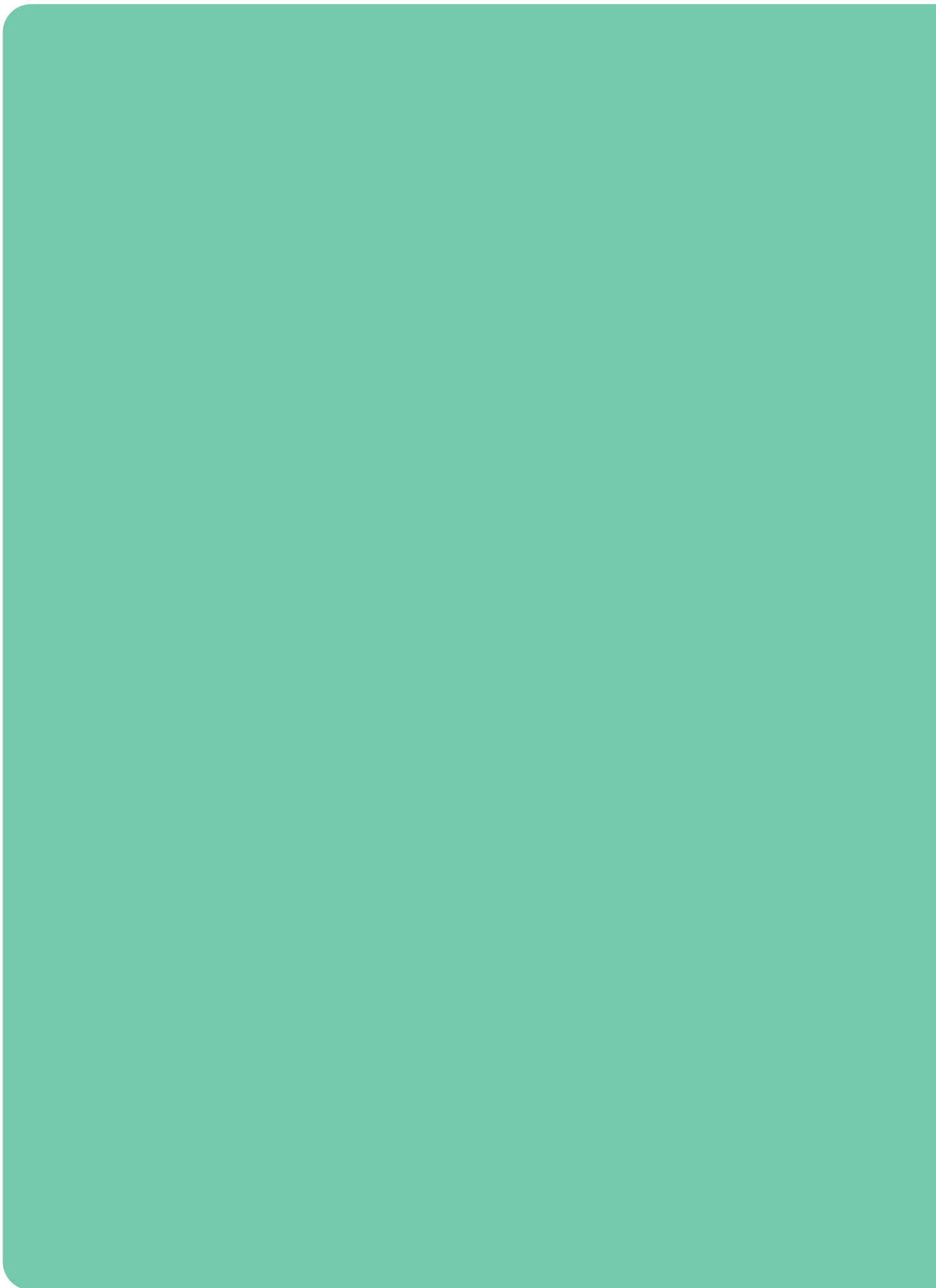


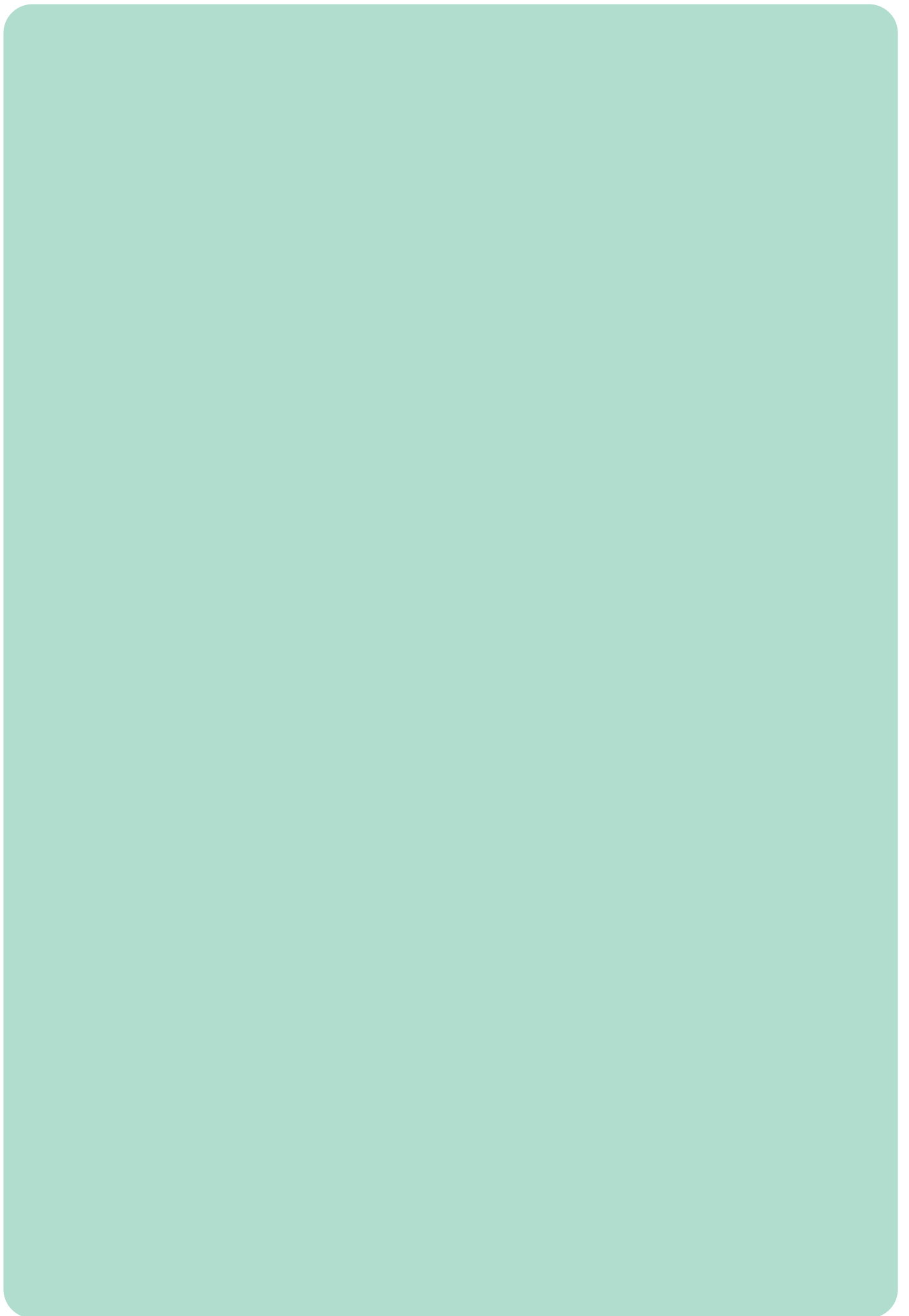
BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2023





2023 BILANCIO
DI SOSTENIBILITÀ



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

GRI 2-22

Cari Azionisti, care Amiche e cari Amici,

Mi piace pensare che, in Cherry Bank, la sostenibilità non sia una scelta, come non sono una scelta la solidità patrimoniale, la redditività e la conformità regolamentare, che sono un dovere, in primis verso di Voi che siete i nostri Azionisti.

