

# **Banca Popolare dell'Alto Adige S.p.A – Volksbank**

## **Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo**

Struttura, obiettivi e strumenti

---

Edizione 2021

Assemblea Ordinaria dei Soci 30.03.2021

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

## EXECUTIVE SUMMARY

Banca Popolare dell'Alto Adige ("BPAA") ha predisposto la versione 2021 delle Politiche di Remunerazione, nella quale sono state introdotte alcune modifiche, in parte legate alle novità derivanti dall'entrata in vigore del V CRD – il cui recepimento attraverso la Circolare 285 da parte di Banca d'Italia è in fase di definizione – che contiene alcune previsioni che avranno un impatto diretto sulle strutture di remunerazione all'interno delle Banche.

In questo contesto, in ragione del citato approccio prudenziale da sempre adottato da BPAA, la Banca ha inteso introdurre su base volontaria a partire già da quest'anno alcune notevoli previsioni che presumibilmente verranno recepite dal Regolatore nazionale e in particolare:

1. nel processo di identificazione del personale più rilevante si è tenuto conto dei criteri stabiliti (per la prima volta) direttamente in Direttiva che sono stati messi a confronto con i criteri EBA al fine di ricavare un perimetro coerente e prudenziale;
2. sono state prese in considerazione le nuove soglie di differimento e l'introduzione della materialità della remunerazione variabile, oltre al quale scattano i meccanismi di differimento e l'erogazione di strumenti finanziari previsti per le remunerazioni significative;
3. la Banca intende attivare un processo finalizzato alla verifica del proprio posizionamento sulla neutralità di genere in materia di remunerazione.

In particolare:

con riferimento al primo punto, BPAA attraverso il Responsabile della Funzione Risk Management, ha condotto un'analisi comparativa tra il perimetro del Personale più rilevante individuato con i criteri del Regolamento Delegato 604/2014 e il perimetro identificato tramite i criteri della quinta CRD, integrati con i Criteri dell'EBA/RTS/2020/05. A seguito di tale analisi la Banca ha deciso di prendere in considerazione il Perimetro del Personale più rilevante ritenuto inclusivo di alcune figure non ricomprese al suo interno nell'anno precedente, ovvero il Perimetro identificato con i più recenti criteri.

In merito al secondo punto, in conformità alla quinta CRD, BPAA 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 sarà 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.
- a tutto il personale la cui remunerazione variabile supera la soglia indicata è applicato 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.

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 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 Contrattati 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.

Coerentemente, sono state aggiornati due documenti che formano parte integrante delle presenti politiche, ossia il Sistema Incentivante di BPAA e il piano di Stock Option a servizio della remunerazione variabile.

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 30/03/2021.

## INDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Principi e Obiettivi delle Politiche di Remunerazione.....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>2 Contesto normativo di riferimento e ambito di applicazione.....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>3 La Governance delle Politiche e il ruolo del Comitato Amministratori Indipendenti.....</b>  | <b>6</b>  |
| <b>4 Il Processo di identificazione del Personale più Rilevante .....</b>  | <b>8</b>  |
| <b>4.1 Il Perimetro del Personale più Rilevante.....</b>   | <b>10</b> |
| <b>4.2 Esiti del Processo di esclusione.....</b>   | <b>11</b> |
| <b>5 Elementi della Politica di Remunerazione e Incentivazione.....</b>  | <b>11</b> |
| <b>5.1 Caratteristiche della Componente fissa della remunerazione .....</b>  | <b>12</b> |
| <b>5.2 Caratteristiche del sistema di remunerazione variabile.....</b>   | <b>14</b> |
| <b>6 La remunerazione variabile del Personale più Rilevante .....</b>  | <b>17</b> |
| <b>7 La Remunerazione variabile delle Funzioni Aziendali di Controllo e della Direzione<br/>Risorse Umane appartenenti alla categoria del Personale più Rilevante.....</b> | <b>23</b> |
| <b>8 La Remunerazione variabile del personale Dipendente non appartenente alla categoria<br/>del Personale più rilevante .....</b>   | <b>24</b> |
| <b>9 La remunerazione di Particolari Categorie di Personale.....</b>   | <b>25</b> |
| <b>9.1 La Remunerazione del personale più rilevante appartenete alla Rete Commerciale.....</b>   | <b>25</b> |
| <b>11 Benefici pensionistici discrezionali .....</b>   | <b>27</b> |
| <b>12 Obblighi di Informativa e disposizioni finali.....</b>   | <b>28</b> |

**ALLEGATO: Le Politiche di Severance**

## 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 2020 BPAA opera nel Nordest con una rete distributiva grande 167 filiali integrate 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

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.

