

**Informativa  
della politica retributiva  
al 31.12.2025**



**Raiffeisen**

Raiffeisenkasse Unterland

## INDICE

1. Informativa sulla politica retributiva.....	3
2. Attestazione relativa alle linee guida e agli obblighi di informativa ai sensi dell'art. 431, comma 3, CRR2.....	10

# 1. Pubblicazione della politica di remunerazione

(Art. 450 CRR)

## Tabella EU REMA – Art. 450 CRR

Ai sensi dell'art. 450 CRR, nella sezione seguente vengono descritte le caratteristiche principali della politica retributiva della Cassa Raiffeisen Bassa Atesina.

### Informazioni qualitative

#### a) Informazioni sugli organi responsabili della supervisione delle retribuzioni.

L'organo principale responsabile della supervisione delle retribuzioni presso la Cassa Raiffeisen è il Consiglio di amministrazione. Esso è composto da 7 membri eletti dall'Assemblea generale.

- Per la definizione delle fasce retributive dei mandatarî, la Cassa Raiffeisen si basa sui valori soglia definiti a livello centrale dal Consiglio di coordinamento della Cassa Raiffeisen.
- Il campo di applicazione della politica retributiva interna alla banca si estende all'intera Cassa Raiffeisen.
- Le attività professionali dei seguenti collaboratori o categorie di collaboratori possono avere un'influenza significativa sul profilo di rischio della Cassa Raiffeisen. Si tratta di quelle persone e gruppi di persone che sono stati classificati come collaboratori rilevanti:
  - i membri del Consiglio di amministrazione
  - i membri del comitato esecutivo, se nominati
  - i membri del Collegio Sindacale
  - il direttore, il vicedirettore e il responsabile del settore di mercato
  - il responsabile della gestione dei rischi
  - il/la responsabile della compliance
  - il/la responsabile antiriciclaggio
  - il/la referente interno/a delle funzioni esternalizzate
  - il/la responsabile del reparto crediti
  - il/la responsabile del reparto Amministrazione e Controlling

#### b) Organizzazione e struttura del sistema di remunerazione per i dipendenti interessati.

- Si presta particolare attenzione affinché il sistema di remunerazione applicato non contenga incentivi ad assumere rischi sproporzionati o eccessivi, né a trascurare il legittimo interesse dei clienti a un trattamento equo.

La struttura retributiva è improntata ai principi cooperativi di mutualità, senza intenti speculativi e in conformità alle disposizioni della Banca d'Italia.

La remunerazione di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, compresi quelli a cui sono affidati incarichi speciali, e dei membri del Collegio Sindacale consiste esclusivamente in una componente fissa, oltre al rimborso delle spese sostenute.

Si applicano i principi generali di adeguatezza, proporzionalità, parità di trattamento e sostenibilità. In applicazione del contratto collettivo nazionale per i dipendenti delle banche cooperative, del contratto integrativo regionale e di eventuali accordi aziendali, vengono retribuiti i servizi prestati direttamente o indirettamente dai dipendenti.

La retribuzione dei dirigenti, dei quadri e degli impiegati è composta, in linea di principio, da una componente fissa e da una variabile legata ai risultati, prevista dal contratto collettivo, nonché, se previsto, da una componente occasionale. Il rapporto tra queste componenti è conforme ai criteri

di prudenza e accortezza previsti dalla Banca d'Italia , al fine di non mettere a rischio la banca in relazione al rispettivo profilo di rischio.

Non sono previste altre componenti retributive, quali quelle sotto forma di strumenti finanziari e/o stock option.

**Il Consiglio di Amministrazione** è responsabile dell'elaborazione e dell'attuazione della linea guida sulla remunerazione e sugli incentivi. A tal fine, elabora una proposta e la sottopone all'Assemblea generale per l'approvazione.

Il Consiglio di Amministrazione garantisce che le funzioni operative competenti (in particolare: gestione dei rischi, compliance) siano adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle linee guida in materia di remunerazione e incentivi. A tal fine, occorre garantire che rimanga intatta l'indipendenza di giudizio di quelle funzioni che devono anche effettuare controlli ex post. Il Consiglio di Amministrazione garantisce che le linee guida in materia di remunerazione e incentivi siano conformi alle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché al Codice etico e di condotta. Le linee guida in materia di remunerazione e incentivi e tutte le eventuali norme relative al sistema di remunerazione vengono verificate dal Consiglio di Amministrazione per quanto riguarda la loro adeguatezza e conformità giuridica. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione verifica annualmente l'eventuale gender pay gap e adotta le opportune contromisure. Il Consiglio di Amministrazione provvede infine alla corretta attuazione della linea guida sulla remunerazione e sugli incentivi.