Infatti, anche per noi la sostenibilità è un dovere e quando di sostenibilità si parla, gli interessi in gioco sono molto più numerosi e decisamente più complessi e articolati.

Questo nostro dovere, infatti, è esteso a tutto l'ecosistema degli stakeholders interni ed esterni che, per ragioni diverse, si interfacciano con la Banca, nei confronti dei quali la sua attività produce molteplici impatti di diversa entità e natura.

Ad una riflessione più attenta, però, c'è una parola che rappresenta meglio di "dovere" l'attitudine di Cherry Bank nei confronti della sostenibilità.

Questa parola ha definitivamente a che vedere con la parola "responsabilità".

"Responsabilità" reca con sé due implicazioni importanti. Da un lato, la piena consapevolezza, la presa di posizione, l'assunzione di un impegno che non deriva da un'imposizione esterna, ma dal desiderio intrinseco di creare valore per l'ambiente e la comunità.

Dall'altro, la ferma e solerte volontà di agire, di tradurre in azioni e risultati concreti questo desiderio.

Invero, queste azioni e questi risultati appaiono, dopo appena un anno, sbalorditivi: nel 2023 abbiamo già realizzato 27 delle oltre 50 iniziative previste nel nostro Piano 2023-25, di cui 6 sono in origine state previste per il 2024 ed il 2025.

Da questa breve introduzione, è quindi facile cogliere le parole chiave che hanno guidato e, soprattutto, animato il nostro Piano di Sostenibilità, che giunge ora al suo secondo anno, ma che guideranno anche il nostro futuro: **Responsabilità, Consapevolezza e Risultati.**

Sono parole che, ad un primo sguardo, sembrano richiamare esclusivamente i più tradizionali obiettivi di business.

È proprio questa la chiave di volta dell'approccio di Cherry Bank.

Infatti, la Vostra Banca guarda alla sostenibilità con la stessa attenzione e con lo stesso rigore che riserva alla sua preziosa Clientela ed ai suoi Azionisti: questo è il nostro modo di fare “banca”.

Rifuggiamo, quindi, in modo assoluto da pratiche di “greenwashing” che, troppo spesso, taluni contesti fanno emergere, in un quadro di finta applicazione dei principi ESG.

Siamo assolutamente consapevoli che, in questo ambito, le nostre attenzioni si rivolgono ad un “Cliente” molto particolare – l'intero “Ecosistema” – nel quale siamo completamente immersi, di cui noi siamo parte attiva e integrante, al quale guardiamo nell'ottica di migliorarne gli equilibri e di farne emergere le potenzialità, perché è l'“Ecosistema” di chi verrà dopo di noi.

Le oltre 50 iniziative previste nel nostro Piano di Sostenibilità indirizzano puntualmente le aree tematiche che più di tutte incarnano gli obiettivi di sostenibilità di Cherry Bank.

Abbiamo definito azioni precise per la riduzione degli impatti ambientali e il supporto ai clienti nella transizione ecologica, che monitoreremo nel continuo; abbiamo dedicato particolare attenzione alla valorizzazione e al benessere delle Cherries, con uno sguardo specifico ai temi di inclusività e gestione delle diversità.

A prescindere dall'ambito specifico, il filo conduttore che unisce tutte le iniziative del Piano di Sostenibilità rimane sempre lo stesso cardine della strategia complessiva di Cherry Bank: creare valore condiviso a beneficio di tutti gli stakeholders.

“**Condivisione**”, pertanto, è la quarta parola chiave alla base della nostra strategia di sostenibilità e dello spirito con cui ho il piacere di invitarVi a consultare il presente Bilancio e approfondire tutte le iniziative tramite le quali – insieme – contribuiremo a creare un futuro migliore, modellato in base ai nostri valori e alla nostra identità.

Giuseppe Benini
Presidente



LETTERA AGLI AZIONISTI

Signori Azionisti,

È stato un anno intenso e complesso, dobbiamo riconoscerlo: gli strascichi del periodo pandemico, lo scenario macro-economico sfavorevole e i conflitti internazionali stanno acuendo gli effetti della crisi climatica e le disparità socio-economiche.

