

Piano di compensi 2026 in attuazione delle Politiche di Remunerazione

| Banca Popolare dell'Alto Adige Spa |



Piano di compensi 2026 in attuazione delle Politiche di remunerazione

Consiglio di Amministrazione 20/03/2026

Assemblea Ordinaria 15/04/2026

Legal disclaimer (opzionale)

Banca Popolare dell'Alto Adige Spa

Sede legale in Bolzano, via del Macello 55

ABI 05856 – Albo delle banche, Albo dei Gruppi bancari: 5856

Codice fiscale e Registro Imprese Bolzano n° 00129730214 – capitale sociale euro 291.993.752 interamente versato

www.volksbank.it



Indice

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

1 Il documento

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

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

2 Riferimento normativo

2.1 Il quadro normativo di riferimento per la definizione del **REGOLAMENTO** è rappresentato dalle Disposizioni di vigilanza per le banche, Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione", che dà attuazione alle Direttive europee 2013/36/UE (CRD IV-*Capital Requirements Directive*) e 2019/878/UE (CRD V-*Capital Requirements Directive*) e da ultimo dalla Direttiva (UE) 2024/1619 del 31 maggio 2024 (CRD VI).

Vengono in rilievo inoltre:

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

Si segnala che la Legge n. 21 del 5 marzo 2024 in materia di "Interventi a sostegno della competitività dei capitali e delega al Governo per la riforma organica delle disposizioni in materia di mercati dei capitali recate dal testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e delle disposizioni in materia di società di capitali contenute nel codice civile applicabili anche agli emittenti" ha abrogato il co. 2 dell'art. 114-bis del T.U.F. ferma



restando, in ogni caso, la normativa regolamentare con specifico riferimento a quanto previsto dalla Circ. 285/2013 di Banca d'Italia.

3 Definizioni

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

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

	superiori a € 50.000 o superiori ad un terzo della propria remunerazione totale annua. La soglia cumula la quota parte di incentivo riconosciuta “a pronti” e le quote di incentivo “differite” da esercizi precedenti.
BPAA, BANCA o SOCIETÀ	Banca Popolare dell’Alto Adige, Bolzano codice fiscale e Registro Imprese: 00129730214 Albo delle banche: 5856 ABI 05856 Nel Documento, BPAA, BANCA si riferiscono alla Capogruppo del Gruppo bancario Banca Popolare dell’Alto Adige.
CESSIONE	il trasferimento a seguito di vendita, donazione, costituzione di pegno, usufrutto, conferimento, dazione in pagamento, vendita forzata ovvero a seguito di qualsiasi altro atto di disposizione gratuito o oneroso che, direttamente o indirettamente, causi il trasferimento a terzi della proprietà delle AZIONI o di qualsiasi altro diritto alle stesse concesso.
CIRCOLARE N. 285-BI	le disposizioni di Vigilanza per le banche 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti (ai fini di questo REGOLAMENTO rilevano, in particolare, le previsioni di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitoli 1 e 2).
COMITATO AMMINISTRATORI INDIPENDENTI (CAI)	il Comitato consiliare istituito ai sensi della CIRCOLARE N. 285-BI e che adempie, fra l’altro, le attribuzioni di VIGILANZA in materia di politiche di remunerazione.
CONSEGNA DELLE AZIONI	l’intestazione delle AZIONI al BENEFICIARIO e le conseguenti registrazioni contabili.
LIQUIDAZIONE	Momento in cui la Società eroga effettivamente il Bonus Variabile di Risultato
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (CDA)	il Consiglio di amministrazione di Banca Popolare dell’Alto Adige.
GRUPPO BPAA (GRUPPO)	Banca Popolare dell’Alto Adige (Capogruppo) e le società finanziarie e strumentali controllate.
INCENTIVO	la componente variabile – in denaro 50% e in Strumenti finanziari 50% - della remunerazione riconosciuta al PERSONALE secondo le regole delle POLITICHE DI REMUNERAZIONE .
INFORMATIVA AL BENEFICIARIO	la comunicazione della BANCA al BENEFICIARIO contenente per ogni PERIODO , fra l’altro, (i) l’importo dell’ INCENTIVO in denaro; (ii) il numero delle AZIONI attribuite; (iii) il periodo di RETENTION .

