in Bozen, Schlachthofstraße N. 55, fristgerecht zur Verfügung gestellt. Die Verfügbarkeit der Dokumente enthebt die Bank von der Verpflichtung, die vollständigen Unterlagen in Papierform in der Hauptversammlung zu verteilen.

1. Vorschlag zur Änderung der Vergütungs- und Prämienpolitik der Gruppe für 2026

Der Verwaltungsrat ist verpflichtet, die Vergütungspolitik der Bank mindestens einmal jährlich zu überprüfen und das Regelwerk gegebenenfalls an die gesetzlichen Neuerungen und an die daraus abgeleiteten Unternehmensleitlinien anzupassen. Dies auch im Hinblick auf Best Practices im Bankensektor.

Die Funktion Human Resources unterstützt den Verwaltungsrat bei der Überprüfung des Regelwerks in Zusammenarbeit mit den Kontrollfunktionen Compliance (prüft die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben) und Risk Management (beurteilt das aktuelle und zukünftige Risikoprofil, gemäß Risikozielsystem der Bank (RAF) und dem Verfahren zur Beurteilung der Kapitalausstattung (ICAAP) der Bank.

Nach Anhörung der Gutachten des Komitees der Unabhängigen Verwaltungsräte und des Risiko-Komitees bearbeitet der Verwaltungsrat im Rahmen der von der Hauptversammlung erteilten Kompetenzen die Vergütungspolitik.

Die Ausgabe 2026 der Vergütungspolitik wurde von Willis Towers Watson (Willis Italia Spa), einem Beratungsunternehmen mit Sitz in Mailand, begleitet.

Die wichtigsten Änderungen des Ausgabe 2026 sind:

- Aufnahme der Position des Geschäftsführers (CEO) – sofern ernannt – in den Perimeter des wichtigsten Personals (PPR), aufgrund der zwischenzeitlich erfolgten Satzungsänderungen;
- Stärkung der ESG-Dimension im Zusammenhang mit dem Prämien- und Anreizsystem;

- Darstellung der Initiativen und Tätigkeiten im Bereich Gender Equality, mit besonderem Fokus auf die Analysen zum „Gender Pay Gap“.

Die Änderungen finden für das Kompetenzjahr 2026 Anwendung.

Die Überprüfung der Vergütungspolitik umfasst den Prozess der Identifizierung der Schlüsselpositionen (PPR), die Regeln für die variable Vergütung, die Bedingungen für den Zugang zum Prämiensystem, das Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung, die Aufschubmechanismen und die Regeln für Abfindungsleistungen im Falle einer vorzeitigen, einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Interesse der Bank. Diese Abfindungsleistungen sind gemäß Bankenaufsicht (Rundschreiben N. 285/2013) als „Golden Parachutes“ einzuordnen und können auch durch individuelle Vereinbarungen entstehen, mit der Zielsetzung, etwaige Unternehmenskosten aus einem möglichen Rechtsstreit zu minimieren oder bei einer Umstrukturierung des Unternehmens Personalkosten einzusparen.

Weitere Einzelheiten entnehmen Sie dem Dokument Vergütungspolitik („**Relazione in merito alle politiche di remunerazione e incentivazione 2026 e ai compensi corrisposti nell'esercizio precedente**“), welches auch die Regeln des Identifizierungsprozesses für Schlüsselpositionen (PPR) und die Abfindungsrichtlinien („**Policy di severance**“) enthält.

Die Dokumente sind auf der Website www.volksbank.it veröffentlicht.

2. Bericht über die Umsetzung der Vergütungspolitik im Jahr 2025

Der Verwaltungsrat bestätigt in dieser Hauptversammlung, dass die von der Bank im Jahr 2025 angewandte Vergütungspolitik von Internal Audit überprüft worden ist und sie mit den aufsichtsrechtlichen und betriebsinternen Vorschriften übereinstimmt und dass diese Überprüfung zu einem „positiven“ Ergebnis geführt hat. Internal Audit hat dazu folgendes zusammenfassendes Gutachten an den Verwaltungsrat abgegeben:

“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”.