Questo tuttavia non deve essere causa di alibi, ma deve invitarci a riflettere con rinnovata serietà sul ruolo che – come Banca e realtà radicata nel territorio – possiamo ricoprire per costruire insieme un futuro migliore. Come Banca abbiamo in particolare la prerogativa di essere sempre di più un motore per fornire il supporto finanziario alla transizione sociale, climatica e di governance.

Soppesando le iniziative a tema sostenibilità che abbiamo realizzato nel 2023, è evidente quale sia la portata delle risposte che, proprio in tale precarietà, siamo stati in grado di generare grazie all'impegno delle nostre *cherries*, alla partnership con numerose realtà presenti sul territorio e al ruolo di molti clienti che hanno intrapreso questo percorso assieme a noi.

Nel 2023 Cherry Bank ha compiuto significativi passi in avanti nell'integrare in modo sempre più profondo i principi di sostenibilità nel cuore del modello operativo e di business: ogni giorno, il nostro approccio alla sostenibilità viene tradotto nella pianificazione, nella strategia e nella capacità di informare e coinvolgere le persone, sia all'interno sia all'esterno della Banca. Abbiamo altresì integrato nei processi e nella governance della Banca tutti gli elementi di tutela dell'ambiente, sociali e di buona gestione che contribuiscono a creare un futuro migliore per il pianeta e per la collettività.

Consapevoli di queste potenzialità, dobbiamo guardare alle attuali sfide con fiducia e impegno, continuando a coglierne le opportunità. È necessario, quindi, accelerare verso modelli di business sempre più sostenibili e resilienti, capaci di rispondere con rapidità ai nuovi scenari e alle conseguenti ricadute sociali.

In quest'ottica, sono orgoglioso di introdurre il nostro secondo Bilancio di Sostenibilità redatto su base volontaria che mostra il percorso che stiamo compiendo verso un mondo più sostenibile. Percorso in cui ci stiamo impegnando a supportare la crescita, i progetti di sostenibilità, la capacità di innovare, a partire da specifiche direttrici strategiche riconducibili ai principali stakeholder di riferimento e al quadro generale dei Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite.

Siamo legati al nostro Paese, consapevoli dell'importante ruolo che ricopriamo nell'affiancare Imprese e famiglie dei territori in cui operiamo.

Ed è proprio verso il territorio e le comunità locali che il nostro impegno si fa sempre più consistente: grazie all'integrazione con Banca Popolare Valconca il raggio d'azione delle nostre iniziative si estende ulteriormente. Iniziative sempre più diversificate, in un'equazione che include un numero maggiore di attori – clienti, territori, amministrazioni locali, enti – ma che dà sempre lo stesso risultato: valore diffuso e condiviso per l'intero ecosistema.

È grazie al contributo congiunto di tutte le nostre *cherries* – in continuo aumento di anno in anno – che ci è possibile far fronte a tali propositi e impegni. In Cherry Bank le persone sono la ricchezza più preziosa, con la loro unicità, la loro autenticità e la loro professionalità.

Essere una Human Bank – come noi infatti ci definiamo – implica una profonda consapevolezza che il “benessere” stesso della Banca parte in primis dal benessere delle proprie risorse che ogni giorno si impegnano e si supportano l'un l'altra per creare un ambiente di lavoro sano, stimolante e positivo.

Per questo vogliamo creare un'organizzazione senza barriere dove tutti hanno l'opportunità di contribuire e di crescere, nessuno escluso: con questa ambizione, abbiamo ulteriormente rafforzato ed esteso ai nuovi colleghi il programma formativo “Datemi una C” che, tenendo conto delle esigenze specifiche del singolo, si focalizza sui diversi aspetti della vita di ciascuno all'interno della Banca.

Siamo inoltre orgogliosi di riconoscere che i nostri obiettivi di *diversity & inclusion* hanno raggiunto un risultato concreto: il 47% delle nostre *cherries* è composto da donne, un terzo delle quali ricopre un ruolo manageriale, a testimonianza del nostro impegno verso la conciliazione della carriera con la vita familiare.