## 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). In particolare, il 25° aggiornamento della Circolare, pubblicato in data 23 ottobre 2018, ha introdotto una serie di disposizioni principalmente finalizzate all'adeguamento del quadro normativo italiano agli Orientamenti EBA su sane politiche di remunerazione. Rilevano inoltre, ove applicabili, gli obblighi di cui all'art. 125-ter del TUF.

Gli elementi di novità normativa

In fase di definizione delle presenti Politiche, è in corso il recepimento, da parte di Banca d'Italia, delle previsioni della direttiva c.d. "CRD V" che contengono alcune previsioni destinate ad avere un significativo impatto sulle medesime in tema di:

- **Proporzionalità** ove si prevede una diversa classificazione dei gruppi bancari riducendo le a tre categorie di Istituti in due<sup>1</sup>;
- **Identificazione del personale più rilevante** attraverso l'introduzione per la prima volta in direttiva di criteri (che al momento non risultano per di più armonizzati con i criteri che l'EBA ha di recente pubblicato nelle proprie Linee Guida)
- **Nuove soglie di differimento (più alte) rispetto alla normativa precedente.**
- **Gender Neutral Remuneration Policy**

Nell'iter di approvazione delle presenti Politiche, si terrà conto di eventuali novità formalizzate dal Regolatore, ed in ogni caso l'impatto di queste previsioni sarà commentato nel paragrafo di riferimento.

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 e indica all'art. 450 le informazioni sulle politiche di remunerazioni che devono essere pubblicate;
- Linee guida EBA e ESMA emanate ai sensi dell'art. 9, par. 1 della Direttiva 2014/65/UE (MiFID II) e dell'art. 91 par. 12 della Direttiva 2013/36/UE (CRD IV), come integrata dal Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione del 4 marzo 2014 e, le Linee guida sulla valutazione di idoneità dei membri dell'organo di gestione dei titolari di "funzioni chiave" di banche ed intermediari finanziari;
- "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");

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, 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

<sup>1</sup> In merito alla proporzionalità l'impatto della riclassificazione (da "intermedia" come da attuale CRD IV, ovvero "significativa" come da CRD V, "significativa") su altri comparti bancari, non consente al momento di intervenire sulla struttura delle presenti Politiche. In realtà, le previsioni contenute dalla CRD V per le Banche significative in termini di funzionamento del sistema di remunerazione ed incentivazione sono state recepite, sicché le presenti politiche risultano già aggiornate nella sostanza.

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.

### 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).
- 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 accesso alle informazioni aziendali rilevanti ai fini 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;
- 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, del Direttore Risorse umane e del responsabile dell'Area Amministrazione e Bilancio;

## 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;
- 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 con l'analisi ICAAP 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 Il Processo di identificazione del Personale più Rilevante**

La normativa di riferimento

Le Politiche di Remunerazione regolamentano 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.

A tale proposito, coerentemente con l'approccio prudenziale da sempre seguito da BPAA, nel presente documento sono stati considerati i criteri di identificazione risultanti dalla quinta CRD, anche alla luce delle



disposizioni contenuto negli EBA/RTS/2020/05, così come risulta siano in fase di recepimento medesima Circolare 285 (XXXV aggiornamento).

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 direttore 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. Indi sono 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 del 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 verificano i presupposti di inclusione, la Banca si impegna ad integrare il perimetro del Personale più rilevante. Per tutto il corso dell'esercizio, tale perimetro si intende comunque non riducibile per i soggetti già classificati come 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 approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione di BPAA nell'ambito del documento "Criteri di Valutazione del Personale", in applicazione delle presenti Politiche di Remunerazione.

#### 4.1 Il Perimetro del Personale più Rilevante

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

##### I membri del Consiglio di Amministrazione:

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

##### 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 e Imprese

#### 4.2 Esiti del Processo di esclusione

Criteria generali per l'esclusione

Il XXXV aggiornamento della Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013 introduce uno specifico processo per l'eventuale esclusione del personale più rilevante identificato secondo l'articolo 47, paragrafo uno degli RTS dell'EBA (EBA/RTS/2020/05).