Die im Jahr 2025 zuerkannten Vergütungen entsprechen somit den mit Beschluss der Hauptversammlung vom 17. April 2025 bestimmten Vergütungsrichtlinien, insbesondere mit Bezug auf die Anwendung von Mechanismen nach dem Vorsichtsprinzip bei der Definition der Anreizsysteme.

Mit dieser Prämisse berichtet der Verwaltungsrat in zusammenfassender Form über die in der Bilanz 2025 verbuchten Vergütungen an jene Kategorien des Personals, die die Vermögenssituation und Ertragsfähigkeit der Bank erheblich beeinflussen, da sie Risikopositionen eingehen können, Gewinne erwirtschaften oder Bilanzpositionen maßgeblich beeinflussen können; dabei handelt es sich, für das Jahr 2025, um folgende Schlüsselpositionen:

- Verwaltungsräte
- effektiven Aufsichtsräte
- Generaldirektor und die zentralen Direktoren
- Leiter der betrieblichen Kontrollfunktionen (Compliance, Risk Management, Internal Audit und Geldwäscheabwehr AML)
- Leiter Planung/Verwaltung und Bilanz
- Leiter Gesellschafts- und Rechtsangelegenheiten
- Leiter Human Resources
- Leiter der Niederlassung Bozen / Meran
- Leiter der Niederlassung Brixen / Bruneck
- Leiter der Niederlassung Trento
- Leiter der Niederlassung Vicenza / Marostica
- Leiter der Niederlassung Treviso / Pordenone

- Leiter der Niederlassung Belluno
- Leiter der Niederlassung Venezia / Padova
- Leiter Organisation / IT
- Leiter Sicherheit
- Leiter Kreditanalyse Large Corporate
- Leiter Sanierung Kredite
- Leiter Kreditanalyse Problemkredite
- Leiter Investments & ALM
- Leiter Treasury
- Leiter Governance Bank-, Versicherungs- & Veranlagungsprodukte
- Leiter Firmenkunden
- Leiter Privatkunden
- Leiter Digital Transformation & Data Analytics
- Leiter Wealth Management
- Leiter Nachhaltigkeit/ESG.

Der Verwaltungsrat bestätigt, dass die im Jahr 2025 in der Bilanz verbuchten Vergütungen dem in der Hauptversammlung vom 17. April 2025 genehmigtem Regelwerk entsprechen. Dieses ist auf www.volksbank.it veröffentlicht, sowie die Kriterien für die Festsetzung der fixen Vergütung und die Mechanismen, die nach dem Vorsichtsprinzip für die Festlegung des Anreizsystems herangezogen werden.

Vergütungen 2025 (Beträge in Euro - Brutto)	n.*	Komponenten der fixen Vergütung**	Komponenten von variabler Vergütung
Verwaltungsrat	9	814.750,00 €	59.400,00 €
Aufsichtsrat (effektive Aufsichtsräte)	4	307.279,46 €	- €
Generaldirektor und zentrale Direktoren	4	1.044.530,54 €	623.822,37 €
Kontroll-Funktionen (Verantwortliche)	4	444.777,02 €	43.139,39 €
Unterstützende Funktionen (Verantwortliche)	3	416.387,17 €	76.856,39 €
Andere PPR ("Personale Più Rilevante")	20	2.210.057,92 €	646.537,72 €

*Die Zahl umfasst alle Personen, die während des Jahres Mandate und/oder Funktionen innehatten.

**Die fixe Vergütung der Verwaltungs- und der Aufsichtsräte beinhaltet die die Grundvergütung, Mandatzulagen und Sitzungsgelder.

Die fixen Vergütungen für Personen in Schlüsselpositionen aus obiger Tabelle verstehen sich ohne die Rückstellungen an den Renten- und Abfertigungsfonds.

