

Punto 6 all'Ordine del giorno

Relazione sulla remunerazione: Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo 2022 e informativa sull'attuazione delle Politiche di remunerazione nell'esercizio 2021; Piano di compensi 2022 ex art. 114-bis del D.lgs n. 58/1998 in attuazione della Politica di remunerazione; deliberazioni inerenti e conseguenti

Signori Soci,

in ottemperanza alle disposizioni di Vigilanza, la medesima Assemblea soci che approva il bilancio,

1. approva le modifiche all'impianto della Politica di remunerazione che il Consiglio di amministrazione abbia deliberato per l'esercizio in corso;
2. ratifica la Relazione sull'attuazione della Politica di remunerazione nell'esercizio cui si riferisce il bilancio posto all'approvazione dell'Assemblea;
3. approva i Piani di compensi 2022 basati su strumenti finanziari partecipativi (in azioni) e basati su strumenti finanziati non partecipativi di Banca Popolare dell'Alto Adige.

I quattro documenti formano, insieme, la **Relazione sulla remunerazione**.

La Banca ha reso disponibile, nei termini, sul proprio sito web e in forma cartacea presso la sede legale, Affari societari e legali, sita in Bolzano, via del Macello n. 55, i documenti che formano la Relazione sulla remunerazione. La disponibilità dei documenti assolve la Banca dall'onere di distribuire ai soci convenuti in Assemblea, l'intero fascicolo in forma cartacea.

1. Proposta di modifica alla Politica di remunerazione e incentivazione di Gruppo per il 2022

Il Consiglio di amministrazione è chiamato a riesaminare, almeno annualmente, la Politica di remunerazione adottata dalla Banca e a provvedere, se del caso, gli aggiornamenti della disciplina aziendale in funzione dell'evoluzione normativa e al fine di perfezionare il sistema delle regole, anche alla luce delle migliori prassi di mercato.

La Funzione Risorse umane assiste il Consiglio nella verifica della Politica, avvalendosi del contributo della Funzione aziendale di Compliance (per la valutazione di rispondenza con il quadro normativo) e della Funzione aziendale di Risk Management (per le indicazioni relative al profilo di rischio attuale e prospettico che deve essere in linea con il sistema degli obiettivi di rischio - RAF¹ e con il processo di valutazione dell'adeguatezza patrimoniale - ICAAP² della Banca).

Il Consiglio delibera, sentito il Comitato Amministratori indipendenti e il Comitato Rischi, rispettivamente per le attribuzioni in competenza come definite nella Politica tempo per tempo approvata dall'Assemblea.

L'edizione 2022 della Politica è stata accompagnata da GC Governance Consulting, Società di consulenza specializzata in Milano: le principali modifiche consolidano le previsioni della CRD V, recepita dal Regolatore italiano attraverso il 37° aggiornamento della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 del 24 novembre 2021, già in gran parte adottate prudenzialmente dalla Banca nel corso dell'anno precedente.

In particolare, i principali elementi di novità sono stati:

- l'orientamento delle Politiche di remunerazione in ottica di risultati sostenibili nel lungo periodo;

¹ RAF – Risk Appetite Framework: il sistema di indicatori chiave che individua, quantifica e gestisce in modo prospettico tutti i rischi rilevanti, coerentemente con il *Supervisory Review and Evaluation Process* (SREP – processo di revisione e valutazione prudenziale). La Direttiva SREP definisce il quadro di riferimento per il processo di revisione e valutazione prudenziale che quantifica il coefficiente di capitale "primario" (CET 1).

² ICAAP – Internal Capital Adequacy Assessment Process: il sistema e le procedure di gestione dei rischi (gestione integrata globale Banca) volto a garantire, nel lungo periodo, adeguate risorse di capitale tenendo conto di tutti i rischi rilevanti.

- la riclassificazione del personale più rilevante in “personale più rilevante apicale” (a cui si applicano meccanismi più stringenti) e “restante personale più rilevante”;
- l'introduzione di strumenti finanziari specifici per diverse categorie di personale più rilevante, in ragione dell'impatto sul profilo di rischio della banca;
- la previsione di un'analisi periodica in materia di *gender neutrality* del sistema retributivo.

Le modifiche sono applicate con criterio di “competenza” 2022.

La verifica della Politica di remunerazione ricomprende il processo di identificazione del personale più rilevante e la Policy di severance per l'erogazione di compensi nel caso di cessazione anticipata consensuale dal servizio del personale dipendente quando vi sia un interesse della Banca alla risoluzione del rapporto. Tali compensi sono qualificabili come “Golden Parachutes” ai sensi di quanto previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 e possono essere corrisposti anche attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro mediante la sottoscrizione di apposite transazioni, allo scopo di minimizzare eventuali costi aziendali derivanti da una possibile vertenzialità ovvero per contenere i costi e razionalizzare l'assetto degli organici nell'ambito di operazioni straordinarie o processi di riorganizzazione aziendale.

Per ogni maggiore dettaglio si rinvia al documento **Le Politiche di remunerazione**, completo della **Politica sul processo di identificazione del personale più rilevante** e della **Policy di severance**. Il documento è pubblicato sul sito www.volksbank.it/assemblea-2022.

2. Relazione sull'attuazione nel 2021 della Politica di remunerazione

Il Consiglio di amministrazione dà atto a questa Assemblea soci che le prassi di remunerazione applicate dalla Banca nel 2021 sono state sottoposte dalla Funzione aziendale di Internal Audit a verifica di conformità con la normativa regolamentare e aziendale di riferimento. Nel merito, Internal Audit ha rilevato che:

“Internal Audit valuta come “basso” il rischio residuo di non conformità inerente all'applicazione nel 2021 delle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione. Internal Audit evidenzia, che la verifica della rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2021 alle politiche interne e alla normativa di vigilanza non ha evidenziato anomalie per quanto riguarda la gestione della normativa interna e l'adempimento degli obblighi di informativa; analogamente priva di criticità è risultata la verifica sull'erogazione delle componenti remunerative, in riferimento all'intero perimetro del personale più rilevante”.

Le remunerazioni riconosciute nel 2021 risultano, quindi, conformi alle Politiche di remunerazione adottate con delibera dell'Assemblea soci il 30 marzo 2021 e, in particolare, per quanto riguarda i meccanismi prudenziali applicati per la definizione degli incentivi.

Con questa premessa, il Consiglio riporta in forma aggregata le remunerazioni spesate a bilancio nel 2021 alle categorie di personale che maggiormente orientano la performance globale Banca, potendo assumere posizioni di rischio, generare profitto o incidere su poste di bilancio per importi rilevanti. Queste categorie, cosiddette “più rilevanti” per l'esercizio 2021 sono state così individuate

- gli amministratori Cda
- i sindaci effettivi
- i direttori di Direzione generale e i Direttori di Direzione centrale
- i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo (Compliance, Risk management e Internal Audit)
- il responsabile Amministrazione e bilancio
- il responsabile Affari societari e legali
- il responsabile Risorse Umane
- il direttore area Bolzano / Merano
- il direttore area Bressanone / Brunico
- il direttore area Trento
- il direttore area Vicenza / Marostica

- il direttore area Belluno / Treviso / Pordenone
- il direttore area Venezia / Padova
- il responsabile Organizzazione / IT
- il responsabile Large Corporate
- il responsabile Sofferenze
- il responsabile Analisi Crediti Anomali
- il responsabile Portafoglio Titoli / AML
- il responsabile Treasury
- il responsabile Product Management
- il responsabile Servizi Finanziari
- il responsabile Clienti Aziendali
- il responsabile Clienti Privati e Marketing

Il Consiglio conferma che le remunerazioni spese a bilancio nel 2021, sono conformi alle Politiche approvate dall'Assemblea soci 30 marzo 2020 e pubblicate sul sito www.bancapopolare.it, cui si rinvia per il dettaglio dei criteri di determinazione dei compensi fissi e dei meccanismi prudenziali applicati per la definizione degli incentivi, corretti per i rischi.

Remunerazioni 2021 (importi in Euro)	n	componenti di remunerazione fissa*	componenti di remunerazione variabile
		Euro	Euro
Consiglio di amministrazione	12	885.500,00	60.000,00
Collegio sindacale (sindaci effettivi)	3	275.500,00	non spettante
Alta dirigenza	5	1.122.853,96	404.094,13
Funzioni aziendali di controllo (responsabili)	3	375.059,02	26.145,00
Funzioni aziendali di supporto (responsabili)	3	374.400,72	67.805,08
Altri Risk taker	10	960.423,33	332.510,42

La tabella riporta le componenti di remunerazione fissa al netto, per le categorie di personale rilevante dipendente, degli accantonamenti al Fondo di previdenza e di trattamento di fine rapporto.

Nel 2021 non sono stati riconosciuti compensi in strumenti finanziari, non è stato corrisposto alcun trattamento di inizio rapporto e non sono in essere patti remunerati di termine mandato per gli amministratori.

Il trattamento di fine rapporto corrisposto al personale dipendente è regolato dalle previsioni del CCNL di categoria.

Non sono in essere accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

Per ogni maggiore dettaglio si rinvia alla **Disclosure sulle remunerazioni spese a bilancio nel 2021** con il dettaglio richiesto dalle Disposizioni di vigilanza. Il documento è pubblicato sul sito www.volksbank.it/assemblea-2022.

3. Piani di compensi basati su strumenti finanziari 2022

3.a) Piano di compensi basato su strumenti finanziari partecipativi (azioni)

L'Assemblea soci delibera sulla proposta del Consiglio di amministrazione di istituire piani di assegnazione di azioni della Banca agli esponenti aziendali e al personale più rilevante apicale.

La Banca ha reso disponibile, nei termini, sul proprio sito web e in forma cartacea presso la sede legale, Affari societari e legali, sita in Bolzano, via del Macello n. 55, il "Piano per l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Banca a valere degli incentivi per il personale apicale che ha il maggiore impatto sul profilo di rischio della Banca nel 2022 (il "Piano di compensi basato su strumenti finanziari 2022"), deliberato dal Consiglio di amministrazione e sottoposto all'approvazione da parte di questa Assemblea soci. La

disponibilità dei documenti assolve la Banca dall'onere di distribuire ai soci convenuti in Assemblea, l'intero fascicolo in forma cartacea.

Il Piano azionario trae origine dalla Politica di remunerazione la quale prevede, tra altri meccanismi capaci di correlare incentivi e risultati in un'ottica di sostenibilità nel tempo, che per il personale apicale che ha il maggiore impatto sul profilo di rischio della Banca nel 2022 (i "Beneficiari"), il 50% degli incentivi sia riconosciuto in strumenti finanziari partecipativi (azioni ordinarie di BPAA) nell'ipotesi in cui la remunerazione variabile dei Beneficiari superi l'importo pari ad Euro 50.000,00 lordi ovvero un terzo della propria remunerazione variabile annua totale; a tal fine, lo statuto ammette il ricorso ad azioni della Banca. Le azioni riconosciute a titolo di incentivo sono soggette alle medesime clausole di differimento valido per gli incentivi in denaro e restano indisponibili per la durata fissata dalle Politiche di remunerazione.

Per ogni maggiore riferimento si rinvia alla Politica di remunerazione, pubblicata sul sito www.volksbank.it/.

Le azioni al servizio del Piano sono reperite,

- dal Magazzino titoli, se costituito
- quando manchi il Magazzino Titoli, su Hi-MTF, nel rispetto dei diritti dei partecipanti al mercato;
- da aumento gratuito di capitale qualora l'ordine di acquisto su Hi-MTF resti inesequito alla scadenza: in tale ipotesi la Banca si fa parte diligente per ottenere l'autorizzazione dell'Assemblea straordinaria da convocarsi unitamente alla prima Assemblea utile di approvazione del bilancio.

L'assegnazione gratuita delle azioni del Piano ai singoli Beneficiari si attiva nell'ipotesi di superamento della cd. soglia di materialità della remunerazione variabile corrispondente ad un importo pari ad euro 50.000 lordi ovvero ad importo superiore al terzo della remunerazione variabile totale annua. Tale assegnazione presuppone il raggiungimento degli obiettivi di risultato per l'esercizio 2021 nonché il rispetto degli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità indicati dalle Politiche di remunerazione. A queste condizioni, il 50% degli incentivi 2021 è riconosciuto al singolo Beneficiario in azioni con un meccanismo di differimento articolato su quattro anni.

Il numero delle azioni che ciascun Beneficiario ottiene gratuitamente è calcolato al prezzo risultante dalla media ponderata dei prezzi di esecuzione delle azioni ordinarie Banca Popolare dell'Alto Adige su mercato Hi-MTF – segmento "order driven" negli ultimi 30 giorni che precedono l'Attribuzione, ovvero al prezzo di riferimento in vigore, quando, negli ultimi 30 giorni che precedono l'Attribuzione, non risulti formato alcun prezzo di esecuzione.

Per ogni maggiore riferimento si rinvia al documento Piano Compensi 2022 pubblicato sul sito www.volksbank.it/.

3.b) Piano di compensi basato su strumenti finanziari non partecipativi 2022

L'Assemblea soci delibera sulla proposta del Consiglio di amministrazione di istituire piani di assegnazione di strumenti finanziari non partecipativi agli esponenti aziendali e al personale più rilevante diverso dal personale più rilevante apicale, destinatario del piano azionario di cui al punto precedente.

In linea con la normativa di riferimento, tali strumenti riflettono comunque il valore economico della Banca nel lungo periodo e ne assorbono eventuali rischi, seppur in forma diversa rispetto a titoli partecipativi propriamente detti.

La Banca ha reso disponibile, nei termini, sul proprio sito web e in forma cartacea presso la sede legale, Affari societari e legali, sita in Bolzano, via del Macello n. 55, il "Piano di compensi basato su strumenti finanziari non partecipativi" della Banca a valere degli incentivi per il personale più rilevante non apicale, deliberato dal Consiglio di amministrazione e sottoposto all'approvazione da parte di questa Assemblea soci. La disponibilità dei documenti assolve la Banca dall'onere di distribuire ai soci convenuti in Assemblea, l'intero fascicolo in forma cartacea.

Il Piano di compensi basato su strumenti finanziari non partecipativi trae origine dalla Politica di remunerazione, la quale prevede, tra altri meccanismi capaci di correlare incentivi e risultati in un'ottica di sostenibilità nel tempo, che, per il personale più rilevante non apicale (i "Beneficiari non apicali"), il 50% degli incentivi sia riconosciuto in strumenti finanziari non partecipativi nell'ipotesi in cui la remunerazione variabile dei Beneficiari superi l'importo pari ad Euro 50.000,00 lordi ovvero un terzo della propria

remunerazione variabile annua totale. Gli strumenti riconosciuti a titolo di incentivo sono soggetti alle medesime clausole di differimento valido per gli incentivi in denaro e restano indisponibili per la durata fissata dalle Politiche di remunerazione.

Per ogni maggiore riferimento si rinvia alla Politica di remunerazione, pubblicata sul sito www.volksbank.it/.

Nello specifico il Piano prevede, al momento dell'attribuzione dell'incentivo, la conversione dello stesso in unità virtuali (strumenti finanziari non partecipativi) che riflettono il medesimo numero e valore di un'azione ordinaria di BPAA per singola unità virtuale (1 unità virtuale = 1 azione di Banca Popolare dell'Alto Adige).

Il numero delle unità che ciascun beneficiario ottiene gratuitamente è calcolato al prezzo risultante dalla media ponderata dei prezzi di esecuzione delle azioni ordinarie Banca Popolare dell'Alto Adige su mercato Hi-MTF – segmento "order driven" negli ultimi 30 giorni che precedono l'attribuzione, ovvero al prezzo di riferimento in vigore, quando, negli ultimi 30 giorni che precedono l'attribuzione, non risulti formato alcun prezzo di esecuzione.