Qualora BPAA dovesse ritenere che il personale identificato come più rilevante in attuazione del procedimento di identificazione, possa non essere considerato come personale più rilevante, determinando che le attività professionali del membro del personale non hanno un impatto materiale sul profilo di rischio della Banca, perché il membro del personale o la categoria del personale a cui appartiene, soddisfa le condizioni stabilite dagli RTS dell'EBA BPAA trasmette tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, la notifica a Banca d'Italia delle 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 di quanto previsto dal paragrafo 6.1 "Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante", Sezione I, e dall'Allegato 1 "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 richiesto l'esclusione di alcun soggetto.

### 5 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. La preminenza della componente fissa all'interno della remunerazione complessiva 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 amministrative 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.

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

Tutela dei comportamenti elusivi

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).

Conformità dei Contratti collettivi

I contratti collettivi e individuali attualmente in vigore sono conformi alle nuove previsioni e alle presenti Politiche.

### 5.1 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:

| <b>Carica consiliare/nomine nei comitati</b> | <b>moltiplicatore del compenso annuo</b>  |
|--|---|
| Presidente                                   | 3,75 l'indennità comprende ogni altra di carica                                   |
| Vicepresidente                               | 0,50  |
| Nomina in comitati consiliari non esecutivi: |   |
| • Comitato Rischi (CR)                       | 0,25 il moltiplicatore è raddoppiato per il presidente CR                         |
| • Comitato Amministratori indipendenti (CAI) | 0,10  |
| Nomina in comitati consiliari esecutivi:     |   |
| • Comitato Crediti (CC)                      | 0,25  |
| Nomina in altri comitati consiliari:         |   |
| • 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 | <p>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.</p> <p>La remunerazione attribuita al personale dipendente in relazione al livello di inquadramento e l'eventuale ad personam costituiscono la componente fissa della retribuzione.</p> |
| I Collaboratori esterni    | <p>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.</p>  |

### 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 7% della retribuzione annua del beneficiario.

Per la fascia di personale dipendente apicale (Personale dipendente più rilevante e direttori di Area della Rete Commerciale) è prevista la concessione in uso di una macchina aziendale. L'incidenza dei benefit, comprese le voci al precedente capoverso, di norma, non supera il 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.

## 5.2 *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 il Personale più rilevante, in particolare, la struttura di remunerazione variabile è tale da non incentivare eccessive assunzioni di rischio ed orientare comportamenti a supporto della creazione di valore sostenibile per i clienti, gli azionisti ed i dipendenti. Gli obiettivi di performance sono coerenti con il piano industriale e gli assignment individuali e sono consistenti rispetto al risk appetite framework.</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"> <li>• incentivo (<b>sistema incentivante</b>) 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</li> <li>• premio variabile di risultato (<b>sistema premiante</b>) 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.</li> </ul> <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 condotta individuale rispetto soprattutto a tematiche reputazionali, obiettivi di conformità e di condotta.</p> |

Il sistema incentivante/premiante della Banca mira altresì a promuovere buone condotte e, nel contempo, disincentivare comportamenti scorretti; le responsabilità individuali, in caso di misconduct, vengono opportunamente considerate e incidono in maniera significativa sulla componente variabile della remunerazione.

In ogni caso gli elementi qualitativi considerati nel sistema incentivante 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.

Modalità di erogazione e differimento

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:

- 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 € 430.000<sup>2</sup>

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

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 applicazione delle Disposizioni di vigilanza, 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 stock grant 2021" approvato dall'Assemblea dei soci in data 30.03.2021.

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 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 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.

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").

<sup>2</sup> 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. L'aggiornamento più recente sulla base dei dati disponibili da BPAA risale al 2019.

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 di 36 mesi. Si tratta di una remunerazione di natura stabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali e correlata alla permanenza 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 per 3 anni.

**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 Direzione 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.



## 6 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)<sup>3</sup>:

|   |     |     |
|---|-----|-----|
| Amministratore esecutivo                        | max | 25% |
| Direttore generale                              | max | 60% |
| Direttore di Direzione centrale                 | max | 40% |
| 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

<sup>3</sup> 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.

Per i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, per il Responsabile della Funzione RiUmane 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

Per tutto il Personale più rilevante l’erogazione della componente variabile è comunque sottoposta alla verifica della condizione di permanenza all’interno della Banca, nonché alla verifica di continuazione volontaria del rapporto di lavoro al momento dell’assegnazione di suddetta componente, ad eccezione di cessazione del rapporto di lavoro per cause naturali<sup>4</sup>.