**L'area responsabile della gestione del personale**, ovvero la funzione Risorse Umane/Amministrazione del personale, raccoglie ed elabora i dati e le informazioni necessari per il calcolo degli indicatori determinanti per l'erogazione di eventuali componenti variabili (ad es. risultati conseguiti, margini di contribuzione e performance). Essa vigila sul rispetto delle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale e del Contratto Integrativo Provinciale, dell'eventuale accordo aziendale nonché del progetto aziendale ai sensi dell'art. 52 del Contratto Integrativo Provinciale del 27.11.2020 ed effettua, in collaborazione con l'Unione Raiffeisen, i calcoli del premio di risultato per i collaboratori, provvedendo al relativo pagamento. Il reparto Amministrazione & Controlling fornisce i dati e le informazioni necessari per calcolare il premio di risultato effettivo. Per il calcolo vengono utilizzati anche i dati del RIPS. Tuttavia, la base di riferimento è sempre il risultato d'esercizio.

**La funzione di compliance** verifica la conformità delle linee guida in materia di remunerazione e incentivi alle leggi vigenti, alle disposizioni delle autorità di vigilanza e ad altri documenti interni all'azienda. In particolare, la funzione di compliance si assicura che il sistema retributivo sia conforme agli obiettivi delle linee guida in materia di remunerazione e incentivi, allo statuto, al codice etico o ad altre norme di buona condotta, al fine di contenere i rischi legali e reputazionali. Nel caso di sistemi di premi previsti dal contratto collettivo (*Valori di Produttività Aziendale*), la loro conformità legale è considerata data. Tale verifica viene ripetuta in caso di eventuali modifiche alle disposizioni di legge o di vigilanza, nonché in caso di modifiche alle deliberazioni da parte degli organi societari. La funzione di Compliance riferisce in merito all'esito della propria verifica e alle eventuali anomalie riscontrate agli organi e alle funzioni competenti e propone l'adozione di eventuali misure di mitigazione del rischio.

**La gestione dei rischi** verifica, tra l'altro, il processo di identificazione dei collaboratori rilevanti (*Personale più rilevante*), controlla la conformità delle relative decisioni con la gestione dei rischi della Cassa Raiffeisen e valuta l'adeguatezza degli indicatori e dei parametri per la determinazione e il riconoscimento della remunerazione variabile. In particolare, la gestione dei rischi verifica anche la conformità delle linee guida sulla remunerazione e sugli incentivi con gli standard e le disposizioni del *Risk Appetite Framework* (RAF). La gestione dei rischi riferisce in merito all'esito della propria verifica e alle eventuali anomalie riscontrate agli organi e alle funzioni competenti e propone l'adozione di eventuali misure correttive.

**L'Internal Audit** verifica almeno una volta all'anno la conformità delle prassi retributive alle linee guida approvate in materia di remunerazione e incentivi e alle disposizioni e alle istruzioni di vigilanza pertinenti. I risultati e le eventuali anomalie vengono comunicati agli organi e alle funzioni competenti affinché adottino le eventuali misure correttive ritenute necessarie. L'Internal Audit verifica inoltre a campione i conti interni relativi alla custodia e alla gestione dei collaboratori interessati. I risultati delle verifiche e dei controlli effettuati dalle funzioni di controllo interno vengono comunicati al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale, affinché possano essere

adottate le misure correttive del caso. Anche l'Assemblea generale viene informata annualmente in merito al risultato dell'attività di controllo dei responsabili degli organi di controllo interno.

- Al fine di tenere pienamente conto dei vari rischi presenti e futuri connessi all'attività bancaria e di considerare anche quei rischi che non confluiscono nel calcolo della base, il pagamento dei premi determinabili è inoltre subordinato al rispetto della soglia di capacità di rischio relativa al coefficiente di capitale totale (TCR) e agli indici di liquidità LCR e NSFR – come definiti nel *Risk Appetite Framework* (RAF) della Cassa Raiffeisen –. Il rispetto della soglia di capacità di rischio relativa agli indicatori citati alla data di chiusura del bilancio (31.12.) è quindi il presupposto fondamentale per il pagamento ai collaboratori.