Se guardo al futuro, lo vedo solidamente poggiato su quei valori di equità, correttezza, rispetto, integrità e trasparenza che guidano il nostro approccio alla sostenibilità e al business nel suo insieme. Un approccio proattivo e continuativo con cui agire positivamente e con coraggio sul comportamento e le scelte sia all'interno dell'organizzazione sia nel contesto sociale ed economico in cui operiamo.

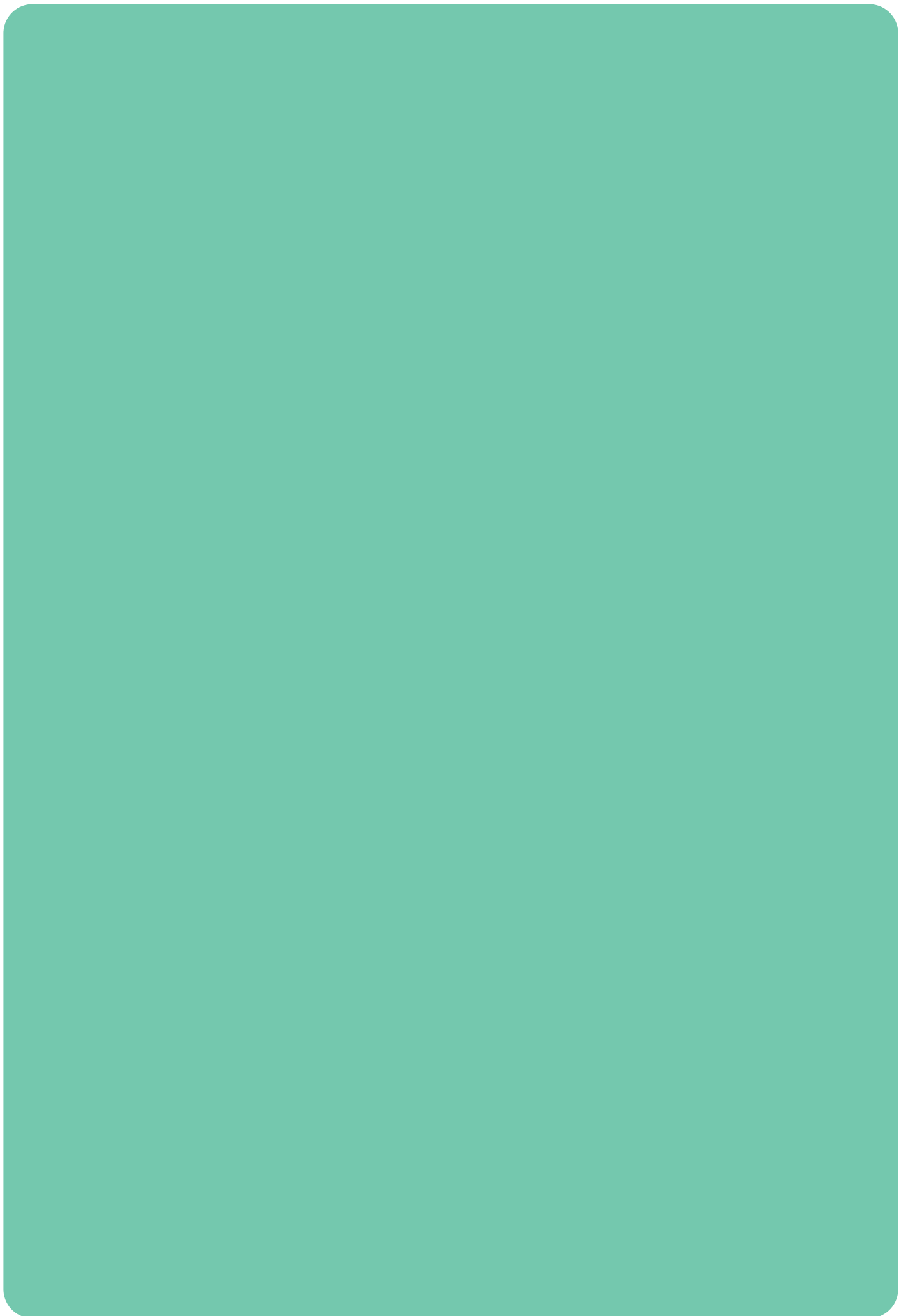
Facendo in modo di essere, noi e voi tutti, protagonisti del cambiamento che vogliamo vedere nel mondo.

