

## Piano di stock grant 2020

Regolamento

deliberato dal CdA il 06/03/2020

approvato dall'Assemblea Soci il 28/03/2020

# Indice

---

1 Il documento .....	3
2 Riferimento normativo .....	3
3 Definizioni .....	3
4 Tavole sinottiche.....	6
5 Oggetto del Piano.....	6
6 Finalità del Piano .....	7
7 I Beneficiari del Piano.....	7
8 L'Attribuzione delle Azioni .....	7
9 Delibera di attribuzione e provvista delle AZIONI.....	8
10 L'Informativa ai Beneficiari .....	8
11 La Consegna delle Azioni.....	9
12 Retention e altri vincoli sulle Azioni .....	9
13 Limitazione al trasferimento del diritto di ricevere gratuitamente le Azioni.....	9
14 Obiettivi di performance legati al Piano e verifica dei risultati .....	9
15 Eventi particolari in corso di validità del Piano .....	11
16 Gestione e amministrazione del Piano .....	12
17 Costi di realizzazione e gestione del Piano .....	12
18 Regime fiscale .....	12
19 Effetti del Piano sul rapporto di lavoro dipendente.....	12
20 Comunicazioni.....	12
21 Privacy.....	12
22 Legge applicabile e Foro competente .....	13
23 Accettazione del Regolamento.....	13
24 Allegati.....	13

## Sezione I. Introduzione

### 1 Il documento

- 1.1 Questo documento (di seguito il “**REGOLAMENTO**”) disciplina l’attuazione del **PIANO DI STOCK GRANT 2020** (di seguito anche il “**PIANO**”) per l’assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Banca Popolare dell’Alto Adige (di seguito anche “**BPAA**” e “**BANCA**”) alle risorse che maggiormente hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della **BANCA**.

### 2 Riferimento normativo

Il quadro normativo di riferimento per la definizione del **REGOLAMENTO** è rappresentato dalle Disposizioni di vigilanza per le banche, Circolare Banca d’Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione”, che dà attuazione alla Direttiva europea 2013/36/UE (CRD IV-*Capital Requirements Directive*)<sup>1</sup>.

Vengono in rilievo inoltre:

- l’art. 114-*bis* **TUF** in materia di informativa al mercato;
- la comunicazione congiunta Banca d’Italia-Consob riguardante “L’attuazione degli orientamenti emanati dall’ESMA”, finalizzati a promuovere una maggiore coerenza nell’interpretazione e negli adempimenti degli obblighi vigenti riguardanti i conflitti di interesse ai sensi della direttiva MIFID in materia di retribuzione pubblicata il 29 gennaio 2014;
- i requisiti tecnici, *Regulatory Technical Standard* (RTS) definiti dall’EBA per l’identificazione delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della società, approvati il 4 marzo 2014 dalla Commissione Europea con Regolamento Delegato UE n. 604/2014; il Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) che tratta i requisiti prudenziali che devono essere rispettati dalle banche e indica all’art. 450 le informazioni sulle politiche di remunerazione che devono essere pubblicate;
- il Regolamento delegato UE n. 527/2014 che specifica le categorie di strumenti finanziari adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile.

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

Con il 25° aggiornamento della Circolare n. 285/2013 pubblicato in data 26 ottobre 2018, Banca d’Italia è intervenuta modificando quanto previsto dalla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 riguardante le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari al fine di adeguare il quadro normativo italiano agli Orientamenti dell’Autorità Bancaria Europea (EBA) in materia.

### 3 Definizioni

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

<b>AUTORITÀ DI VIGILANZA (VIGILANZA)</b>	<b>BPAA</b> è soggetta a vigilanza da parte di Banca d’Italia e delle Autorità istituite nell’ambito del Meccanismo di vigilanza unico (MVU) applicabile; la <b>BANCA</b> è emittente di titoli diffusi tra il pubblico ed è, in tale veste, vigilata da Consob.
--	--

<sup>1</sup> **BPAA** rientra secondo la classificazione di Vigilanza nel gruppo delle banche “intermedie”, ovvero nel gruppo delle banche che hanno un attivo di bilancio tra i 3,5 miliardi di euro ed i 30 miliardi di euro.

