

Audit Report

1/2026

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Banca per il Trentino Alto Adige

Marzo 2026

SCHEDA ANAGRAFICA DELLA VERIFICA

ID Verifica 1/2026

Titolo verifica POLITICHE DI
REMUNERAZIONE E
INCENTIVAZIONE

Denominazione POLITICHE DI
processi oggetto REMUNERAZIONE E
di Audit INCENTIVAZIONE

Data inizio 12/01/2026
Data fine 31/03/2026

Condivisione / Exit meeting L'intervento è stato svolto interamente a distanza.
Le risultanze finali sono state condivise nel corso delle verifiche con i referenti del processo e infine discusse nel corso dell'Exit Meeting, svolto in videoconferenza in data 31/03/2026 con il: Presidente del CS; il Referente interno Internal Audit; il Vicedirettore Generale; Ref. interna Compliance; Ref. interno Risk Management; Resp. e addette Ufficio Risorse Umane.

Tipologia intervento Audit

Extra piano No

Interlocutori e Ruoli Andrea Schir - Responsabile Ufficio Risorse Umane

Composizione del team Auditor

Baroncini Nicola

I destinatari del presente Report sono i seguenti Organi e funzioni della Banca:
-Presidente del Consiglio di Amministrazione
-Presidente del Collegio Sindacale
-Referente interno della Funzione Internal Audit
-Direttore Generale

GIUDIZIO DELLA VERIFICA

1. ESITO DELLA VERIFICA

Nel corso della verifica è emerso quanto segue:

1.1) Esito finale complessivo della verifica in termini di Rischio Residuo

Analisi del modello imprenditoriale (Business Model Analysis)

Valutazione dei rischi che impattano sul capitale

Valutazione dei rischi che impattano sulla liquidità e sul funding

Valutazione della governance e dei controlli interni dell'ente

Basso

1.2) Giudizio complessivo a valere sui processi oggetto di verifica per tipologia di rischio

Processo	Tipologia di rischio	RIL	Rischio residuo
POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	Rischio di governance	Medio-Basso	Basso

2. EXECUTIVE SUMMARY

Le analisi condotte hanno fatto emergere una situazione di sostanziale adeguatezza da cui consegue un rischio residuo basso.

La Banca risulta aver disciplinato adeguatamente le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione in essere, recependo anche le disposizioni di Gruppo emanate in materia.

Il processo di identificazione del PPR da parte della Banca è risultato adeguato e conforme a quanto previsto dalle disposizioni interne di riferimento.

I compensi deliberati per Amministratori e Sindaci risultano coerenti con le disposizioni vigenti in materia. Inoltre, in relazione all'esercizio 2025, gli importi loro liquidati sono stati determinati e corrisposti in conformità alle delibere Assembleari e Consiliari, oltre che alle disposizioni interne vigenti in materia.

La struttura della remunerazione del Personale dipendente risulta allineata alle disposizioni di Gruppo e risulta inoltre rispettato il processo di definizione della Remunerazione variabile basata sulla performance.

Le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente in relazione all'esercizio 2025 hanno rispettato la disciplina delle politiche di remunerazione e incentivazione approvata dall'Assemblea dei Soci.

L'Organo di supervisione strategica ha inoltre adempiuto agli obblighi di analisi della neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere oltre che di verifica del divario retributivo di genere e della sua evoluzione nel tempo.

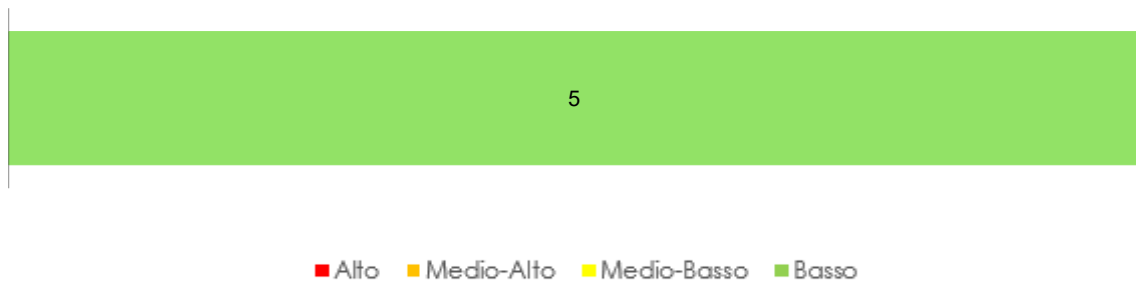
La Banca ha adempiuto agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla normativa di riferimento: le informazioni presentate all'Assemblea Soci e disponibili al pubblico sono risultate complete e coerenti fra loro.