MAGAZZINO TITOLI	azioni proprie detenute dalla Banca per finalità di operazioni societarie e/o finanziarie di carattere straordinario ovvero per piani di compensi in azioni.
INVALIDITÀ PERMANENTE	ogni infermità comprovata da adeguata documentazione medica, che privi il BENEFICIARIO in modo permanente dell'idoneità lavorativa e che comporti la cessazione del rapporto di lavoro.
PERFORMANCE	il risultato conseguito rispetto all'insieme di obiettivi quantitativi e/o qualitativi globale BANCA , di Area/di Funzione, individuale nel PERIODO .
PERIODO	gli esercizi cui sono riferiti gli indici economico-finanziari, patrimoniali, di qualità del credito e di liquidità BANCA , al raggiungimento dei quali i BENEFICIARI ottengono l' ATTRIBUZIONE DEGLI STRUMENTI del PIANO 2026
PERSONALE PIÙ RILEVANTE APICALE	le categorie di personale che, ai sensi delle POLITICHE DI REMUNERAZIONE , per funzione o ruolo, attività professionale o struttura della remunerazione, hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della BANCA ovvero che maggiormente orientano la performance della BANCA potendo assumere posizioni di rischio molto elevate, generare profitti o incidere su altre poste di bilancio per importi rilevanti.
PERSONALE PIÙ RILEVANTE NON APICALE	Le categorie di personale che, ai sensi delle Politiche di Remunerazione, per funzione o ruolo, attività professionale o struttura della remunerazione, hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca, ad esclusione dei membri del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Centrale
PIANO DI COMPENSI (PIANO e REGOLAMENTO)	il PIANO elaborato dal CDA previo parere CAI e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea soci del 15.04.2026
POLICY DI SEVERANCE	la disciplina degli accordi individuali di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro dipendente prevista dalle POLITICHE DI REMUNERAZIONE .
POLITICHE DI REMUNERAZIONE	il Regolamento BPAA di attuazione della CIRCOLARE N. 285-BI (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 – politiche e prassi di remunerazione e incentivazione), approvato dall'Assemblea soci in data 15.04.2026. Nello specifico, si fa riferimento alla Sez. I della Relazione in merito alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026.
PREZZO DI ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI (PREZZO DI ATTRIBUZIONE)	la media ponderata dei prezzi di esecuzione registrati dalle azioni ordinarie BPAA sul mercato VORVEL negli ultimi 30 giorni antecedenti la data di Attribuzione delle azioni.

RE	il Regolamento Emittenti (delibera Consob 11971/1999).
REGOLAMENTO	questo documento e gli allegati parte integrante, deliberato dal CDA previo parere CAI e approvato dall'Assemblea soci del 15.04.2026, contenente la disciplina normativa e amministrativa del PIANO nonché i diritti e gli obblighi in capo a BENEFICIARI e BANCA .
REGOLAMENTO VORVEL	il regolamento che disciplina la gestione del sistema multilaterale di negoziazione VORVEL pubblicato sul sito https://vorvel.eu/it
RETENTION	l'intervallo di tempo in cui il BENEFICIARIO si impegna a non effettuare operazioni di Cessione delle AZIONI o delle Unità ; tale intervallo di indisponibilità delle AZIONI o delle Unità è pari a un (1) anno dalla data di Attribuzione per la parte a pronti e 1 anno dalla maturazione delle successive quote differite.
RISK APPETITE STATEMENT	la formalizzazione dei rischi più significativi – obiettivi, soglie di tolleranza e metriche gestionali – assunti dalla Banca per perseguire i propri obiettivi strategici (propensione al rischio).
SEVERANCE	l'importo aggiuntivo (alle indennità di legge e da contratto), concordato, entro i limiti indicati dalle POLITICHE DI REMUNERAZIONE , in sede di risoluzione anticipata consensuale del rapporto di lavoro dipendente.
TUB	il Testo Unico Bancario (d.lgs. n. 385/1993)
TUF	il Testo Unico della Finanza (d.lgs. n. 58/1998)
STOCK GRANT	l'attribuzione gratuita di Azioni .
STRUMENTI FINANZIARI NON PARTECIPATIVI	Sono strumenti finanziari “virtuali”, ovvero che riflettono nel tempo il valore economico della società, e non richiedono una partecipazione al capitale.
UNITÀ	Indica un'unità rappresentativa del valore di una Azione che viene convertita in un premio in denaro secondo il prezzo della stessa ad una determinata data.
VORVEL	Il sistema multilaterale di negoziazione di strumenti finanziari, sul quale sono scambiati le azioni e gli altri strumenti rappresentativi del capitale sociale di BPA . (Vorvel Certificates, Bonds, Shares)