Al termine del Periodo di Differimento (come definito nel Piano) di ogni quota di unità virtuale maturata, al beneficiario verrà corrisposto il valore in denaro derivante dalla conversione del numero di unità virtuali attribuite al medesimo moltiplicato per il prezzo delle azioni ordinarie di BPAA al momento della liquidazione.

Con riferimento al prezzo di liquidazione si indica il prezzo, determinato dal Consiglio di Amministrazione, risultante, anche in questo caso, dalla media ponderata dei prezzi di esecuzione delle azioni ordinarie BPAA su mercato HI-MTF segmento "order driven" negli ultimi 30 giorni che precedono la liquidazione, ovvero al prezzo di riferimento in vigore, quando, negli ultimi 30 giorni che precedono la liquidazione, non risulti formato alcun prezzo di esecuzione.

Per ogni maggiore riferimento si rinvia al documento Piano di Compensi 2022 pubblicato sul sito www.volksbank.it/assemblea-2022.

PROPOSTA DI DELIBERA ALL'ASSEMBLEA

Signori Soci,

in considerazione di quanto esposto, Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta di delibera:

«L'Assemblea Ordinaria dei soci, udita e approvata la proposta formulata dal Consiglio di amministrazione sul 6° punto all'Ordine del giorno,

delibera:

- 1. di approvare le modifiche alle Politiche di remunerazione deliberate dal Consiglio di amministrazione;*
- 2. di dare atto al Consiglio di amministrazione della Relazione sull'attuazione 2021 delle Politiche di remunerazione esposta in Assemblea;*
- 3. di approvare il Piano di Compensi basato su strumenti finanziari, deliberato dal Consiglio di amministrazione, per l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Banca Popolare dell'Alto Adige alle categorie di personale più rilevante apicali, ovvero di approvare il Piano di Compensi basato su strumenti finanziari non partecipativi, deliberato dal Consiglio di amministrazione, per l'assegnazione gratuita di "unità virtuali" equivalenti rispetto alle azioni ordinarie di Banca Popolare dell'Alto Adige alle categorie di personale più rilevante diverso dal personale apicale».*

Il documento Le Politiche di remunerazione, completo della Politica sul processo di identificazione del personale più rilevante e della Policy di severance, la Relazione sull'attuazione 2021 delle Politiche di remunerazione ed i Regolamenti dei Piani di cui al punto C presentati all'Assemblea sono rubricati agli atti del verbale di questa delibera assembleare."



Il presente documento è disponibile sul sito www.volksbank.it e viene pubblicato sul sito www.emarketstorage.com (meccanismo di stoccaggio, gestito da Spafid Connect S.p.A. autorizzato da CONSOB).

Bolzano, 4 marzo 2022

Banca Popolare dell'Alto Adige Spa

Il Presidente del Consiglio di amministrazione

Lukas Ladurner

Disclosure sull'attuazione 2021 delle Politiche di remunerazione

Indice

A)	Premessa.....	3
B)	Le regole in vigore per il 2021	3
C)	Il processo di verifica 2021 delle Politiche di remunerazione.....	5
D)	Remunerazioni 2021	6
1	Remunerazioni accantonate a bilancio 2021 per linee di attività (dati aggregati).....	6
2	Remunerazioni 2021 per categorie di personale dipendente “più Rilevante”	7
3	Remunerazione spesa a bilancio nel 2021 agli amministratori Cda e ai direttori di Direzione generale.....	8
E)	Garanzie di inizio e termine rapporto.....	9

A) Premessa

In ottemperanza alle Disposizioni dell'Autorità di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione informa sull'applicazione delle Politiche di remunerazione di Banca Popolare dell'Alto Adige, dando atto all'Assemblea che le remunerazioni riconosciute nel 2021 sono conformi alle Politiche adottate con delibera consiliare 5 marzo 2021 e approvate dall'Assemblea soci in data 30 marzo 2021.

Le prassi di remunerazione attuate dalla Banca nel 2021 sono state sottoposte dalla Funzione Internal Audit a verifica di conformità con la normativa di Vigilanza bancaria e aziendale di riferimento. Nel merito, Internal Audit ha rilasciato la seguente sintesi di valutazione:

“Internal Audit valuta come “basso” il rischio residuo complessivo di non conformità inerente all'applicazione nel 2021 delle Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione. Internal Audit evidenzia, che la verifica della rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2021 alle politiche interne e alla normativa di vigilanza non ha evidenziato anomalie per quanto riguarda la gestione della normativa interna e l'adempimento degli obblighi di informativa; analogamente priva di criticità è risultata la verifica sull'erogazione delle componenti remunerative, in riferimento all'intero perimetro del personale più rilevante.”

Con questa premessa, il Consiglio riporta in forma aggregata le remunerazioni spesate a bilancio nel 2021 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 del 3% dell'ammontare complessivo delle remunerazioni variabili accantonate a bilancio.

Queste categorie, cosiddette “più rilevanti ai fini del profilo di rischio della Banca” per l'esercizio 2021 sono state individuate come segue:

- gli amministratori Cda
- il Collegio sindacale
- i direttori di Direzione generale
- i direttori di Direzione centrale
- i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo (Compliance, Risk management, Internal audit)
- le Funzioni aziendali di supporto
- il personale addetto alle Rete Commerciale / Direttori di Area
- altri Risk taker rilevanti

Il Consiglio segnala preliminarmente:

In data 1° marzo 2022 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 incentivante 2021 poiché risultano soddisfatti, al 31.12.2021, 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.

B) Le regole in vigore per il 2021

La remunerazione 2021 del Consiglio di amministrazione è disciplinata:

1. dalla delibera dell'Assemblea dei soci del 29.04.2014 – odg 4, che ha determinato in
 - a) € 40.000 per anno e amministratore, la base di compenso fisso;

- b) € 250 per giornata, l'indennità di presenza alle riunioni consiliari.
2. dalle Politiche di remunerazione modificate dall'Assemblea soci del 30 marzo 2021, che indicano i criteri di determinazione
- a) dei compensi fissi, stabiliti in base al ruolo rivestito in seno al Consiglio; si applicano i seguenti moltiplicatori:

ruolo	moltiplicatore del compenso fisso
presidente Cda	3,75 (non cumulabile con altri ruoli nel Cda)
vicepresidente Cda	0,50 (cumulabile con altri ruoli nel Cda)
amministratore nominato in comitati Cda 'non esecutivi':	0,25 (raddoppiato per il presidente CR)
– Comitato Rischi (CR)	0,10
– Comitato Amministratori indipendenti (CAi)	
amministratore nominato in comitati Cda 'esecutivi':	0,25 (non cumulabile con ruolo indipendente)
– Comitato Crediti (CC)	
amministratore nominato in altri comitati consiliari	≤ 1,00 (il moltiplicatore è deliberato dal Cda in sede di istituzione del comitato)

- b) degli incentivi riconosciuti per i soli ruoli esecutivi e legati al risultato economico della Banca; si applicano i seguenti meccanismi prudenziali:

Rapporto retribuzione (variabile ÷ fisso)	non supera il 25%
Accesso all'incentivo (entry gate)	se e solo se sono soddisfatti i requisiti a) economici: Utile netto > € 5.000.000 b) qualità del credito: NPL Ratio lordo > Soglia stabilita nel piano di risanamento minorata di 100 punti base c) patrimoniali: TCR > OCR d) di liquidità: LCR > minimo regolamentare maggiorato di dieci punti percentuali
Collegamento incentivo ÷ performance	indici pesati per importanza degli obiettivi e riconosciuti entro min 50% - max 200%
Pagamento	100% dopo l'approvazione del bilancio dell'anno cui si riferisce la performance sottostante l'incentivo Con il meccanismo del differimento e di riconoscimento di strumenti finanziari in caso di superamento della soglia di materialità
Restituzione	in caso di frode o colpa grave, senza i quali i risultati che hanno determinato l'incentivo non sarebbero stati ottenuti

La remunerazione del Personale dipendente “più rilevante” è disciplinata per le componenti fisse, da contratti in linea con le vigenti Politiche di remunerazione e, per le componenti variabili, dal medesimo insieme di garanzie previsto per gli amministratori esecutivi.

Cambia invece la combinazione degli obiettivi (quantitativi e qualitativi ovvero, per le Funzioni di controllo, solo qualitativi) che sottendono gli incentivi e il rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa.

Il compenso variabile teorico massimo non può superare la seguente percentuale di remunerazione fissa:

- per il Direttore generale: 60%;
- per i Direttori centrali: 40%
- per i Direttori di Area: 60%
- per i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, delle Funzioni aziendali di supporto: 33%
- per gli altri Risk taker rilevanti: 40%.

Il sistema incentivante per il Personale più rilevante è declinato in coerenza con gli obiettivi strategici della banca declinati per il triennio 2020-2023. In particolare, è declinato in modo da incentivare il conseguimento dei risultati coerentemente con l’approccio prudenziale alla gestione dei rischi che contraddistingue la banca (in tal senso il limite della remunerazione variabile è contenuto ben al di sotto del limite massimo di 1:1 definito dal regolatore) e tutto il personale, ad eccezione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo e delle altre funzioni indicate dalla disciplina di riferimento, condivide, tra i propri obiettivi, un obiettivo “globale” banca, articolato in un obiettivo di redditività in valore assoluto e un obiettivo di redditività corretta per il rischio assunto, volto a rafforzare l’allineamento di tutto il management rispetto agli obiettivi complessivi della banca.

Per ogni maggiore riferimento si rinvia alle Politiche di Remunerazione pubblicate sul sito della Banca.

Nel corso dell’anno 2021 non sono stati riconosciuti compensi sotto forma di strumenti finanziari; non è stato corrisposto alcun trattamento per trattenere risorse in posizioni chiave e strategiche e non sono in essere patti remunerati di termine mandato per gli amministratori. Il trattamento di fine rapporto corrisposto al personale dipendente è regolato dalle previsioni del CCNL di categoria e dalle disposizioni del Legislatore in vigore di tempo in tempo. Non sono in essere accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

C) Il processo di verifica 2021 delle Politiche di remunerazione

Il processo decisionale e di verifica nel 2021 ha interessato:

	Delibere Cda	n. 1
Supporto	pareri CAI Advisor esterno	n. 2 n. 1
Funzioni aziendali coinvolte	titolare verifica di conformità al quadro normativo verifica di adeguatezza del profilo di rischio verifica di correttezza dell’attuazione	Risorse Umane Funzione Compliance Funzione Risk management Funzione Internal audit

D) Remunerazioni 2021

Nel 2021 Banca Popolare dell'Alto Adige ha speso a bilancio Remunerazioni per gli importi lordi complessivi qui di seguito esposti, secondo le Disposizioni di vigilanza:

1. per linee di attività;
2. per categorie di personale dipendente la cui attività impatta maggiormente sul rischio Banca;
3. nominativamente, per ciascun amministratore Cda e direttore di Direzione generale.

1 Remunerazioni accantonate a bilancio 2021 per linee di attività (dati aggregati)

importi in euro

Personale più Rilevante al 31/12/2021	persone	remunerazione fissa	remunerazione variabile
Amministratori Cda	12	885.500,00	60.000,00
Sindaci effettivi	3	275.500,00	0,00
Personale dipendente più Rilevante	27	3.430.954,46	1.103.704,34

Personale dipendente (escluso Personale Dipendente più Rilevante) al 31/12/2021	persone	remunerazione fissa	remunerazione variabile
Personale dipendente struttura di Presidenza	31	1.589.418,99	95.339,40
Personale dipendente struttura di Direzione	22	1.082.262,33	84.473,68
Personale dipendente strutture di Direzione Finanze	51	2.649.838,12	221.942,69

Personale dipendente strutture della Direzione Crediti	58	3.036.620,99	211.527,85
Personale dipendente strutture della Direzione Workout	27	1.440.807,51	87.710,99
Personale dipendente strutture della Direzione Operations	157	7.489.310,60	448.245,09
Personale dipendente strutture della Direzione Commerciale	962	44.312.089,33	2.869.866,52

Al contempo sono stati accantonati una tantum per un importo complessivo pari ad € 37.500,00 e assegnati fringe benefit complessivamente per € 97.392,18.

2 Remunerazioni 2021 per categorie di personale dipendente “più Rilevante”

importi in euro

Personale più Rilevante al 31/12/2021	persone	remunerazione fissa	remunerazione variabile		
			in fringe benefit	in contanti	in strum. Finanziari* / credito welfare
Alta dirigenza della Società	5	1.122.853,96	15.000,00	194.547,07	194.547,06*
Responsabili Funzioni aziendali di controllo	3	375.059,02	0,00	19.845,00	6.300,00
Responsabili Funzioni aziendali di supporto	3	374.400,72	0,00	56.344,07	11.461,01
Altri risk taker	10	960.423,33	5.721,09	280.767,41	46.021,92
Direttori di area	6	598.217,43	4.796,52	229.983,71	38.369,49

Remunerazione variabile di competenza del 2021:

In conformità alla normativa di riferimento la Banca ha stabilito che, qualora la remunerazione variabile annua assegnata al membro del personale non superi € 50.000 e non rappresenti più di un terzo della sua remunerazione totale annua, il premio variabile di risultato verrà erogato in contanti e in un'unica soluzione (up front). Ciò in quanto le quote che risulterebbero dall'applicazione dei meccanismi di differimento sarebbero assai poco significative, sia in termini assoluti che relativi rispetto alle remunerazioni complessive percepite. Al superamento di una o di entrambe le soglie sopra indicate, le regole di maggior dettaglio previste per il Personale più rilevante si applicano all'intero importo erogabile effettivo.

A tutto il personale la cui remunerazione variabile supera la soglia indicata si applicano:

- meccanismi di differimento per il 50% della componente variabile erogata in quote costanti nei quattro anni successivi a quello di riferimento;
- il meccanismo di erogazione in strumenti finanziari, ovvero l'erogazione per il 50% della componente variabile erogata sia up front che differita in strumenti finanziari, soggetti ad un periodo di "vesting" stabilito in un anno.

Per effetto del superamento della soglia di materialità da parte dell'Alta Dirigenza (Direttore generale e Direttori centrali), trovano applicazione nei confronti di tale categoria di personale più rilevante, i due meccanismi sopra elencati.

3 Remunerazione spesa a bilancio nel 2021 agli amministratori Cda e ai direttori di Direzione generale

importi in euro

Amministratori Cda in carica nel 2021		remunerazione totale
Lukas Ladurner	Presidente Cda	194.250,00
Lorenzo Salvà	Vicepresidente Cda e Componente CC	96.000,00
Giuseppe Padovan	Vicepresidente Cda e Componente CC	96.750,00
Alessandro Metrangolo	Presidente CR e Presidente CAI	95.250,00
David Covi	Componente CC	71.500,00
Margherita Marin	Componente CR e Componente CAI	64.500,00
Adriano Dalpiaz	Componente CR e Componente CAI	65.000,00
Margit Tauber	Componente CC	70.750,00
Federico Marini	Componente CR	58.750,00
Maximilian Eisendle	-	44.000,00
Vito Jacono	-	44.500,00
Johannes Peer	-	44.250,00

Collegio sindacale in carica nel 2021		remunerazione totale
Astrid Kofler	Presidente CS	113.750,00,00
Georg Hesse	Componente CS	78.500,00
Emilio Lorenzon	Componente CS	83.250,00
Direttori di Direzione generale		remunerazione totale
Alberto Naef	Direttore generale	541.409,02
Stefan Schmidhammer	Vicedirettore generale	289.939,31
Martin Schweitzer	Vicedirettore generale	179.435,97

Legenda

- CR Comitato Rischi
CAi Comitato Amministratori indipendenti
CC Comitato Crediti
CS Collegio sindacale

Non sono in essere, né sono state liquidate remunerazioni con 1 milione di euro o più per esercizio.