<b>AZIONI</b>	le azioni ordinarie Banca Popolare dell'Alto Adige oggetto del <b>PIANO DI STOCK GRANT 2020</b> .
<b>ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI (ATTRIBUZIONE)</b>	la delibera <b>CDA</b> di determinazione del numero delle <b>AZIONI</b> che ciascun <b>BENEFICIARIO</b> riceverà gratuitamente; l' <b>ATTRIBUZIONE</b> è deliberata ad avvenuta approvazione (di anno in anno per la durata del <b>PIANO DI STOCK GRANT 2020</b> ) del bilancio d'esercizio ed è subordinata alla verifica di raggiungimento degli obiettivi di <b>PERFORMANCE</b> , aggiustati per i rischi, come definito dalle <b>POLITICHE DI REMUNERAZIONE</b> , nonché degli indici economicofinanziari, patrimoniali e di liquidità <b>BANCA</b> , come definiti dal <b>PIANO 2020</b> .
<b>BENEFICIARI</b>	i soggetti che rientrano nelle categorie di <b>PERSONALE PIÙ RILEVANTE</b> con <b>INCENTIVI</b> che superano, per la quota del 25% da riconoscere in strumenti finanziari rappresentativi del valore economico della <b>BANCA</b> , l'importo netto equivalente per anno di euro 15.000. La soglia cumula la quota parte di incentivo riconosciuta "a pronti" e le quote di incentivo "differite" da esercizi precedenti.  Sono ricompresi nel novero dei <b>BENEFICIARI</b> altresì i dipendenti, ancorché non Personale più rilevante, titolari di <b>SEVERANCE</b> con soglia di materialità indicata dalle Politiche di remunerazione.
<b>BPAA, BANCA</b>	Banca Popolare dell'Alto Adige, Bolzano codice fiscale e Registro Imprese: 00129730214 Albo delle banche: 5856 ABI 05856  Nel Documento, <b>BPAA, BANCA</b> si riferiscono alla Capogruppo del Gruppo bancario Banca Popolare dell'Alto Adige.
<b>CESSIONE</b>	il trasferimento a seguito di vendita, donazione, costituzione di pegno, usufrutto, conferimento, dazione in pagamento, vendita forzata ovvero a seguito di qualsiasi altro atto di disposizione gratuito o oneroso che, direttamente o indirettamente, causi il trasferimento a terzi della proprietà delle <b>AZIONI</b> o di qualsiasi altro diritto alle stesse concesso.
<b>CIRCOLARE N. 285-BI</b>	le disposizioni di Vigilanza per le banche 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti (ai fini di questo <b>REGOLAMENTO</b> rilevano, in particolare, le previsioni di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitoli 1 e 2).
<b>COMITATO AMMINISTRATORI INDIPENDENTI (CAI)</b>	il Comitato consiliare istituito ai sensi della <b>CIRCOLARE N. 285-BI</b> e che adempie, fra l'altro, le attribuzioni di <b>VIGILANZA</b> in materia di politiche di remunerazione.
<b>CONSEGNA DELLE AZIONI</b>	l'intestazione delle <b>AZIONI</b> al <b>BENEFICIARIO</b> e le conseguenti registrazioni contabili.
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (CDA)</b>	il Consiglio di amministrazione di Banca Popolare dell'Alto Adige.
<b>GRUPPO BPAA (GRUPPO)</b>	Banca Popolare dell'Alto Adige (Capogruppo) e le società finanziarie e strumentali controllate.
<b>HI-MTF SEGMENTO "ORDER DRIVEN" (MIM)</b>	(Multilateral Trading Facilities), il sistema multilaterale di negoziazione di strumenti finanziari, organizzato da <b>Hi-MTF segmento "order driven"</b> Sim spa, Milano, sul quale sono scambiati le azioni e gli altri strumenti rappresentativi del capitale sociale di <b>BPAA</b> .

