



Convocazione unica di Assemblea ordinaria

15 aprile 2026 alle ore 17:00,

presso i locali assembleari all'uopo allestiti a 39012 Merano – Kurhaus, Corso Libertà 31

Punto 6 all'ordine del giorno:

Relazione in merito alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026 e ai compensi corrisposti nell'esercizio precedente. Piano di compensi 2026 in attuazione delle Politiche di Remunerazione.

per il quale la Banca mette a disposizione del pubblico presso la Sede legale, sul sito www.volksbank.it e sul sito www.emarketstorage.com questa Relazione:

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUL PUNTO 6 ALL'ORDINE DEL GIORNO

Signori soci,

siete stati convocati in Assemblea in sede ordinaria per deliberare sul punto 6 posto all'Ordine del giorno.

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

1. approva le modifiche all'impianto della Politica di remunerazione che il Consiglio di amministrazione abbia deliberato per l'esercizio in corso;
2. ratifica la Relazione sull'attuazione della Politica di remunerazione nell'esercizio cui si riferisce il bilancio posto all'approvazione dell'Assemblea;
3. approva Piano di compensi 2025 in attuazione delle Politiche di remunerazione di Banca Popolare dell'Alto Adige.

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

1. Proposta di modifica alla Politica di remunerazione e di incentivazione di Gruppo per il 2025

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

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

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

L'edizione 2026 delle Politiche è stata supportata da Willis Towers Watson (Willis Italia Spa), Società di consulenza specializzata con sede in Milano.

In particolare, i principali elementi di novità per l'edizione 2026 sono:

- inserimento all'interno del perimetro del Personale Più Rilevante della figura dell'Amministratore Delegato, laddove nominato, in virtù delle modifiche statutarie nel frattempo intervenute;
- rafforzamento della dimensione ESG riferita al sistema premiante ed incentivante;
- valorizzazione delle iniziative e attività condotte in ambito gender equality con specifico riferimento alle analisi sul divario retributivo di genere.

Le modifiche sono applicate con criterio di "competenza" 2026.

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

Per ogni maggiore dettaglio si rinvia al documento **Relazione in merito alle politiche di remunerazione e incentivazione 2026 e ai compensi corrisposti nell'esercizio precedente**, completo della Politica sul processo di identificazione del personale più rilevante e della Policy di severance.

Il documento è pubblicato sul sito www.volksbank.it/assemblea-soci.

2. Relazione sull'attuazione nel 2025 della Politica di remunerazione

Il Consiglio di amministrazione dà atto a questa Assemblea soci che le prassi di remunerazione applicate dalla Banca nel 2025 sono state sottoposte dalla Funzione aziendale di Internal Audit a verifica di conformità con la normativa regolamentare e aziendale di riferimento e che tale verifica ha dato esito "favorevole". Nel merito, Internal Audit ha rilevato che:

"Le politiche di remunerazione e di incentivazione di Banca Popolare dell'Alto Adige Spa sono, in conclusione, sottoposte a un robusto processo di governo interno e risultano adeguate a garantire conformità rispetto alle previsioni esterne in materia di allineamento ai rischi e alla cultura e valori aziendali, non incentivando il personale ad assumere rischi eccessivi rispetto ai limiti definiti. Perseguono, inoltre, l'obiettivo di garantire neutralità rispetto al genere e di ridurre (o quanto meno contenere) il divario retributivo ad oggi esistente. Il processo di identificazione del personale più rilevante è solido e documentato. L'erogazione della componente variabile al personale più rilevante (soggetta a disposizioni di Vigilanza più di dettaglio rispetto a quelle applicabili alla generalità del personale) è avvenuta in conformità alle previsioni normative esterne e interne ed è supportata da file predisposti e mantenuti dalla Funzione Human Resources, che peraltro li ha, nel tempo, resi sempre più efficienti con la compilazione automatica di alcune informazioni tramite riferimenti circolari ad altre fonti dati."

Le remunerazioni riconosciute nel 2025 risultano, quindi, conformi alle Politiche di remunerazione adottate con delibera dell'Assemblea il 17 aprile 2025 e, in particolare, per quanto riguarda i meccanismi prudenziali applicati per la definizione degli incentivi.