E) Garanzie di inizio e termine rapporto

Le Politiche di remunerazione non prevedono trattamenti di garanzia per l'assunzione di nuovo personale e non prevedono trattamenti di fine mandato per gli amministratori Cda o di cessazione del rapporto di lavoro dipendente non disciplinati da disposizioni di legge e CCNL. La Banca ha liquidato nel 2021, ai sensi dell'art. 2120 codice civile, i seguenti aggregati di trattamento di fine rapporto (TFR), a fronte di intervenute cessazioni di personale dipendente e richieste di anticipazione TFR.

Importi liquidati per trattamenti di fine rapporto (lavoro dipendente) 2021

	importi in euro		
	persone	TFR	importo pro capite più elevato
risoluzioni rapporto di lavoro 2021	25	972.830,70	103.348,33
anticipazioni TFR	6	142.386,02	48.041,95

Le Politiche di remunerazione non prevedono trattamenti pensionistici discrezionali.

Il trattamento previsto in caso di scioglimento anticipato di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro è contemplato dalle Politiche di Remunerazione e dalle Politiche di Severance che fissano i suddetti importi lordi massimi:

- per il personale dipendente più Rilevante: in 2 annualità di retribuzione fissa, fino a massimi € 1.000.000

- per il restante personale dipendente: in 2 annualità di retribuzione fissa, fino a massimi € 300.000

Importi liquidati a titolo di incentivo all'esodo nel corso del 2021

Nel 2021, in accordo con le Politiche di Severance approvate dall'Assemblea, sono stati pagati i seguenti importi a fronte di risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro:

	importi in euro		
	persone	incentivo all'esodo	Importi transattivi e novativi
risoluzioni rapporto di lavoro 2021	3	120.780,00	26.546,00
adesione fondo esuberanti 2021	-	-	-

Le remunerazioni riconosciute nel 2021 sono conformi alle Politiche di remunerazione adottate con delibera dell'Assemblea soci il 30 marzo 2021 e, in particolare, per quanto riguarda i meccanismi prudenziali applicati per la definizione degli incentivi.

Nel 2021 non si sono verificati i presupposti per il riconoscimento di incentivi in strumenti finanziari.

Si informa altresì che l'Assemblea soci 31 marzo 2022 delibera sulle modifiche alle Politiche di remunerazione deliberate dal Consiglio di amministrazione in data 4 marzo 2022.

Le nuove Politiche sono pubblicate sul sito www.bancapopolare.it.

Piano di compensi di Banca Popolare dell'Alto Adige - edizione 2022

Regolamento

Deliberato dal CdA il 04.03.2022

Assemblea Ordinaria dei Soci 31.03.2022

Banca Popolare dell'Alto Adige Società per azioni

Sede legale in 39100 Bolzano, via del Macello 55

Codice fiscale, partita IVA e Registro Imprese Bolzano n. 00129730214 – capitale sociale euro 201.993.752 interamente versato

Sezione I. Introduzione.....	3
1 Il documento	3
1.1 Questo documento disciplina l'attuazione del Piano di compensi basato su strumenti finanziari:.....	3
2 Riferimento normativo	3
3 Definizioni	4
4 Tavole sinottiche	8
Sezione II. Il Piano di compensi basato su strumenti finanziari partecipativi	8
5 Oggetto del Piano	8
6 Finalità del Piano	9
7 I Beneficiari del Piano	9
8 L'Attribuzione delle Azioni	9
9 Delibera di attribuzione e provvista delle Azioni	10
10 L'informativa ai Beneficiari	10
11 La Consegna delle Azioni	11
12 Retention e altri vincoli sulle Azioni	11
13 Limitazione al trasferimento del diritto di ricevere gratuitamente le Azioni.....	12
14 Obiettivi di performance legati al Piano e verifica dei risultati	12
15 Eventi particolari in corso di validità del Piano	14
Sezione III. Il Piano di compensi di strumenti finanziari non partecipativi.....	15
16 I Beneficiari del Piano	15
17 Iter di approvazione e tempistica di attribuzione delle Unità	16
18 Caratteristiche delle Unità attribuite	17
19 Modalità e termini di assegnazione delle Unità	19
Sezione IV. Aspetti amministrativi	21
20 Gestione e amministrazione del Piano.....	21
21 Costi di realizzazione e gestione del Piano	21
22 Regime fiscale	21
23 Effetti del Piano sul rapporto di lavoro dipendente	21
24 Comunicazioni	21
25 Privacy.....	22
26 Legge applicabile e foro competente	22
27 Accettazione del Regolamento	22
28 Allegati.....	22

Sezione I. Introduzione

1 Il documento

1.1 Questo documento disciplina l'attuazione del Piano di compensi basato su strumenti finanziari:

- Partecipativi, per l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Banca Popolare dell'Alto Adige (di seguito anche "BPAA" e "BANCA") alle risorse che maggiormente hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della BANCA, ovvero per le risorse definite ed indicate nelle Politiche di remunerazione ed incentivazione di BPAA come "Personale più Rilevante Apicale";
- Non partecipativi prevista per i dipendenti e collaboratori classificati nella categoria di "personale più rilevante non apicale", ai sensi delle Politiche di remunerazione di BPAA.

2 Riferimento normativo

2.1 Il quadro normativo di riferimento per la definizione del **REGOLAMENTO** è rappresentato dalle Disposizioni di vigilanza per le banche, Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione", che dà attuazione alle Direttive europee 2013/36/UE (CRD IV-*Capital Requirements Directive*) e 2019/878/UE (CRD V-*Capital Requirements Directive*).

Vengono in rilievo inoltre:

- l'art. 114-*bis* **TUF** in materia di informativa al mercato;
- la comunicazione congiunta Banca d'Italia-Consob riguardante "L'attuazione degli orientamenti emanati dall'ESMA", finalizzati a promuovere una maggiore coerenza nell'interpretazione e negli adempimenti degli obblighi vigenti riguardanti i conflitti di interesse ai sensi della direttiva MIFID in materia di retribuzione pubblicata il 29 gennaio 2014;
- Regolamento delegato (UE) n. 923, adottato il 25 marzo 2021 ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD su proposta dell'EBA, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92(3) della CRD;
- il Regolamento delegato UE n. 527/2014 che specifica le categorie di strumenti finanziari adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile.

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

3 Definizioni

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

AUTORITÀ DI VIGILANZA (VIGILANZA)	BPAA è soggetta a vigilanza da parte di Banca d'Italia e delle Autorità istituite nell'ambito del Meccanismo di vigilanza unico (MVU) applicabile; la BANCA è emittente di titoli diffusi tra il pubblico ed è, in tale veste, vigilata da Consob.
Assemblea degli Azionisti	Indica l'Assemblea ordinaria degli azionisti
AZIONI	le azioni ordinarie Banca Popolare dell'Alto Adige oggetto del presente PIANO
ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI (ATTRIBUZIONE)	la delibera CDa di determinazione del numero delle AZIONI che ciascun BENEFICIARIO riceverà gratuitamente; l' ATTRIBUZIONE è deliberata ad avvenuta approvazione (di anno in anno per la durata del PIANO) del bilancio d'esercizio ed è subordinata alla verifica di raggiungimento degli obiettivi di PERFORMANCE , aggiustati per i rischi, come definito dalle POLITICHE DI REMUNERAZIONE , nonché degli indici economicofinanziari, patrimoniali, di qualità del credito e di liquidità BANCA , come definiti dal presente PIANO
ATTRIBUZIONE DEL BONUS VARIABILE	Momento in cui il Beneficiario è titolato a ricevere il Bonus Variabile di Risultato
BONUS VARIABILE DI RISULTATO O IL BONUS	La componente variabile – in denaro 50% e in Strumenti finanziari 50% – della remunerazione riconosciuta al Personale più Rilevante secondo le regole delle Politiche di Remunerazione
BENEFICIARI	a) Il Personale più Rilevante Apicale identificato e definito dalle Politiche di remunerazione ed incentivazione di BPAA e con INCENTIVI (remunerazione variabile totale) annui assegnati superiori a € 50.000 e/o superiori ad un terzo della propria remunerazione totale annua. La soglia cumula la quota parte di

	<p>incentivo riconosciuta “a pronti” e le quote di incentivo “differite” da esercizi precedenti;</p> <p>b) Il Personale più Rilevante non Apicale identificato e definito dalle Politiche di Remunerazione ed incentivazione di BPAA e con incentivi (remunerazione variabile totale) annui assegnati superiori a € 50.000 e/o superiori ad un terzo della propria remunerazione totale annua. La soglia cumula la quota parte di incentivo riconosciuta “a pronti” e le quote di incentivo “differite” da esercizi precedenti.</p>
BPAA, BANCA o SOCIETÁ	<p>Banca Popolare dell’Alto Adige, Bolzano codice fiscale e Registro Imprese: 00129730214 Albo delle banche: 5856 ABI 05856</p> <p>Nel Documento, BPAA, BANCA si riferiscono alla Capogruppo del Gruppo bancario Banca Popolare dell’Alto Adige.</p>
CESSIONE	<p>il trasferimento a seguito di vendita, donazione, costituzione di pegno, usufrutto, conferimento, dazione in pagamento, vendita forzata ovvero a seguito di qualsiasi altro atto di disposizione gratuito o oneroso che, direttamente o indirettamente, causi il trasferimento a terzi della proprietà delle AZIONI o di qualsiasi altro diritto alle stesse concesso.</p>
CIRCOLARE N. 285-BI	<p>le disposizioni di Vigilanza per le banche 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti (ai fini di questo REGOLAMENTO rilevano, in particolare, le previsioni di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitoli 1 e 2).</p>
COMITATO AMMINISTRATORI INDIPENDENTI (CAI)	<p>il Comitato consiliare istituito ai sensi della CIRCOLARE N. 285-BI e che adempie, fra l’altro, le attribuzioni di VIGILANZA in materia di politiche di remunerazione.</p>
CONSEGNA DELLE AZIONI	<p>l’ intestazione delle AZIONI al BENEFICIARIO e le conseguenti registrazioni contabili.</p>
LIQUIDAZIONE	<p>Momento in cui la Società eroga effettivamente il Bonus Variabile di Risultato</p>
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (CDA)	<p>il Consiglio di amministrazione di Banca Popolare dell’Alto Adige.</p>
GRUPPO BPAA (GRUPPO)	<p>Banca Popolare dell’Alto Adige (Capogruppo) e le società finanziarie e strumentali controllate.</p>

HI-MTF SEGMENTO “ORDER DRIVEN” (MIM)	(Multilateral Trading Facilities), il sistema multilaterale di negoziazione di strumenti finanziari, organizzato da Hi-MTF segmento “order driven” Sim spa, Milano, sul quale sono scambiati le azioni e gli altri strumenti rappresentativi del capitale sociale di BPA .
INCENTIVO	la componente variabile – in denaro 50% e in Strumenti finanziari 50% - della remunerazione riconosciuta al PERSONALE secondo le regole delle POLITICHE DI REMUNERAZIONE .

INFORMATIVA AL BENEFICIARIO	la comunicazione della BANCA al BENEFICIARIO contenente per ogni PERIODO , fra l'altro, (i) l'importo dell' INCENTIVO in denaro; (ii) il numero delle AZIONI attribuite; (iii) il periodo di RETENTION .
MAGAZZINO TITOLI	azioni proprie detenute dalla Banca per finalità di operazioni societarie e/o finanziarie di carattere straordinario ovvero per piani di compensi in azioni.
INVALIDITÀ PERMANENTE	ogni infermità comprovata da adeguata documentazione medica, che privi il BENEFICIARIO in modo permanente dell'idoneità lavorativa e che comporti la cessazione del rapporto di lavoro.
PERFORMANCE	il risultato conseguito rispetto all'insieme di obiettivi quantitativi e/o qualitativi globale BANCA , di Area/di Funzione, individuale nel PERIODO .
PERIODO	gli esercizi cui sono riferiti gli indici economico-finanziari, patrimoniali, di qualità del credito e di liquidità BANCA , al raggiungimento dei quali i BENEFICIARI ottengono l' ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI del PIANO 2022
PERSONALE PIÙ RILEVANTE APICALE	le categorie di personale che, ai sensi delle POLITICHE DI REMUNERAZIONE , per funzione o ruolo, attività professionale o struttura della remunerazione, hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della BANCA ovvero che maggiormente orientano la performance della BANCA potendo assumere posizioni di rischio molto elevate, generare profitti o incidere su altre poste di bilancio per importi rilevanti.
PERSONALE PIÙ RILEVANTE NON APICALE	Le categorie di personale che, ai sensi delle Politiche di Remunerazione, per funzione o ruolo, attività professionale o struttura della remunerazione, hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca, ad esclusione dei membri del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Centrale

PIANO DI COMPENSI (PIANO e REGOLAMENTO)	il PIANO predisposto dal CDA previo parere CAI e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea soci del 31.03.2022
POLICY DI SEVERANCE	la disciplina degli accordi individuali di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro dipendente prevista dalle POLITICHE DI REMUNERAZIONE .
POLITICHE DI REMUNERAZIONE	il Regolamento BPAA di attuazione della CIRCOLARE N. 285-BI (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 – politiche e prassi di remunerazione e incentivazione), approvato dall'Assemblea soci in data 31.03.2022
PREZZO DI ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI (PREZZO DI ATTRIBUZIONE)	la media ponderata dei prezzi di esecuzione registrati dalle azioni ordinarie BPAA sul mercato Hi-MTF – SEGMENTO “ORDER DRIVEN” negli ultimi 30 giorni antecedenti la data di Attribuzione delle azioni o la Liquidazione.
RE	il Regolamento Emittenti (delibera Consob 11971/1999).
REGOLAMENTO	questo documento e gli allegati parte integrante, deliberato dal CDA previo parere CAI e approvato dall'Assemblea soci del 31.03.2022, contenente la disciplina normativa e amministrativa del PIANO nonché i diritti e gli obblighi in capo a BENEFICIARI e BANCA .
REGOLAMENTO HI-MTF SEGMENTO “ORDER DRIVEN”	il regolamento che disciplina la gestione del sistema multilaterale di negoziazione Hi-MTF SEGMENTO “ORDER DRIVEN” pubblicato sul sito www.himtf.com .
RETENTION	l'intervallo di tempo in cui il BENEFICIARIO si impegna a non effettuare operazioni di CESSIONE delle AZIONI o delle Unità ; tale intervallo di indisponibilità delle AZIONI o delle Unità è pari a un (1) anno dalla data di assegnazione delle azioni o di Attribuzione.
RISK APPETITE STATEMENT	la formalizzazione dei rischi più significativi – obiettivi, soglie di tolleranza e metriche gestionali – assunti dalla Banca per perseguire i propri obiettivi strategici (propensione al rischio).
SEVERANCE	l'importo aggiuntivo (alle indennità di legge e da contratto), concordato, entro i limiti indicati dalle POLITICHE DI REMUNERAZIONE , in sede di risoluzione anticipata consensuale del rapporto di lavoro dipendente.
STOCK GRANT	l'attribuzione gratuita di Azioni .
STRUMENTI FINANZIARI NON PARTECIPATIVI	Sono strumenti finanziari “virtuali”, ovvero che riflettono nel tempo il valore economico della società, e non richiedono una partecipazione al capitale.