3. RAPPRESENTAZIONE GRAFICA DEL RISCHIO RESIDUO DEI FUR E DEL LIVELLO DI SEVERITA' DEI RILIEVI EMERSI

3.1 RIEPILOGO VALUTAZIONI EFFETTUATE

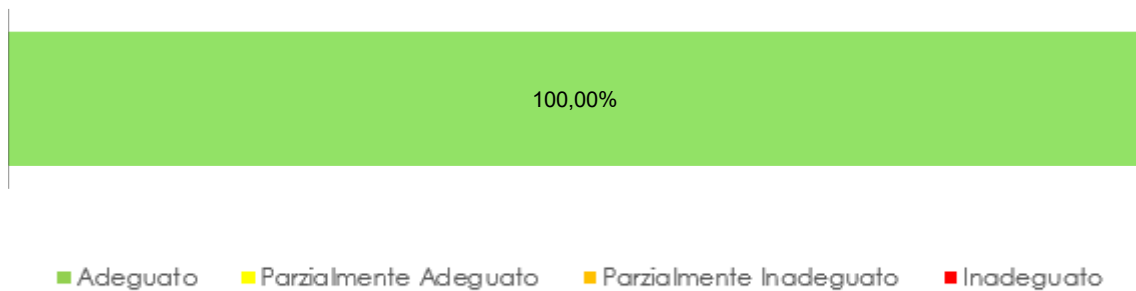
I grafici di seguito riportati illustrano la distribuzione del rischio residuo delle Fonti Univoche di Rischio valutate ('FUR') nonché la distribuzione del livello di adeguatezza e di efficacia.

Rischio Residuo dei FUR valutati

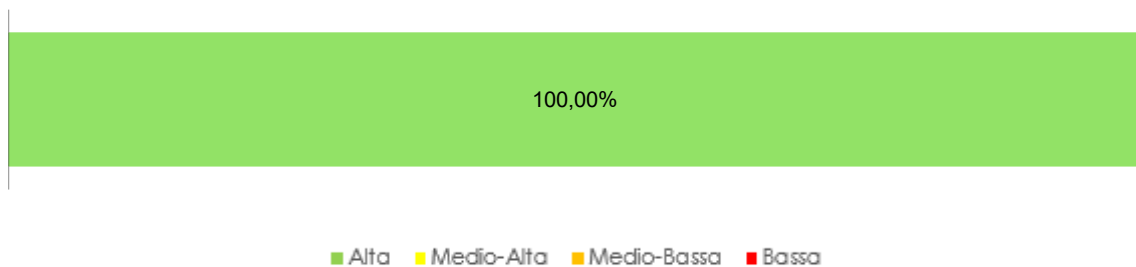


Focus: valutazioni di adeguatezza ed efficacia

Adeguatezza del disegno



Efficacia dei presidi in essere



3.2 RIEPILOGO RILIEVI

Non sono presenti rilievi.

VALUTAZIONI DI DETTAGLIO

1. OBIETTIVO DELLA VERIFICA

L'intervento è stato condotto con l'obiettivo di verificare la rispondenza delle prassi di remunerazione, adottate in relazione all'esercizio 2025, alle politiche di riferimento approvate dall'Assemblea dei Soci e alle disposizioni vigenti in materia.

