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

Relazione in merito alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2023 e ai compensi corrisposti nell'esercizio precedente

Assemblea Ordinaria dei Soci 01.04.2023

www.volksbank.it

STRUTTURA E INDICE DEL DOCUMENTO

Sezione I: Politiche di Remunerazione e incentivazione 2023

1. Principi e obiettivi delle Politiche di Remunerazione
2. Il Processo di Governance e il ruolo degli attori coinvolti
3. Il Processo di Identificazione del Personale più Rilevante
4. Elementi della Politica di Remunerazione e Incentivazione
5. La remunerazione variabile del Personale più Rilevante
6. La Remunerazione variabile del Personale Dipendente non appartenente alla categoria del Personale più Rilevante
7. La Remunerazione di particolari categorie di Personale
8. Trattamento previsto in caso di scioglimento anticipato del mandato o di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro
9. Disposizioni finali

Appendice alla sezione prima:

A) Le Politiche di Severance

In conformità alla normativa applicabile, la sezione I del presente documento è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria dei Soci.

Sezione II: Relazione in materia di attuazione delle Politiche di Remunerazione e sui compensi corrisposti per l'esercizio 2022

La seconda sezione è a sua volta suddivisa in due parti: **(i)** la prima riguarda un'informativa quali-quantitativa circa l'attuazione delle Politiche di Remunerazione ed incentivazione dell'anno precedente, **(ii)** la seconda è inerente all'informativa quantitativa secondo gli schemi di classificazione EU REM previsti dal Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione Europea del 15 marzo 2021.

In conformità alla normativa applicabile, la sezione II del presente documento è sottoposta al voto "non vincolante" dell'Assemblea ordinaria dei Soci.

IL CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il quadro normativo di riferimento per la definizione delle Politiche è rappresentato principalmente dalla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 recante "Disposizioni di vigilanza per le banche" Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione", che dà attuazione alla Direttiva europea 2013/36/UE (CRD IV- Capital Requirements Directive), come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V).

Altre normative e regolamenti applicabili:

- il Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) che tratta i requisiti prudenziali che devono essere rispettati dalle banche, integrato dal Regolamento di esecuzione (UE) n. 637, adottato il 15 marzo 2021 per quanto riguarda le norme tecniche di attuazione relative alla pubblicazione da parte degli enti delle informazioni in merito alle Politiche di remunerazione e alla loro attuazione, secondo gli standard predefiniti (cd. "*Implementing technical standard*");
- Regolamento delegato (UE) n. 923, che identifica i criteri RTS per l'identificazione del perimetro del Personale più Rilevante;
- Disposizioni della Banca d'Italia in materia di trasparenza e correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti (provvedimento del 29 luglio 2009 e successive modifiche, così come integrato dal provvedimento del 18 giugno 2019 di Banca d'Italia "Disposizioni di recepimento della direttiva 2014/92/UE (PAD)" e dal provvedimento del 19 marzo 2019 "Disposizioni di recepimento della direttiva 2015/2366/UE (PSD2) e altri interventi");
- Direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 che modifica la direttiva 2007/36/ce per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti
- Art. 123-ter del TUF (Testo Unico della Finanza).
- Linee guida EBA e FSB rispettivamente "su sane e prudenti Politiche di remunerazione" e "Principles for sound compensation practices e Implementation standards";

LE MODIFICHE INTERCORSE DURANTE L'ESERCIZIO PRECEDENTE

L'edizione 2023 delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione di Banca Popolare dell'Alto Adige è stata redatta in continuità all'anno precedente.

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

Al riguardo, per tutto il perimetro del Personale più rilevante (PPR) sono state mantenute le soglie più elevate (anche rispetto alla normativa di riferimento) di:

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

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

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

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

Per tali ragioni le modifiche che sono state apportate alle Politiche di Remunerazione 2023 sono di natura "incrementale" e sono volte a garantire una massima e continua aderenza tra piano industriale e performance di tutto il Personale della Banca, con particolare attenzione al Personale che maggiormente è in grado di influenzarne la performance ed il relativo profilo di rischio (Personale più Rilevante).

Le tematiche oggetto di modifica sono riconducibili a due aspetti fondamentali delle Politiche di Remunerazione:

- limite dell'incidenza della componente variabile su quella fissa;
- valorizzazione della dimensione ESG nella valutazione della performance del Personale più Rilevante.

Con riferimento al primo punto, è posto un limite massimo – stabilito a priori – dell'incidenza della componente variabile rispetto alla componente fissa della remunerazione per singole categorie di Personale. Anche in ottica di garantire un forte orientamento ai risultati, ovvero di retention delle figure chiave all'interno della Banca, le Politiche di Remunerazione 2023, prevedono una modifica del suddetto limite per il "Team di Direzione", ovvero per la Direzione Generale e per i Direttori di Direzione Centrale: l'incidenza dell'incentivo variabile di risultato non potrà in ogni caso superare il 100% della componete fissa (60% nell'esercizio precedente), in linea con il contesto competitivo in cui BPAA opera.

A tal proposito, sul mercato di riferimento, si rileva da qualche anno, la tendenza da parte degli Istituti ad incrementare la componente fissa della remunerazione in rispondenza a contesti di mercato più volatili. Per ragioni prudenziali Banca Popolare dell'Alto Adige non ha apportato modifiche sostanziali alle suddette componenti fisse della remunerazione del Personale più Rilevante, ma – come descritto nel capoverso precedente – ha preferito prevedere la possibilità di un eventuale incremento dell'incentivo variabile a fronte di risultai eccellenti e duraturi nel tempo.

Per quanto attiene alla valorizzazione della dimensione ESG, sono due i principali elementi oggetto di novità.

Il primo è attinente alla dimensione *Social ("**S**")*: al fine di garantire la neutralità della presente Politica Retributiva, BPAA ha condotto l'analisi di Gender Pay Gap su tutta la popolazione aziendale, sia rispetto ai criteri introdotti dalla normativa di riferimento che sulla base di criteri che meglio rappresentano le aree funzionali della Banca. In entrambi i casi l'analisi ha portato ad un Gap retributivo di genere molto contenuto, ed in miglioramento. Tali progettualità sono poi confluite nell'ottenimento della "Certificazione di parità di genere" che dimostrano la costanza dell'attenzione sulle tematiche di carattere sociale da parte di BPAA.

La seconda modifica sostanziale è stata apportata nelle schede di valutazione di tutto il Personale più rilevante, attraverso l'introduzione di parametri che riguardano tematiche relative soprattutto alla tutela e salvaguardia del territorio e dell'ambiente (*Environment – "**E**"*). Nelle presenti politiche

di Remunerazione, all'interno delle schede di valutazione delle singole categorie di Personale più rilevante, che determinano la misurazione effettiva della performance e la conseguente quantificazione della componente variabile, è stata introdotta anche una pesatura per gli indicatori ESG, volti alla salvaguardia dell'ambiente, su cui BPAA intende conseguire performance sempre migliori.

La dimensione di *Governance* *("**G**")* è già intrinsecamente valorizzata nella remunerazione variabile di tutto il Personale più rilevante, integrata nei "pillar" del piano industriale approvato da BPAA e per tanto, allineata alla performance globale della Banca e del suo Personale.