UNITÀ	Indica un'unità rappresentativa del valore di una Azione che viene convertita in un premio in denaro secondo il prezzo della stessa ad una determinata data.
TUB	il Testo Unico Bancario (d.lgs n. 385/1993)
TUF	il Testo Unico della Finanza (d.lgs n. 58/1998)

4 Tavole sinottiche

4.1 Periodi del Piano 2022:

Piano di Compensi Periodi di osservazione		Attribuzione in Azioni/Unità del 50% dell'Incentivo 2022		Consegna	Retention
1° Periodo	01 01 – 31 12 2022	a pronti	25%	2023	1 anno
2° Periodo	01 01 – 31 12 2023	differita di anni 1	6,25%	2024	1 anno
3° Periodo	01 01 – 31 12 2024	differita di anni 1	6,25%	2025	1 anno
4° Periodo	01 01 – 31 12 2025	differita di anni 1	6,25%	2026	1 anno
5° Periodo	01 01 – 31 12 2026	differita di anni 1	6,25%	2027	1 anno

Sezione II. Il Piano di compensi basato su strumenti finanziari partecipativi

5 Oggetto del Piano

- 5.1 Oggetto del presente **PIANO** è l'**ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI** ai **BENEFICIARI** in subordine al raggiungimento degli obiettivi di **PERFORMANCE** e degli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA** come descritto al Paragrafo 15 coerentemente con le previsioni delle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**; sono ricompresi nel **PIANO** gli incentivi di **SEVERANCE** come disciplinati dalle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**.
- 5.2 Le **AZIONI** hanno regolare godimento. Il **BENEFICIARIO** assume i diritti amministrativi e patrimoniali delle **AZIONI** dalla data di **ATTRIBUZIONE** e con le limitazioni indicate in questo **REGOLAMENTO**.
- 5.3 Il **PIANO** rispetta l'informazione al mercato di cui all'art. 114-bis TUF.

6 Finalità del Piano

6.1 La **BANCA** attua il **PIANO** per:

- allineare gli interessi dei **BENEFICIARI** con quelli degli azionisti e depositanti attraverso la correlazione degli incentivi con il profilo economico-finanziario e di rischio della **BANCA** nel medio-lungo periodo;
- attrarre e fidelizzare professionalità qualificate attraverso un sistema retributivo allineato alle pratiche di mercato comparabile;
- negoziare operazioni straordinarie di riorganizzazione aziendale, minimizzare eventuali costi aziendali di vertenzialità in sede di risoluzione del rapporto di lavoro d’iniziativa Banca.

7 I Beneficiari del Piano

7.1 I **BENEFICIARI** del **PIANO** sono i soggetti identificati e definiti dalle Politiche di remunerazione ed incentivazione di **BPAA** e con incentivi (remunerazione variabile totale) annui assegnati superiori a € 50.000 e/o superiori ad un terzo della propria remunerazione totale annua.

7.2 La partecipazione al **PIANO** è ammessa, alle condizioni di questo **REGOLAMENTO**, per:

- i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, non in aspettativa, con la **BANCA**, ovvero
- gli incarichi esecutivi in seno al **CDA** della **BANCA** in essere nel 2022 e con i limiti indicati all’interno del presente Piano.

8 L’Attribuzione delle Azioni

8.1 L’assegnazione gratuita delle **AZIONI** del **PIANO** a ciascun **BENEFICIARIO** è subordinata al raggiungimento degli obiettivi di **PERFORMANCE** per l’esercizio 2022 nonché al rispetto, per i singoli **PERIODI** del **PIANO**, degli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA**, come indicato dalle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**. In particolare:

8.1.1 Sul piano soggettivo, l’**ATTRIBUZIONE** al **BENEFICIARIO** è parametrizzata al valore degli indici di risultato raggiunti in relazione agli obiettivi 2022.

La performance è misurata secondo il sistema di verifica applicato alla categoria di **PERSONALE** di appartenenza ed è constatata dal **CDA**, previo parere **CAI**, ad avvenuta approvazione del bilancio d’esercizio chiuso al 31.12.2022. Per maggiori riferimenti si rinvia al paragrafo 15.2.

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

Le condizioni di accesso al sistema incentivante sono constatate dal **CDA**, previo parere **CAI**, ad avvenuta approvazione del bilancio d’esercizio riferito al singolo **PERIODO** del **PIANO**, come indicato nella tavola sinottica al punto 4 del presente documento.

8.2 A queste condizioni, il 50% degli **INCENTIVI** 2022 è riconosciuto ai destinatari (Paragrafo 7) in **AZIONI**.

8.2.1 **L'ATTRIBUZIONE** assorbe il 50% dell'**INCENTIVO**, al netto della contribuzione di legge sul reddito delle persone fisiche a carico del **BENEFICIARIO**.

8.3 In presenza di un accordo individuale di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, **L'ATTRIBUZIONE** assorbe il 50% della **SEVERANCE**, al netto della tassazione separata applicabile ai trattamenti di fine rapporto a carico del **BENEFICIARIO**, con riconoscimento in **AZIONI** quando, su base annua, il soggetto è destinatario di una remunerazione variabile annua assegnata superiore a € 50.000 o che rappresenti più di un terzo della sua remunerazione totale annua.

9 Delibera di attribuzione e provvista delle Azioni

9.1 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 **HI-MTF** – segmento “order driven” 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.

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

9.3 Le **AZIONI** al servizio del **PIANO** sono reperite:

- a) dal Magazzino titoli, se costituito;
- b) in mancanza del Magazzino Titoli, su **HI-MTF** segmento “order driven” nel rispetto dei diritti dei partecipanti al mercato;
- c) se l'ordine di acquisto su **HI-MTF** resta ineseguito alla scadenza, tramite aumento capitale. In tale ipotesi la Banca si fa parte diligente per ottenere l'autorizzazione dell'Assemblea straordinaria che dovrà essere convocata con la prima Assemblea utile di approvazione bilancio.

10 L'informativa ai Beneficiari

10.1 **L'ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI** è comunicata a ciascun **BENEFICIARIO** entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio di ogni **PERIODO DEL PIANO 2022**, ovvero dalla stipulazione di un accordo di **SEVERANCE**.

10.2 La comunicazione è resa per iscritto, a firma della **BANCA**, e indica:

10.2.1 il prospetto riepilogativo degli obiettivi di **PERFORMANCE** legati al **PIANO 2022**, il meccanismo di collegamento degli **INCENTIVI** ai risultati attesi nonché agli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA** che devono essere assolti per ogni **PERIODO** ai fini del riconoscimento delle quote parti di **INCENTIVO** “a pronti” e differite.

- 10.2.2 l'importo erogato in denaro;
- 10.2.3 il numero delle **AZIONI** attribuite;
- 10.2.4 il periodo di **RETENTION**.

La comunicazione riporta il raccordo con eventuali altri periodi di performance che concorrono con il **PIANO 2022**.

11 La Consegna delle Azioni

- 11.1 Le **AZIONI** sono accreditate sul conto deposito titoli intestato al **BENEFICIARIO** presso **BPAA** entro 120 giorni dall'approvazione del bilancio relativo ai singoli Periodi del **PIANO 2022**, fatte salve le procedure di **VIGILANZA**.
- 11.2 Il deposito è soggetto ai vincoli di cui al paragrafo 12.

12 Retention e altri vincoli sulle Azioni

- 12.1 Le **AZIONI** sono soggette a impegno di **RETENTION** con indisponibilità pari a un (1) anno dalla data di assegnazione delle azioni.

Per le azioni da riconoscere in relazione all'esercizio 2022 unitamente alle **AZIONI** di uno o più **PERIODI** del **PIANO 2022**, l'intervallo di indisponibilità è pari a 1 anno a far tempo dalla delibera consiliare di accertamento della sussistenza degli indici patrimoniali e di liquidità **BANCA** necessari per accedere alle quote parte di incentivo differito rispettivamente per ogni periodo di differimento.

Per le **AZIONI** a servizio della **SEVERANCE** pattuita con accordo individuale di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, l'impegno di **RETENTION** ha durata annuale, per le **ATTRIBUZIONI** "a pronti" e dura 1 anno per le **ATTRIBUZIONI** "differite" per ogni periodo previsto dal presente Piano.

- 12.2 Nel periodo di **RETENTION**, al **BENEFICIARIO** non è consentito effettuare, a valere sulle **AZIONI**, alcuna operazione di **CESSIONE**. Il vincolo di indisponibilità permane anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente per dimissioni, pensionamento o licenziamento ovvero di cessazione del mandato in seno al **CDA** nel corso del periodo di **RETENTION**, mentre viene meno in caso di morte del **BENEFICIARIO** o di **INVALIDITÀ PERMANENTE**.
Sono fatti salvi tutti gli altri diritti del **BENEFICIARIO** a valere sulle **AZIONI**.
- 12.3 I dividendi e gli interessi che maturano durante l'intervallo di **RETENTION** sono accreditati sul conto deposito indicato al paragrafo 11 e non possono essere corrisposti al **BENEFICIARIO**.

- 12.4 Al termine del periodo di **RETENTION**, le **AZIONI** saranno liberamente trasferibili e i relativi dividendi e interessi maturati durante l'intervallo di **RETENTION** saranno corrisposti al **BENEFICIARIO**.
- 12.5 **BPAA** si riserva di subordinare le **AZIONI** ad altre modalità necessarie al fine di ottimizzare le ricadute contributive, fiscali o finanziarie derivanti alla **BANCA** dal **PIANO** ai sensi della normativa di volta in volta applicabile.

13 Limitazione al trasferimento del diritto di ricevere gratuitamente le Azioni

- 13.1 Il diritto all'**ATTRIBUZIONE** delle **AZIONI** è personale, nominativo, intrasferibile e non negoziabile con eccezione del trasferimento mortis causa. La **CESSIONE** delle **AZIONI** durante il periodo di **RETENTION** è inefficace nei confronti della **BANCA**.
- 13.2 Rimane valido il divieto di copertura personale (Divieto di Hedging strategy) ai sensi del paragrafo 5 delle Politiche di Remunerazione

14 Obiettivi di performance legati al Piano e verifica dei risultati

14.1 L'attribuzione gratuita delle **AZIONI** presuppone

- il raggiungimento degli obiettivi di performance 2022;
- il conseguimento degli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA**, che costituiscono la condizione per liberare il 50% dell'incentivo a pronti nel 2022
- 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 4, che costituiscono la condizione per liberare le quote differite del presente Piano

L'attribuzione in **AZIONI** riguarda il 50% dell'incentivo tempo per tempo liberato;

14.2 Gli obiettivi di performance:

Gli **INCENTIVI** sono collegati ai risultati effettivamente conseguiti rispetto agli obiettivi globale **BANCA** (obiettivi quantitativi) e/o dell'unità organizzativa presieduta (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 2022.

In sede di assegnazione la somma degli obiettivi, pesati per rilevanza, è pari a 1.

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

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

contenzioso attivo e passivo, di controllo di qualità sui processi di informativa amministrativo-finanziaria al mercato, ecc.

14.2.2 Parametri di valutazione 2022

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

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

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

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

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

14.3 Le condizioni di accesso agli incentivi

Gli **INCENTIVI** sono liberati solo se, per l’intero Periodo del Piano 2022, sono raggiunti gli indici economico finanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA**, rappresentati da

- Utile netto d’esercizio al netto delle remunerazioni variabili (esprime la redditività),
- NPL Ratio lordo,
- Total Capital Ratio (esprime la solidità patrimoniale),
- Liquidity Coverage Ratio (esprime la resilienza al rischio di liquidità).

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

- a) per il Personale appartenente alla categoria del Personale più rilevante ad eccezione dei soggetti espressamente indicati nelle vigenti Politiche di Remunerazione:

Utile netto d'esercizio al netto delle remunerazioni variabili	Maggiore di 5 Milioni di euro
NPL Ratio lordo	Maggiore della soglia stabilita nel piano di risanamento maggiorata di 100 punti base
TCR	Maggiore di OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 50 punti base
LCR	Maggiore al minimo regolamentare maggiorato di 1000 punti base

- b) per i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, per il Responsabile della Funzione Risorse Umane e per il Responsabile dell'Area Amministrazione e bilancio come individuati nelle vigenti Politiche di Remunerazione:

NPL Ratio lordo	Maggiore della soglia stabilita nel piano di risanamento maggiorata di 100 punti base
TCR	Maggiore di OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 50 punti base
LCR	Maggiore al minimo regolamentare maggiorato di 1000 punti base

- c) per il restante Personale:

Utile netto d'esercizio al netto delle remunerazioni variabili	Maggiore di 3 Milioni di euro
TCR	Maggiore di OCR (Overall Capital Requirement)
LCR	Maggiore al minimo regolamentare maggiorato di 1000 punti base

La verifica di conseguimento dei target è effettuata dal Consiglio di amministrazione, previo parere del Comitato Amministratori indipendenti. Qualora, per il periodo in cui si riferisce l'attribuzione, anche solo un target non sia rispettato, la Banca si riserva di sottoporre l'applicazione del **PIANO** ai sensi del paragrafo 5 delle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**.

15 Eventi particolari in corso di validità del Piano

- 15.1 Al ricorrere di eventi particolari in corso di validità del **PIANO**, i rapporti tra **BPAA** e **BENEFICIARIO** sono regolati come segue:

- 15.1.1 Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente per dimissioni senza diritto al trattamento di quiescenza o di invalidità permanente ovvero per licenziamento, con effetto nel 1° **PERIODO**, non maturano i requisiti per partecipare al **PIANO** salvo il Consiglio di amministrazione, previo parere del Comitato Amministratori indipendenti, deliberi diversamente con adeguata motivazione.

Nelle medesime fattispecie di cessazione in un **PERIODO** successivo al primo, la partecipazione al **PIANO** è conservata alle condizioni delle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**.

- 15.1.2 In caso di risoluzione anticipata consensuale del rapporto di lavoro dipendente, la pattuizione di **SEVERANCE** interrompe il **PIANO**, assorbendone gli effetti. Il **BENEFICIARIO** non avrà diritto ad alcuna integrazione a qualsivoglia titolo in relazione alla decadenza del **PIANO**.
- 15.1.3 Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente con diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, anzianità o invalidità permanente, con effetto nel 1° **PERIODO**, la partecipazione al Piano è conservata con *Attribuzione pro rata temporis* (in dodicesimi di anno per ogni mese intero di servizio), basata sulla valutazione del grado di raggiungimento, alla data di cessazione dal servizio, degli obiettivi di Performance (paragrafo 8.1.1) e fatte salve le condizioni di accesso al sistema incentivante (paragrafo 8.1.2). Per la medesima fattispecie di cessazione in un **PERIODO** successivo al primo, la partecipazione al **PIANO** è conservata alle condizioni delle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**.
- 15.1.4 Nel caso di cessazione dall'incarico esecutivo nel Consiglio di amministrazione, si applicano le previsioni, con gli adattamenti del caso, di cui al paragrafo 16.1.3.
- 15.1.5 In caso di decesso del **BENEFICIARIO**, gli eredi mantengono il diritto all'Attribuzione; si applicano i paragrafi 16.1.3 ovvero 16.1.4.
- 15.1.6 Qualora il rapporto di lavoro dipendente sia ceduto da **BPAA** a una società del Gruppo Banca Popolare dell'Alto Adige, se costituito, ovvero qualora il rapporto di lavoro dipendente cessi con la **BANCA** e sia contestualmente avviato con una società del Gruppo, i diritti attribuiti dal **PIANO** sono conservati con i necessari adattamenti.
- 15.2 Alle **AZIONI** attribuite secondo le regole del paragrafo 16.1 si applicano le disposizioni dei paragrafi 12, 13 e 14, fatta eccezione per i casi di invalidità permanente e decesso per i quali non operano i vincoli di **RETENTION**.

Sezione III. Il Piano di compensi di strumenti finanziari non partecipativi

16 I Beneficiari del Piano

- 16.1 I Beneficiari del Piano sono i soggetti identificati e definiti dalle Politiche di remunerazione ed incentivazione di BPAA come Personale più Rilevante non Apicale e con incentivi (remunerazione variabile totale) annui assegnati superiori a € 50.000 e/o superiori ad un terzo della propria remunerazione totale annua.

La partecipazione al Piano è ammessa, alle condizioni di questo Regolamento, per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, non in aspettativa, con la Banca.

Il Consiglio di Amministrazione invierà, entro 60 giorni dalla data di approvazione del bilancio di esercizio 2022, la comunicazione della Banca al Beneficiario contenente, fra

l'altro, (i) l'importo del Bonus in denaro; (ii) il numero delle Unità (o frazioni di esse) attribuite; (iii) il periodo di Retention.