<b>INCENTIVO</b>	la componente variabile – in denaro 75% e in <b>AZIONI</b> 25% - della remunerazione riconosciuta al <b>PERSONALE PIÙ RILEVANTE</b> secondo le regole delle <b>POLITICHE DI REMUNERAZIONE</b> .
<b>INFORMATIVA AL BENEFICIARIO</b>	la comunicazione della <b>BANCA</b> al <b>BENEFICIARIO</b> contenente per ogni <b>PERIODO</b> , fra l'altro, (i) l'importo dell' <b>INCENTIVO</b> in denaro; (ii) il numero delle <b>AZIONI</b> attribuite; (iii) il periodo di <b>RETENTION</b> .
<b>MAGAZZINO TITOLI</b>	azioni proprie detenute dalla Banca per finalità di operazioni societarie e/o finanziarie di carattere straordinario ovvero per piani di compensi in azioni.
<b>INVALIDITÀ PERMANENTE</b>	ogni infermità comprovata da adeguata documentazione medica, che privi il <b>BENEFICIARIO</b> in modo permanente dell'idoneità lavorativa e che comporti la cessazione del rapporto di lavoro.
<b>PERFORMANCE</b>	il risultato conseguito rispetto all'insieme di obiettivi quantitativi e/o qualitativi globale <b>BANCA</b> , di Area/di Funzione, individuale nel <b>PERIODO</b> .
<b>PERIODO</b>	gli esercizi cui sono riferiti gli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità <b>BANCA</b> , al raggiungimento dei quali i <b>BENEFICIARI</b> ottengono l' <b>ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI</b> del <b>PIANO 2020</b> : 1° Periodo (01.01.2020 – 31.12.2020): Attribuzione di 1/8 a pronti nel 2021; 2° Periodo (01.01.2021 – 31.12.2021): Attribuzione di 1/16 differita nel 2022; 3° Periodo (01.01.2022 – 31.12.2022): Attribuzione di 1/16 differita nel 2023.
<b>PERSONALE PIÙ RILEVANTE</b>	le categorie di personale che, ai sensi delle <b>POLITICHE DI REMUNERAZIONE</b> , per funzione o ruolo, attività professionale o struttura della remunerazione, hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della <b>BANCA</b> ovvero che maggiormente orientano la performance della <b>BANCA</b> potendo assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste di bilancio per importi rilevanti.
<b>PIANO DI STOCK GRANT 2020 (PIANO e REGOLAMENTO)</b>	il <b>PIANO DI STOCK GRANT</b> predisposto dal <b>CDA</b> previo parere <b>CAI</b> e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea soci del 28.03.2020
<b>POLICY DI SEVERANCE</b>	la disciplina degli accordi individuali di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro dipendente prevista dalle <b>POLITICHE DI REMUNERAZIONE</b> .
<b>POLITICHE DI REMUNERAZIONE</b>	il Regolamento <b>BPAA</b> di attuazione della <b>CIRCOLARE N. 285-BI</b> (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 – politiche e prassi di remunerazione e incentivazione), approvato dall'Assemblea soci in data 28.03.20
<b>PREZZO DI ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI (PREZZO DI ATTRIBUZIONE)</b>	la media ponderata dei prezzi di esecuzione registrati dalle azioni ordinarie <b>BPAA</b> sul mercato <b>Hi-MTF – SEGMENTO “ORDER DRIVEN”</b> negli ultimi 90 giorni antecedenti la data di <b>ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI</b> .
<b>RE</b>	il Regolamento Emittenti (delibera Consob 11971/1999).
<b>REGOLAMENTO</b>	questo documento e gli allegati parte integrante, deliberato dal <b>CDA</b> previo parere <b>CAI</b> e approvato dall'Assemblea soci del 28.03.2020, contenente la disciplina normativa e amministrativa del <b>PIANO</b> nonché i diritti e gli obblighi in capo a <b>BENEFICIARI</b> e <b>BANCA</b> .

<b>REGOLAMENTO HI-MTF SEGMENTO "ORDER DRIVEN"</b>	il regolamento che disciplina la gestione del sistema multilaterale di negoziazione <b>HI-MTF SEGMENTO "ORDER DRIVEN"</b> pubblicato sul sito <a href="http://www.himtf.com">www.himtf.com</a> .
<b>RETENTION</b>	l'intervallo di tempo in cui il <b>BENEFICIARIO</b> si impegna a non effettuare operazioni di <b>CESSIONE</b> delle <b>AZIONI</b> ; tale intervallo di indisponibilità delle <b>AZIONI</b> è pari a un (1) anno dalla data di assegnazione delle azioni.
<b>RISK APPETITE STATEMENT</b>	la formalizzazione dei rischi più significativi – obiettivi, soglie di tolleranza e metriche gestionali – assunti dalla Banca per perseguire i propri obiettivi strategici (propensione al rischio).
<b>SEVERANCE</b>	l'importo aggiuntivo (alle indennità di legge e da contratto), concordato, entro i limiti indicati dalle <b>POLITICHE DI REMUNERAZIONE</b> , in sede di risoluzione anticipata consensuale del rapporto di lavoro dipendente.
<b>STOCK GRANT</b>	l'attribuzione gratuita di <b>Azioni</b> .
<b>TUB</b>	il Testo Unico Bancario (d.lgs n. 385/1993)
<b>TUF</b>	il Testo Unico della Finanza (d.lgs n. 58/1998)