SEZIONE I

LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DI BANCA POPOLARE DELL'ALTO ADIGE – EDIZIONE 2023

1. Principi e obiettivi delle Politiche di Remunerazione

Il Profilo della Banca

Banca Popolare dell'Alto Adige Società per azioni ("BPAA", "Banca" o "Volksbank") è Banca commerciale retail per le famiglie e per le piccole e medie imprese.
Costituita in Alto Adige per fusione delle tre cooperative locali di credito risalenti alla seconda metà del 1800, a fine 2022 BPAA opera nel Nordest con una rete distributiva grande 159 sportelli integrati in un sistema evoluto omnicanale di fruizione dei servizi Volksbank.

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

BPAA è classificata come "Gruppo bancario" per il controllo esercitato nella Società Voba CB Srl, una società veicolo per l'attività di funding in obbligazioni bancarie garantite (Legge n. 130/1999).

La Banca applica il sistema di governo societario di tipo tradizionale, contraddistinto dalla presenza di un Consiglio di amministrazione che riveste la Funzione di supervisione strategica e di gestione e di un Collegio sindacale che assolve 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 dalla normativa nazionale.

Gli obiettivi perseguiti

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

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

Le Politiche si pongono inoltre l'obiettivo di attrarre e mantenere alla Banca persone professionalmente qualificate, sostenerne 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.

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

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

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

Neutralità del sistema retributivo

La struttura e la natura intrinseca delle Policy della Banca consentono di redige ogni edizione delle Politiche di Remunerazione neutrali rispetto al genere del personale, tali da perseguire la parità retributiva tra profili aziendali considerati affini.

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

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

Tale analisi ha l'obiettivo di aumentare la sensibilizzazione e l'attenzione verso l'uguaglianza di genere e la valorizzazione della diversità all'interno dell'organizzazione a tutti i livelli, con l'obiettivo finale di creare un ambiente di lavoro con uguali opportunità. Nello specifico, la GPG Analysis viene condotta su tutta la popolazione aziendale, attraverso la suddivisione della stessa in cluster omogenei di personale che considerano parametri quali – quantitativi e neutri rispetto al genere di appartenenza, ovvero:

- il valore della posizione (job grade);
- le responsabilità manageriali;
- la sede di servizio e il relativo costo della vita;
- il livello di istruzione formale del personale;
- l'anzianità aziendale;
- l'anzianità di ruolo;

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

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

Nell'ambito di un progetto più ampio sulla Diversity, Equity e Inclusion (DEI) le risultanze di tale analisi vengono pubblicate in "Dichiarazione non finanziaria".

Inoltre, lo stesso Comitato propone di anno in anno obiettivi di riduzione di eventuali gender pay gap riscontrati, come da piano industriale, nel quale la tematica DEI costituisce parte integrante.

Ambito di applicazione

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

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

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

La società controllata Voba CB Srl è priva di struttura operativa interna e per tanto le eventuali cariche rivestite dal personale di BPAA non sono remunerate.

2. Il Processo di Governance e il ruolo degli attori 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.

Gli Organi e le Funzioni aziendali coinvolte nel processo sono i seguenti:

Assemblea degli azionisti

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

Il Consiglio di amministrazione

- 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 (tutala 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, ovvero che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici e di condotta;
- 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, fornendo un puntuale riscontro alle osservazioni formulate dai Comitati stessi e motivando le ragioni delle eventuali decisioni contrarie assunte: in quest'ultimo caso, la delibera reca espresso assenso del Collegio sindacale;
- nell'ambito del riesame periodico il Consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato amministratori indipendenti, analizza la neutralità delle Politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo;
- Il Consiglio di amministrazione è responsabile di fornire opportuna informativa all'Assemblea dei soci chiamata ad approvare il bilancio sull'attuazione delle Politiche di remunerazione.

Il Comitato amministratori indipendenti

- partecipa attivamente ai lavori di definizione delle Politiche con le Funzioni indicate dalle Disposizioni di Vigilanza e con tutte le Funzioni aziendali che ritiene opportuno coinvolgere di volta in volta nel processo, assicurandone la loro attività. Sono inviate a partecipare al CAI anche i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo che forniscono supporto per le loro specifiche competenze;
- ha competenze consultive e di proposta in materia di compensi degli Amministratori, dei Sindaci e del Personale più rilevante;
- supporta il Consiglio di amministrazione nell'analisi della gender pay gap, ovvero nella definizione di eventuali piani di intervento;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati gli incentivi e sull'accertamento delle altre condizioni regolamentari poste per l'erogazione dei compensi;

- vigila, in stretto raccordo con il Collegio sindacale, sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo;
- si esprime in merito alla metodologia utilizzata per l'identificazione del perimetro del personale più rilevante, ovvero sulle risultanze derivanti dalla sua applicazione fornendo motivato parere;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre a delibera del Consiglio di amministrazione;
- fornisce adeguato riscontro 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 alle Politiche di remunerazione;
- riceve adeguata informativa in ordine alla valutazione relativa alla performance delle Funzioni aziendali di controllo, del Direttore Human Resources e del Responsabile 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 al Consiglio;
- collabora con il Comitato amministratori indipendenti nelle questioni attinenti alle Politiche di Remunerazione

La Funzione Human Resources

- assiste il Consiglio di amministrazione nell'elaborazione e verifica delle Politiche fornendo tutte le informazioni contrattuali di lavoro necessarie e opportune, verificando i criteri per l'individuazione del Personale più rilevante e gli obiettivi, le condizioni di accesso e le regole di determinazione degli incentivi;
- è responsabile della corretta e adeguata applicazione dei modelli attuativi e delle procedure interne relative alle Politiche per il Personale della Banca, compresi i Collaboratori esterni;
- fornisce al Comitato amministratori indipendenti i dati puntuali per la verifica della neutralità delle Politiche di remunerazione rispetto al genere della popolazione aziendale;
- 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 Human Resources e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca.

Risk Management

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

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.

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 agli Organi aziendali e a Banca d'Italia.

3. Il Processo di Identificazione del Personale più Rilevante

Normativa di riferimento

Le Politiche di Remunerazione disciplinano nel dettaglio il sistema incentivante previsto per le categorie di personale che maggiormente orientano la performance globale della Banca potendo assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste di bilancio per importi rilevanti.
Tale "Personale più rilevante" è rilevato, di anno in anno, secondo i criteri qualitativi e quantitativi d'impatto sul profilo di rischio della Banca. Attualmente il processo di identificazione del Personale più rilevante è disciplinato dalla normativa regolamentare di riferimento, ed in particolare dal paragrafo 6, capitolo II, Sezione I, titolo IV della Circolare 285 di Banca d'Italia.

In particolare, la valutazione dell'impatto sul profilo di rischio della Banca del Personale identificato come "più rilevante" è condotta secondo i requisiti ed i criteri puntuali definiti sia dalla Circolare stessa, sia dal Regolamento Delegato (UE) del 25 marzo 2021, n°923.