In caso di superamento delle soglie di risanamento assegnate (*Recovery Trigger*), il pagamento del premio dovrebbe essere subordinato alle seguenti condizioni:

- la direzione della gestione dei rischi ha accertato, mediante una specifica analisi dei rischi, che non sussiste alcuna situazione che minacci l'esistenza della banca;
- nel piano d'azione, che deve essere redatto obbligatoriamente in caso di superamento della soglia di risanamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione e trasmesso all'IPS Gen. e alla Banca d'Italia, si stabilisce - indicando le relative motivazioni - che il premio debba essere erogato.

Al raggiungimento dei *Recovery Trigger* relativi agli indicatori citati, il Consiglio di Amministrazione può decidere di non erogare il premio ai dipendenti nei casi in cui sussista una minaccia per l'esistenza della Cassa Raiffeisen.

Affinché possa avvenire il pagamento sia di un'occasionale gratificazione economica sotto forma di retribuzione variabile, sia di pagamenti in caso di cessazione anticipata del rapporto o di incentivi all'uscita, questi devono essere adeguatamente motivati ed essere collegati ai seguenti indicatori: i) performance, al netto dei rischi, e comportamento individuale, ii) performance, al netto dei rischi, patrimonio bancario e liquidità bancaria, per cui al momento del pagamento la Cassa Raiffeisen verifica l'applicazione adeguata degli indicatori sopra citati. In ogni caso, questi devono essere in linea con il Risk Appetite Framework (RAF) della banca.

Devono quindi sussistere i seguenti presupposti affinché possa avvenire un pagamento. Inoltre, si applicano in ogni caso le regole sopra menzionate relative al «malus» e al «claw back»: criteri di accesso e importo definiti, per cui, come previsto dalle istruzioni di vigilanza (Circolare 285/2013, Prima Parte, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I – Titolo 7) si applichino le suddette regole dettagliate per una distribuzione equilibrata della componente variabile, per un pagamento differito, nonché, in relazione ai pagamenti pensionistici, a discrezione della banca per i dipendenti interessati la cui retribuzione variabile annuale non superi i 50.000 euro e non costituisca più di un terzo della retribuzione annuale complessiva.

- Il Consiglio di Amministrazione ha rivisto le linee guida sulla remunerazione e gli incentivi nell'aprile 2023, in base alle nuove disposizioni dell'autorità di vigilanza bancaria. Le modifiche riguardano, ad esempio, la garanzia di una politica retributiva neutra dal punto di vista del genere all'interno della Cassa Raiffeisen e la considerazione dei criteri ESG. Inoltre, è stato necessario identificare nuovamente i cosiddetti dipendenti rilevanti (*personale più rilevante*).

Il Consiglio di Amministrazione ha rivisto le linee guida in materia di remunerazione e incentivi nell'aprile 2025 e ha adeguato le retribuzioni sulla base dei valori aggiornati del Comitato di coordinamento RIPS.

- La remunerazione dei collaboratori delle funzioni di controllo interno non è legata al successo dell'attività da essi monitorata. Essi ricevono esclusivamente il premio di risultato previsto dal contratto collettivo, nonché un'eventuale componente occasionale.

Il pagamento di eventuali premi determinabili è legato al rispetto della soglia di capacità di rischio rispetto al coefficiente di capitale totale (TCR) e degli indici di liquidità LCR e NSFR, come definiti nel Risk Appetite Framework (RAF) della Cassa Raiffeisen. Il presupposto per il pagamento di tali premi è un comportamento integro del dipendente nei confronti della Cassa Raiffeisen e un comportamento corretto nei confronti dei colleghi e dei clienti.