Giovanni Bossi
CEO



SOMMARIO

Cherry Bank	
1.	Chi siamo 10
2.	Gli highlights di Cherry Bank 11
3.	La nostra Storia 12
4.	Purpose, valori e modello di business 13
5.	Di cosa ci occupiamo 16
6.	La nostra governance 18
6.1	La governance di sostenibilità di Cherry Bank 24
7.	L'impegno per la sostenibilità 26
8.	L'analisi di materialità 30
Cherries	
9.	Cherries 38
9.1.	Formazione e valorizzazione delle persone 40
9.2.	Salute, sicurezza e benessere delle risorse 45
9.3.	Diversità e inclusione 54
Cherry Core	
10.	Cherry Core 64
10.1.	Business responsabile 66
10.2.	Digitalizzazione 71
10.3.	Sicurezza informatica e tutela della privacy 74
10.4.	Qualità nella relazione con il cliente 78
10.5.	Semplicità e trasparenza delle informazioni 83
10.6.	Sostegno all'imprenditoria ed educazione finanziaria 84
Cherry Planet	
11.	Cherry Planet 88
11.1.	Sviluppo sociale e culturale del territorio 90
11.2.	Finanza responsabile 98
11.3.	Credito sostenibile 99
11.4.	Impatti ambientali diretti e Climate Change 100
Nota metodologica	
12.	Nota metodologica 104
13.	Indice dei contenuti GRI 105





CHERRY BANK

1

CHI SIAMO

GRI 2-1

“ Essere una Banca “sostenibile” è un impegno quotidiano tra noi, i clienti e tutti i nostri stakeholder: un percorso che ogni giorno ci impegniamo ad intraprendere con determinazione. Una sfida che affrontiamo con entusiasmo, rendendo protagonista chi, con il proprio progetto, compie giorno dopo giorno passi concreti verso questo tipo di traguardi. ”

Giovanni Bossi
CEO di Cherry Bank

Cherry Bank S.p.A. è un **Progetto** avviato ad ottobre 2021 dalla fusione di Cherry106 S.p.A., in Banco delle Tre Venezie S.p.A.: **operatore innovativo** il primo, realtà **bancaria radicata** nel territorio veneto la seconda. Il percorso di sviluppo ha avuto una spinta ulteriore a **dicembre 2023** con **l'incorporazione di Banca Popolare Valconca S.p.A.**, realtà storicamente focalizzata sul supporto dell'economia delle province di Rimini, Pesaro e Urbino, affiancando famiglie e imprese con un approccio personalizzato, flessibile ed efficace.

Cherry Bank unisce la **tradizione** di una banca solida con l'**innovazione** e la **velocità** di una realtà moderna e tecnologica.

La Banca offre ai clienti **servizi su misura**, nati da **processi decisionali rapidi e trasparenti** che, grazie all'utilizzo della **tecnologia**, hanno l'obiettivo di ottimizzare i tempi di risposta.

Cherry Bank, ancor prima di essere una banca, è un'impresa che **crea valore** per privati, famiglie, imprese e imprenditori. Una Banca “contemporanea”, fatta di persone per le persone. Una Human Bank che costruisce la sua crescita sul **benessere di chi lavora per la Banca**, le *cherries*, nella convinzione che sia il primo ingrediente per instaurare una relazione positiva con i clienti e il contesto in cui opera.

Cherry Bank adotta un **modello di governance innovativo e sostenibile**, applicando **criteri ESG** nella definizione del merito creditizio con l'obiettivo di supportare la crescita di famiglie e imprese che, nel lungo periodo, possono produrre positività nel sistema in cui operiamo.