## 4 Tavole sinottiche

### 4.1 Periodi del Piano 2020:

Piano di Stock Grant 2020		Attribuzione in Azioni del 25% dell'Incentivo 2020 (*)		Consegna	Retention
1° Periodo	01 01 – 31 12 2020	a pronti	1/8	2021	1 anno
2° Periodo	01 01 – 31 12 2021	differita di anni 1	1/16	2022	1 anno
3° Periodo	01 01 – 31 12 2022	differita di anni 1	1/16	2023	1 anno

(\*) opera per un controvalore in Azioni superiore al netto equivalente di euro 15.000 per anno.

### 4.2 Raccordo tra attribuzione e periodi sottostanti (Piano 2020) che cumulano ai fini della soglia di controvalore in azioni al netto equivalente di euro 15.000 per anno:

ATTRIBUZIONE AZIONI →				
...	2021	2022	2023	...
a pronti (1/2)	2020	2021	2022	
1° differimento (1/4)	2019	2020	2021	
2° differimento (1/4)	2018	2019	2020	

## Sezione II. Il Piano di Stock Grant 2020

## 5 Oggetto del Piano

### 5.1 Oggetto del **PIANO DI STOCK GRANT 2020** è l'**ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI** ai **BENEFICIARI** in subordine al raggiungimento degli obiettivi di **PERFORMANCE** e degli indici economico-finanziari, patrimoniali e di

liquidità **BANCA** come descritto al Paragrafo 15 coerentemente con le previsioni delle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**; sono ricompresi nel **PIANO** gli incentivi di **SEVERANCE** come disciplinati dalle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**.

5.2 Le **AZIONI** hanno regolare godimento. Il **BENEFICIARIO** assume i diritti amministrativi e patrimoniali delle **AZIONI** dalla data di **ATTRIBUZIONE** e con le limitazioni indicate in questo **REGOLAMENTO**.

5.3 Il **PIANO** rispetta l'informazione al mercato di cui all'art. 114-bis TUF.

## 6 Finalità del Piano

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

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

## 7 I Beneficiari del Piano

7.1 I **BENEFICIARI** del **PIANO** sono i soggetti che rientrano nelle categorie di "**PERSONALE PIÙ RILEVANTE**", cui siano riconosciuti, ai sensi delle Politiche di remunerazione, incentivi in strumenti finanziari rappresentativi del valore economico della **BANCA** di importo netto equivalente superiore a euro 15.000 per anno, ovvero i dipendenti ancorché non Personale più rilevante, titolari di incentivi di **SEVERANCE** come disciplinati dalle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**.

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

- i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, non in aspettativa, con la **BANCA** ovvero
- gli incarichi esecutivi in seno al **CDA** della **BANCA** in essere nel 2020 e con i limiti indicati al paragrafo 16.1.

## 8 L'Attribuzione delle Azioni

8.1 L'assegnazione gratuita delle **AZIONI** del **PIANO** di **STOCK GRANT 2020** a ciascun **BENEFICIARIO** è subordinata al raggiungimento degli obiettivi di **PERFORMANCE** per l'esercizio 2020 nonché al rispetto, per i singoli **PERIODI** del **PIANO**, degli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA**, come indicato dalle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**. In particolare:

8.1.1 Sul piano soggettivo, l'**ATTRIBUZIONE** al **BENEFICIARIO** è parametrizzata al valore degli indici di risultato raggiunti in relazione agli obiettivi 2020.

La performance è misurata secondo il sistema di verifica applicato alla categoria di **PERSONALE PIÙ RILEVANTE** di appartenenza ed è constatata dal **CDA**, previo parere **CAI**, ad avvenuta approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31.12.2020. Per maggiori riferimenti si rinvia al paragrafo 15.2.