Eventuali indennità di fine rapporto vengono corrisposte in applicazione delle disposizioni di legge e del contratto collettivo, riflettono il successo a lungo termine e sono strutturate in modo tale da non premiare il fallimento né da costituire un incentivo finanziario all'uscita anticipata del collaboratore, nell'interesse della banca, nonché a seguito di sentenze giudiziarie, lodi arbitrali o

transazioni di qualsiasi tipo ai sensi degli articoli 409 e seguenti del Codice di procedura civile. Indennità concesse in relazione alla risoluzione anticipata del contratto o alle dimissioni da una posizione dirigenziale rilevante (cosiddetti "paracadute dorati" o "golden parachute"), purché non rientrino in una delle ipotesi sopra menzionate (periodo di preavviso/divieto di concorrenza/durata residua di un contratto a tempo determinato/ pagamenti che devono tenere conto di sentenze giudiziarie, lodi arbitrali o transazioni, anche a seguito di una richiesta di risarcimento danni, di qualsiasi tipo ai sensi degli articoli 409 e seguenti del Codice di procedura civile) o di disposizioni di legge o contrattuali collettive, sono previsti in applicazione dei seguenti criteri: I pagamenti non superano il limite di due stipendi mensili lordi (oltre alla quota dello stipendio mensile supplementare, ma senza considerare i premi – componente fissa della retribuzione) moltiplicato per il numero complessivo di anni di servizio prestati presso la banca (anni di servizio in totale anche di più contratti). È a discrezione del Consiglio di Amministrazione ridurre tale somma fino alla metà o aumentarla fino al doppio, a seconda della situazione e della valutazione del rischio. Tale decisione dipende dalle prestazioni del collaboratore interessato nel corso della sua carriera professionale e dai rischi assunti dalla Cassa Raiffeisen con il pagamento. Allo stesso modo, per tali concessioni vengono applicati criteri di valutazione (obiettivi di rendimento fissati), nonché i criteri previsti per il pagamento dei suddetti importi in caso di "malus" e "claw back".

Il limite massimo è comunque pari a 36 stipendi mensili lordi (più le quote relative agli stipendi mensili aggiuntivi, ma senza considerare i premi – componente fissa della retribuzione). In caso di superamento di un valore superiore a 50.000,00 €, il pagamento viene effettuato in almeno 2 rate, la seconda delle quali non viene comunque versata prima di 1 anno dalla data dell'accordo.

c) **Considerazione dei rischi attuali e futuri nella procedura di remunerazione - Panoramica dei rischi principali, della loro misurazione e dell'impatto di tali misurazioni sulla remunerazione**

Il pagamento di un eventuale premio determinabile a singoli dipendenti o all'intero organico è inoltre subordinato al rispetto delle soglie di tolleranza, al rispetto della soglia di capacità di rischio rispetto al coefficiente di capitale totale (TCR) e degli indici di liquidità LCR e NSFR – come definiti nel *Risk Appetite Framework* (RAF) della banca – al fine di tenere conto ancora meglio dei diversi rischi attuali e futuri connessi all'attività bancaria.

Per il calcolo del premio di risultato si applicano le seguenti limitazioni (cap) a tutela della banca:

- da un lato, il premio di risultato e l'eventuale componente variabile della retribuzione, inclusi i contributi previdenziali, non possono superare per tutti i dipendenti un massimo del (inserire eventuale limite diverso) 25% della componente fissa della rispettiva retribuzione, inclusi eventuali ulteriori compensi variabili;
- in secondo luogo, il premio di risultato per ciascun dipendente è limitato a 2,5 stipendi mensili lordi.

In questo modo, l'importo massimo del premio di risultato complessivo e l'importo massimo possibile del premio di risultato individuale per ciascun dipendente sono fissati ex ante. Ciò garantisce un elevato grado di chiarezza sui costi già nella fase di pianificazione. Queste limitazioni presentano inoltre il vantaggio che il risultato d'esercizio effettivamente conseguito ha solo un'influenza limitata sul premio di risultato complessivo e i dipendenti non sono indotti ad agire in modo troppo propenso al rischio.

Il pagamento del premio di risultato avviene in un'unica soluzione l'anno successivo, nel mese successivo all'approvazione del bilancio. Inoltre, si rinuncia al pagamento di componenti salariali o retributive dei dipendenti interessati sotto forma di obbligazioni o azioni, poiché il regolamento sui premi sopra menzionato tiene conto sia dell'andamento degli affari che dei rischi assunti.

Facendo riferimento anche al regolamento sui premi sensibile al rischio della Cassa Raiffeisen, per tutti i dirigenti e i dipendenti viene applicato lo stesso calcolo del premio di risultato; i responsabili e i collaboratori delle funzioni di controllo interno sono trattati alla stregua di tutti gli altri dirigenti e dipendenti per quanto riguarda il calcolo e il pagamento del premio di risultato.

Non viene concesso alcun premio qualora si sia contribuito in modo significativo a un risultato finanziario debole o negativo, nonché in caso di frode o di altro comportamento doloso o gravemente negligente che abbia causato perdite significative.