I Criteri utilizzati

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

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

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

La rilevanza delle singole funzioni è valutata con proporzionalità sul modello organizzativo e di governo societario della Banca, il suo profilo dimensionale e il disegno commerciale attuato. Sono state, quindi, analizzate le posizioni dei decisori apicali in termini di esercizio – in via individuale o collegiale – di poteri e responsabilità, il profilo di rischio delle funzioni, la complessità ambientale (asimmetria informativa e

interdipendenza, natura dei rischi, grado di incertezza), la dotazione di strumenti di governo dei rischi, l'ammontare e la struttura della remunerazione percepita.

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

Il dettaglio dei criteri di identificazione adottati, delle motivazioni di inclusione e l'eventuale confronto periodico dei soggetti appartenenti alla categoria del Personale più rilevante è inserito nell'ambito del documento "*Criteri di Valutazione del Personale*", in applicazione delle presenti Politiche di remunerazione. Qualora la Banca integri i suddetti criteri, stabiliti dalla normativa di riferimento, si impegna ad effettuare l'opportuna informativa nelle presenti Politiche di Remunerazione.

Il Processo annuale

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

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

Il Responsabile della Funzione Human Resources di Gruppo è responsabile della corretta attuazione, del coordinamento e monitoraggio del 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.

3.1 Il Perimetro del Personale più Rilevante per l'esercizio 2023

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

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

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

I membri del Consiglio di amministrazione	• Il Presidente • Gli amministratori esecutivi • Gli amministratori non esecutivi
I membri del Collegio Sindacale	• Il Presidente • I Sindaci effettivi
L'alta Dirigenza della Società	• Il Direttore Generale • Il Direttore Commerciale • Il Direttore Finanze • Il Direttore Crediti • Il Direttore Operations • Il Direttore Crediti Workout

PPR Apicale

Personale più Rilevante

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. • Il responsabile della funzione Antiriciclaggio AML;
Per il vigente sistema delle deleghe, le attività del personale adibito alle Aree Compliance, Risk Management, Internal Audit e Antiriciclaggio AML con assignment di ruolo diverso da quello di responsabile di Funzione, non incidono in modo rilevante sul profilo di rischio della Banca; tali ruoli, pertanto, non rientrano nel perimetro dei Risk taker rilevanti.	
Funzioni aziendali di supporto	• Il responsabile Affari societari e legali • Il responsabile Pianificazione / Amministrazione e Bilancio • Il responsabile Human Resources
Altri Risk taker rilevanti	• Il responsabile Organizzazione / IT • Il responsabile Sicurezza • Il responsabile Large Corporate • Il responsabile Gestione Crediti Problematici • Il responsabile Analisi Crediti Anomali • Il responsabile Portafoglio Titoli / AML • Il responsabile Treasury • Il responsabile Product Management • Il responsabile Servizi Finanziari • Il responsabile Clienti Aziendali • Il responsabile Clienti Privati & CRM

In totale il numero delle figure del Personale appartenente al perimetro è di 45, in aumento rispetto all'esercizio precedente.

Le nuove figure oggetto di inclusione sono state:

- il Responsabile della Funzione AML;
- il Responsabile Sicurezza.

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

3.2 Esiti del processo di esclusione

Il processo di esclusione

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

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

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

La notifica e l'istanza di autorizzazione vengono redatte ai sensi dall'Allegato A – "Informazioni da trasmettere per l'esclusione del personale dal novero dei Risk-Taker", del Capitolo 2, Titolo IV, Parte Prima della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013.
L'autorizzazione ha durata annuale e riguarda l'anno successivo a quello in cui l'istanza è presentata, ad eccezione delle esclusioni autorizzate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui l'istanza stessa è presentata.

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

4. Elementi della Politica di Remunerazione e Incentivazione

Principi generali

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

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

Gli Amministratori non esecutivi e il Membri del Collegio sindacale percepiscono esclusivamente componenti fisse di remunerazione.

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

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

La società di Gruppo bancario Voba CB Srl è priva di struttura operativa interna e le cariche di Amministratore Cda non sono remunerate. Nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, BPAA può, in sede di rinnovo delle cariche, decidere di

remunerare gli incarichi e, in tal caso, con le procedure, le salvaguardie e l'informativa indicate in questa Politica.

Strategie di copertura personale

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

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

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

4.1. *Caratteristiche della componente fissa della Remunerazione*

I Membri del Consiglio di amministrazione

L'Assemblea dei 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, mentre rimette al Consiglio di amministrazione di definire i compensi degli amministratori cui siano attribuite le cariche consiliari previste dallo Statuto.

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.

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, espresse in moltiplicatori del compenso base già prestabilito:

Carica consiliare/nomine nei comitati	moltiplicatore del compenso annuo
Presidente del Consiglio	3,75 l'indennità comprende ogni altra di carica
Vicepresidente del Consiglio	0,50
Nomina in comitati consiliari non esecutivi: • Comitato rischi (CR) • Comitato amministratori indipendenti (CAI)	0,25; il moltiplicatore è triplicato per il presidente CR 0,10; il moltiplicatore è duplicato per il presidente CAI
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 Membri del Collegio Sindacale

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.

La 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 cono 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).

Restante PPR

La componente fissa di remunerazione è disciplinata dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di categoria e dal Contratto integrativo aziendale; possono essere riconosciuti compensi ad personam commisurati al livello di professionalità.
La remunerazione dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, delle Funzioni aziendali di supporto e degli Altri Risk taker rilevanti assicura un adeguato collocamento ai livelli espressi dal mercato.

Personale dipendente non rilevante

Per il trattamento economico dei Dirigenti, del personale direttivo, del personale specialista e del personale delle aree professionali trovano applicazione il Contratto collettivo nazionale di categoria ed i Contratti integrativi aziendali (CIA) tempo per tempo vigenti. In taluni casi, possono essere riconosciuti compensi ad personam commisurati al livello di professionalità e al ruolo ricoperto.
La remunerazione attribuita al Personale dipendente in relazione al livello di inquadramento e l'eventuale ad personam costituiscono la componente fissa della retribuzione.

Collaboratori esterni

I Collaboratori non legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato fungono da completamento o supporto alle attività svolte dal Personale dipendente in quanto posseggono specifiche competenze, necessarie per un periodo di tempo limitato ovvero nell'ambito di particolari progetti.
I collaboratori esterni sono remunerati con un compenso fisso contrattuale.

Fringe Benefit

BPAA applica per tutto il Personale dipendente un pacchetto di benefit di previdenza aggiuntiva e assicurazione infortuni e spese mediche, per un controvalore di premi polizza, di norma, non superiore al 15% della retribuzione annua del beneficiario.
Per la loro caratteristica di riconoscimento universale a tutti i dipendenti ovvero a tutti gli appartenenti a un determinato sottogruppo di popolazione dipendente, i fringe benefit sono computati nella remunerazione fissa.

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

4.2. Caratteristiche del sistema di remunerazione variabile

Principi generali

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.

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

Limite all'incidenza variabile/fisso

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

Componenti del sistema incentivante

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

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

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

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

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

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

Modalità di erogazione e differimento

Verificate le condizioni di accesso al sistema incentivante, per il Personale più rilevante, (Paragrafo 5 delle presenti Politiche), nonché l'effettivo raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi assegnati, la remunerazione variabile è erogata:

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

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

Variabile elevato

Nel caso di "importo variabile particolarmente elevato", la percentuale di variabile da differire è pari almeno al 60% per un periodo pari a 5 anni (40% up front e 60% differito in quote costanti per ogni anno di differimento). Per "importo variabile particolarmente elevato" si intende un importo superiore a € 424.260,00. Tale soglia, in ragione della normativa di tempo in tempo vigente in materia, viene normalmente aggiornata con cadenza triennale. L'ultimo aggiornamento coincide con l'esercizio di riferimento di cui alle presenti Politiche.