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

Le condizioni di accesso al sistema incentivante sono constatate dal **CDA**, previo parere **CAI**, ad avvenuta approvazione del bilancio d'esercizio riferito al singolo **PERIODO** del **PIANO**:

- Risultati di bilancio 2020 per l'accesso alla quota "a pronti" nel 2021 (1/2);
- Risultati di bilancio 2021 per l'accesso alla quota "differita" nel 2022 (1/4);
- Risultati di bilancio 2022 per l'accesso alla quota "differita" nel 2023 (1/4).

8.2 A queste condizioni, il 25% degli **INCENTIVI 2020** è riconosciuto in **AZIONI** purché, nell'anno di **ATTRIBUZIONE** delle quote parti, il controvalore in **AZIONI** al netto equivalente superi la soglia di materialità indicata dalle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**. In particolare:

- 8.2.1 L'**ATTRIBUZIONE** assorbe il 25% dell'**INCENTIVO**, al netto della contribuzione di legge sul reddito delle persone fisiche a carico del **BENEFICIARIO**. La quota parte di incentivo è riconosciuta in **AZIONI** quando, su base annua – unitamente alle azioni eventualmente rinvenienti da altri piani di compensi basati su strumenti finanziari e tanto per la parte “a pronti” che per le parti “differite da annualità pregresse” – in capo al **BENEFICIARIO** sia superata, complessivamente, la soglia di controvalore netto equivalente di euro 15.000. A tal fine sono considerati gli incentivi maturati a far tempo dal 1° gennaio 2017. Ai sensi delle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**, qualora la componente in strumenti finanziari non superi nell'anno complessivamente – per la quota parte riconosciuta “a pronti” e la parte di “differito” – il controvalore netto equivalente di euro 15.000, l'**INCENTIVO** sarà integralmente erogato in denaro.
- 8.3 In presenza di un accordo individuale di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, l'**ATTRIBUZIONE** assorbe il 25% della **SEVERANCE**, al netto della tassazione separata applicabile ai trattamenti di fine rapporto a carico del **BENEFICIARIO**, con riconoscimento in **AZIONI** quando, su base annua – unitamente alle previsioni di cui al paragrafo 8.2.1 – il controvalore delle **AZIONI** al netto equivalente superi l'importo di euro 15.000.

## 9 Delibera di attribuzione e provvista delle AZIONI

- 9.1 Il **CDA** delibera il numero delle **AZIONI** che ciascun **BENEFICIARIO** riceverà gratuitamente al prezzo risultante dalla media ponderata dei prezzi di esecuzione delle azioni ordinarie **BPAA** su mercato **Hi-MTF** – segmento “order driven” negli ultimi 90 giorni che precedono l'**ATTRIBUZIONE** (il “**PREZZO DI ATTRIBUZIONE**”), ovvero al prezzo di riferimento in vigore, quando, negli ultimi 90 giorni che precedono l'**ATTRIBUZIONE**, non risulti formato alcun prezzo di esecuzione.
- 9.2 Le frazioni di **AZIONE** sono liquidate in denaro.
- 9.3 Le **AZIONI** al servizio del **PIANO** sono reperite
- dal Magazzino titoli, se costituito;
  - in mancanza del Magazzino Titoli, su **Hi-MTF** segmento “order driven” nel rispetto dei diritti dei partecipanti al mercato;
  - se l'ordine di acquisto su **Hi-MTF** resta inesequito alla scadenza, tramite aumento capitale. In tale ipotesi la Banca si fa parte diligente per ottenere l'autorizzazione dell'Assemblea straordinaria che dovrà essere convocata con la prima Assemblea utile di approvazione bilancio.

## 10 L'Informativa ai Beneficiari

- 10.1 L'**ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI** è comunicata a ciascun **BENEFICIARIO** entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio di ogni **PERIODO DEL PIANO 2020**, ovvero dalla stipulazione di un accordo di **SEVERANCE**.
- 10.2 La comunicazione è resa per iscritto, a firma della **BANCA**, e indica:
- il prospetto riepilogativo degli obiettivi di **PERFORMANCE** legati al **PIANO 2020**, il meccanismo di collegamento degli **INCENTIVI** ai risultati attesi nonché agli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA** che devono essere assolti per ogni **PERIODO** ai fini del riconoscimento delle quote parti di **INCENTIVO** “a pronti” e differite.
  - l'importo erogato in denaro;
  - il numero delle **AZIONI** attribuite;
  - il Periodo di **RETENTION**.