Im Jahr 2025 wurde in Übereinstimmung mit den Richtlinien der Vergütungspolitik ein Teil in Form von Finanzinstrumenten an die Kategorie der höchsten Führungskräfte (Generaldirektor und zentralen Direktoren) gezahlt. 2025 wurden keine Vereinbarungen infolge von Dienst Eintritt und Entschädigungsvereinbarungen für scheidende Verwaltungsräte getroffen.

Die Abfertigungsansprüche der Mitarbeiter unterliegen den Bestimmungen des nationalen Kollektivvertrages („Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro“) für den Bankensektor. Es bestehen keine Vereinbarungen, die zusätzliche Zahlungen „*benefici pensionistici discrezionali*“ vorsehen.

Weitere Einzelheiten finden Sie im Dokument „**Relazione in merito alle Politiche di remunerazione e incentivazione 2026 e ai compensi corrisposti nell'esercizio precedente**“, das die von den Aufsichtsbestimmungen vorgesehenen Details enthält. Das Dokument ist auf der Website www.volksbank.it veröffentlicht.

3. Vergütungsplan 2026 in Umsetzung der Vergütungspolitik

3.a. Vergütungsplan für die Zuteilung von Bankaktien

Die Aktionärsversammlung beschließt, auf Vorschlag des Verwaltungsrats, die Pläne für die Zuteilung von Bankaktien an Mitarbeiter in Schlüsselpositionen des Unternehmens zu erstellen.

Die Bank hat auf ihrer Website und in gedruckter Form am Rechtssitz der Bank, Gesellschafts- und Rechtsangelegenheiten, mit Sitz in Bozen, Schlachthofstraße N. 55, mittels des Dokuments „Piano di

compensi 2026 in attuazione delle Politiche di Remunerazione“, den Plan für die kostenlose Zuteilung von Stammaktien der Bank an Mitarbeiter in Schlüsselpositionen, die einen erheblichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank im Jahr 2026 haben, zur Verfügung gestellt. Dieser Plan wurde vom Verwaltungsrat bereits gutgeheißen und wird dieser Hauptversammlung zur Genehmigung vorgelegt.

Die Verfügbarkeit der Dokumente enthebt die Bank von der Pflicht, die Dokumente in Papierform an die an der Hauptversammlung teilnehmenden Aktionäre zu verteilen.

Der Aktienzuteilungsplan hat seinen Ursprung in der Vergütungspolitik, die neben anderen Mechanismen für Anreize und nachhaltige Ergebnisse vorsieht, dass für Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen erheblichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank hat (die "Beneficiari"), 50% der Prämie in bankeigenen Finanzinstrumenten anerkannt werden können. Dies vor allem, wenn die variable Vergütung der Begünstigten einen Bruttobetrag von 50.000,00 Euro oder ein Drittel ihrer gesamten jährlichen Vergütung überschreitet. Zu diesem Zweck erlaubt die Satzung auf Bankaktien zurückzugreifen. Aktien, die als Anreize anerkannt werden, unterliegen denselben Auszahlungsklauseln wie Zahlungen in „bar“ und bleiben für die in den Vergütungsrichtlinien festgelegte Dauer nicht verfügbar.

Weitere Informationen entnehmen Sie dem Dokument der Vergütungspolitik das auf der Website www.volksbank.it/ veröffentlicht ist.

Es stehen folgende Aktien für den Vergütungsplan zur Verfügung,

- aus dem Wertpapier-Lager, falls vorhanden;
- wenn das Wertpapier-Lager fehlt, auf Vorvel, unter Beachtung der Rechte der Marktteilnehmer;
- eine kostenlose Kapitalerhöhung, falls der Kaufauftrag auf Vorvel bei Fälligkeit nicht ausgeführt wird: In diesem Fall bemüht sich die Bank sorgfältig um die Genehmigung seitens der außerordentlichen Hauptversammlung, die zusammen mit der erstmöglichen Hauptversammlung für die Ratifizierung des Jahresabschlusses einberufen wird.