Si segnala che lo schema di incentivazione previsto dal Piano è il medesimo per tutti i Beneficiari, differenziandosi esclusivamente per il numero di Unità (o frazioni di esse) attribuite e che risulterà crescente in relazione al ruolo ricoperto, alle responsabilità assegnate e alla strategicità della risorsa ai sensi della vigente edizione delle Politiche di Remunerazione di Banca Popolare dell'Alto Adige.

- 16.2 L'adozione del Piano è finalizzata all'adeguamento delle modalità di erogazione dei bonus variabili di risultato (incentivi) riferiti all'esercizio 2022 ai sensi della normativa applicabile vigente.

Il Piano costituisce, altresì, uno degli strumenti mediante il quale si intende coinvolgere i soggetti che rivestono un ruolo centrale nel raggiungimento dei risultati di andamento gestionale della Società, al fine di rafforzarne la fidelizzazione, garantendo al tempo stesso l'allineamento con gli interessi degli azionisti, la diffusione di una cultura di creazione del valore, nella prospettiva di sviluppare la fiducia nella crescita della Società.

17 Iter di approvazione e tempistica di attribuzione delle Unità

- 17.1 Nel mese di febbraio 2022, la Funzione Risorse Umane, con il supporto delle Funzioni aziendali di controllo e la funzione Affari Legali e societari ha predisposto il Piano, sottoponendone i contenuti all'attenzione del CAI.

In data 1° marzo 2022, il CAI ha esaminato le linee guida del Piano e del relativo Regolamento, esprimendo parere favorevole circa l'adozione dello stesso.

Nella riunione in data 4 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, inter alia, di proporre all'assemblea degli azionisti della Società di:

- approvare l'adozione del piano di incentivazione basato su strumenti finanziari non partecipativi (il "Piano di compensi basato su strumenti finanziari non partecipativi di Banca Popolare dell'Alto Adige – edizione 2022") rivolto ai Beneficiari (come ivi definiti) (con l'astensione, di volta in volta, degli eventuali interessati) in un'ottica di creazione di valore, in conformità al regolamento allegato al presente verbale;
- conferire al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di sub-delega, ogni più ampio potere necessario o opportuno per dare completa e integrale attuazione al Piano, provvedere alla redazione e/o alla finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione allo stesso, ai sensi delle applicabili disposizioni legislative e regolamentari, nonché, in generale, all'esecuzione delle presenti delibere.

- 17.2 L'amministrazione del Piano è demandata al Consiglio di Amministrazione, che si avvarrà delle funzioni aziendali per gli aspetti di loro competenza e potrà anche delegare, con facoltà di subdelega, i propri poteri ad altri consiglieri, ovvero al Direttore Generale. Il Piano prevede che al Consiglio di Amministrazione siano attribuiti tutti i poteri per dare attuazione allo stesso, ivi compreso, a titolo esemplificativo, il potere di individuare i Beneficiari, anche tra i propri componenti e il potere di modificare e adeguare il Piano, nei termini indicati nel presente Regolamento.

- 17.3. In caso di operazioni straordinarie sul capitale della Società non disciplinate dal Regolamento (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, scissioni, riduzioni

del capitale per perdite mediante annullamento di Azioni, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di Azioni ovvero di modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sulle Unità, sulle Azioni o sul Piano), il Consiglio di Amministrazione apporterà al Regolamento, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea degli Azionisti, tutte le modificazioni e integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

In caso di delisting delle Azioni, ovvero di cambio di controllo della Società (anche a seguito di un'offerta pubblica di acquisto e/o di scambio), i Beneficiari avranno diritto a percepire la porzione di Bonus attribuito (anche ove non ancora maturato). A tal fine la Società invierà ai Beneficiari una comunicazione con indicazione delle modalità e delle tempistiche di erogazione, quest'ultimo comunque di durata non inferiore a 10 Giorni Lavorativi dalla data di invio della stessa da parte della Società ai Beneficiari, restando inteso che, salvo diversa indicazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

18 Caratteristiche delle Unità attribuite

18.1 Il Piano prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari delle Unità (o frazioni di esse) ai termini e alle condizioni previste dal Regolamento per la corresponsione del Bonus.

L'attribuzione gratuita delle Unità (o frazioni di esse) presuppone:

- il raggiungimento degli obiettivi di performance 2022;
- il conseguimento degli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità Banca, che costituiscono la condizione per liberare il 50% dell'incentivo a pronti nel 2022;
- 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 4, che costituiscono la condizione per liberare le quote differite del presente Piano;
- 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 2022.

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:

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

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:

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

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

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

La verifica del raggiungimento degli obiettivi per il Personale più Rilevante non Apicale è constatata dal Consiglio di amministrazione con parere del CAI. Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della verifica circa la corretta attuazione delle Politiche di Remunerazione.

Gli Incentivi sono liberati solo se, per l’intero Periodo del Piano 2022, sono raggiunti gli indici economico finanziari, patrimoniali e di liquidità Banca, rappresentati da

- utile netto d’esercizio al netto delle remunerazioni variabili (esprime la redditività);
- NPL Ratio lordo;
- Total Capital Ratio (esprime la solidità patrimoniale);
- Liquidity Coverage Ratio (esprime la resilienza al rischio di liquidità).

Rilevano i seguenti target di performance globale della Banca:

- a) per il Personale appartenente alla categoria del Personale più Rilevante non Apicale a eccezione dei soggetti espressamente indicati nelle vigenti Politiche di Remunerazione

Utile netto d’esercizio al netto delle remunerazioni variabili	Maggiore di 5 Milioni di euro
NPL Ratio lordo	Maggiore della soglia stabilita nel piano di risanamento maggiorata di 100 punti base
TCR	Maggiore di OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 50 punti base
LCR	Maggiore al minimo regolamentare maggiorato di 1000 punti base

- b) per i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, per il Responsabile della Funzione Risorse Umane e per il Responsabile dell'Area Amministrazione e bilancio come individuati nelle vigenti Politiche di Remunerazione

NPL Ratio lordo	Maggiore della soglia stabilita nel piano di risanamento maggiorata di 100 punti base
TCR	Maggiore di OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 50 punti base
LCR	Maggiore al minimo regolamentare maggiorato di 1000 punti base

- c) per il restante personale:

Utile netto d'esercizio al netto delle remunerazioni variabili	Maggiore di 3 Milioni di euro
TCR	Maggiore di OCR (Overall Capital Requirement)
LCR	Maggiore al minimo regolamentare maggiorato di 1000 punti base

La verifica di conseguimento dei target è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del CAI. Qualora, durante il Periodo, anche solo un target non sia rispettato, la Banca si riserva di sottoporre l'applicazione del Piano ai sensi della vigente edizione delle Politiche di Remunerazione.

Al termine dell'iter di verifica del raggiungimento effettivo dei risultati le Unità (o frazioni di esse) saranno attribuite ai Beneficiari a titolo personale e non potranno essere trasferite per atto tra vivi né assoggettate a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo.

Trattandosi di un piano di strumenti finanziari non partecipativi, il Piano non prevede l'assegnazione o l'acquisto di Azioni da parte della Società. Per l'attuazione del Piano è prevista, invece, l'attribuzione ai Beneficiari di Unità (o frazioni di esse) che determinano, ai termini e alle condizioni previste dal Regolamento, l'insorgere in capo al Beneficiario del diritto alla corresponsione, volta per volta, di parte del Bonus.

19 Modalità e termini di assegnazione delle Unità

- 19.1 Al raggiungimento degli Obiettivi, ai Beneficiari verrà attribuito un numero di Unità (o frazioni di esse) calcolato secondo la seguente formula:

$$n. \text{ Unità} = \frac{\text{Bonus}}{\text{Prezzo di Attribuzione}^1}$$

¹ Con riferimento al Prezzo di Attribuzione si indica il prezzo, determinato dal Consiglio di Amministrazione, risultante dalla media ponderata dei prezzi di esecuzione delle Azioni su mercato HI-MTF segmento "order driven" negli ultimi 30 giorni che precedono l'Attribuzione, ovvero al prezzo di riferimento in vigore, quando, negli ultimi 30 giorni che precedono l'Attribuzione, non risulti formato alcun prezzo di esecuzione.

In occasione di ciascuna Attribuzione delle Unità (o frazioni di esse) previste dal Piano, la Società invierà ai Beneficiari la comunicazione di Attribuzione corredata dal Regolamento oltre che da eventuali istruzioni correlate alla gestione del Piano.

L'Attribuzione delle Unità è comunicata a ciascun Beneficiario entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2022, ovvero dalla stipulazione di un accordo di Severance.

La comunicazione è resa per iscritto, a firma della Banca, e indica:

- il prospetto riepilogativo degli obiettivi di performance legati al piano 2022;
- il meccanismo di collegamento degli incentivi ai risultati attesi nonché agli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità della Banca che devono essere assolti per ogni periodo ai fini del riconoscimento delle Unità;
- l'importo erogato in denaro;
- il numero delle Unità attribuite ed il valore equivalente;
- il periodo di Retention.

La comunicazione riporta il raccordo con eventuali altri periodi di performance che concorrono con il Piano.

- 19.2 Non è previsto un numero massimo di Unità da assegnare, dal momento che questo dipende dal prezzo di riferimento delle Azioni (calcolato secondo le modalità descritte in precedenza).
- 19.3 La durata del Piano coincide con la corresponsione dell'ultima quota differita del Bonus.
- 19.4 Al termine del periodo di differimento di ogni Unità (o frazioni di esse) maturata, al Beneficiario verrà corrisposto il valore in denaro derivante dalla conversione del numero di Unità attribuite, attraverso la seguente formula:

$$\text{Bonus} = n^{\circ}\text{Unità} \times \text{Prezzo di Liquidazione}^2$$

Le Unità sono soggette a impegno di Retention con indisponibilità pari a un (1) anno dalla data di Liquidazione delle stesse.

- 19.5 Il diritto all'Attribuzione delle Unità (o frazioni di esse) è personale, nominativo, intrasferibile e non negoziabile con eccezione del trasferimento *mortis causa*. La cessione delle Unità durante il periodo di Retention è inefficace nei confronti della Banca.

Rimane valido il divieto di copertura personale (Divieto di *Hedging strategy*) ai sensi della vigente edizione delle Politiche di Remunerazione.

² Con riferimento al Prezzo di Liquidazione si indica il prezzo, determinato dal Consiglio di Amministrazione, risultante dalla media ponderata dei prezzi di esecuzione delle Azioni su mercato HI-MTF segmento "order driven" negli ultimi 30 giorni che precedono la Liquidazione, ovvero al prezzo di riferimento in vigore, quando, negli ultimi 30 giorni che precedono la Liquidazione, non risulti formato alcun prezzo di esecuzione.

- 19.6 Fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, successivamente all'erogazione del Bonus, la Società si riserva il diritto, entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislative e indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro dipendente sia ancora in essere o cessato, di chiedere al Beneficiario la restituzione del Bonus già erogato (c.d. "claw-back" come indicato dalla vigente edizione delle Politiche di Remunerazione).

Sezione IV. Aspetti amministrativi

20 Gestione e amministrazione del Piano

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

21 Costi di realizzazione e gestione del Piano

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

22 Regime fiscale

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

23 Effetti del Piano sul rapporto di lavoro dipendente

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

24 Comunicazioni

- 24.1 Le comunicazioni tra Banca Popolare dell'Alto Adige e il **BENEFICIARIO** o gli aventi causa, relative a questo **REGOLAMENTO**, devono essere fatte per iscritto a mezzo PEC ovvero a mezzo lettera raccomandata AR, ovvero raccomandata a mano con firma del destinatario per ricevuta; le comunicazioni si intendono validamente effettuate alla data di ricevimento da parte del destinatario.

- 24.2 Le comunicazioni e i documenti previsti da questo **REGOLAMENTO** devono essere inviati
- **al destinatario Banca:** a segreteria@pec.volksbank.it oppure a Banca Popolare dell'Alto Adige - 39100 Bolzano, via del Macello 55.
 - **al destinatario Beneficiario:** all'indirizzo registrato dalla Banca ai fini del rapporto di lavoro.

25 Privacy

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

26 Legge applicabile e foro competente

- 26.1 Questo **REGOLAMENTO** è sottoposto alla legge italiana.
- 26.2 Per ogni controversia relativa al presente **PIANO**, Foro esclusivamente competente sarà quello nella cui giurisdizione si trova la sede legale di Banca Popolare dell'Alto Adige.

27 Accettazione del Regolamento

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

28 Allegati

- 28.1 I seguenti documenti formano parte integrante di questo **REGOLAMENTO**:
- 28.1.1 Le Politiche di remunerazione di Banca Popolare dell'Alto Adige, deliberate dal CDA del 04.03.2022 e approvate dall'Assemblea soci del 31.03.2022 (pubblicate sul sito www.volksbank.it).
 - 28.1.2 La Policy di severance operante per il **PERSONALE PIÙ RILEVANTE** di Banca Popolare dell'Alto Adige.
 - 28.1.3 Il Regolamento **Hi-MTF SEGMENTO "ORDER DRIVEN"** (pubblicato sul sito www.himtf.com).

per ricevuta e accettazione:

Nome, cognome – legame con BPAA

Luogo, data e firma

Il **BENEFICIARIO** autorizza Banca Popolare dell'Alto Adige e tutti i soggetti coinvolti nella gestione del **PIANO DI COMPENSI BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI – EDIZIONE 2022** all'utilizzo dei propri dati personali, per le finalità del **PIANO**, in conformità al Regolamento (UE) 2016/679.

Luogo, data e firma

Informativa privacy

Banca Popolare dell'Alto Adige Spa (" **Titolare** " del trattamento) La informa che i dati personali da Lei forniti saranno trattati ai soli fini di consentire la gestione del Piano di Compensi basato su Strumenti Finanziari – edizione 2022 e gli adempimenti di legge che ne conseguono. In assenza dei dati richiesti non sarà possibile gestire il Piano.

I Suoi dati saranno raccolti su supporti cartacei e informatici e trattati con modalità strettamente correlate alle finalità sopra indicate e comunque nel rispetto delle disposizioni previste; essi potranno essere comunicati a terzi, operanti sotto responsabilità del Titolare, solo ed in quanto incaricati per la gestione amministrativa del Compensi basato su Strumenti Finanziari – edizione 2022.

Maggiori informazioni in merito al trattamento ed alla protezione dei dati personali sono disponibili alla pagina "Privacy" sul sito www.volksbank.it. Sono fatti salvi i Suoi diritti di cui agli articoli dal n. 15 al n. 22 del Regolamento (UE) 2016/679, che Lei potrà esercitare in qualsiasi momento, a Sua scelta, tramite una delle seguenti modalità:

- raccomandata AR: Banca Popolare dell'Alto Adige - via del Macello 55, 39100 Bolzano (BZ);
- e-mail: dpo@volksbank.it;
- posta elettronica certificata: compliance@pec.volksbank.it;
- telefono: 0471 996 111.

Titolare del trattamento è Banca Popolare dell'Alto Adige Spa, con sede in Bolzano, Via del Macello 55, telefono 0471 996 111. Responsabile in relazione all'esercizio dei diritti dell'interessato è il Responsabile della protezione dei dati di Banca Popolare dell'Alto Adige Spa – DPO (Data Protection Officer), raggiungibile attraverso le modalità sopra indicate.

Banca Popolare dell'Alto Adige S.p.A. - Volksbank

Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo

Struttura, obiettivi e strumenti

Edizione 2022

Assemblea Ordinaria dei Soci 31.03.2022

www.volksbank.it

EXECUTIVE SUMMARY

L'edizione 2022 delle Politiche di remunerazione ed incentivazione è stata strutturata – in continuità all'approccio prudenziale adottato da BPAA già nel 2021 – attraverso un rigoroso processo di governance che ha coinvolto principalmente:

- il Consiglio di amministrazione;
- il Comitato amministratori indipendenti (CAI);
- La Funzione Risorse Umane;
- I responsabili delle Funzioni aziendali di controllo;

con l'obiettivo di adattare ulteriormente i meccanismi incentivanti previsti dalle Politiche alla realtà peculiare di Banca Popolare dell'Alto Adige.