4 Tavole sinottiche

4.1 Periodi del Piano 2026:

Piano di Compensi Periodi di osservazione	Attribuzione in Azioni/Unità del 50% dell'Incentivo 2024	Consegna	Retention
--	--	----------	-----------

1° Periodo	01.01 – 31.12.2026	a pronti	25%	2027	1 anno
2° Periodo	01.01 – 31.12.2027	differita di anni 1	6,25%	2028	1 anno
3° Periodo	01.01 – 31.12.2028	differita di anni 1	6,25%	2029	1 anno
4° Periodo	01.01 – 31.12.2029	differita di anni 1	6,25%	2030	1 anno
5° Periodo	01.01 – 31.12.2030	differita di anni 1	6,25%	2031	1 anno

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

5 Oggetto del Piano

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

6 Finalità del Piano

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



7 I Beneficiari del Piano

- 7.1 I **BENEFICIARI** del **PIANO** sono i soggetti identificati e definiti dalle Politiche di remunerazione ed incentivazione di **BPAA** e con incentivi (remunerazione variabile totale) annui assegnati superiori a € 50.000 o superiori ad un terzo della propria remunerazione totale annua.
- 7.2 La partecipazione al **PIANO** è ammessa, alle condizioni di questo **REGOLAMENTO**, per:
- i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, non in aspettativa, con la **BANCA**, ovvero
 - gli incarichi esecutivi in seno al **CDA** della **BANCA** in essere nel 2026 e con i limiti indicati all'interno del presente Piano.

8 L'Attribuzione delle Azioni

- 8.1 L'assegnazione gratuita delle **AZIONI** del **PIANO** a ciascun **BENEFICIARIO** è subordinata al raggiungimento degli obiettivi di **PERFORMANCE** per l'esercizio 2025 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 2026.
La performance è misurata secondo il sistema di verifica applicato alla categoria di **PERSONALE** di appartenenza ed è constatata dal **CDA**, previo parere **CAI**, ad avvenuta approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31.12.2026. Per maggiori riferimenti si rinvia al paragrafo 15.2.
- 8.1.2 L'**ATTRIBUZIONE** potrà avvenire se e solo se, alla fine di ciascun **PERIODO** del **PIANO**, risulteranno raggiunti gli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA**, che costituiscono le "condizioni di accesso" al sistema incentivante.
- Le condizioni di accesso al sistema incentivante sono constatate dal **CDA**, previo parere **CAI**, ad avvenuta approvazione del bilancio d'esercizio riferito al singolo **PERIODO** del **PIANO**, come indicato nella tavola sinottica al punto 4 del presente documento.
- 8.2 A queste condizioni, il 50% degli **INCENTIVI** 2026 è riconosciuto ai destinatari (paragrafo 7) in **AZIONI**.
- 8.2.1 L'**ATTRIBUZIONE** assorbe il 50% dell'**INCENTIVO**, al netto della contribuzione di legge sul reddito delle persone fisiche a carico del **BENEFICIARIO**.
- 8.3 In presenza di un accordo individuale di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, l'**ATTRIBUZIONE** assorbe il 50% della **SEVERANCE**, al netto della tassazione separata applicabile ai trattamenti di fine rapporto a carico del **BENEFICIARIO**, con riconoscimento in **AZIONI** quando, su base annua, il soggetto è destinatario di una remunerazione variabile annua assegnata superiore a € 50.000 o che rappresenti più di un terzo della sua remunerazione totale annua.



9 Delibera di attribuzione e provvista delle Azioni

- 9.1 Il **CDA** delibera il numero delle **AZIONI** che ciascun **BENEFICIARIO** riceverà gratuitamente al prezzo risultante dalla media ponderata dei prezzi di esecuzione delle azioni ordinarie **BPAA** su mercato “**VORVEL**” negli ultimi 30 giorni che precedono l'**ATTRIBUZIONE** (il “**PREZZO DI ATTRIBUZIONE**”), ovvero al prezzo di riferimento in vigore, quando, negli ultimi 30 giorni che precedono l'**ATTRIBUZIONE**, non risulti formato alcun prezzo di esecuzione.
- 9.2 Le frazioni di **AZIONE** sono liquidate in denaro.
- 9.3 Le **AZIONI** al servizio del **PIANO** sono reperite:
- a) dal Magazzino titoli, se costituito;
 - b) in mancanza del Magazzino Titoli, sul mercato di quotazione, nel rispetto dei diritti dei partecipanti al mercato;
 - c) se l'ordine di acquisto sul mercato resta ineseguito alla scadenza, tramite aumento capitale. In tale ipotesi la Banca si fa parte diligente per ottenere l'autorizzazione dell'Assemblea straordinaria che dovrà essere convocata con la prima Assemblea utile di approvazione bilancio.