Die unentgeltliche Zuteilung von Aktien an einzelne Begünstigte aus dem Vergütungsplan wird angewandt, wenn die sogenannte Betragsschwelle der variablen Vergütung, die einem Bruttobetrag von 50.000 Euro oder einem Betrag, der höher als ein Drittel der gesamten jährlichen Vergütung ist, entspricht, überschritten wird. Diese Zuweisung setzt das Erreichen der Ergebnisziele für das Jahr 2026 sowie die Einhaltung der in den Vergütungspolitik angegebenen wirtschaftlich-finanziellen, Eigenkapital- und Liquiditätskennzahlen voraus. Unter diesen Bedingungen werden 50 % der Anreize für das Jahr 2026 an den einzelnen Begünstigten in Form von Aktien mit einem vierjährigen Aufschubmechanismus („differimento“) ausgezahlt.

Die Anzahl der Aktien, die jeder Begünstigte kostenlos erhält, wird zu dem Preis berechnet, der sich aus dem gewichteten durchschnittlichen Ausführungspreis der Aktien der Südtiroler Volksbank im Vorvel – „Equity Auction“ Segment in den letzten 30 Tagen vor der Zuteilung (wie im Plan definiert) ergibt, oder zu dem geltenden Referenzpreis, wenn in den letzten 30 Tagen zuvor kein Ausführungspreis gebildet wurde.

Weitere Hinweise finden Sie in dem auf der Website www.volksbank.it veröffentlichten Dokument „Piano compensi 2026“.

3.b. Vergütungsplan auf der Grundlage von nicht partizipativen Finanzinstrumenten 2026

Die Hauptversammlung beschließt auf Vorschlag des Verwaltungsrats die Einrichtung von Plänen für die Zuteilung von nicht partizipativen Finanzinstrumenten an Mitarbeiter in Schlüsselpositionen, die nicht Begünstigte des im vorangehenden Punkt genannten Aktienplans sind. Im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften spiegeln diese Instrumente den langfristig wirtschaftlichen Wert der Bank wider und absorbieren etwaige Risiken, wenn auch in einer anderen Form als die eigentlichen Eigenkapitalinstrumente.

Die Bank hat auf ihrer Website und in gedruckter Form am Rechtssitz der Bank, Gesellschafts- und Rechtsangelegenheiten, mit Sitz in Bozen, Schlachthofstraße N. 55, mittels des Dokuments „Piano di compensi 2026 in attuazione delle Politiche di Remunerazione“, den Plan für die Mitarbeiter, die einen erheblichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank haben oder haben können, zur Verfügung gestellt. Er wurde vom Verwaltungsrat ratifiziert und wird dieser Hauptversammlung zur Genehmigung vorgelegt. Die Verfügbarkeit der Dokumente enthebt die Bank von der Pflicht der Verteilung der Dokumente in Papierform an die an der Hauptversammlung teilnehmenden Aktionäre.

Der Vergütungsplan, der auf nicht partizipativen Finanzinstrumenten basiert, hat seinen Ursprung in der Vergütungspolitik, der, neben anderen Mechanismen für Anreize und nachhaltige Ergebnisse im Laufe der Zeit vorsieht, dass für die wichtigsten leitenden Mitarbeiter (die "Beneficiari non apicali") 50% der Anreize in nicht partizipativen Finanzinstrumenten gewährt werden, wenn die variable Vergütung der Begünstigten den Bruttobetrag von 50.000,00 Euro oder ein Drittel ihrer gesamten jährlichen Vergütung überschreitet. Für die

als Anreize gewährten Instrumente gelten dieselben Aufschubklauseln wie für Geldanreize und sie sind für die in der Vergütungspolitik festgelegte Dauer nicht verfügbar.

Weitere Informationen finden Sie in der Vergütungspolitik, die auf der Website www.volksbank.it veröffentlicht ist.

Im Einzelnen sieht der Plan zum Zeitpunkt der Gewährung des Anreizes dessen Umwandlung in virtuelle Einheiten (nicht partizipative Finanzinstrumente) vor, die die gleiche Anzahl und den gleichen Wert einer Stammaktie der SVB pro virtueller Einheit widerspiegeln (1 virtuelle Einheit = 1 Aktie der Südtiroler Volksbank).