2. AMBITI DI ANALISI

Le verifiche sono state orientate a valutare la rispondenza delle prassi di remunerazione della Banca alle politiche approvate dall'Assemblea dei Soci e alla normativa di riferimento ai sensi di quanto previsto dalla circolare B.I. 285/13, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, sezione II.

In sintesi, si rappresenta di seguito il perimetro delle attività condotte in relazione all'esercizio 2025.

Con riferimento agli aspetti di disegno, l'Internal Audit ha provveduto a verificare: • la regolamentazione delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Banca, in conformità alle disposizioni esterne e di Capogruppo vigenti in materia; la regolamentazione del processo di identificazione del Personale più rilevante, in conformità alle disposizioni esterne e di Capogruppo vigenti in materia; • gli strumenti operativi utilizzati dalla Banca per: i) la messa a disposizione, del personale aziendale e/o del pubblico, della documentazione inerente le politiche di remunerazione e incentivazione adottate e ii) la gestione dei compensi del personale.

Con riferimento agli aspetti di efficacia, a fronte di una valutazione risk based della Banca affiliata, si è scelto di procedere ad una verifica ordinaria. A fronte di ciò, l'intervento ha verificato: • il corretto svolgimento del processo di identificazione del Personale più rilevante e, in particolare: i) il coinvolgimento delle funzioni competenti; ii) l'identificazione dei componenti dell'Organo di supervisione strategica, dell'alta dirigenza e dei responsabili delle u.o. rilevanti; iii) su base campionaria, l'adempimento degli obblighi di comunicazione da parte della Banca (Lettera di comunicazione al PPR) e del Personale più rilevante identificato (Modulo di autodichiarazione in merito a conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari e investimenti finanziari); iv) l'eventuale necessità di aggiornamento del perimetro identificato; • la coerenza dei compensi riconosciuti e corrisposti agli esponenti aziendali, in relazione agli importi deliberati dall'Assemblea dei Soci e/o dal CdA della Banca e in relazione alle disposizioni interne vigenti in materia; • le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione adottate nel corso dell'esercizio oggetto di verifica (anno 2025), e nello specifico: i) la conformità delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate; ii) lo svolgimento da parte dell'Organo di supervisione strategica delle dovute verifiche volte a garantire la neutralità delle Politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Banca rispetto al genere; iii) l'adeguato inquadramento e gli accordi di remunerazione in essere con il Direttore Generale; iv) i limiti massimi di incidenza della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa definiti, in conformità alle disposizioni interne ed esterne vigenti in materia,

e la loro corretta applicazione ; v) la determinazione del bonus pool, nel rispetto delle disposizioni interne in materia; vi) la correttezza del processo di attivazione dei sistemi di remunerazione variabile oltre che, per il Personale più rilevante, delle modalità di determinazione, maturazione e liquidazione di qualsivoglia remunerazione variabile, rispetto alle disposizioni interne vigenti in materia; vii) su base campionaria, la corretta previsione e applicazione di meccanismi correttivi (malus e/o claw back) ; la corretta gestione di particolari fattispecie retributive (es. welcome; patti di non concorrenza); viii) l'eventuale riconoscimento di importi a titolo di benefit e/o welfare ; ix) l'identificazione dei Soggetti rilevanti e degli Intermediari del credito, in conformità alle disposizioni di Trasparenza vigenti, e, su base campionaria, le relative comunicazioni al personale interessato ; • la corretta predisposizione del documento di attuazione delle politiche di remunerazione, relativo all'anno precedente a quello oggetto di verifica (2024), la sua messa a disposizione all'Assemblea e al pubblico e, su base campionaria, la correttezza e corrispondenza delle informazioni qualitative e quantitative riportate.

3. METODOLOGIA DI LAVORO

L'intervento è stato condotto a distanza mediante lo svolgimento di:

- analisi della normativa interna e della documentazione trasmessa sia dalla Banca che dalle Funzioni aziendali di Capogruppo coinvolte nel processo;
- interviste con i referenti di processo/altro personale della Banca;
- test di efficacia, anche su base campionaria.