Per la valutazione si applicano i seguenti criteri:

- comportamento scorretto comprovato o errore grave (inosservanza del codice disciplinare, del codice etico, del modello 231/01 e delle norme interne aziendali, in particolare in materia di rischi). Se è stata avviata una procedura disciplinare ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300 del 20

maggio 1970, in conformità con il catalogo delle misure disciplinari affisso, che si conclude con una sanzione disciplinare a partire dalla sospensione, in ogni caso non verrà corrisposto alcun premio.

- Accertamento di un calo significativo della performance finanziaria della Cassa Raiffeisen, che abbia causato una perdita rilevante per la banca o per i clienti: non viene effettuato alcun pagamento, salvo nel caso in cui la banca raggiunga gli obiettivi di performance fissati o qualora tali conseguenze siano esplicitamente previste laddove definite, oppure qualora si siano verificati atti dolosi o gravemente negligenti a danno della banca;
- eventuali sanzioni prudenziali, qualora il comportamento colposo del collaboratore abbia contribuito alla sanzione.
- Inoltre, non viene effettuato alcun pagamento se la banca non raggiunge gli obiettivi di performance stabiliti, come definiti di seguito, o se tali conseguenze sono esplicitamente previste, o se, infine, si sono verificati atti dolosi o gravemente negligenti a danno della banca (scenario "malus");
- Se il premio è già stato versato, non appena la Cassa Raiffeisen viene a conoscenza di una delle circostanze sopra menzionate, il Consiglio di Amministrazione si riserva il diritto di richiedere il rimborso del premio al collaboratore interessato (scenario «Claw Back»). Devono essere stipulati accordi in tal senso e il recupero deve essere possibile per un periodo di 5 anni dal pagamento.

d) Rapporto tra la componente fissa e quella variabile della retribuzione:

Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della retribuzione è pari al massimo al 25%.

e) Modalità con cui la Cassa Raiffeisen si impegna a collegare il risultato durante il periodo di misurazione dei risultati all'ammontare della retribuzione

- Il pagamento di eventuali premi determinabili è legato al rispetto della soglia di capacità di rischio relativa al coefficiente di capitale totale (TCR) e degli indici di liquidità LCR e NSFR – come definiti nel *Risk Appetite Framework* (RAF) della Cassa Raiffeisen. I criteri del premio di risultato disciplinato dal contratto collettivo in materia di requisiti, calcolo, diritto e pagamento ai singoli dipendenti corrispondono a quelli del contratto collettivo applicato, del contratto integrativo regionale e del progetto di seguito definito.
- Per il calcolo del premio di risultato previsto dal contratto collettivo, vengono combinati gli obiettivi strategici di movimento, gli obiettivi a livello aziendale e la gestione individuale del lavoro (valutazione secondo il contratto collettivo) nel periodo di riferimento
- La Cassa Raiffeisen non ricorre a diversi tipi di strumenti concessi quali quote, partecipazioni equivalenti, opzioni e altri strumenti.

f) **Modalità con cui la Cassa Raiffeisen cerca di allineare la remunerazione al risultato a lungo termine**

- I requisiti per il pagamento del premio di risultato previsto dal contratto collettivo corrispondono a quelli definiti in anticipo dalle parti sociali, tenendo conto di tutti i livelli di negoziazione. Qualora la Cassa Raiffeisen dovesse registrare un risultato di bilancio negativo nell'anno di riferimento, secondo quanto previsto dal contratto collettivo non verrà corrisposto alcun premio di risultato. Per i premi determinabili, in caso di raggiungimento dei *recovery trigger* relativi agli indicatori specificatamente definiti, il Consiglio di Amministrazione può decidere di non erogare il premio ai dipendenti in casi che minacciano l'esistenza della Cassa Raiffeisen.
- Qualora la Cassa Raiffeisen venga a conoscenza, solo dopo l'avvenuto pagamento delle retribuzioni variabili, ad eccezione del premio di risultato previsto dal contratto collettivo, venire a conoscenza di una violazione della condotta integra del dipendente nei confronti della Cassa Raiffeisen e del corretto comportamento nei confronti dei colleghi e dei clienti, nonché di una violazione dei doveri di diritto del lavoro contestabile ai sensi del G. 300/70 e che comporti una sospensione, il Consiglio di Amministrazione si riserva il diritto di richiedere il rimborso del premio al dipendente interessato.

h) **Remunerazione complessiva dei membri del Consiglio di Amministrazione e della Direzione nell'esercizio 2025**

I dati relativi alle retribuzioni corrisposte ai membri del Consiglio di Amministrazione si riferiscono all'importo lordo al lordo delle imposte (retribuzione fissa comprensiva dei gettoni di presenza) e quelli relativi alle retribuzioni corrisposte ai collaboratori si riferiscono alla quota a carico del dipendente (importo lordo al lordo delle imposte e dei contributi sociali), inclusa la retribuzione variabile.