La comunicazione riporta il raccordo con eventuali altri periodi di performance che concorrono con il **PIANO 2020**.



## 11 La Consegna delle Azioni

- 11.1 Le **AZIONI** sono accreditate sul conto deposito titoli intestato al **BENEFICIARIO** presso **BPAA** entro 120 giorni dall'approvazione del bilancio relativo ai singoli Periodi del **PIANO 2020**, fatte salve le procedure di **VIGILANZA**.
- 11.2 Il deposito è soggetto ai vincoli di cui al paragrafo 12.

## 12 Retention e altri vincoli sulle Azioni

- 12.1 Le **AZIONI** sono soggette a impegno di **RETENTION** con indisponibilità pari a un (1) anno dalla data di assegnazione delle azioni.
- Per le azioni da riconoscere in relazione all'esercizio 2020 unitamente alle **AZIONI** di uno o più **PERIODI** del **PIANO 2020**, l'intervallo di indisponibilità è pari a 1 anno a far tempo dalla delibera consiliare di accertamento della sussistenza degli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA** necessari per accedere alle quote parte di incentivo differito rispettivamente nel 2021 e nel 2022.
- Per le **AZIONI** a servizio della **SEVERANCE** pattuita con accordo individuale di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, l'impegno di **RETENTION** ha durata annuale, per le **ATTRIBUZIONI** "a pronti" e dura 1 anno per le **ATTRIBUZIONI** "differite" rispettivamente di 1 o 2 anni.
- 12.2 Nel periodo di **RETENTION**, al **BENEFICIARIO** non è consentito effettuare, a valere sulle **AZIONI**, alcuna operazione di **CESSIONE**. Il vincolo di indisponibilità permane anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente per dimissioni, pensionamento o licenziamento ovvero di cessazione del mandato in seno al **CDA** nel corso del periodo di **RETENTION**, mentre viene meno in caso di morte del **BENEFICIARIO** o di **INVALIDITÀ PERMANENTE**.
- Sono fatti salvi tutti gli altri diritti del **BENEFICIARIO** a valere sulle **AZIONI**.
- 12.3 I dividendi e gli interessi che maturano durante l'intervallo di **RETENTION** sono accreditati sul conto deposito indicato al paragrafo 11 e non possono essere corrisposti al **BENEFICIARIO**.
- 12.4 Al termine del periodo di **RETENTION**, le **AZIONI** saranno liberamente trasferibili e i relativi dividendi e interessi maturati durante l'intervallo di **RETENTION** saranno corrisposti al **BENEFICIARIO**.
- 12.5 **BPAA** si riserva di subordinare le **AZIONI** ad altre modalità necessarie al fine di ottimizzare le ricadute contributive, fiscali o finanziarie derivanti alla **BANCA** dal **PIANO** ai sensi della normativa di volta in volta applicabile.

## 13 Limitazione al trasferimento del diritto di ricevere gratuitamente le Azioni

- 13.1 Il diritto all'**ATTRIBUZIONE** delle **AZIONI** è personale, nominativo, intrasferibile e non negoziabile con eccezione del trasferimento mortis causa. La **CESSIONE** delle **AZIONI** durante il periodo di **RETENTION** è inefficace nei confronti della **BANCA**.
- 13.2 Divieto di Hedging strategy  
Si rimanda al Capitolo VI, paragrafo 1, delle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**.

## 14 Obiettivi di performance legati al Piano e verifica dei risultati

- 14.1 L'attribuzione gratuita delle **AZIONI** presuppone
- il raggiungimento degli obiettivi di performance 2020;
  - il conseguimento degli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA**, Periodo per Periodo del Piano, che costituiscono la condizione per liberare il 50% dell'incentivo a pronti nel 2021, il 25% dell'incentivo nel 2022 e il 25% dell'incentivo nel 2023.
- L'attribuzione in **AZIONI** riguarda il 25% dell'incentivo tempo per tempo liberato e ha luogo se il controvalore in azioni al netto equivalente supera, nell'anno, l'importo di euro 15.000, come indicato al paragrafo 8.2.
- 14.2 Gli obiettivi di performance:

Gli **INCENTIVI** sono collegati ai risultati effettivamente conseguiti rispetto agli obiettivi globale **BANCA** (obiettivi quantitativi) e/o dell'unità organizzativa presieduta <sup>(nota 2)</sup> (obiettivi quantitativi e/o qualitativi e/o di team) e/o individuali del **BENEFICIARIO** (obiettivi quantitativi e/o qualitativi e/o di team) che concorrono alla performance 2020.