Die Anzahl jeder Einheit, die jeder Begünstigte kostenlos erhält, wird zu dem Preis berechnet, der sich aus dem gewichteten durchschnittlichen Ausführungspreis der Aktien der Südtiroler Volksbank im Vorvel – „Equity Auction“ Segment in den letzten 30 Tagen vor der Gewährung (wie in Plan definiert) ergibt, oder zu dem geltenden Referenzpreis, wenn in den letzten 30 Tagen vor der Zuteilung kein Ausführungspreis gebildet wurde.

Am Ende des Aufschubzeitraums (wie im Plan definiert) wird dem Begünstigten für jeden Teil der aufgelaufenen virtuellen Einheit der Barwert ausbezahlt, der sich aus der Umwandlung der Anzahl der ihm zugeteilten virtuellen Einheiten, multipliziert mit dem Kurs der SVB-Aktien zum Zeitpunkt der Abrechnung, ergibt.

Der Auszahlungspreis wird vom Verwaltungsrat bestimmt und ergibt sich aus dem gewichteten durchschnittlichen Ausführungspreis der Aktien der Südtiroler Volksbank im Vorvel – „Equity Auction“ Segment der letzten 30 Tagen vor Liquidierung oder zu dem geltenden Referenzpreis, wenn in den letzten 30 Tagen vor der Liquidierung kein Ausführungspreis gebildet wurde.

Weitere Hinweise finden Sie in dem auf der Website www.volksbank.it veröffentlichten Dokument „Piano di compensi 2026“.

BESCHLUSSVORSCHLAG AN DIE HAUPTVERSAMMLUNG

Sehr geehrte Aktionäre,

in Anbetracht obiger Ausführungen ersuchen wir Sie, dem folgenden Vorschlag zu Tagesordnungspunkt 6. „Vergütungs- und Anreizpolitik 2026 und die im Jahr 2025 gezahlten Vergütungen. Vergütungsplan 2026 zur Umsetzung der Vergütungspolitik“ zuzustimmen:

"Die ordentliche Hauptversammlung hat den Beschlussantrag des Verwaltungsrats zum Tagesordnungspunkt 6 geprüft und

beschließt:

- die Abänderungen der Vergütungspolitik wie vom Verwaltungsrat verabschiedet, zu genehmigen
- den Jahresbericht zur Umsetzung der Vergütungspolitik im Geschäftsjahr 2025 zu ratifizieren
- den vom Verwaltungsrat genehmigten „Piano di Compensi 2026 in attuazione delle Politiche di remunerazione“ für die freie Zuteilung von Stammaktien der Südtiroler Volksbank für die Kategorie des wichtigsten apikalen leitenden Personals zu genehmigen und den vom Verwaltungsrat genehmigten „Piano di Compensi basato su strumenti finanziari non partecipativi“ für die kostenlose Zuteilung von "virtuellen Einheiten", die Aktien der Südtiroler Volksbank entsprechen, für die Kategorien der wichtigsten leitenden Führungskräfte mit Ausnahme der Führungskräfte der obersten Führungsebene, zu genehmigen.

Das Dokument „Relazione in merito alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026 e ai compensi corrisposti nell'esercizio precedente“, samt „Politica sul processo di identificazione del personale più rilevante“ und „Policy di severance“, sowie der Vergütungsplan 2026 zur Umsetzung der unter Punkt 3 dargestellten Vergütungspolitiken, wurden der Hauptversammlung vorgelegt und im Protokoll dieser Hauptversammlung aufgenommen.“

Dieses Dokument ist auf der Website der www.volksbank.it verfügbar und wird auf der Website der www.emarketstorage.com veröffentlicht (Speicher- und Archivierungssystem, verwaltet von Teleborsa srl und genehmigt von CONSOB).

Bozen, 20. März 2026

Südtiroler Volksbank AG

Der Präsident des Verwaltungsrats

Lukas Ladurner