In tale contesto, il CAI con il supporto della Funzione Risorse Umane, ha tenuto in considerazione le esigenze particolari di tutti i collaboratori interni dell'Istituto e ha strutturato la proposta di Politiche attraverso l'analisi e l'utilizzo di strumenti differenziati per le varie categorie di personale.

Le principali modifiche consolidano le previsioni della CRD V, recepita dal Regolatore italiano attraverso il 37° aggiornamento della Circolare 285/2013 (BI) del 24 novembre 2021, già in gran parte adottate prudenzialmente dalla Banca nel corso dell'anno precedente.

In particolare, i principali elementi di novità sono stati:

- L'orientamento delle Politiche di remunerazione in ottica di risultati sostenibili nel lungo periodo;
- La riclassificazione del personale più rilevante in "personale più rilevante apicale" (a cui si applicano meccanismi più stringenti) e "restante personale più rilevante";
- L'introduzione di strumenti finanziari specifici per diverse categorie di personale più rilevante, in ragione dell'impatto sul profilo di rischio degli stessi
- La previsione di un'analisi periodica in materia di gender neutrality del sistema retributivo (paragrafo 4 del presente documento e Dichiarazione non Finanziaria).

Con riferimento al primo punto, per il personale più rilevante è previsto che, in caso di superamento della soglia di materialità, il 50% della componente variabile della remunerazione sia erogata a quote costanti in 4 anni, previo soddisfacimento dei requisiti patrimoniali per ogni periodo.

Riguardo al secondo e al terzo punto, a seconda dell'impatto sul profilo di rischio del Personale più rilevante (Apicale e non) BPAA prevede l'erogazione della componente variabile sia up front che differita, in misura non inferiore al 50% in strumenti finanziari:

- Per il personale più rilevante apicale azioni ordinarie di Banca Popolare dell'Alto Adige;
- Per il restante personale più rilevante strumenti finanziari non partecipativi volti a riflettere il valore economico della Banca nel tempo.

Parallelamente a queste attività, la BPAA ha rafforzato i propri meccanismi di aggiustamento ex ante della remunerazione variabile, mediante l'identificazione di una pluralità di indicatori finanziari allo scopo di meglio legarli all'impatto delle singole categorie sul profilo di rischio della Banca, dall'altro di assicurare la massima coerenza con gli indicatori fissati nel piano industriale di cui la presente politica si pone al servizio:

- Per tutto il personale più rilevante, esclusi i soggetti espressamente indicati in normativa, BPAA ha stabilito i seguenti indicatori di ingresso al sistema incentivante:

Indicatori di profilo economico finanziario	utile netto d'esercizio (voce di conto economico 300) al netto delle remunerazioni variabili
Indicatore di qualità del credito	NPL Ratio lordo
Indicatori del profilo di rischio	Total Capital Ratio (TCR)
	Liquidity Coverage Ratio (LCR)

- per il personale diverso da quello più rilevante, in conformità ai Contratti Integrativi aziendali, il meccanismo di accesso al sistema di remunerazione variabile è identificato nei seguenti indicatori:

Indicatori di profilo economico finanziario	utile netto d'esercizio (voce di conto economico 300) al netto delle remunerazioni variabili
Indicatori del profilo di rischio	Total Capital Ratio (TCR)
	Liquidity Coverage Ratio (LCR)

Le soglie di attivazione sono riviste di anno in anno e sono state quantificate in maniera più sfidante per la categoria dei soggetti appartenenti al Perimetro del personale più Rilevante.

In sede di definizione degli obiettivi il quadro attualmente vigente è stato rafforzato mediante una ricalibratura generale, anche in questo caso per assicurare la massima coerenza con il Piano, per rafforzare il legame fra la performance e la crescita sostenibile individuata quale contesto di riferimento per tutta la Politica. In ogni caso, al Direttore Generale, ovvero ai Direttori di Direzione Centrale vengono assegnati obiettivi che esprimono livello di rischiosità della Banca, pesati in misura non inferiore al 50% del peso complessivo degli obiettivi di appartenenza.

Anche quest'anno il processo di governance si è svolto secondo i dettami dalla normativa regolamentare: in tale ambito, la Funzione Risorse Umane ha avviato il processo di revisione con il supporto di una società di consulenza, coinvolgendo le figure aziendali più direttamente interessate – ed in particolare la funzione Compliance e il Risk Management – per assicurare da un lato la loro aderenza alla normativa regolamentare, dall'altro una coerenza col profilo di rischio della Banca.

In tale contesto, la Funzione HR ha periodicamente informato il Comitato amministratori indipendenti, e in primis il suo Presidente, dal quale ha avuto puntuali raccomandazioni ed indicazioni. Il Documento è stato anche presentato al Comitato Rischi e il CAI ha espresso il proprio parere definitivo sul documento delle Politiche che sono state portate all'approvazione del Consiglio di amministrazione della Banca in vista dell'esame definitivo all'Assemblea della Società del 31/03/2022.

Indice

1	Principi e Obiettivi delle Politiche di remunerazione	5
2	Contesto normativo di riferimento e ambito di applicazione.....	6
3	La Governance delle Politiche e il ruolo del Comitato amministratori indipendenti	8
4	Gender Neutrality del sistema retributivo	11
5	Il Processo di identificazione del Personale più Rilevante	11
5.1	Il Perimetro del Personale più Rilevante.....	13
5.2	Esiti del Processo di esclusione	15
6	Elementi della Politica di Remunerazione e Incentivazione.....	15
6.1	Caratteristiche della Componente fissa della remunerazione	17
6.2	Caratteristiche del sistema di remunerazione variabile.....	19
7	La remunerazione variabile del Personale più Rilevante	22
8	La Remunerazione variabile delle Funzioni Aziendali di Controllo e della Funzione Risorse Umane appartenenti alla categoria del Personale più Rilevante	30
9	La Remunerazione variabile del personale Dipendente non appartenente alla categoria del Personale più rilevante.....	32
10	La remunerazione di Particolari Categorie di Personale.....	33
10.1	La Remunerazione del Personale più rilevante appartenente alla Rete Commerciale	34
11	Trattamento previsto in caso di scioglimento anticipato del mandato o di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.....	35
12	Benefici pensionistici discrezionali	36
13	Obblighi di informativa e disposizioni finali	36
	ALLEGATO 1: LE POLITICHE DI SEVERANCE	37

1 Principi e Obiettivi delle Politiche di remunerazione

Il profilo della Banca e il perimetro di rilevanza normativa

Banca Popolare dell'Alto Adige Società per azioni ("BPAA", "Banca" e "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 2021 BPAA opera nel Nordest con una rete distributiva grande 167 sportelli integrati in un sistema evoluto omnicanale di fruizione dei servizi Volksbank.

BPAA è emittente di strumenti finanziari diffusi fra il pubblico in misura rilevante, scambiati sul sistema multilaterale di negoziazione Hi-MTF.

BPAA è costituita in Gruppo bancario con la controllata Voba CB Srl, una società veicolo per l'attività di funding in obbligazioni bancarie garantite (Legge n. 130/1999).

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 della gestione e di un Collegio sindacale che assolve la Funzione di controllo; il presidio delle attività correnti è esercitato dal Direttore generale.

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 dalle Disposizioni di vigilanza, Circolare 285/2013, Parte Prima – IV.2.

Gli obiettivi delle Politiche

Le Politiche di remunerazione e incentivazione rappresentano uno strumento fondamentale per il perseguimento di obiettivi sostenibili nel medio lungo periodo in un'ottica di rispetto delle regole che assicurano un corretto controllo dei rischi aziendali, attuali e prospettici, e il mantenimento di adeguati livelli di liquidità e di patrimonializzazione.

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione contribuiscono a favorire il buon governo e la competitività della Banca. In particolare, gli incentivi riconosciuti al "Personale più rilevante" devono essere collegati alla performance (globale Banca - dell'area presidiata - di apporto manageriale), devono essere 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; essi devono tenere inoltre conto del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività della Banca ed essere strutturati in modo da non confliggere con l'interesse di lungo periodo della Banca.

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

Anche con l'obiettivo di assicurare l'allineamento *pay for performance* e incentivare il conseguimento degli sfidanti obiettivi fissati dal Piano Industriale, con cadenza annuale, BPAA si propone di allineare gli elementi principali delle Politiche di remunerazione al mercato di riferimento, identificato da un *Peer Group* composto da istituti comparabili con la Banca per le dimensioni organizzativa e patrimoniale dell'Istituto stesso.

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 nell'Istituto.

2 Contesto normativo di riferimento e ambito di applicazione

La circolare
285/2013 di
Banca d'Italia

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).

In particolare, dal 25° aggiornamento della Circolare (del 10/2018) il quadro regolamentare italiano recepisce anche gli orientamenti EBA e FSB, quest'ultimi ulteriormente rafforzati dal 37° aggiornamento (del 12/2021).

Gli elementi di
novità normativa

Il 37° aggiornamento della Circolare 285, in vigore dal 10 dicembre 2021, ha introdotto ulteriori elementi di novità rispetto alla precedente versione della normativa, che impattano in modo significativo su alcuni elementi delle Politiche di remunerazione del settore bancario, ovvero:

- **Proporzionalità** ove si prevede una diversa classificazione dei gruppi bancari riducendo le attuali tre categorie di Istituti in due; - "Banche di minori dimensioni o complessità operativa"¹ e "le Banche diverse da istituti di minori dimensioni o complessità operativa"
- **Identificazione del personale più rilevante** attraverso criteri per l'identificazione del PPR, da integrare con i criteri quali – quantitativi pubblicati nel nuovo Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione Europea
- **Nuove soglie di differimento e materialità**
- **Gender Neutral Remuneration Policy** con la previsione secondo cui le Politiche di remunerazione devono essere neutrali rispetto al genere del personale presente nell'Istituto.

Già nel 2020 Banca Popolare dell'Alto Adige ha avviato un processo di adeguamento alle medesime disposizioni, concluso con la pubblicazione delle presenti Politiche.

Le altre fonti
normative

Vengono in rilievo inoltre:

- la comunicazione congiunta Banca d'Italia-Consob riguardante "L'attuazione degli orientamenti emanati dall'ESMA", finalizzati a promuovere una maggiore coerenza nell'interpretazione e negli adempimenti degli obblighi vigenti riguardanti i conflitti di interesse ai sensi della direttiva MiFID in materia di retribuzione pubblicata il 29 gennaio 2014;
- il Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) che tratta i requisiti prudenziali che devono essere rispettati dalle banche, integrato dal Regolamento di esecuzione (UE) n. 637, adottato il 15 marzo 2021 ai sensi dell'articolo 434 bis del CRR su proposta dell'EBA, che integra il Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di attuazione relative alla

¹ le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro.

pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, del CRR (in particolare, articolo 17 e allegati XXXIII e XXXIV del Regolamento di esecuzione)

- Il Regolamento delegato (UE) n. 527, adottato il 12 marzo 2014 ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD su proposta dell'EBA, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;
- Linee guida EBA e FSB rispettivamente "su sane e prudenti Politiche di remunerazione" e "Principles for sound compensation practices e Implementation standards";
- Regolamento delegato (UE) n. 923, adottato il 25 marzo 2021 ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD su proposta dell'EBA, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92(3) della CRD;
- "le raccomandazioni per la segnalazione dei dati sulla remunerazione per affrontare il rischio di comportamenti scorretti" pubblicate dal *Financial Stability Board* il 23 novembre 2018 e rivolte alle autorità nazionali di vigilanza competenti.
- 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");
- art. 125-ter del TUF (Testo Unico della Finanza).

Nuovo principio di proporzionalità

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.

Si evidenzia inoltre che i sopracitati criteri di proporzionalità si applicano esclusivamente per le politiche e prassi di remunerazione.

Ambito di applicazione

Le Politiche di remunerazione di Banca Popolare dell'Alto Adige sono destinate alle seguenti categorie di Personale di BPAA:

- Personale più rilevante apicale, ovvero i componenti dell'Alta Dirigenza a cui BPAA mira a promuovere l'allineamento dei risultati rispetto agli interessi degli azionisti nel lungo periodo;
- Personale più rilevante non apicale, ovvero il perimetro di popolazione cui sono applicate regole di governo della remunerazione più stringenti poiché per ruolo o attività professionale o strutturazione degli incentivi, ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca;

- Il restante personale dipendente, che non rientra nella categoria del Personale più rilevante;
- I collaboratori esterni.

La società controllata di Gruppo bancario Voba CB Srl è priva di struttura operativa interna; le cariche di amministratore Cda non sono remunerate.

3 La Governance delle Politiche e il ruolo del Comitato amministratori indipendenti

Il ruolo dei
soggetti coinvolti

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.

A tale fine, i soggetti coinvolti sono i seguenti:

L'Assemblea dei soci

- approva le Politiche di remunerazione 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. L'approvazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere la consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi e benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto;
- approva i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- determina 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;
- Solo se previsto dallo Statuto sociale, in sede di approvazione delle Politiche di remunerazione, l'Assemblea 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.

Il Consiglio di amministrazione

- è responsabile della corretta attuazione delle Politiche di remunerazione; in particolare, il Consiglio riceve i pareri, secondo le rispettive competenze, dal Comitato amministratori indipendenti e dal Comitato Rischi e decide in autonomia. Il Consiglio fornisce un puntuale riscontro alle osservazioni formulate dal Comitato amministratori indipendenti e dal Comitato Rischi e motiva le ragioni della decisione contraria eventualmente assunta; in tal caso, la delibera reca espresso assenso del Collegio sindacale;
- elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Politica di Remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua 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) 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).

- 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.
- 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 politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- assicura che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici e di condotta;
- relaziona e fornisce opportuna informativa all'Assemblea dei soci chiamata ad approvare il bilancio sull'attuazione delle Politiche di remunerazione.

Il Comitato amministratori indipendenti

- partecipa ai lavori di definizione delle Politiche con le funzioni specificate dalle Disposizioni di Vigilanza. Su invito possono partecipare al Comitato amministratori indipendenti anche i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo che forniscono supporto per le loro specifiche competenze;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti, secondo le rispettive specificità del ruolo, nella elaborazione delle Politiche di remunerazione;
- ha competenze consultive e di proposta in materia di compensi degli amministratori, dei sindaci e del Personale dipendente più rilevante sotto il profilo di rischio della Banca;
- Supporta il Consiglio di amministrazione nell'analisi della *gender pay gap*, 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 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 sull'attività svolta al Consiglio di amministrazione, al Collegio sindacale e, attraverso il Consiglio, all'Assemblea dei soci;
- collabora con il Comitato Rischi nelle questioni attinenti le Politiche di remunerazione;
- riceve adeguata informativa in ordine alla valutazione relativa alla performance delle funzioni aziendali di controllo.

Il 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, rilasciando parere motivato non vincolante al Consiglio;
- collabora con il Comitato amministratori indipendenti nelle questioni attinenti le Politiche di remunerazione.

La Funzione Risorse Umane

- 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 delle Politiche per il personale dipendente e 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;
- gestisce la segnaletica di Vigilanza sulle Politiche attuate;
- accompagna il processo di revisione delle Politiche;
- rende le Politiche accessibili al personale dipendente;
- cura la pubblicazione dell'Informativa al pubblico sul sito web della Banca;
- fornisce il proprio supporto alla funzione di Compliance, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le Politiche e le procedure di gestione delle Risorse Umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca.

La Funzione 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 dei *Risk taker* sul profilo di rischio della Banca.