Siamo **legati al nostro Paese**, consapevoli dell'importante ruolo che ricopriamo nel **supportare Imprese e famiglie** dei territori in cui operiamo. Crediamo nella potenza delle **relazioni umane**; il nostro valore aggiunto si fonda sulla capacità di costruire **legami duraturi** nel quadro di una crescita condivisa e comune. **Trasparenza, velocità e semplicità** sono le fondamenta del nostro modo di operare.

2

GLI HIGHLIGHTS 2023 DI CHERRY BANK



NOTE

Per il 2023, l'unica entità legale inclusa nel perimetro di rendicontazione è Cherry Bank S.p.A. I dati relativi a ex-Banca Valconca, incorporata da Cherry Bank a dicembre 2023, verranno computati nel Bilancio di Sostenibilità relativo al prossimo esercizio.

3

LA NOSTRA STORIA

GRI 2-1

GRI 2-6



24 luglio 2006

BANCO DELLE TRE VENEZIE

Viene costituita Banco delle Tre Venezie, la cui attività è poi iniziata nel dicembre 2008. Banco delle Tre Venezie è sorta dall'alleanza fra alcuni agenti dell'attività bancaria e un gruppo di imprenditori veneti. Si è posta sul mercato come una realtà capace di coniugare un forte legame con il territorio ed un'eccellenza operativa, finalizzata allo sviluppo di relazioni personalizzate e trasparenti.

25 novembre 2019

CHERRY106

Giovanni Bossi, CEO di Cherry Bank, completa l'acquisizione della maggioranza di Cherry106 S.p.A., la quale opera fin da subito acquistando e trasformando portafogli di crediti deteriorati. Cherry106 ha sviluppato due delle piattaforme digitali più efficienti di acquisto dei crediti fiscali derivanti da Superbonus e altri Bonus Fiscali Edilizia, diventando rapidamente un punto di riferimento per il mercato.

28 febbraio 2022

CHERRY BANK

Nasce da un progetto avviato nel 2020 mediante la fusione tra Cherry106 e Banco delle Tre Venezie. Cherry Bank unisce la tradizione di una Banca solida con l'innovazione e la velocità di una realtà moderna e tecnologica, con l'obiettivo di inserirsi rapidamente sul mercato offrendo ai clienti servizi studiati su misura, nati da processi decisionali rapidi e trasparenti. L'idea imprenditoriale fonda sulla volontà di essere un operatore bancario concentrato su servizi ad alto valore aggiunto.

30 dicembre 2023

INCORPORAZIONE DI BANCA POPOLARE VALCONCA (BPV)

A fine dicembre 2023 si concretizza la fusione di Banca Popolare Valconca in Cherry Bank, fusione che consente a Cherry Bank di ampliare la sua presenza sul territorio nazionale anche nel settore del retail commercial banking, diventando così un istituto bancario patrimonialmente più forte e con un'offerta ancora più completa. Per Banca Popolare Valconca, istituto con oltre 100 anni di storia, la fusione permette di recuperare redditività e sostenibilità attraverso l'integrazione con una Banca specializzata capace di intercettare opportunità di mercato ad elevata marginalità.

4

PURPOSE, VALORI E MODELLO DI BUSINESS

GRI 2-6

La nostra mission:

Offrire a **imprese, imprenditori e privati soluzioni finanziarie** personalizzate e innovative, **generando valore condiviso e incidendo positivamente sull'economia reale.**

I nostri valori:



CORAGGIO

Pensare in modo diverso e spingersi oltre per **realizzare un futuro migliore.**



ASCOLTO

Tutte le voci hanno lo stesso peso. In Cherry Bank l'ascolto è un **processo bidirezionale.** Ogni idea e servizio parte dall'attento ascolto delle professionalità delle *cherries* e delle esigenze dei clienti.



FIDUCIA

È il **primo valore** delle relazioni con noi e i nostri clienti: la fiducia gli uni negli altri contribuisce a sviluppare il Sistema in cui la Banca opera.