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 per il Personale più rilevante, di cui al paragrafo che segue, gli incentivi sono riconosciuti in denaro e in strumenti finanziari o

strumenti correlati in grado di recepire il valore economico della Banca e le sue variazioni nel tempo (di seguito “strumenti finanziari” o “strumenti”).

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

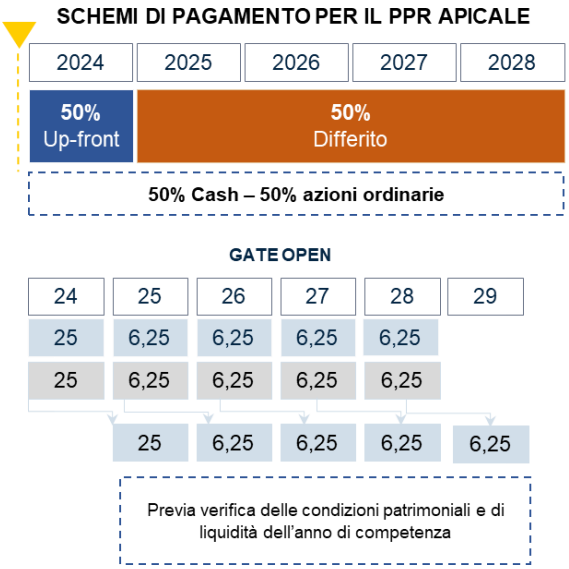
In applicazione del Regolamento Delegato (UE) n. 527/2014 della commissione del 12 marzo 2014 e delle Disposizioni di vigilanza di Banca d’Italia, tali strumenti rappresentano, in BPAA, il 50% degli incentivi sia per la componente up front, che per quella differita, e sono riconosciuti secondo le regole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

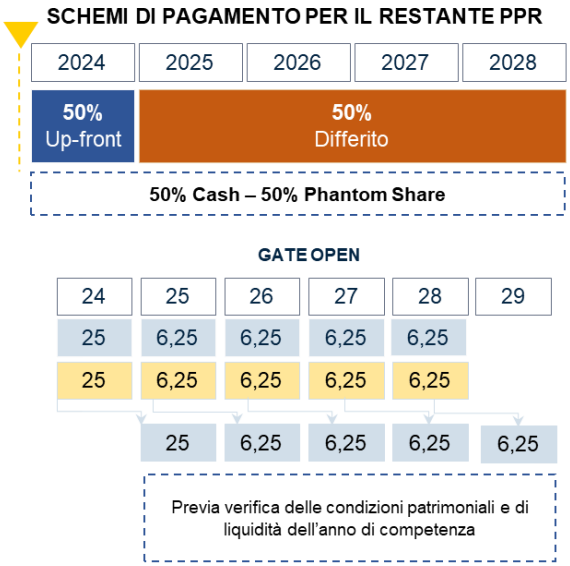
Tutti gli strumenti finanziari riconosciuti, sia a pronti che differiti, sono soggetti ad un vincolo di indisponibilità di un anno dalla data di assegnazione.
L’utilizzo di azioni o strumenti correlati, e che comunque ne riflettono il valore, è subordinato a preventiva autorizzazione da parte dell’Assemblea soci e agli adempimenti societari e regolamentari applicabili.

Soglia di materialità

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

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





Piano di incentivazione welfare

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

I Servizi Welfare sono componenti di remunerazione variabile, soggetti alla disciplina applicabile, contenuta nel presente documento e 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.

Patti di non concorrenza in costanza di rapporto

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

I patti di non concorrenza sopra citati sono stipulati tra la Banca ed il 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.

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

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, anche con il supporto di un valutatore terzo ed indipendente se considerato necessario, in considerazione dei

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

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

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

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

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

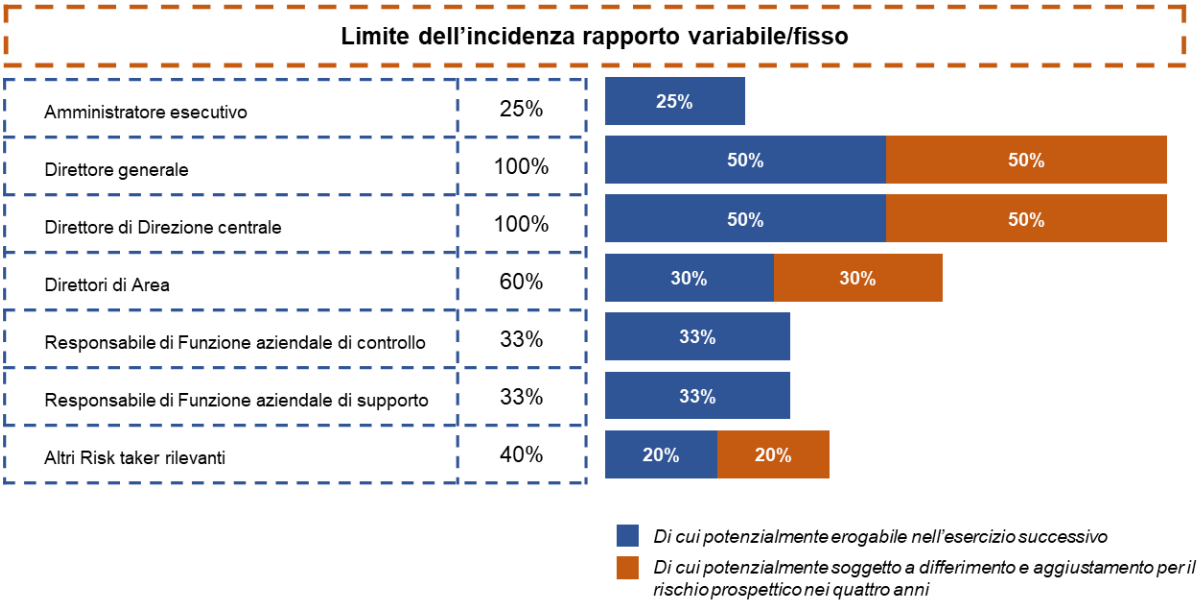
5. La remunerazione variabile del Personale più Rilevante

Principi generali

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

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

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



B. il collegamento degli incentivi a indicatori risk adjusted di funzione coerenti con il Risk Appetite Framework della Banca, sia ex ante che ex post, attraverso:

Il Processo di definizione della componente variabile

a) l 'accertamento di sussistenza delle condizioni di accesso agli incentivi e la definizione del bonus pool;
b) la modulazione dell'incentivo in ragione dei risultati;
c) la definizione di un bilanciato e prudente pay out;
d) il riconoscimento degli incentivi differiti nel tempo e soggetti a clausole di restituzione;

Le Condizioni di accesso al sistema incentivante

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

A tal fine sono identificati i seguenti indicatori:

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

Per gli amministratori esecutivi, i direttori di Direzione generale e i direttori di Direzione centrale, i Direttori di Area, il Responsabile 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 *bp*
3. TCR > OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 50 *bp*
4. LCR[1] > minimo regolamentare maggiorato di 1000 *bp*

Per i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, per il Responsabile della Funzione Human Resources nonché per il Responsabile Amministrazione e Bilancio, il sistema di remunerazione variabile si attiva in presenza – a chiusura dell'esercizio

[1] *Il Parametro LCR si dà per superato qualora pur essendo al 31.12 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 31.12.*

considerato – di un adeguato profilo di rischio della Banca. Tale condizione è soddisfatta al verificarsi delle seguenti circostanze:

2. NPL Ratio lordo < Soglia stabilita nel piano di risanamento minorata di 100 *bp*
3. TCR > OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 50 *bp*
4. LCR > minimo regolamentare maggiorato 1000 *bp*

Definizione del bonus pool

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

BPAA, anche considerata l'eterogeneità dei premi variabili e delle tipologie di valutazione del Personale più rilevante, ha scelto un approccio ascendente (bottom-up) per la definizione del bonus pool, ovvero il montante complessivo erogabile è dato dalla somma dei montanti dei singoli MRT[2], accantonabili solo in presenza delle medesime condizioni di accesso. In particolare, gli accantonamenti sono stabiliti di anno in anno dal Consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato amministratori indipendenti, per categorie omogenee di Personale più Rilevante.

In fase di consuntivazione, in funzione della performance conseguita rispetto al budget approvato e corretta per il rischio (RORAC[3]), 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).

La valutazione della performance

Una volta determinate le componenti variabili teoriche, ovvero verificate le condizioni di accesso al sistema incentivante, la valutazione del Personale è parametra a:

- Obiettivi globali Banca (obiettivi quantitativi).
- Obiettivi dell'area presidiata / della funzione / da assignment (obiettivi quantitativi e qualitativi).
- Obiettivi di apporto manageriale (obiettivi qualitativi individuali).

---

[2] *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.*
[3] *Ai fini del calcolo del RORAC vengono presi in considerazione i rischi derivanti dal calcolo del primo e del secondo pilastro.*

La Banca ha adottato un meccanismo di Bonus Pool che garantisce la simmetria degli incentivi rispetto ai risultati attesi e la maturazione degli stessi solo al raggiungimento dei requisiti reddituali e di adeguate performance / rischio - rendimento a livello Banca. Il compenso variabile teorico è parametrato per i risultati effettivamente conseguiti dal soggetto rispetto gli indici di performance sopradescritti.

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)

Per gli obiettivi qualitativi, la parametrizzazione tiene conto

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

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

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

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

Pay out

L'attribuzione della componente variabile effettiva avviene attraverso il riconoscimento degli incentivi in denaro e in strumenti finanziari o strumenti correlati il cui valore riflette il valore economico della Banca (*rif. Paragrafo 4.2 delle presenti Politiche*).

Differimento

L'erogazione degli incentivi "quando" e "nella misura in cui" la performance sottostante è acquisita in modo duraturo, avviene attraverso il differimento di quota parte del

variabile, ovvero recuperata in caso di flessione dei risultati (*rif. Paragrafo 4.2 delle presenti Politiche*).

Malus

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

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

5.1. Il dettaglio dell'incentivo per categorie di Personale più Rilevante

Gli obiettivi di performance

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

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

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

dell'organico di creare valore condiviso per tutti gli stakeholder anche attraverso la tutela e il rispetto dell'ambiente e dei valori condivisi dalla Banca.

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

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

Amministratori Esecutivi

L'incentivo massimo degli Amministratori esecutivi non può superare il 25% del compenso base annuo); le indennità di carica e le indennità di presenza non rientrano nella base di calcolo.

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

Obiettivi	Indice		Peso
Globale Banca	Utile lordo	(risultato ÷ obiettivo)	30%
	RORAC	(risultato ÷ obiettivo)	70%
Quantitativi di Funzione	*Nd*		
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 100% 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.

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

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

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

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

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

I Direttori di Direzione Centrale

Il variabile massimo di ogni direttore di Direzione centrale non può superare il 100% della remunerazione annua fissa. L'incentivo è parametrato in ragione degli indici di performance (*i.*) globale Banca, e (*ii.*) quantitativi e qualitativi di funzione, legati ad obiettivi specifici della Direzione centrale di appartenenza, pesati per rilevanza degli obiettivi sottostanti.

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

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

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

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

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

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

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

Responsabili delle Funzioni di supporto

Rientrano in questa categoria di personale dipendente più rilevante il Responsabile Affari societari e legali, il Responsabile Amministrazione e Bilancio e il Responsabile Human Resources. Il compenso variabile massimo dei responsabili delle Funzioni di supporto non può superare il 33% della remunerazione annua fissa. Gli obiettivi dei responsabili delle Funzioni di supporto sono coerenti con i rispettivi *assignment*.

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

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

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

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

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

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

- agli obiettivi del responsabile Amministrazione e Bilancio e sono indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree aziendali cui fornisce supporto, ovvero dai risultati di gestione globale Banca;
- alla corretta rappresentazione dei risultati economici e patrimoniali della Banca;
- all'assolvimento degli adempimenti contabili e di Vigilanza;
- al controllo di qualità sui processi che sovraintendono all'informativa amministrativo-finanziaria ai mercati;
- alla definizione, in coerenza con le strategie e gli obiettivi aziendali, degli indirizzi e delle politiche in materia di bilancio e adempimenti fiscali.
- Gli incentivi del responsabile Amministrazione e Bilancio non sono parametrati in base ad obiettivi economico-finanziari né legati, in alcun modo, a performance aziendali quantitative ma sono parametrati solamente ad obiettivi quantitativi e qualitativi di funzione.

La valutazione della performance del responsabile Amministrazione e Bilancio è effettuata dal direttore della Direzione centrale facente capo secondo il metodo '*management by objectives* (MbO)' in vigore per la generalità del personale dipendente BPAA.

Obiettivi	Indice	Peso

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

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

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

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

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

Il restante Personale più Rilevante

Il compenso variabile massimo degli altri *Risk taker* rilevanti non può superare il 40% della remunerazione annua fissa.

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

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

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

Obiettivi		Indice	Peso
Globale Banca	Utile lordo	(risultato ÷ obiettivo)	Il peso è definito a somma 1, in sede di assegnazione degli obiettivi.
	RORAC	(risultato ÷ obiettivo)	
Individuali	Quantitativi di	(risultato ÷ obiettivo)	
	Qualitativi di Funzione	Valutati dal Direttore Centrale preposto all'Area/Servizio di appartenenza	

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

5.2. *Il dettaglio dell'incentivo per le Funzioni di Controllo appartenenti alla categoria del Personale più Rilevante*

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

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

Gli obiettivi dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo sono coerenti con gli *assignment* a loro conferiti e sono indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree aziendali soggette al loro controllo.

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

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

La valutazione della performance dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo è effettuata dal Consiglio di amministrazione sentito il parere preventivo del Comitato Rischi.