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

#### 14.2.1 Struttura 2020 di obiettivi e pesi per categoria di **BENEFICIARIO**:

Personale più rilevante (vedasi nota al paragrafo 7.1)	obiettivi quantitativi			obiettivi qualitativi
	redditività utile ante imposte	gestione rischio Rorac	individuali di funzione	qualitativi di funzione
Amministratori esecutivi	30%	70%	no	no
Direttore generale Direttori di Direzione centrale	10%	60%	20%	10%
Direttore Risorse umane Responsabili di Funzione aziendale di controllo	no	no	50%	50%
Responsabile Amministrazione e bilancio *1	no	no	50%	50%
Responsabile Area Staff affari Societari e Legali *1	10%	30%	50%	10%
Responsabile Servizio Analisi crediti Large Corporate *2	10%	30%	50%	10%

\*1 Funzioni aziendali di supporto

\*2 Altri Risk taker rilevanti

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

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

#### 14.2.2 Parametri di valutazione 2020

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

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

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

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

<sup>2</sup> Unità della struttura organizzativa che rilevano ai fini della determinazione dei Beneficiari del Piano sono: Direzioni centrali (e.g. Direzione Finanziaria), Aree (e.g. Area Amministrazione e Bilancio), Servizi (e.g. Servizio Legale), Funzioni (e.g. Funzione Compliance).

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

#### 14.3 Le condizioni di accesso agli incentivi:

Gli **INCENTIVI** sono liberati solo se, per l'intero Periodo del Piano 2020, sono raggiunti gli indici economicofinanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA**, rappresentati da

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

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

- a) per gli amministratori Cda nominati in Comitati consiliari esecutivi, i direttori di Direzione generale, i direttori di Direzione centrale (escluso il Direttore Risorse Umane), il Responsabile Area Staff Affari societari e legali e gli altri Risk taker rilevanti come definiti in nota al paragrafo 7.1:

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

- b) per i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, per il Direttore Risorse Umane e per il Responsabile dell'Area Amministrazione e bilancio come definiti al paragrafo 7.1:

TCR	Maggiore di OCR (Overall Capital Requirement)
LCR	Maggiore al minimo regolamentare maggiorato di dieci punti percentuali

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

## 15 Eventi particolari in corso di validità del Piano

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

15.1.1 Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente per dimissioni senza diritto al trattamento di quiescenza o di invalidità permanente ovvero per licenziamento, con effetto nel 1° **PERIODO**, non maturano i requisiti per partecipare al **PIANO** salvo il Consiglio di amministrazione, previo parere del Comitato Amministratori indipendenti, deliberi diversamente con adeguata motivazione. Nelle medesime fattispecie di cessazione in un **PERIODO** successivo al primo, la partecipazione al **PIANO** è conservata alle condizioni delle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**.

15.1.2 In caso di risoluzione anticipata consensuale del rapporto di lavoro dipendente, la pattuizione di **SEVERANCE** interrompe il **PIANO**, assorbendone gli effetti. Il **BENEFICIARIO** non avrà diritto ad alcuna integrazione a qualsivoglia titolo in relazione alla decadenza del **PIANO**.

15.1.3 Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente con diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, anzianità o invalidità permanente, con effetto nel 1° **PERIODO**, la partecipazione al Piano è conservata con Attribuzione *pro rata temporis* (in dodicesimi di anno per ogni mese intero di servizio), basata sulla valutazione del grado di raggiungimento, alla data di cessazione dal servizio, degli obiettivi di Performance (paragrafo 8.1.1) e fatte salve le condizioni di accesso al sistema incentivante (paragrafo 8.1.2). Per la medesima fattispecie di cessazione in un **PERIODO** successivo al primo, la partecipazione al **PIANO** è conservata alle condizioni delle **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**.

15.1.4 Nel caso di cessazione dall'incarico esecutivo nel Consiglio di amministrazione, si applicano le previsioni, con gli adattamenti del caso, di cui al paragrafo 16.1.3.