Con questa premessa, il Consiglio riporta in forma aggregata le remunerazioni spese a bilancio nel 2025 alle categorie di personale che maggiormente orientano la performance globale Banca, potendo assumere posizioni di rischio, generare profitto o incidere su poste di bilancio per importi rilevanti. Queste categorie, cosiddette "più rilevanti" per l'esercizio 2025 sono state così individuate:

- amministratori Cda
- sindaci effettivi
- Direttore generale e i Direttori di Direzione centrale
- responsabili delle Funzioni aziendali di controllo (Compliance, Risk management, Internal Audit e Antiriciclaggio AML)
- responsabile Pianificazione / Amministrazione e bilancio
- responsabile Affari societari e legali

- responsabile Human Resources
- responsabile area Bolzano / Merano
- responsabile area Bressanone / Brunico
- responsabile area Trento
- responsabile area Vicenza / Marostica
- responsabile area Treviso / Pordenone
- responsabile area Belluno
- responsabile area Venezia / Padova
- responsabile Organizzazione / IT
- responsabile Sicurezza
- responsabile Analisi Crediti Large Corporate
- responsabile Gestione crediti problematici
- responsabile Analisi Crediti Anomali
- responsabile Portafoglio Titoli / ALM
- responsabile Treasury
- responsabile Governo Prodotti Bancari, Assicurativi & Investimenti Clientela
- responsabile Clienti Aziendali
- responsabile Clienti Privati
- responsabile Digital Transformation & Data Analytics
- responsabile Wealth Management
- responsabile Sostenibilità/ESG.

Il Consiglio conferma che le remunerazioni spese a bilancio nel 2025, sono conformi alle Politiche approvate dall'Assemblea 17 aprile 2025 e pubblicate sul sito www.bancapopolare.it, cui si rinvia per il dettaglio dei criteri di determinazione dei compensi fissi e dei meccanismi prudenziali applicati per la definizione degli incentivi, corretti per i rischi.

Remunerazioni 2025 (importi lordi in Euro)	n.*	Componenti di remunerazione fissa**	componenti di remunerazione variabile
Consiglio di amministrazione	9	814.750,00 €	59.400,00 €
Collegio sindacale (sindaci effettivi)	4	307.279,46 €	- €
Alta dirigenza (DG e Direttori Centrali)	4	1.044.530,54 €	623.822,37 €
Funzioni aziendali di controllo (responsabili)	4	444.777,02 €	43.139,39 €
Funzioni aziendali di supporto (responsabili)	3	416.387,17 €	76.856,39 €
Altri PPR	20	2.210.057,92 €	646.537,72 €

* Il numero considera tutte le figure che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto cariche e/o funzioni.

**La remunerazione fissa degli amministratori e dei sindaci include il compenso base, le indennità di carica e i gettoni di presenza

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

Nel 2025 sono stati riconosciuti compensi in strumenti finanziari alla categoria del personale più rilevante apicale (Alta dirigenza) in linea con quanto stabilito nelle Politiche. S'informa che non è stato corrisposto alcun trattamento di inizio rapporto e non sono in essere patti remunerati di termine mandato per gli amministratori.

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

Non sono in essere accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

Per ogni maggiore dettaglio si rinvia alla Relazione in merito alle Politiche di remunerazione e incentivazione 2026 e ai compensi corrisposti nell'esercizio precedente con il dettaglio richiesto dalle Disposizioni di vigilanza. Il documento è pubblicato sul sito www.volksbank.it/assemblea-soci.

3. Piani di compensi 2026 in attuazione delle Politiche di remunerazione

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

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

La Banca ha reso disponibile, nei termini, sul proprio sito web e in forma cartacea presso la sede legale, Affari societari e legali, sita in Bolzano, via del Macello n. 55, tramite il documento "Piano di compensi 2026 in attuazione delle Politiche di Remunerazione", il Piano per l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Banca a valere degli incentivi per il personale apicale che ha il maggiore impatto sul profilo di rischio della Banca nel 2026, deliberato dal Consiglio di amministrazione e sottoposto all'approvazione da parte di questa Assemblea. La disponibilità dei documenti assolve la Banca dall'onere di distribuire ai soci convenuti in Assemblea, l'intero fascicolo in forma cartacea.

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

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

Le azioni al servizio del Piano sono reperite,

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

L'assegnazione gratuita delle azioni del Piano ai singoli Beneficiari si attiva nell'ipotesi di superamento della cd. soglia di materialità della remunerazione variabile corrispondente ad un importo pari ad euro 50.000 lordi ovvero ad importo superiore al terzo della remunerazione totale annua. Tale assegnazione presuppone il raggiungimento degli obiettivi di risultato per l'esercizio 2024 nonché il rispetto degli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità indicati dalle Politiche di remunerazione. A queste condizioni, il 50% degli incentivi 2026 è riconosciuto al singolo Beneficiario in azioni con un meccanismo di differimento articolato su quattro anni.

Il numero delle azioni che ciascun Beneficiario ottiene gratuitamente è calcolato al prezzo risultante dalla media ponderata dei prezzi di esecuzione delle azioni ordinarie Banca Popolare dell'Alto Adige su mercato Vorvel – segmento "Equity Auction" negli ultimi 30 giorni che precedono l'attribuzione (come definita nel Piano) ovvero al prezzo di riferimento in vigore, quando, negli ultimi 30 giorni che precedono l'attribuzione, non risulti formato alcun prezzo di esecuzione.