La Funzione 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, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La Funzione Internal audit

- Verifica, almeno annualmente, la corretta applicazione delle Politiche rispetto il contesto regolamentare e al 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 a Banca d'Italia.

4 Gender Neutrality del sistema retributivo

La neutralità delle Politiche di remunerazione

La struttura e la natura intrinseca di ogni edizione delle politiche di remunerazione sono orientate al principio secondo cui le politiche stesse siano neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscano a perseguire la completa parità retributiva.

Soprattutto con riferimento alla loro attuazione, BPAA si propone l'obiettivo di assicurare, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

Attraverso un processo iniziato nel 2021, il Consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato amministratori indipendenti e la funzione Risorse Umane, 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 (*job grade*);
- le responsabilità manageriali;
- la sede di servizio e il relativo costo della vita;
- il livello di istruzione formale del personale;
- l'anzianità aziendale;
- l'anzianità di ruolo;

ed altri parametri di volta in volta selezionati dalla funzione Risorse Umane, in ragione delle caratteristiche e peculiarità dell'Istituto riviste di anno in anno.

Nell'ambito di un progetto più ampio sulla *Diversity & Inclusion (D&I)* le risultanze di tale analisi vengono pubblicate in "Dichiarazione non finanziaria" e, in forma sintetica, nel documento di "Disclosure sulle Politiche di remunerazione e incentivazione", previa verifica del Consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato amministratori indipendenti.

Inoltre, lo stesso comitato propone di anno in anno obiettivi di riduzione di eventuali *gender pay gap* riscontrati, come da piano industriale, nel quale la tematica D&I costituisce parte integrante.

5 Il Processo di identificazione del Personale più Rilevante

La normativa di riferimento

Le Politiche di remunerazione disciplinano 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, capitolo II, Sezione I, 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 definiti dalla Circolare stessa, ovvero attraverso i criteri identificati dal Regolamento Delegato (UE) del 25 marzo 2021, n°923.

Ruolo e responsabilità delle strutture coinvolte

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 nel corso dell’esercizio.

Il processo di individuazione del personale più rilevante è coordinato dal responsabile Risorse Umane, 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.

Il Responsabile della Funzione Risorse Umane di Gruppo è responsabile della corretta attuazione, del coordinamento e monitoraggio dell’intero processo, avvalendosi del supporto delle Funzioni Risk Management, Compliance e Internal audit e delle eventuali risorse delle Società Controllate, che rispettivamente, nell’ambito del loro 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 dei *Risk taker* sul profilo di rischio della Banca;
- la Funzione Compliance fornisce parere motivato sulla metodologia utilizzata, in merito alla coerenza normativa, interna ed esterna;
- 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.

La metodologia di valutazione

BPAA, al fine di individuare il perimetro del personale più rilevante, definisce:

- 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 sul modello organizzativo e di governo societario della Banca, il suo profilo dimensionale e il 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 Dirigente non classificato come Rilevante. Qualora si verificassero 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 Personale più Rilevante.

Il dettaglio dei criteri di identificazione adottati, delle motivazioni di inclusione e l'eventuale confronto periodico dei soggetti appartenenti alla categoria del Personale più Rilevante è inserito nell'ambito del documento "Criteri di Valutazione del Personale", in applicazione delle presenti Politiche di remunerazione.

5.1 Il Perimetro del Personale più Rilevante

Il processo di identificazione è stato condotto in conformità alla normativa di riferimento, ovvero secondo alcune modalità più stringenti stabilite dalla Banca. In particolare, 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:

Personale più Rilevante Apicale

I membri del Consiglio di amministrazione

I membri del Collegio Sindacale

L'alta Dirigenza della Società

Personale più Rilevante

Personale addetto alla Rete Commerciale / Direttori di Area

Funzioni aziendali di controllo

Funzioni aziendali di supporto

Altri *Risk taker* rilevanti

I membri del Consiglio di amministrazione:

- Il Presidente
- Gli amministratori esecutivi
- Gli amministratori non esecutivi

I membri del Collegio sindacale:

- Il Presidente
- I Sindaci effettivi

L'alta Dirigenza della Società

- Il Direttore Generale
- Il Direttore Commerciale
- Il Direttore Finanze
- Il Direttore Crediti
- Il Direttore Operations
- Il Direttore Crediti Workout

Personale addetto alla Rete Commerciale / Direttori di Area

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

Funzioni aziendali di controllo

- il responsabile della Funzione Internal audit;
- il responsabile della Funzione Risk management;
- il responsabile della Funzione Compliance.

Per il vigente sistema delle deleghe, le attività del personale adibito alle Aree Compliance, Risk management e Internal audit 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 dei *Risk taker* rilevanti.

Funzioni aziendali di supporto

- Il responsabile Affari societari e legali
- Il responsabile Pianificazione / Amministrazione e Bilancio
- Il responsabile Risorse Umane

Altri *Risk taker* rilevanti

- Il responsabile Organizzazione / IT
- Il responsabile Large Corporate
- Il responsabile Sofferenze
- Il responsabile Analisi Crediti Anomali
- Il responsabile Portafoglio Titoli / AML
- Il responsabile Treasury
- Il responsabile Product Management
- Il responsabile Servizi Finanziari

- Il responsabile Clienti Aziendali
- Il responsabile Clienti Privati e Marketing

5.2 Esiti del Processo di esclusione

Criteria generali per l'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 identificato dalla Circolare stessa, Parte prima, Capitolo 2, Sezione I, Paragrafo 6.1.

Qualora BPAA ritenga che il personale identificato in attuazione dell'articolo 6, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) n. 923/ 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.

Gli esiti del processo per l'esercizio in corso

L'esito della procedura utilizzata da BPAA per l'identificazione del personale più rilevante non ha determinato l'esclusione di alcun soggetto.

6 Elementi della Politica di Remunerazione e Incentivazione

Caratteristiche 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 – e che ricompensa il ruolo / la funzione ricoperti e l'ampiezza delle responsabilità e
- da una componente variabile – volta a remunerare la performance, per fattori quali/quantitativi, in termini di contributo al risultato globale Banca e/o di Area funzionale e/o di prestazione individuale.

L'incidenza della componente variabile sulla remunerazione fissa rispetta i limiti più prudenziali di Vigilanza fissate nel limite del rapporto pari a 1:1.

Gli amministratori non esecutivi e il Collegio sindacale percepiscono esclusivamente componenti fisse di remunerazione.

In particolare, a favore degli amministratori della società controllata Voba CB S.r.L non sono previste forme di remunerazione fissa e variabile. Il Consiglio di amministrazione di BPAA si riserva comunque di introdurre variazioni al sistema, anche nell'eventualità di futuri sviluppi all'interno del Gruppo.

Per il personale dipendente, un'equilibrata composizione tra retribuzione fissa e variabile (il corretto pay mix) ottiene di bilanciare 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.

La società di Gruppo bancario Voba CB Srl è priva 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 in questa Politica.

Strategie 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 dalla presente Politica. 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, provvederà 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 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.

Tutela dei
comportamenti
elusivi

La Banca non ha attualmente in essere offerte di investimenti finanziari verso i dipendenti.

Il personale non è remunerato o non riceve pagamenti o altri benefici tramite strumenti, modalità o veicoli potenzialmente elusivi della Politica di Remunerazione e della normativa di riferimento.

Conformità dei
Contratti
collettivi

La Banca non ammette qualunque 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*).

Il personale non è remunerato o non riceve pagamenti o altri benefici tramite strumenti, modalità o veicoli potenzialmente elusivi della Politica di Remunerazione e della normativa di riferimento.

La Banca non ammette qualunque 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*).

6.1 Caratteristiche della Componente fissa della remunerazione

I membri del Consiglio di amministrazione

L'Assemblea soci 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 e dei Comitati consiliari.

I compensi per le cariche rivestite nel Consiglio di amministrazione e per le nomine nei Comitati consiliari sono così definiti:

- componente fissa di remunerazione (di seguito il “compenso base”);
- componente variabile di remunerazione, mentre rimette al Consiglio di amministrazione di definire i compensi degli amministratori cui siano attribuite le cariche consiliari previste dallo Statuto.

Il Consiglio, 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:

Carica consiliare/nomine nei comitati	moltiplicatore del compenso annuo
Presidente	3,75 l'indennità comprende ogni altra di carica
Vicepresidente	0,50
Nomina in comitati consiliari non esecutivi:	
<ul style="list-style-type: none"> • Comitato Rischi (CR) 	0,25 il moltiplicatore è triplicato per il presidente CR
<ul style="list-style-type: none"> • Comitato amministratori indipendenti (CAI) 	0,10 il moltiplicatore è duplicato per il presidente CR
Nomina in comitati consiliari esecutivi:	
<ul style="list-style-type: none"> • Comitato Crediti (CC) 	0,25
Nomina in altri comitati consiliari:	
<ul style="list-style-type: none"> • ogni altro eventuale 	≤ [1,00] il moltiplicatore è deliberato dal Cda in sede di istituzione del comitato

L'indennità di presenza alle adunanze del Consiglio e dei Comitati endoconsiliari è determinata dall'Assemblea dei Soci.

Le indennità di presenza non sono cumulabili nella stessa giornata.

I Sindaci effettivi

L'Assemblea dei Soci 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.

Il Personale Dipendente Più Rilevante

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 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.

I Direttori di Direzione Generale

La remunerazione dei direttori di Direzione 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

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

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).

I Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, di supporto e gli altri Risk Taker

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 degli Altri *Risk taker* rilevanti assicura un adeguato collocamento ai livelli espressi dal mercato.

Altro Personale Dipendente

Per il trattamento economico dei dirigenti, del personale direttivo, del personale specialista e del personale delle aree professionali 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.

I 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.

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 12% 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.

6.2 Caratteristiche del sistema di remunerazione variabile

Caratteristiche generali	<p>L'articolazione della remunerazione variabile è finalizzata ad orientare il Consiglio di amministrazione, il Top Management 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.</p> <p>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 <i>assignment</i> individuali e sono consistenti rispetto al <i>Risk Appetite Framework</i>.</p>
Limite incidenza variabile/fisso	<p>Tutto ciò premesso, le Politiche mantengono in ottica prudenziale, il rapporto tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione all'interno del rapporto 1:1.</p>
Le componenti della remunerazione variabile	<p>La struttura retributiva di BPAA prevede componenti variabili di remunerazione sotto forma di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • incentivo (sistema incentivante) per le categorie di personale che maggiormente orientano la performance globale Banca potendo assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste di bilancio per importi rilevanti, e • 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 Banca e il livello di prestazione quali-quantitativa individuale. <p>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.</p> <p>La struttura retributiva variabile si compone quindi di una parte legata a obiettivi economico finanziari e una parte legata a elementi qualitativi.</p> <p>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.</p> <p>Il sistema incentivante/premiante della Banca mira altresì a promuovere buone condotte e, nel contempo, a disincentivare comportamenti scorretti; le responsabilità individuali, in caso di <i>misconduct</i>, vengono opportunamente considerate e incidono in maniera significativa sulla componente variabile della remunerazione.</p> <p>In ogni caso gli elementi qualitativi considerati nel sistema incentivante della Banca per le varie categorie di Personale si applicano in misura non inferiore al 20% sul totale della componente variabile e, nei casi di particolare gravità, può giungere fino all'azzeramento della componente variabile stessa attraverso idonei meccanismi di <i>malus</i>.</p>
Modalità di erogazione e differimento	<p>Verificate le condizioni di accesso al sistema incentivante e premiante, stabilite per ogni "cluster" di personale, nonché l'effettivo raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi assegnati rispettivamente alle categorie di personale, la remunerazione variabile è erogata:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.

Soglia di differimento particolarmente elevata

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 € 430.000².

Ai fini del recente aggiornamento 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, non è raggiungibile.

Erogazione in strumenti finanziari partecipativi e non

Qualora le condizioni regolamentari lo permettano e, verificata la sussistenza delle condizioni di accesso al sistema incentivante e premiante, gli incentivi sono riconosciuti in denaro e in strumenti finanziari o strumenti correlati in grado di riflettere valore economico della Banca (di seguito "strumenti finanziari" o "strumenti").

In particolare, BPAA, con l'obiettivo di allineare gli interessi dei destinatari con quelli degli azionisti, ha stabilito differenti categorie di strumenti finanziari a seconda della categoria di Personale più Rilevante, prevedendo una diretta correlazione tra remunerazione del management e la crescita di valore della Banca.

In particolare, BPAA, con l'obiettivo di allineare ulteriormente l'interesse del Top Management alla compagine societaria, ovvero anche in ottica di miglioramento reputazionale, ha stabilito differenti categorie di strumenti finanziari a seconda della categoria di Personale più Rilevante di volta in volta identificata.

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 up front, che per la componente differita, e sono riconosciuti secondo le regole indicate:

- nel "Piano di compensi basato su strumenti finanziari" per il Personale più Rilevante Apicale;
- in piani di incentivazione basati su strumenti finanziari non partecipativi approvati dall'Assemblea dei soci, per il restante Personale più Rilevante.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CAI, ha infatti ritenuto, ai fini prudenziali, di suddividere ulteriormente il Personale più Rilevante tra "soggetti Apicali" e "soggetti non apicali" in ragione dell'impatto sul profilo di rischio degli stessi e destinare ai primi strumenti finanziari partecipativi secondo le regole stabilite anche nelle precedenti edizioni delle politiche, e ai secondi strumenti finanziari non partecipativi secondo le regole stabilite nel relativo Regolamento del Piano. La suddivisione ricalca le best practices adottate dalle Banche non quotate, con riferimento alle linee guida recentemente emanate dal regolatore europeo, ovvero recepite da quello italiano.

² Ai sensi della Circolare 285/2013, per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Le banche indicano nelle proprie Politiche di remunerazione il livello di remunerazione variabile che per esse rappresenta un importo particolarmente elevato e ne assicurano l'aggiornamento con cadenza almeno triennale.

Tutti gli strumenti finanziari riconosciuti a pronti sono soggetti ad un vincolo di indisponibilità per un anno dalla data di assegnazione; gli strumenti finanziari riconosciuti con differimento sono comunque soggetti a un periodo 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 soci e agli adempimenti societari e regolamentari applicabili.

Materialità

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 sua remunerazione totale annua, il premio variabile di risultato verrà erogato in contanti e in un'unica soluzione (*up front*). Ciò in quanto le quote che risulterebbero dall'applicazione dei meccanismi di differimento sarebbero assai poco significative, sia in termini assoluti che relativi rispetto alle remunerazioni complessive percepite. Al superamento di una o di entrambe le soglie sopra indicate, le regole di maggior dettaglio previste per il Personale più rilevante si applicano all'intero importo erogabile effettivo.

Piano di incentivazione welfare

BPAA mette a disposizione del personale dipendente un piano di incentivazione welfare (il "Piano") basato principalmente su obiettivi di performance, 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.

I meccanismi di incentivazione tramite il piano Welfare non si applicano al personale che ecceda la soglia di materialità stabilita al paragrafo precedente.

Patti di stabilità

BPAA stipula 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 (c.d. "*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 (c.d. *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, come stabilito nel presente documento, ivi comprese quelle sul limite variabile/fisso.

I patti di non concorrenza

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 private della stessa Banca, 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 singolo collaboratore in costanza di rapporto di lavoro e prevedono, a fronte di un compenso erogato mensilmente e a tempo indeterminato, l'impegno, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, alla non concorrenza per un periodo fino ai limiti massimi previsti dall'art. 2125 cc. Si tratta di una remunerazione di natura stabile, determinata e corrisposta sulla base di

criteri prestabiliti e non discrezionali e correlata alla permanenza sul ruolo, rispetto la 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, per tanto soggetti a tutte le previsioni del presente documento; 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 a seconda della durata del patto.

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.

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 in considerazione dei seguenti aspetti: gravità della violazione, entità della violazione e rilevanza esterna della stessa.

In caso di accertamento, entro 5 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

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 si attiverà per 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.