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

Obiettivi	Indice		Peso
i 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%

6. La Remunerazione variabile del Personale Dipendente non appartenente alla categoria del Personale più Rilevante

Condizioni di accesso al 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 1000 *bp*

Meccanismi di definizione del Premio Variabile di

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)

Risultato (PVR)

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.

Erogazioni una tantum

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

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

su proposta del Comitato amministratori indipendenti, e, sentito il parere del Comitato rischi, il Consiglio di amministrazione potrà approvare l'erogazione eccezionale di un ammontare massimo di bonus pool, stabilito prudenzialmente nella misura massima del 20% sul totale erogabile, al personale non rilevante ritenuto meritevole, valutato in funzione degli obiettivi conseguiti, sulla base di risultati effettivi e misurabili. Resta inteso che, l'erogazione eccezionale nella misura massima del 20% sul totale erogabile è subordinata ad una valutazione complessiva di sostenibilità della Banca e, in particolare, sotto il profilo di solidità patrimoniale e di liquidità della stessa al momento dell'erogazione.

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

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

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

7. La Remunerazione di particolari categorie di Personale

Destinatari delle previsioni

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

i. la remunerazione non determini incentivi tali da indurre i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti;
ii. sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti;
iii. la componente variabile della remunerazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito:
   - sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi 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.

Personale preposto alla valutazione del merito creditizio

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

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

Per l'esercizio 2023, sono stati individuati 4 soggetti, di cui 1 appartenente alla categoria del Personale più rilevante cui si applicano le regole prudenziali di cui al par. 5 delle presenti Politiche.

Personale preposto alla gestione dei Reclami

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

Per l'esercizio 2023, è stato individuato 1 soggetto non appartenente alla categoria del Personale più rilevante: al riguardo, il sistema di Deleghe interne è stato strutturato in modo tale da mitigare la possibilità di assumere elevati rischi operativi nei principali ambiti di attività di tale categoria di Personale.

Personale della rete Commerciale

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

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

come personale più rilevante della Banca

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

Conformità degli obiettivi

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

BPAA verifica che:

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

ii. gli obiettivi quali – quantitativi siano ispirati a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, al contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela e nel rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili.

La valutazione della performance dei responsabili della Rete Commerciale è effettuata dal Direttore Commerciale al Servizio di appartenenza, secondo il metodo '*management by objectives* (MbO)' adottato dalla Banca.

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

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

Disposizioni generali

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 esuberi volontari per la riduzione dei livelli occupazionali e il ricambio generazionale.

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

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

9. Disposizioni finali e Disclosure al pubblico

Informativa all'Assemblea dei Soci

La Banca fornisce all'Assemblea con cadenza almeno annuale le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico ai sensi di quanto previsto dall'art. 450 del CRR e dalla Circolare di Banca d'Italia, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI, ovvero secondo modelli modificati dall'Art. 17 del Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n.637 e relativi allegati.

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

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

Informativa al Pubblico

La Banca pubblica sul proprio sito web:

- le informazioni dell'art. 450 del CRR, tenuto conto di quanto previsto dalla Sezione 18 ("Politica e prassi") degli Orientamenti su sane Politiche di remunerazione dell'EBA, e secondo i modelli modificati dall'Art. 17 del Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n.637 e relativi allegati.

- le informazioni circa le modalità di attuazione delle disposizioni, unitamente a quelle da pubblicare ai sensi degli obblighi di informativa al pubblico contenuti nella circolare 285.

Entrata in vigore

L'edizione 2022 delle Politiche di remunerazione è applicata con effetto dal 01.01.2023.

Modalità e tempi di conservazione

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

APPENDICE ALLA SEZIONE I

A) LE POLITICHE DI SEVERANCE

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

Le politiche di Severance disciplinano quegli importi che possono essere pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cd. golden parachute).

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

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

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

Rientrano tra i golden parachute anche:

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

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

- gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la parte che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- gli importi riconosciuti in forza di un accordo tra la Banca e il personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale, moltiplicando 2 mensilità di retribuzione fissa per il numero di annualità di anzianità aziendale dove si arrotonda ad 1 annualità intera lo svolgimento di attività lavorativa superiore a sei mesi

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

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

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

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

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

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

Tuttavia, la Banca può, nel rispetto del CCNL di categoria, (i) stipulare accordi con le RSA aventi ad oggetto piani esuberi volontari in caso di ristrutturazioni o riorganizzazioni importanti; (ii) per minimizzare il costo di vertenzialità ovvero per contenere le spese del personale a seguito di operazioni straordinarie o processi di riorganizzazione, nel rispetto della presente Policy di Severance, stipulare accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nell'ambito dei quali siano contenute tutte le ordinarie rinunce in merito a potenziali ed eventuali pretese che il dipendente possa vantare nei confronti della Banca con riferimento alle modalità di svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro. Nell'ottica del singolo dipendente, il golden parachute rappresenta uno strumento di sostegno al reddito.

Le modalità di erogazione delle Severance.

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

SEZIONE II

RELAZIONE IN MATERIA DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO 2022

PARTE PRIMA: Attuazione delle Politiche di remunerazione 2022

1) I principali eventi e risultati dell'esercizio precedente

La performance della Banca

L'esercizio 2022 ha visto Banca Popolare dell'Alto Adige realizzare un'ottima performance. I risultati di esercizio 2022 hanno confermato una crescita su tutte le principali componenti economiche del business. Ciò a conferma dell'ottima declinazione a livello pratico del piano industriale "Sustainable 2023" i cui obiettivi sono stati ampiamente superati.

Tra i risultati di bilancio degni di nota si segnalano: un incremento del 15% dei ricavi caratteristici della Banca arrivati ad oltre 310 milioni di euro, grazie ad una crescita significativa sia delle commissioni che superano per la prima volta i 100 milioni di euro (+7% di incremento, in particolare trainato dagli eccellenti nuovi servizi digitali), che da un incremento di circa il 19% del margine da interessi, sostenuto sia dalla componente clientela che dalla componente finanza; una prudente gestione dei rischi che ha consentito di ridurre del 58% il costo del rischio, che si attesta a 30 punti base, e di ridurre del 15% la quota netta del portafoglio dei crediti deteriorati sul portafoglio complessivo (NPL Ratio netto) al 2,26%; un'attenta gestione dei costi, in riduzione rispetto all'anno precedente del 1,2%, malgrado il contesto inflattivo che influenza in particolar modo i costi energetici e i servizi di terzi con l'indice Cost Income Ratio (CIR, rapporto tra costi e ricavi) della Banca che si conferma al 51%, tra i migliori nell'ambito delle banche commerciali italiane; un'eccellente redditività netta, con un rendimento del patrimonio netto (RoTE) al 9,6%, miglior risultato nella storia della Banca.

L'accorta gestione caratteristica in termini di contenimento dei rischi e l'oculato rendimento riconosciuto ai soci, permette un ulteriore incremento della solidità della Banca, attestato anche dalle agenzie di rating che hanno innalzato a BB+ Stable la valutazione di Volksbank.

Il patrimonio netto tangibile di Volksbank è pertanto in ulteriore crescita a 846 milioni di euro con oltre 360 milioni di euro di capitale primario phased-in eccedente i limiti regolamentari, ed un coefficiente patrimoniale (TCR phased-in) al 16,7%.