Definizione del bonus pool

Con cadenza annuale, qualora vi siano le condizioni di stabilità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio viene previsto a budget uno stanziamento economico complessivo da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione del personale (cd. “bonus pool”). Il bonus pool corrisponde, dunque, alla somma dei premi variabili, ovvero i premi che verrebbero erogati all’esatto raggiungimento dei risultati Banca (100%) corretti per il rischio e degli obiettivi individuali. In fase di consuntivazione, in funzione della performance conseguita rispetto al budget approvato e corretta per il rischio (RORAC<sup>5</sup>), l’ammontare del Bonus erogabile potrà incrementarsi, senza pregiudicare la corretta remunerazione del capitale e della liquidità, senza eccedere il limite del 7% del costo del personale e prevedendo un valore minimo definito in modo che lo stesso non pregiudichi le soglie di tolleranza stabilite nel RAF per l’esercizio considerato. È previsto in ogni caso l’azzeramento a fronte del mancato raggiungimento delle previste condizioni di accesso (gate)

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 ritenuto meritevole, valutato in funzione degli obiettivi conseguiti, sulla base di risultati effettivi e misurabili.

In tal caso, la Banca si impegna a dare più ampia informativa a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, con riferimento agli eventi/all’evento di natura straordinaria e le alle successive modalità di erogazione.

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
- 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

<sup>4</sup> Per “cause naturali” si intendono le cause di pensionamento o morte.

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

- della valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo

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

$$\text{indice di performance} = \text{peso obiettivo} + (\text{risultato} \div \text{obiettivo})$$

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%**<sup>6</sup>

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

Il compenso effettivo, quindi, può essere ulteriormente rimodulato al fine di allineare l'ammontare di remunerazione variabile complessiva al bonus pool "top-down".

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 5.2 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 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

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:

- Dimensione economico-finanziaria e della gestione del rischio, afferenti l'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.

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.

<sup>6</sup> 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.

Gli indici così rilevati sono descritti in un documento agli atti della Funzione Risorse Umane e sono 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                        |
|-----------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| i Globale Banca             | Utile netto di esercizio | (risultato ÷ obiettivo) 30% |
|                             | RORAC                    | (risultato ÷ obiettivo) 70% |
| ii Quantitativi di Funzione | Nd                       |                             |
| iii Qualitativi             | Nd                       |                             |

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                    |
|-----------------|-------------------------|-------------------------|
| i Globale Banca | Utile netto d'esercizio | (risultato ÷ obiettivo) |
|                 | RORAC                   | (risultato ÷ obiettivo) |
| iii individuali | Quantitativi di Banca   | (risultato ÷ obiettivo) |
|                 | Qualitativi di Banca    | Valutati dal CdA        |

Il peso è definito a somma 1, in sede di assegnazione e degli obiettivi.

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 40% 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   |
|-----------------|--------------------------|---------------------------------|--|
| i Globale Banca | Utile netto d'esercizio  | (risultato ÷ obiettivo)         | Il peso è definito a somma 1, in sede di assegnazione degli obiettivi. |
|                 | RORAC                    | (risultato ÷ obiettivo)         |  |
| ii Individuali  | Quantitativi di Funzione | (risultato ÷ obiettivo)         |  |
|                 | Qualitativi di Funzione  | Valutati dal Direttore Generale |  |

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

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

#### 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 dell'Area staff 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   |
|-----------------|--------------------------|---------------------------------|--|
| i Globale Banca | Utile netto d'esercizio  | (risultato ÷ obiettivo)         | Il peso è definito a somma 1, in sede di assegnazione degli obiettivi. |
|                 | RORAC                    | (risultato ÷ obiettivo)         |  |
| ii 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 dell'Area Amministrazione e Bilancio, gli indicatori adottati sono legati:

- agli obiettivi del responsabile dell'Area 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 Area 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 Area 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   |
|------------------------|--------------------------|---------------------------------|--|
| <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 di Funzione | (risultato ÷ obiettivo)         |  |
|                        | Qualitativi di Funzione  | Valutati dal Direttore Generale |  |

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 qualitativa 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   |
|------------------------|-------------------------|--|--|
| <i>i</i> Globale Banca | Utile netto d'esercizio | (risultato ÷ obiettivo)  | Il peso è definito a somma 1, in sede di assegnazione degli obiettivi. |
|                        | RORAC                   | (risultato ÷ obiettivo)  |  |
| <i>ii</i> 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%