10 L'informativa ai Beneficiari

- 10.1 L'**ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI** è comunicata a ciascun **BENEFICIARIO** entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea degli azionisti di ogni **PERIODO DEL PIANO 2026**, ovvero dalla stipulazione di un accordo di **SEVERANCE**.
- 10.2 La comunicazione è resa per iscritto, a firma della **BANCA**, e indica:
- 10.2.1 il prospetto riepilogativo degli obiettivi di **PERFORMANCE** legati al **PIANO 2026**, il meccanismo di collegamento degli **INCENTIVI** ai risultati attesi nonché agli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA** che devono essere assolti per ogni **PERIODO** ai fini del riconoscimento delle quote parti di **INCENTIVO** “a pronti” e differite.
 - 10.2.2 l'importo erogato in denaro;
 - 10.2.3 il numero delle **AZIONI** attribuite;
 - 10.2.4 il periodo di **RETENTION**.

La comunicazione riporta il raccordo con eventuali altri periodi di performance che concorrono con il **PIANO 2026**.

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 2026**, 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 attribuzione delle azioni.

Per le azioni da riconoscere in relazione all'esercizio 2026 unitamente alle **AZIONI** di uno o più **PERIODI** del **PIANO**, l'intervallo di indisponibilità è pari a 1 anno a far tempo dalla delibera consiliare di accertamento della sussistenza degli indici patrimoniali e di liquidità **BANCA** necessari per accedere alle quote parte di incentivo differito rispettivamente per ogni periodo di differimento.

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

- 12.2 Nel periodo di **RETENTION**, al **BENEFICIARIO** non è consentito effettuare, a valere sulle **AZIONI**, alcuna operazione di **CESSIONE**. Il vincolo di indisponibilità permane anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente per dimissioni, pensionamento o licenziamento ovvero di cessazione del mandato in seno al **CDA** nel corso del periodo di **RETENTION**, mentre viene meno in caso di morte del **BENEFICIARIO** o di **INVALIDITÀ PERMANENTE**.

Sono fatti salvi tutti gli altri diritti del **BENEFICIARIO** a valere sulle **AZIONI**.

- 12.3 I dividendi e gli interessi che maturano durante l'intervallo di **RETENTION** sono accreditati sul conto deposito indicato al paragrafo 11 e non possono essere corrisposti al **BENEFICIARIO**.

- 12.4 Al termine del periodo di **RETENTION**, le **AZIONI** saranno liberamente trasferibili e i relativi dividendi e interessi maturati durante l'intervallo di **RETENTION** saranno corrisposti al **BENEFICIARIO**.

- 12.5 **BPAA** si riserva di subordinare le **AZIONI** ad altre modalità necessarie al fine di ottimizzare le ricadute contributive, fiscali o finanziarie derivanti alla **BANCA** dal **PIANO** ai sensi della normativa di volta in volta applicabile.

13 Limitazione al trasferimento del diritto di ricevere gratuitamente le Azioni

- 13.1 Il diritto all'**ATTRIBUZIONE** delle **AZIONI** è personale, nominativo, intrasferibile e non negoziabile con eccezione del trasferimento mortis causa. La **CESSIONE** delle **AZIONI** durante il periodo di **RETENTION** è inefficace nei confronti della **BANCA**.

- 13.2 Rimane valido il divieto di copertura personale (Divieto di Hedging strategy) ai sensi del paragrafo 5 delle Politiche di Remunerazione

14 Obiettivi di performance legati al Piano e verifica dei risultati

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

- il raggiungimento degli obiettivi di performance 2026;
- il conseguimento degli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA**, che costituiscono la condizione per liberare il 50% dell'incentivo a pronti nel 2026;
- il conseguimento degli indici patrimoniali e di liquidità della Banca per ogni anno di osservazione per l'erogazione della componente differita, come definito dal paragrafo 4, che costituiscono la condizione per liberare le quote differite del presente Piano.