Presidente: 59.070 euro;

Vicepresidente fino al 30/04/2025: 14.987 euro;

Vicepresidente a partire dal 01.05.2025: 21.987 euro;

Membro del Consiglio di Amministrazione con funzione aggiuntiva: 15.237 euro;

Membro del Consiglio di Amministrazione con funzione aggiuntiva: 16.487 euro;

Membro del Consiglio di Amministrazione con funzione aggiuntiva: 20.237 euro;

Membri uscenti del Consiglio di Amministrazione:

Membro del Consiglio di Amministrazione: 2.987 euro

Nuovi membri del Consiglio di Amministrazione:

Membro del Consiglio di Amministrazione: 10.000 euro

Direttore: 278.426 euro (inclusa la retribuzione variabile);

Vicedirettore: 172.893 euro (inclusa la retribuzione variabile)

**i) Retribuzione complessiva ai dipendenti**

La banca ha erogato 3.963.424 € di remunerazione nel 2024, di cui 3.473.302 € a titolo di remunerazione fissa e 490.122 € a titolo di remunerazione variabile.

**Modulo di segnalazione UE REM1 – Art. 450 CRR – (remunerazioni concesse)**

<b>REM1 – Retribuzioni concesse per l'esercizio</b>							
			a	b	c	d	
			Organo direttivo - Funzione di vigilanza (Consiglio di amministrazione)	Organo direttivo - Funzione direttiva	Altri membri della direzione	Altri collaboratori rilevanti	
1	Remunerazione fissa	Numero di dipendenti rilevanti	7		3	6	
2		Retribuzione fissa complessiva	160.990		486.798	289.178	
3		Di cui: remunerazione monetaria	160.990		486.798	289.178	
4		(Non applicabile nell'UE)					
UE-4 a		Di cui: azioni o partecipazioni equivalenti	0		-	0	0
5		Di cui: strumenti legati a quote o strumenti equivalenti non i che non incidono sulla liquidità	0		-	0	0
UE-5x		Di cui: altri strumenti	0		-	0	0
6		(Non valido nell'UE)		-			
7	Di cui: altre voci	0		-	0	0	

8		(Non valido nell'UE)	-			
9		Numero di dipendenti interessati		-	3	3
10		Retribuzione variabile complessiva	0	-	72.630	38.717
11		Di cui: remunerazione monetaria	0	-	72.630	38.717
12		Di cui: trattenuto	0	-	0	0
UE-13a		Di cui: azioni o partecipazioni equivalenti	0	-	0	0
UE-14a	Retribuzione variabile	Di cui: trattenute	0	-	0	0
UE-13b		Di cui: strumenti legati a quote o strumenti equivalenti senza effetto sulla liquidità	0	-	0	0
UE-14b		Di cui: trattenute	0	-	0	0
UE-14x		Di cui: altri strumenti	0	-	0	0
UE-14y		Di cui: trattenuto	0	-	0	0
15		Di cui: altre voci	0	-	0	0
16		Di cui: trattenuto	0	-	0	0
17	Compenso totale (2 + 10)		160.990		559.428	327.895

## 2. Attestazione relativa alle linee guida e agli obblighi di informativa ai sensi dell'articolo 431, paragrafo 3, del CRR2

I sottoscritti

- Dr. Robert Zampieri, in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione
- Franz-Josef Mayrhofer, in qualità di direttore

ATTESTANO

che le informazioni fornite nel presente documento, ai sensi dell'art. 431, comma 3, del Regolamento UE 876/2019 (cosiddetto CRR2), sono conformi alle linee guida formali e al sistema di controllo interno della banca.

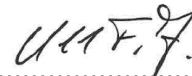
Laives, il 18/05/2026

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione



.....

Il Direttore



.....