4. ASSUNZIONI E LIMITAZIONI

Nel corso dell'audit sono state esaminate tutte le fonti univoche di rischio inerenti i processi, ad eccezione di quella riferita alla remunerazione dei consulenti strategici, agenti in attività finanziaria e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede per i quali, di cui non risultano casistiche con riferimento all'esercizio oggetto di verifica.

Nel presente report le risultanze delle fonti univoche di rischio esaminate si riferiscono al momento di rilevazione e non tengono conto delle modifiche eventualmente effettuate in un momento successivo. Anche l'eventuale analisi della retribuzione variabile si basa sull'ammontare corrisposto fino alla data dell'intervento. Al riguardo si specifica inoltre che non è stato possibile verificare la corrispondenza tra importo del premio indicato in delibera e quanto liquidato al dipendente, oltre che l'effettiva comunicazione allo stesso del premio assieme al richiamo alle clausole di claw-back e malus (qualora applicabile) e all'eventuale differimento in quanto, alla data dell'intervento, la Banca non aveva ancora provveduto a liquidare il premio, né a consegnare ai dipendenti interessati le lettere di comunicazione della premialità assegnata. Tale verifica verrà eventualmente svolta dall'Internal audit nel corso dell'intervento del prossimo anno. Si è invece verificata la correttezza formale dei premi riconosciuti nel corso dell'esercizio 2025, ancorché riferiti alla competenza del 2024.

Le verifiche, in quanto svolte a distanza, sono state effettuate sulla base di:

- documentazione fornita dalla Banca a seguito della richiesta inviata dalla Funzione Internal Audit e/o messa a disposizione nel corso dell'intervento;

- ulteriori informazioni acquisite nel corso di colloqui con i referenti del processo;
- dati quantitativi riferiti alle retribuzioni pagate nel corso del 2025;
- ulteriori evidenze fornite dalle Funzioni di Capogruppo, coinvolte nel Processo.

In relazione alle verifiche di disegno non sono stati svolti approfondimenti volti a valutare l'adeguatezza delle risorse umane.

Il perimetro delle verifiche di efficacia è stato invece determinato a fronte di una valutazione risk based della Banca affiliata. A fronte di ciò la Banca è stata verificata in modalità ordinaria.

L'incarico è effettuato in accordo con gli Standard internazionali per la pratica professionale dell'internal auditing.

5. SINTESI DELLE VALUTAZIONI RILEVATE PER PROCESSI

5.1. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

5.1.1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Di seguito si riporta una sintesi delle valutazioni rilevate per ciascuna fonte univoca di rischio (FUR) oggetto della verifica.

Tipologia Rischio	Fonte Univoca Rischio (FUR)	RIL	Adeguatezza	Efficacia	Valutazione Complessiva	Rischio Residuo	ID Rilievo
Rischio di governance	Rischio di governance derivante dalla non corretta applicazione delle politiche e prassi di remunerazione ai compensi corrisposti agli esponenti eletti negli Organi Sociali	Medio-Basso	Adeguito	Alta	Adeguito	Basso	
Rischio di governance	Rischio di governance derivante dalla non corretta applicazione delle politiche e prassi di remunerazione ai compensi corrisposti al Personale dipendente più rilevante	Medio-Alto	Adeguito	Alta	Adeguito	Basso	
Rischio di governance	Rischio di governance derivante dalla non corretta applicazione delle politiche e prassi di remunerazione ai compensi corrisposti al restante personale dipendente (non PPR)	Medio-Basso	Adeguito	Alta	Adeguito	Basso	
Rischio di governance	Rischio di governance derivante dalla non corretta applicazione delle politiche e prassi di remunerazione relativamente all'identificazione del Personale più rilevante	Medio-Basso	Adeguito	Alta	Adeguito	Basso	
Rischio di governance	Rischio di governance derivante dall'inadeguatezza dell'informativa in merito politiche e prassi di remunerazione	Medio-Basso	Adeguito	Alta	Adeguito	Basso	

5.1.2. FOCUS SUI RILIEVI

Non sono presenti rilievi.

Funzione Internal Audit