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

14.2 Gli obiettivi di performance:

Gli **INCENTIVI** sono collegati ai risultati effettivamente conseguiti rispetto agli obiettivi globale **BANCA** (obiettivi quantitativi e ESG) e/o dell'unità organizzativa presieduta (obiettivi quantitativi e/o qualitativi e/o di team) e/o individuali del **BENEFICIARIO** (obiettivi quantitativi e/o qualitativi e/o di team) che concorrono alla performance 2026.

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

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

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

14.2.2 Parametri di valutazione 2026

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

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



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

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

La verifica del raggiungimento degli obiettivi per il Personale più rilevante apicale 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 2026, sono raggiunti gli indici economico finanziari, patrimoniali e di liquidità **BANCA**, predefiniti, rappresentati da

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

Per il Personale appartenente alla categoria del Personale più rilevante apicale ad eccezione dei soggetti espressamente indicati nelle vigenti **POLITICHE DI REMUNERAZIONE** rilevano i seguenti target di performance globale **BANCA**:

Utile netto d'esercizio al netto delle remunerazioni variabili	≥ 80% budget
NPL Ratio lordo	7,50%
TCR	Maggiore di OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 100 bp
LCR	Maggiore al minimo regolamentare maggiorato di 1000 bp

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**.

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

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

16 I Beneficiari del Piano

- 16.1 I Beneficiari del Piano sono i soggetti identificati e definiti dalle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione di BPAA come Personale più rilevante non apicale e con incentivi (remunerazione variabile totale) annui assegnati superiori a € 50.000 o superiori ad un terzo della propria remunerazione totale annua.
- La partecipazione al Piano è ammessa, alle condizioni di questo Regolamento, per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, non in aspettativa, con la Banca.



Il Consiglio di Amministrazione invierà, entro 60 giorni dalla data di approvazione del bilancio di esercizio 2026, la comunicazione della Banca al Beneficiario contenente, fra l'altro, (i) l'importo del Bonus in denaro; (ii) il numero delle Unità (o frazioni di esse) attribuite; (iii) il periodo di Retention.

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

- 16.2 L'adozione del Piano è finalizzata all'adeguamento delle modalità di erogazione dei bonus variabili di risultato (incentivi) riferiti all'esercizio 2026 ai sensi della normativa applicabile vigente.

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

17 Iter di approvazione e tempistica di attribuzione delle Unità

- 17.1 Nei mesi di febbraio e marzo 2026, la Funzione Human Resources, con il supporto delle Funzioni aziendali di controllo e la funzione Affari Legali e societari ha predisposto il Piano, sottoponendone i contenuti all'attenzione del CAI.

In data 16 marzo 2026, il CAI ha esaminato le linee guida del Piano e del relativo Regolamento, esprimendo parere favorevole circa l'adozione dello stesso.

Nella riunione in data 20 marzo 2026, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, inter alia, di proporre all'assemblea degli azionisti della Società di:

- approvare l'adozione della Relazione in merito alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026 nonché il Piano di compensi 2026 in attuazione delle Politiche di Remunerazione stesse che disciplina il piano di incentivazione basato su strumenti finanziari partecipativi e non partecipativi rivolto ai Beneficiari (come ivi definiti) (con l'astensione, di volta in volta, degli eventuali interessati) in un'ottica di creazione di valore, in conformità al regolamento allegato al presente verbale;
- conferire al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di sub-delega, ogni più ampio potere necessario o opportuno per dare completa e integrale attuazione al Piano, provvedere alla redazione e/o alla finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione allo stesso, ai sensi delle applicabili disposizioni legislative e regolamentari, nonché, in generale, all'esecuzione delle presenti delibere.

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



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

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

18 Caratteristiche delle Unità attribuite

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

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

- il raggiungimento degli obiettivi di performance 2026;
- il conseguimento degli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità Banca, che costituiscono la condizione per liberare il 50% dell'incentivo a pronti nel 2026;
- il conseguimento degli indici patrimoniali e di liquidità della Banca per ogni anno di osservazione per l'erogazione della componente differita, come definito dal paragrafo 18, che costituiscono la condizione per liberare le quote differite del presente Piano;
- l'attribuzione delle Unità (o frazioni di esse) riguarda il 50% dell'incentivo tempo per tempo liberato.