Per ogni maggiore riferimento si rinvia al documento Piano Compensi 2026 pubblicato sul sito www.volksbank.it/.

3.b. Piano di compensi basato su strumenti finanziari non partecipativi 2026

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

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

La Banca ha reso disponibile, nei termini, sul proprio sito web e in forma cartacea presso la sede legale, Affari societari e legali, sita in Bolzano, via del Macello n. 55, tramite il documento "Piano di compensi 2026 in attuazione delle Politiche di Remunerazione", il Piano di compensi basato su strumenti finanziari non

partecipativi della Banca a valere degli incentivi per il personale più rilevante non apicale, deliberato dal Consiglio di amministrazione e sottoposto all'approvazione da parte di questa Assemblea. La disponibilità dei documenti assolve la Banca dall'onere di distribuire ai soci convenuti in Assemblea, l'intero fascicolo in forma cartacea.

Il Piano di compensi basato su strumenti finanziari non partecipativi trae origine dalla Politica di remunerazione, la quale prevede, tra altri meccanismi capaci di correlare incentivi e risultati in un'ottica di sostenibilità nel tempo, che, per il personale più rilevante non apicale (i "Beneficiari non apicali"), il 50% degli incentivi sia riconosciuto in strumenti finanziari non partecipativi nell'ipotesi in cui la remunerazione variabile dei Beneficiari superi l'importo pari ad Euro 50.000,00 lordi ovvero un terzo della propria remunerazione annua totale. Gli strumenti riconosciuti a titolo di incentivo sono soggetti alle medesime clausole di differimento valido per gli incentivi in denaro e restano indisponibili per la durata fissata dalle Politiche di remunerazione.

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

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

Il numero delle unità che ciascun beneficiario ottiene gratuitamente è calcolato al prezzo risultante dalla media ponderata dei prezzi di esecuzione delle azioni ordinarie Banca Popolare dell'Alto Adige su mercato Vorvel – segmento "Equity Auction" negli ultimi 30 giorni che precedono l'attribuzione (come definita nel Piano), ovvero al prezzo di riferimento in vigore, quando, negli ultimi 30 giorni che precedono l'attribuzione, non risulti formato alcun prezzo di esecuzione.

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

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

Per ogni maggiore riferimento si rinvia al documento Piano di Compensi 2026 pubblicato sul sito www.volksbank.it/.

PROPOSTA DI DELIBERA ALL'ASSEMBLEA

Signori Soci,

in considerazione di quanto esposto, Vi invitiamo ad approvare le seguenti proposte di delibera poste al punto 6 dell'Ordine del giorno *"Relazione in merito alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026 e ai compensi corrisposti nell'esercizio precedente. Piano di compensi 2026 in attuazione delle Politiche di Remunerazione"*:

"L'Assemblea ordinaria dei soci, considerata ed approvata la proposta formulata dal Consiglio di amministrazione sul punto 6 all'Ordine del giorno, e in attuazione della stessa da intendersi comunque qui richiamata

delibera:

- *di approvare le modifiche alle Politiche di remunerazione deliberate dal Consiglio di amministrazione;*
- *di dare atto al Consiglio di amministrazione della Relazione sull'attuazione 2025 delle Politiche di remunerazione esposta in Assemblea;*
- *di approvare il Piano di Compensi 2026 in attuazione delle Politiche di remunerazione, deliberato dal Consiglio di amministrazione, per l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Banca Popolare dell'Alto Adige alle categorie di personale più rilevante apicali, ovvero di approvare il Piano di Compensi basato su strumenti finanziari non partecipativi, deliberato dal Consiglio di amministrazione, per l'assegnazione*

gratuita di “unità virtuali” equivalenti rispetto alle azioni ordinarie di Banca Popolare dell’Alto Adige alle categorie di personale più rilevante diverso dal personale apicale.

*Il documento Relazione in merito alle **Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026 e ai compensi corrisposti nell’esercizio precedente**, completo della Politica sul processo di identificazione del personale più rilevante e della Policy di severance, ed il **Piano di compensi 2026 in attuazione delle Politiche di Remunerazione** di cui al punto 3 presentati all’Assemblea sono rubricati agli atti del verbale di questa delibera assembleare.”*

Il presente documento è disponibile sul sito www.volksbank.it e viene pubblicato sul sito www.emarketstorage.com (meccanismo di stoccaggio, gestito da Teleborsa srl e autorizzato da CONSOB).

Bolzano, 20 marzo 2026

Banca Popolare dell’Alto Adige Spa

Il Presidente del Consiglio di amministrazione

Lukas Ladurner