## 7 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 | <p>Per i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. NPL Ratio lordo &gt; Soglia stabilita nel piano di risanamento minorata di 100 punti base</li> <li>2. TCR &gt; OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 50 punti base</li> <li>3. LCR &gt; minimo regolamentare maggiorato di 1000 punti base</li> </ol>   |
| Eventi straordinari   | <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• non ricorrenti;</li> <li>• eccezionali;</li> <li>• estranei all'attività ordinaria della Banca</li> </ul> <p>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 ritenuto meritevole, valutato in funzione degli obiettivi conseguiti, sulla base di risultati effettivi e misurabili.</p> <p>In tal caso, la Banca si impegna a dare più ampia informativa a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, con riferimento agli eventi/all'evento di natura straordinaria e le alle successive modalità di erogazione.</p>  |
| Differimenti, malus e claw back                                 | <p>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).</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. TCR &gt; OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 50 punti base</li> <li>2. LCR &gt; minimo regolamentare maggiorato di 1000 punti base</li> </ol>  |
| Il dettaglio degli incentivi                                    | <p>Il compenso variabile massimo dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, del Responsabile Risorse umane e del Responsabile Pianificazione / Amministrazione e Bilancio non può superare il 33% della remunerazione annua fissa.</p> <p>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%.</p> <p>Gli obiettivi dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo sono coerenti con gli assignment a loro conferiti e sono indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree aziendali soggette al loro controllo.</p> <p>Per i responsabili delle Funzioni Compliance, Internal audit, Risk management, gli indicatori di performance adottati sono legati alla:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• misurazione e controllo dell'esposizione della Banca alle diverse tipologie di rischio;</li> <li>• gestione del rischio di non conformità alle norme attraverso la predisposizione delle linee guida, delle politiche e delle regole metodologiche di compliance;</li> <li>• 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.</li> </ul> <p>La valutazione della performance dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo è effettuata dal Consiglio di amministrazione sentito il parere preventivo del Comitato Rischi.</p> <p>Si applica il metodo 'management by objectives (MbO)' adottato per la generalità del personale dipendente BPAA.</p> |

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

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

## 8 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 percentuali<sup>8</sup>

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 ritenuto meritevole, valutato in funzione degli obiettivi conseguiti, sulla base di risultati effettivi e misurabili.

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

<sup>8</sup> 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.



- erogazioni eccezionali una tantum, al conseguimento di una particolare performance individuata in relazione a un determinato progetto. A tali premi si applicano le linee guida stabilite dal sistema premiato 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.

## 9 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.

### 9.1 La Remunerazione del Personale più rilevante appartenente alla Rete Commerciale

I Soggetti Rilevanti

In applicazione dei nuovi criteri EBA RTS 2020/05, 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

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 ritenuto meritevole, valutato in funzione degli obiettivi conseguiti, sulla base di risultati effettivi e misurabili.

In tal caso, la Banca si impegna a dare più ampia informativa a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, con riferimento agli eventi/all’evento di natura straordinaria e le alle successive modalità di erogazione.

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 responsabile 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   |
|-----------------|--------------------------|--|--|
| i Globale Banca | Utile netto d'esercizio  | (risultato ÷ obiettivo)  | Il peso è definito a somma 1, in sede di assegnazione degli obiettivi. |
|                 | RORAC                    | (risultato ÷ obiettivo)  |  |
| ii Individuali  | Quantitativi di Funzione | (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%

## 10 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 dodici mesi 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

## 11 Benefici pensionistici discrezionali

Non esistono accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

## 12 Obblighi di Informativa e disposizioni finali

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| Informativa all'Assemblea dei Soci | <p>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.</p> <p>In tale sede, il Consiglio informa sugli esiti della verifica condotta dalle funzioni aziendali di controllo e sulle eventuali misure correttive adottate.</p> <p>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.</p>                             |
| Informativa al Pubblico            | <p>La Banca pubblica sul proprio sito web:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• 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.</li> </ul> |
| Entrata in vigore                  | L'edizione 2021 delle Politiche di remunerazione è applicata con effetto dal 01.01.2021.  |
| Modalità e tempi di conservazione  | <p>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 <a href="http://www.volksbank.it">www.volksbank.it</a> e conservate da BPAA per un periodo di 5 anni.</p>   |

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

Con il XXV aggiornamento della Circolare n. 285/2013, Banca d'Italia ha modificato la disciplina in materia di c.d. golden parachute, ossia 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.

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 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, ai sensi del Capitolo VI.