7 La remunerazione variabile del Personale più Rilevante

Caratteristiche generali del sistema

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, modellata per il profilo della Banca, attraverso:

A. il bilanciamento del rapporto tra le componenti variabili e fisse di retribuzione attraverso la limitazione dell'incidenza degli incentivi (variabile fisso)³:

³ Il compenso variabile massimo è stabilito in percentuale sulla componente di remunerazione fissa; l'incidenza massima del variabile sul fisso è prestabilita per sottoinsieme di Personale più rilevante.

Limite max incidenza variabile / fisso		
Amministratore esecutivo	max	25%
Direttore generale	max	60%
Direttore di Direzione centrale	max	60%
Direttori di Area	max	60%
Responsabile di Funzione aziendale di controllo	max	33%
Responsabile di Funzione aziendale di supporto	max	33%
Altri Risk taker rilevanti	max	40%

Entry Gate –
Condizioni di
attivazione del
sistema
incentivante

B. il collegamento degli incentivi a indicatori risk adjusted di funzione coerenti con il *Risk Appetite Framework* della Banca attraverso:

a) l' accertamento di sussistenza delle condizioni di accesso agli incentivi:

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:

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

Per gli amministratori esecutivi, i direttori di Direzione generale e i direttori di Direzione centrale, i Direttori di Area, il Responsabile dell'Area Staff Affari societari e legali e per gli altri Risk taker rilevanti, il sistema di remunerazione variabile si attiva al verificarsi di tutte e tre le condizioni di accesso identificabili nei parametri di cui sopra:

1. utile netto d'esercizio (voce di conto economico 300) al netto delle remunerazioni variabili > 5.000.000 €
2. NPL Ratio lordo > Soglia stabilita nel piano di risanamento minorata di 100 punti base
3. TCR > OCR (*Overall Capital Requirement*) maggiorato di 50 punti base
4. LCR > minimo regolamentare maggiorato di 1000 punti base

Per i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, per il Responsabile della Funzione Risorse Umane nonché per il Responsabile Area 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 > Soglia stabilita nel piano di risanamento minorata di 100 punti base
2. TCR > OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 50 punti base
3. LCR > minimo regolamentare maggiorato 1000 punti base

Definizioni 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 MRT⁴, 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 (RORAC⁵), l’ammontare del bonus erogabile potrà incrementarsi, senza pregiudicare la corretta remunerazione del capitale e della liquidità, senza eccedere il limite del 15% 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*)

Il meccanismo
di definizione e
valutazione
della
performance

b) la modulazione dell’incentivo in ragione dei risultati

- globale Banca (obiettivi quantitativi)
- dell’area presidiata / della funzione / da *assignment* (obiettivi quantitativi e qualitativi)
- 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 (*i.*) globale Banca e (*ii.*) qualitativi e qualitativi di funzione:

b.1.1 per ogni obiettivo quantitativo, la parametrizzazione tiene conto

- della rilevanza (il peso) dell’obiettivo

⁴Il *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.

⁵ Ai fini del calcolo del RORAC vengono presi in considerazione i rischi derivanti dal calcolo del primo e del secondo pilastro.

- dello scostamento dei risultati rispetto a quanto previsto a budget: **rapporto (risultato ÷ obiettivo)**

b.1.2 per gli obiettivi qualitativi, la parametrizzazione tiene conto

- della rilevanza (il peso) dell'obiettivo
- della valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo

b.1.3 per ogni obiettivo dato si stabilisce l'indice di performance (%):

indice di performance = peso obiettivo + (risultato ÷ obiettivo)

b.2 gli indici di performance “contano” entro l'intervallo al di sotto del quale il singolo indice è scartato e sopra il quale non incrementa l'incentivo a salvaguardia della capacità della Banca di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti:

intervallo indici di performance: da min 50% a max 200%⁶

b.3 la somma degli indici di performance (entro l'intervallo considerato), esprime il moltiplicatore di conversione del variabile teorico in compenso effettivo.⁷

Correzione al rischio ex post

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.

Strumenti finanziari

C. la definizione del *pay out* attraverso il riconoscimento degli incentivi in denaro e in strumenti finanziari o strumenti correlati il cui valore riflette il valore economico della Banca (rif. Paragrafo 6.2 delle presenti Politiche).

Differimenti, *malus* e *claw back*

D. il riconoscimento degli incentivi “quando” e “nella misura in cui” la performance sottostante è acquisita in modo duraturo attraverso il differimento di quota parte del variabile e il recupero in caso di flessione dei risultati - la clausola di restituzione dell'incentivo al verificarsi di comportamenti fraudolenti (rif. Paragrafo 6.2 delle presenti Politiche).

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:

1. TCR > OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 50 punti base
2. LCR > minimo regolamentare maggiorato di 1000 punti base

La segmentazione del PPR e le caratteristiche degli obiettivi

Il compenso variabile teorico e gli indici di performance del Personale dipendente più rilevante sono definiti 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 a medio-lungo per le seguenti aree di risultato:

⁶ Il processo di misurazione produce, per ogni obiettivo, un indice di performance; i singoli indici di performance sono presi in considerazione, ai fini della determinazione dell'INCENTIVO, entro il range 50-200%: al di sotto del 50% (di raggiungimento del target), l'indice è scartato e al di sopra del 200% (di raggiungimento del target), l'INCENTIVO non è incrementato.

- 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 concernano 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, sono tradotti risultati in valore 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 il 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.

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.

Gli indici così rilevati sono descritti in un documento agli atti della Funzione Risorse Umane e sono parte integrante del processo di approvazione e attuazione delle Politiche.

Il dettaglio degli incentivi per i segmenti di PPR

Amministratori Esecutivi

L'incentivo massimo degli amministratori esecutivi non può superare il 25% 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	<i>Nd</i>		

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

Il Direttore Generale

Il compenso variabile massimo del direttore generale non può superare il 60% della remunerazione annua fissa. L'incentivo è parametrato in ragione degli indici di performance (i.) globale Banca, (iii.) quantitativi e qualitativi Banca, pesati per rilevanza degli obiettivi sottostanti e valutati dal Consiglio di amministrazione. Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo minmax 50%-200%.

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)	
individuali	Quantitativi di Banca	(risultato ÷ obiettivo)	
	Qualitativi di Banca	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.

I Direttori di Direzione Centrale

Il variabile massimo di ogni direttore di Direzione centrale non può superare il 60% 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. Rispetto alla parametrizzazione dell'incentivo descritta al paragrafo che precede per il quale gli incentivi 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.

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 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 Workout 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 Workout.

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 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 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.

I Responsabili delle Funzioni di supporto

Rientrano in questa categoria di personale dipendente più rilevante il Responsabile Area staff Affari societari e legali e il Responsabile Area Amministrazione e Bilancio. 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 *assignment*.

Per il responsabile Area staff 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 ed 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 Direttore generale 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 Direttore Generale	
--	-------------------------	---------------------------------	--

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

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

- agli obiettivi del responsabile Amministrazione e Bilancio e 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 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	Nd		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%

Il restante Personale più Rilevante

Il compenso variabile massimo degli altri *Risk taker* rilevanti non può superare il 33% della remunerazione annua fissa.

Gli incentivi degli altri *Risk taker* rilevanti 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.

Gli altri *Risk taker* rilevanti sono assegnatari di obiettivi quantitativi globale Banca e di natura quali-quantitativa coerenti con le aree di risultato facenti capo.

La valutazione della performance degli altri *Risk taker* rilevanti 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	(risultato ÷ obiettivo)	
	Qualitativi di Funzione	Valutati dal Direttore Centrale preposto all'Area/Servizio di appartenenza	

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

8 La Remunerazione variabile delle Funzioni Aziendali di Controllo e della Funzione Risorse Umane appartenenti alla categoria del Personale più Rilevante

Entry Gate – Condizioni di attivazione del sistema incentivante

Per i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo e per il Responsabile della Funzione Risorse Umane, 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 > Soglia stabilita nel piano di risanamento minorata di 100 punti base
2. TCR > OCR (*Overall Capital Requirement*) maggiorato di 50 punti base
3. LCR > minimo regolamentare maggiorato di 1000 punti base

Differimenti, *malus* e *claw back*

Il riconoscimento degli incentivi "quando" e "nella misura in cui" la performance sottostante è acquisita in modo duraturo attraverso il differimento di quota parte del variabile e il recupero in caso di flessione dei risultati - la clausola di restituzione dell'incentivo al verificarsi di comportamenti fraudolenti (rif. Paragrafo 5.2 delle presenti Politiche).

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:

1. TCR > OCR (*Overall Capital Requirement*) maggiorato di 50 punti base
2. LCR > minimo regolamentare maggiorato di 1000 punti base

Il dettaglio degli incentivi

Il compenso variabile massimo dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo e del Responsabile Risorse Umane 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. Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50%-200%.

Gli obiettivi dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo e del Responsabile Risorse Umane 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, 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 Consiglio di amministrazione sentito il parere preventivo del Comitato Rischi.

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

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

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

La valutazione della performance del Responsabile risorse Umane è effettuata dal direttore della Direzione centrale facente capo secondo il metodo '*management by objectives* (MbO)' adottato per la generalità del personale dipendente BPAA.

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

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

9 La Remunerazione variabile del personale Dipendente non appartenente alla categoria del Personale più rilevante

Entry Gate –
Condizioni di
attivazione del
sistema
incentivante

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 supera 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. 51 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 (voce di conto economico 300) al netto delle remunerazioni variabili > 3.000.000 €
2. TCR > OCR (*Overall Capital Requirement*)
3. LCR > minimo regolamentare maggiorato di dieci punti percentuali⁸

Meccanismi di
definizione del
Premio Variabile
di Risultato
(PVR)

Una volta accertate le condizioni di accesso al premio, viene calcolato il Montante costituito da una percentuale della somma delle voci di conto economico 150 (risultato netto nella gestione finanziaria), 170 (accantonamenti netti ai fondi per rischi ed oneri) e 200 (altri oneri/proventi di gestione).

Il Montante costituisce la somma dei premi che viene distribuita tra i collaboratori secondo il raggiungimento dei rispettivi obiettivi.

Il PVR è 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.

Eventi
straordinari

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. Resta inteso che,

⁸ L'entry gate 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.

l'erogazione eccezionale nella misura massima del 20% sul totale erogabile è subordinata ad una valutazione complessiva di sostenibilità della Banca e, in particolare, sotto il profilo di solidità patrimoniale e di liquidità della stessa al momento dell'erogazione.

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 del paragrafo 5 delle presenti Politiche.

10 La remunerazione di Particolari Categorie di Personale

Ambito di
applicazione

In attuazione del contenuto delle previsioni del Provvedimento 19 marzo 2019 della Banca d'Italia, sezione XI, paragrafo 2quater:

- 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:
 - a) 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;
 - b) sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti;
 - c) la componente variabile della remunerazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito:
 - sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi e 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;

- con riferimento all'attività espletata dal *personale preposto alla gestione dei reclami*, BPPA verifica che gli obiettivi includono la valutazione delle performance nella gestione dei reclami e nella gestione della relazione con la clientela.

BPPA verifica, inoltre, che le politiche e le procedure di gestione delle Risorse Umane siano coerenti con questi principi.

In sede di identificazione del Personale più rilevante non sono stati individuati soggetti classificati come intermediari del credito o preposto alla gestione dei reclami appartenenti alla categoria del Personale più rilevante.

10.1 La Remunerazione del Personale più rilevante appartenente alla Rete

Commerciale

I Soggetti Rilevanti

In applicazione dei nuovi criteri stabiliti dal Regolamento Delegato (UE) del 25 marzo 2021, n°923, BPAA ha classificato

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

come personale più rilevante della Banca.

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

Entry Gate – Condizioni di attivazione del sistema incentivante

Per i responsabili della Rete Commerciale 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. utile netto d'esercizio (voce di conto economico 300) al netto delle remunerazioni variabili > 5.000.000 €
2. NPL Ratio lordo > Soglia stabilita nel piano di risanamento minorata di 100 punti base
3. TCR > OCR (*Overall Capital Requirement*) maggiorato di 50 punti base
4. LCR > minimo regolamentare maggiorato di 1000 punti base

Differimenti, *malus* e *claw back*

Il riconoscimento degli incentivi "quando" e "nella misura in cui" la performance sottostante è acquisita in modo duraturo attraverso il differimento di quota parte del variabile e il recupero in caso di flessione dei risultati - la clausola di restituzione dell'incentivo al verificarsi di comportamenti fraudolenti (rif. Paragrafo 6.2 delle presenti Politiche).

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:

1. TCR > OCR (*Overall Capital Requirement*) maggiorato di 50 punti base
2. LCR > minimo regolamentare maggiorato di 1000 punti base

Il dettaglio degli incentivi

Il compenso variabile massimo dei responsabili della Rete Commerciale rilevanti non può superare il 60% della remunerazione annua fissa.

BPAA verifica che:

- 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.
- 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 della Rete Commerciale è effettuata dal Direttore Commerciale al Servizio di appartenenza, 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 Funzione	di (risultato ÷ obiettivo)	
	Qualitativi Funzione	di Valutati dal Direttore Centrale preposto all'Area/Servizio di appartenenza	

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

11 Trattamento previsto 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.

La Banca ha definito una *Policy di severance* (Allegato 1) volta a disciplinare l'erogazione di compensi nei casi di cessazione dal servizio del personale dipendente, ad iniziativa della Banca. Siffatta erogazione può avvenire anche attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro mediante la sottoscrizione di apposite transazioni, allo scopo di minimizzare eventuali costi aziendali derivanti da una possibile vertenzialità ovvero per contenere i costi e razionalizzare l'assetto degli organici nell'ambito di operazioni straordinarie o processi di riorganizzazione aziendale. In tale ambito, se relativa a personale non appartenente alla categoria del Personale più rilevante, le *severance* vengono valorizzate nell'ambito del limite massimo di due annualità di retribuzione fissa lorda, per un ammontare massimo di trecentomila euro, declinato in considerazione dell'andamento pluriennale delle performance della Banca e prevedendo clausole di restituzione. In particolare, la Banca si attiverà per la richiesta di restituzione degli importi erogati in caso di accertamento, entro cinque anni dal pagamento, di condotte del

medesimo poste in essere in frode alla legge e/o con dolo o colpa grave in esecuzione del suo ruolo e/o delle sue mansioni e funzioni, ovvero qualora detto incentivo venga qualificato dalle competenti autorità come non conforme alle specifiche previsioni regolamentari e/o alle Politiche di remunerazione applicabili alla Banca.

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 soggetta alle regole di differimento, erogazione in contanti e correlata a strumenti finanziari, *malus* e *claw back*, in linea con quanto previsto dalle disposizioni del presente documento.

12 Benefici pensionistici discrezionali

Non esistono accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

13 Obblighi di informativa e disposizioni finali

Informativa
all'Assemblea
dei Soci

La Banca fornisce all'Assemblea 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 modelli modificati dall'Art. 17 del Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n.637 e relativi allegati.

In tale sede, il Consiglio 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.

Informativa al
Pubblico

La Banca pubblica sul 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, in materia di informativa esterna ed interna: le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei condirettori generali e dei vice direttori generali;
- 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.

Entrata in vigore

L'edizione 2022 delle Politiche di remunerazione è applicata con effetto dal 01.01.2022.

Modalità e tempi
di
conservazione

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 della remunerazione, sono pubblicate nel sito della Banca www.volksbank.it e conservate da BPAA per un periodo di 5 anni.

ALLEGATO 1: LE POLITICHE DI SEVERANCE

Criteri e limiti per la quantificazione dei c.d. *Golden Parachute*

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 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 intesa 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 dei Soci.

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

- 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.

Le 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 (MRT, dirigente o restante personale dipendente) tenuto conto delle disposizioni regolamentari vigenti in materia di meccanismi di *malus*, *claw back*, differimento, corresponsione mediante strumenti finanziari.