Modifiche nella struttura organizzativa

A livello organizzativo interno, l'esercizio 2022 è stato caratterizzato da un'importante riorganizzazione interna che ha coinvolto anche il perimetro del Personale più rilevante.

Pertanto, in considerazione di quanto enunciato (i) dall'Autorità Bancaria Europea (EBA) con l'aggiornamento n. 4 del 2021 degli "Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE" (cfr. punto 5.2 Governance nel processo di identificazione) che stabilisce che "L'organo di gestione ha la responsabilità finale del processo di identificazione e della relativa politica. L'organo gestorio con funzione di supervisione strategica dovrebbe: a. approvare la politica del processo di identificazione nell'ambito della politica di remunerazione; b. partecipare all'elaborazione dell'autovalutazione; c. garantire che la valutazione per l'identificazione del personale sia eseguita correttamente in conformità alla direttiva 2013/36/UE, alla RTS sul personale più rilevante e ai presenti orientamenti; d. vigilare sul processo di identificazione su base continuativa; (…)" e (ii) dal regolatore italiano (cfr. par. 6, Identificazione del "personale più rilevante") che stabilisce che "Le banche si dotano di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione. La politica sul processo di identificazione del personale più rilevante definisce almeno: i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, ivi compresi quelli per la determinazione dell'esercizio finanziario di riferimento per il calcolo della remunerazione variabile (11) e quelli per l'eventuale esclusione ai sensi del par. 6.1; le modalità di valutazione del personale; il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.", la Banca ha tenuto conto della figura del responsabile della Funzione aziendale di controllo Antiriciclaggio AML ai fini della redazione della relazione in materia di attuazione delle politiche di remunerazione e sui compensi corrisposti per l'esercizio 2022 di cui alla presente sezione.

Con riguardo alle Funzioni aziendali di controllo, infatti, si segnala che a partire dalla data del 1.07.2022, sono stati nominati due nuovi responsabili con riferimento alle funzioni di Internal Audit e Compliance, e, come sopra descritto, il nuovo responsabile

dell'unità organizzativa AML Antiriciclaggio dapprima inserita all'interno dell'organico della funzione Compliance.

Viene segnalato, altresì, che nel corso dell'esercizio di riferimento vi è stata una revisione del Personale più rilevante apicale con specifico riferimento alle figure dei Direttori di Direzione centrale e, nello specifico, le direzioni Finanza e Operations. A partire dal 1.04.2022, infatti, successivamente alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro del precedente Direttore finanze, la figura è stata sostituita con il già Direttore Operations e, contestualmente, il precedente responsabile della funzione Human Resources è stato nominato nuovo Direttore Operations.

Da ultimo, viene segnalato che nell'ambito del richiamato processo di riorganizzazione interno, ulteriori avvicendamenti e nomine hanno interessato anche altre figure appartenenti al perimetro del Personale più rilevante non apicale.

Di tutte le vicende descritte nel presente paragrafo si è tenuto conto nell'ambito di redazione e compilazione delle tabelle EU REM di cui alla presente Sezione, proporzionando i relativi compensi al periodo di competenza e in ragione delle mensilità condotte nei nuovi ruoli ricoperti.

2) Il processo di governance condotto per la redazione delle Politiche di Remunerazione

Il Processo di governance

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

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

Il Comitato Amministratori Indipendenti

Nel corso dell'esercizio, il Comitato amministratori indipendenti si è riunito 19 volte, e tra le altre sue funzioni, ha coadiuvato il processo di revisione delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione, coinvolgendo le Funzioni aziendali competenti. I principali argomenti trattati in sede del Comitato sono stati:

- La valutazione della redazione di una "Relazione sulla Remunerazione";
- L'introduzione di obiettivi ESG per il Personale più Rilevante;
- Analisi comparative rispetto alle remunerazioni, fisse e variabili, del mercato in cui la Banca opera;
- Verifiche, anche con l'ausilio delle Funzioni aziendali di Controllo, in merito alla corretta applicazione delle Politiche dell'anno precedente e del relativo sistema incentivante, con particolare riferimento alle categorie di Personale più rilevante.

Funzioni aziendali di controllo

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

- La funzione Risk Manager e la Funzione Compliance hanno partecipato al processo di valutazione delle Politiche di Remunerazione e del perimetro del Personale più Rilevante. Nell'ambito delle verifiche condotte si rileva che i parametri che riflettono i livelli di solidità patrimoniale e di liquidità sono coerenti con il RAF, ovvero che le Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2023 sono conformi alla normativa di riferimento.
- La Funzione Internal Audit ha condotto le verifiche ex – post di rispondenza delle Politiche di Remunerazione rispetto al sistema incentivante implementato da BPAA, soprattutto con riferimento alla remunerazione del Personale più rilevante.

  La verifica ha individuato "basso" il rischio residuo di non conformità inerente all'applicazione nel 2022 delle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione. Internal Audit evidenzia, che la verifica della rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2022 alle politiche interne e alla normativa di vigilanza non ha evidenziato anomalie per quanto riguarda la gestione della normativa interna e l'adempimento degli obblighi di informativa; analogamente priva di criticità è risultata la verifica sull'erogazione delle componenti remunerative, in riferimento all'intero perimetro del personale più rilevante

3) Le remunerazioni corrisposte agli Organi aziendali e all'Alta Dirigenza della Società

Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione 2022 del Consiglio di amministrazione è disciplinata:

A. dalla delibera dell'Assemblea dei soci del 29.04.2014 che ha determinato in

- € 40.000 per anno e amministratore, la base di compenso fisso;
- € 250 per giornata, l'indennità di presenza alle riunioni consiliari.

B. dalle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione tempo per tempo vigenti e approvate dall'Assemblea Soci del 31 marzo 2022, che indicano i criteri di determinazione:

- dei compensi fissi, stabiliti in base al ruolo rivestito in seno al Consiglio; si applicano i seguenti moltiplicatori:
- degli incentivi riconosciuti per i soli ruoli esecutivi e legati al risultato economico della Banca; si applicano i seguenti meccanismi prudenziali:

Amministratori in carica nel 2022	Remunerazione totale
Lukas Ladurner	193.500,00 €
Covi David	71.000,00 €
Dalpiaz Adriano	64.750,00 €
Eisendle Maximilian	43.750,00 €
Jacono Vito	43.500,00 €
Marin Margherita	68.976,71 €
Marini Federico	58.250,00 €
Metrangolo Alessandro	85.559,59 €
Padovan Giuseppe	95.896,76 €
Peer Johannes	43.500,00 €
Salvà Lorenzo	96.146,76 €
Tauber Margit	71.250,00 €

Remunerazione del Collegio Sindacale

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

Sindaci effettivi 2022	Remunerazione fissa
Hesse Georg	106.965,07 €
Cazzulani Rosella (dal 01.04.2022)	57.456,16 €
Kofler Astrid (fino al 31.03.2022)	31.921,23 €
Lorenzon Emilio (fino al 31.03.2022)	23.280,82 €
Rigo Sabrina (dal 01.04.2022)	58.459,16 €

Remunerazione della Direzione Generale

La Direzione Generale di BPAA è attualmente composta da:

- il Dott. Alberto Naef, Direttore Generale di Banca Popolare dell'Alto Adige dal 01.04.2020;
- il Dott. Stefan Schmidhammer, Vicedirettore Generale.