- 15.1.5 In caso di decesso del **BENEFICIARIO**, gli eredi mantengono il diritto all'Attribuzione; si applicano i paragrafi 16.1.3 ovvero 16.1.4.
- 15.1.6 Qualora il rapporto di lavoro dipendente sia ceduto da **BPAA** a una società del Gruppo Banca Popolare dell'Alto Adige, se costituito, ovvero qualora il rapporto di lavoro dipendente cessi con la **BANCA** e sia contestualmente avviato con una società del Gruppo, i diritti attribuiti dal **PIANO** sono conservati con i necessari adattamenti.
- 15.2 Alle **AZIONI** attribuite secondo le regole del paragrafo 16.1 si applicano le disposizioni dei paragrafi 12, 13 e 14, fatta eccezione per i casi di invalidità permanente e decesso per i quali non operano i vincoli di **RETENTION**.

## Sezione III. Aspetti amministrativi del Piano di Stock Grant 2020

### 16 Gestione e amministrazione del Piano

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

### 17 Costi di realizzazione e gestione del Piano

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

### 18 Regime fiscale

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

### 19 Effetti del Piano sul rapporto di lavoro dipendente

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

### 20 Comunicazioni

- 20.1 Le comunicazioni tra Banca Popolare dell'Alto Adige e il **BENEFICIARIO** o gli aventi causa, relative a questo **REGOLAMENTO**, devono essere fatte per iscritto a mezzo PEC ovvero a mezzo lettera raccomandata AR, ovvero raccomandata a mano con firma del destinatario per ricevuta; le comunicazioni si intendono validamente effettuate alla data di ricevimento da parte del destinatario.
- 20.2 Le comunicazioni e i documenti previsti da questo **REGOLAMENTO** devono essere inviati
- **al destinatario Banca**: a [segreteria@pec.volksbank.it](mailto:segreteria@pec.volksbank.it) oppure a Banca Popolare dell'Alto Adige - 39100 Bolzano, via del Macello 55.
  - **al destinatario Beneficiario**: all'indirizzo registrato dalla Banca ai fini del rapporto di lavoro.

### 21 Privacy

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

## 22 Legge applicabile e Foro competente

- 22.1 Questo **REGOLAMENTO** è sottoposto alla legge italiana.
- 22.2 Per ogni controversia relativa al **PIANO DI STOCK GRANT 2020**, Foro esclusivamente competente sarà quello nella cui giurisdizione si trova la sede legale di Banca Popolare dell'Alto Adige.

## 23 Accettazione del Regolamento

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

## 24 Allegati

I seguenti documenti formano parte integrante di questo **REGOLAMENTO**:

- 24.1.1 Le **Politiche di remunerazione** di Banca Popolare dell'Alto Adige, deliberate dal **CDA** del 06.03.2020 e approvate dall'Assemblea soci del 28.03.2020 (pubblicate sul sito [www.volksbank.it](http://www.volksbank.it)).
- 24.1.2 La **Policy di severance** operante per il **PERSONALE PIÙ RILEVANTE** di Banca Popolare dell'Alto Adige.
- 24.1.3 Il **Regolamento Hi-MTF SEGMENTO "ORDER DRIVEN"** (pubblicato sul sito [www.himtf.com](http://www.himtf.com)).

<i>per ricevuta e accettazione:</i>
Nome, cognome – legame con BPAA
Luogo, data e firma
Il <b>BENEFICIARIO</b> autorizza Banca Popolare dell'Alto Adige e tutti i soggetti coinvolti nella gestione del <b>PIANO DI STOCK GRANT 2020</b> all'utilizzo dei propri dati personali, per le finalità del <b>PIANO</b> , in conformità al Regolamento (UE) 2016/679.

---

Luogo, data e firma

### Informativa privacy

Banca Popolare dell'Alto Adige Spa ("**Titolare**" del trattamento) La informa che i dati personali da Lei forniti saranno trattati ai soli fini di consentire la gestione del Piano di Stock Grant 2020 e gli adempimenti di legge che ne conseguono. In assenza dei dati richiesti non sarà possibile gestire il Piano.

I Suoi dati saranno raccolti su supporti cartacei e informatici e trattati con modalità strettamente correlate alle finalità sopra indicate e comunque nel rispetto delle disposizioni previste; essi potranno essere comunicati a terzi, operanti sotto responsabilità del Titolare, solo ed in quanto incaricati per la gestione amministrativa del Piano di Stock Grant 2020.

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

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

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