Gli Incentivi sono collegati ai risultati effettivamente conseguiti rispetto agli obiettivi globale Banca (obiettivi quantitativi) e/o dell'unità organizzativa presieduta (obiettivi quantitativi e/o qualitativi e/o di team) e/o individuali del Beneficiario (obiettivi quantitativi e/o qualitativi e/o di team) che concorrono alla performance 2026.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Gli Incentivi sono liberati solo se, per l’intero Periodo del Piano 2026, sono raggiunti gli indici economico finanziari, patrimoniali e di liquidità Banca, rappresentati da

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

Rilevano i seguenti target di performance globale della Banca:

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

Utile netto d’esercizio al netto delle remunerazioni variabili	Maggiore di 5 Milioni di euro
NPL Ratio lordo	7,50%
TCR	Maggiore di OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 100 bp
LCR	Maggiore al minimo regolamentare maggiorato di 1000 bp

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

NPL Ratio lordo	7,50%
TCR	Maggiore di OCR (Overall Capital Requirement) maggiorato di 100 bp
LCR	Maggiore al minimo regolamentare maggiorato di 1000 bp

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

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

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

19 Modalità e termini di assegnazione delle Unità

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

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

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

L'Attribuzione delle Unità è comunicata a ciascun Beneficiario entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2026, ovvero dalla stipulazione di un accordo di Severance.

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



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

- il prospetto riepilogativo degli obiettivi di performance legati al piano 2026;
- il meccanismo di collegamento degli incentivi ai risultati attesi nonché agli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità della Banca che devono essere assolti per ogni periodo ai fini del riconoscimento delle Unità;
- l'importo erogato in denaro;
- il numero delle Unità attribuite ed il valore equivalente;
- il periodo di Retention.

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

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

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

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

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

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

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

Sezione IV. Aspetti amministrativi

20 Gestione e amministrazione del Piano

- 20.1 L'Assemblea dei soci approva il **PIANO** su proposta del Consiglio di amministrazione.

² Con riferimento al Prezzo di Liquidazione si indica il prezzo, determinato dal Consiglio di Amministrazione, risultante dalla media ponderata dei prezzi di esecuzione delle Azioni su mercato **VORVEL** 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.

Piano di compensi 2026 n attuazione delle Politiche di Remunerazione



- 20.2 Il Consiglio di amministrazione è responsabile della gestione del **PIANO**. Le delibere consiliari di interpretazione e applicazione del **PIANO** saranno definitive e vincolanti per gli interessati. Il Consiglio può delegare proprie attribuzioni all'Amministratore Delegato (se nominato) o al Direttore Generale, con facoltà di subdelega.

21 Costi di realizzazione e gestione del Piano

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

22 Regime fiscale

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

23 Effetti del Piano sul rapporto di lavoro dipendente

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

24 Comunicazioni

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

25 Privacy

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



26 Legge applicabile e foro competente

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

27 Accettazione del Regolamento

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

28 Allegati

- 28.1 I seguenti documenti formano parte integrante di questo **REGOLAMENTO**:
- 28.1.1 Le Politiche di remunerazione di Banca Popolare dell'Alto Adige, deliberate dal CDA del 20 marzo 2026 e approvate dall'Assemblea soci del 15.04.2026 (pubblicate sul sito www.volksbank.it).
- 28.1.2 La Policy di severance operante per il **PERSONALE PIÙ RILEVANTE** di Banca Popolare dell'Alto Adige.
- 28.1.3 Il Regolamento **VORVEL** (pubblicato sul sito <https://vorvel.eu/it>).



per ricevuta e accettazione:

Nome, cognome – legame con BPAA

Luogo, data e firma

Il **BENEFICIARIO** autorizza Banca Popolare dell'Alto Adige e tutti i soggetti coinvolti nella gestione del **PIANO DI COMPENSI BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI – EDIZIONE 2025** all'utilizzo dei propri dati personali, per le finalità del **PIANO**, in conformità al Regolamento (UE) 2016/679.

Luogo, data e firma

Informativa privacy

Banca Popolare dell'Alto Adige Spa (**"Titolare"** del trattamento) La informa che i dati personali da Lei forniti saranno trattati ai soli fini di consentire la gestione del Piano di Compensi basato su Strumenti Finanziari – edizione 2025 e gli adempimenti di legge che ne conseguono. In assenza dei dati richiesti non sarà possibile gestire il Piano.

I Suoi dati saranno raccolti su supporti cartacei e informatici e trattati con modalità strettamente correlate alle finalità sopra indicate e comunque nel rispetto delle disposizioni previste; essi potranno essere comunicati a terzi, operanti sotto responsabilità del Titolare, solo ed in quanto incaricati per la gestione amministrativa del Compensi basato su Strumenti Finanziari – edizione 2025.

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

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

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