Al Dott. Alberto Naef sono stati corrisposti 386.395,99 euro a titolo di compenso fisso.
Con riferimento al sistema incentivante 2022, il Direttore Generale ha maturato 231.837,60 euro a titolo di remunerazione variabile. Ciò in ragione della elevata performance conseguita sia a livello Banca, che personale. Rispetto alla scheda obiettivi indicata nelle Politiche di Remunerazione 2022, l'indice di performance del Direttore Generale è stato pari a 157,16%.

Al Dott. Stefan Schmidhammer sono stati corrisposti 211.219,16 euro a titolo di compenso fisso.
Con riferimento al sistema incentivante 2022, il Vicedirettore Generale e Direttore commerciale ha maturato 115.054,40 euro a titolo di remunerazione variabile.

Remunerazione del Personale più Rilevante

In ottemperanza alle Disposizioni dell'Autorità di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione informa sull'applicazione delle Politiche di remunerazione di Banca Popolare dell'Alto Adige, dando atto all'Assemblea che le remunerazioni riconosciute nel 2022 sono conformi alle Politiche adottate con delibera consiliare 4 marzo 2022 e approvate dall'Assemblea soci in data 31 marzo 2022.

Con tale premessa, il Consiglio riporta secondo gli schemi di classificazione EU REM previsti dal Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione Europea del 15 marzo 2021, le remunerazioni spesate a bilancio nel 2022 per le categorie di personale che maggiormente orientano la performance globale Banca, potendo assumere posizioni di rischio in applicazione del criterio di competenza dell'anno di esercizio. Gli importi in questione, ad esclusione di quelli relativi al Personale più rilevante, non tengono conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nella misura in cui il processo di valutazione che coinvolge tutto il personale della Banca giunge a compimento con la fine del mese di aprile. Si rileva che, negli ultimi anni, lo scostamento percentuale a valle delle valutazioni degli obiettivi e del livello di performance si è attestato all'interno di una forbice di circa il 3% dell'ammontare complessivo delle remunerazioni variabili accantonate a bilancio.

In data 28 febbraio 2023 il Comitato amministratori indipendenti ha accertato che per le categorie di personale più rilevante e per il restante personale sussistono le condizioni di accesso al sistema premiante ed incentivante 2022 poiché risultano soddisfatti, al 31.12.2022, le condizioni di profilo economico-finanziario e gli indicatori di solidità patrimoniale e di liquidità previsti dalla Politiche di remunerazione per il periodo di riferimento, come indicato nel paragrafo (1) uno della presente sezione.

Incidenza variabile/fisso

La remunerazione variabile maturata dai membri del Personale più Rilevante apicale e Funzioni aziendali di controllo, ha rispettato ampiamente i limiti quantitativi stabiliti dalla Politiche di Remunerazione 2022, che di seguito sono riportati per singola categoria di Personale più Rilevante. Con specifico riguardo alla figura del Direttore Generale, in ragione dei risultati della Banca e della valutazione individuale, è stato raggiunto il limite variabile/fisso (cd. bonus cap) del 60%.

Personale più rilevante 2022	Limite variabile/fisso 2022	Incidenza variabile/fisso 2022
Amministratore Esecutivo	25%	25%
Direttore Generale	60%	60,00%
Direttori di Direzione Centrale	60%	37,34%
Funzioni di Controllo	33%	5,93%

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	12	1	5	29
2		*Remunerazione fissa complessiva*	876.286,30 €	367.872,83 €	752.517,60 €	2.640.641,54 €
3		*Di cui in contanti*	876.286,30 €	365.003,99 €	741.183,29 €	2.594.838,05 €
4		*(Non applicabile nell'UE)*				
EU-4a		*Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti*				
5		*Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti*				
EU-5x		*Di cui altri strumenti*				
6		*(Non applicabile nell'UE)*				
7		*Di cui altre forme*		2.868,84 €	11.334,31 €	45.803,49 €
8		*(Non applicabile nell'UE)*				

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
9	remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	4	1	4	24
10		Remunerazione variabile complessiva	59.793,52 €	231.837,60 €	294.513,72 €	604.935,72 €
11		*Di cui in contanti*	59.793,52 €	115.918,80 €	167.391,38 €	589.714,35 €
12		*di cui differita*		57.959,40 €	63.561,17 €	
EU-13a		*Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti*		114.116,90 €	127.122,34 €	
EU-13b		*di cui differita*		57.058,45 €	63.561,17 €	
EU-14a		*Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti*				
EU-14b		*di cui differita*				
EU-14x		*Di cui altri strumenti*				
EU-14y		*di cui differita*				
15		*Di cui altre forme*				15.221,37 €
16		*di cui differita*				
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		936.079,82 €	599.710,43 €	1.047.031,32 €	3.245.577,26 €

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

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita					
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				
3	*Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus*				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio					
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante			1	
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo			125.000,00 €	
8	*di cui versati nel corso dell'esercizio*			125.000,00 €	
9	*di cui differiti*				
10	*Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus*				
11	*Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona*			125.000,00 €	

Modello EU REM3: remunerazione differita

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	6.696,48 €	6.696,48 €					6.696,48 €	
2	*in contanti*	6.696,48 €	6.696,48 €					6.696,48 €	
3	*Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti*								
4	*Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti*								
5	*Altri strumenti*								
6	*Altre forme*								
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	93.505,04 €		93.505,04 €					
8	*in contanti*	46.752,52 €		46.752,52 €					
9	*Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti*	46.752,52 €		46.752,52 €					
10	*Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti*								

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
11	*Altri strumenti*								
12	*Altre forme*								
13	Altri membri dell'alta dirigenza	131.325,33 €	30.283,29 €	101.042,04 €				30.283,29 €	
14	*in contanti*	80.804,31 €	30.283,29 €	50.521,02 €				30.283,29 €	
15	*Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti*	50.521,02 €		50.521,02 €					
16	*Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti*								
17	*Altri strumenti*								
18	*Altre forme*								

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
19	Altri membri del personale più rilevante	22.853,21 €	22.853,21 €					22.853,21 €	
20	*in contanti*	22.853,21 €	22.853,21 €					22.853,21 €	
21	*Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti*								
22	*Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti*								
23	*Altri strumenti*								
24	*Altre forme*								
25	Importo totale	254.380,06 €	59.832,98 €	194.547,08 €				59.832,98 €	

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

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

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

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										47
2	*Di cui membri dell'organo di amministrazione*	12	1	13							
3	*Di cui altri membri dell'alta dirigenza*							5			
4	*Di cui altri membri del personale più rilevante*					6		13	5	5	
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	936.079,82 €	599.710,43 €	1.535.790,25 €		842.366,87 €		2.745.521,39 €	426.640,88 €	278.079,44 €	
6	Di cui remunerazione variabile	59.793,52 €	231.837,60 €	291.631,12 €		238.177,08 €		635.505,61 €	25.766,75 €		
7	Di cui remunerazione fissa	876.286,30 €	367.872,83 €	1.244.159,13 €		604.189,79 €		2.110.015,78 €	400.874,13 €	278.079,44 €	