DEDIZIONE

Siamo una squadra di professionisti mossa dalla passione di un **progetto condiviso.** Cherry Bank è un insieme di esperienze rivolte al raggiungimento di **obiettivi comuni.**



QUALITÀ

Nulla è standardizzato. Cherry Bank è specializzata in ciò che sa fare bene.



INNOVAZIONE

Non solo un obiettivo, ma un **mezzo per lavorare al meglio.**

Il nostro modello di business:

Operiamo in modo **etico** e **sostenibile**, con un **modello di business diversificato**, che mira a **creare valore**, fungendo da facilitatore e fornitore di soluzioni, contribuendo così ad una **crescita condivisa** e **sostenibile**.

Offriamo e studiamo **soluzioni su misura** per **agevolare lo sviluppo**, aumentare la **competitività** e **generare valore per l'intero Sistema**.

Le **principali direttrici di business** che caratterizzano il "Progetto" Cherry Bank sono:



NPL INVESTMENT AND MANAGEMENT

Sviluppiamo un percorso di **rapida crescita degli investimenti** e di **strutturazione di processi di gestione, arricchimento e recupero** con l'obiettivo di valorizzare gli asset in gestione. Attraverso le relazioni con migliaia di persone, troviamo **soluzioni a situazioni deteriorate complesse** con l'obiettivo di generare valore per l'intero Sistema. Il modello di business fonde **velocità** e **tecnologia** con la **professionalità** e le **elevate competenze** che tutto il nostro Team ha maturato.



RELATIONSHIP BANK

Offriamo alle imprese soluzioni **finanziarie integrate "tailor-made"**, supportandole anche nei loro progetti di internazionalizzazione. Tramite le nostre filiali radicate prevalentemente in **Veneto** ed **Emilia-Romagna**, ci rivolgiamo anche a privati e imprese, sfruttando la **flessibilità** e le **nuove tecnologie** che hanno fatto venire meno l'esigenza di prossimità, con un approccio fortemente improntato allo sviluppo della **relazione diretta** con la clientela.



WEALTH MANAGEMENT

Offriamo un percorso che parte con la valutazione dei rischi in ambito *protection* per proseguire con l'analisi del risparmio investibile e la situazione immobiliare. Mettiamo a servizio della **clientela private** e **upper affluent**, degli imprenditori e dei risparmiatori, l'esperienza e la competenza per guidarli nelle forme di investimento più adatte al raggiungimento dei loro obiettivi con un approccio votato alla personalizzazione **delle soluzioni**, con un **approccio** trasparente ed **assenza di conflitti di interesse**.



GREEN EVOLUTION ADVISORY

Ci occupiamo di **intermediazione di crediti fiscali** e di **servizi legati all'erogazione di finanziamenti agevolati o garantiti dalle principali istituzioni Italiane**, a servizio del processo di transizione ecologica del Paese. Siamo **uno dei principali player del settore in Italia**. In ambito crediti fiscali, abbiamo sviluppato **due piattaforme digitali** in grado di rispondere velocemente e in totale sicurezza alla domanda di Imprese e general contractor, mettendoli in condizione di poter avviare interventi di riqualificazione energetica cedendo i loro crediti fiscali in modo digitale.



SPECIAL SITUATIONS

Consapevoli delle opportunità che il mercato offre, la flessibilità e la visione strategica della Banca ci permettono di essere presenti anche sul mercato delle Special Situations offrendo soluzioni finanziarie a **Imprese** i cui fondamentali di redditività sono positivi ma che, per motivi diversi, si trovano in **temporanea difficoltà finanziaria** oppure stanno uscendo da **procedure concorsuali**. Tale mercato, altamente specialistico e capace di assicurare rendimenti di soddisfazione, è previsto in **rapida crescita dimensionale**.



ALTERNATIVE INVESTMENTS

Mettiamo a disposizione **nuove soluzioni di asset management** utilizzando le capacità di selezione e gestione degli investimenti, anche in favore di capitale di terzi. I prodotti che offriamo consentono agli investitori di assumere un'esposizione su **mercati/asset class con rendimenti interessanti altrimenti non accessibili**. Un'offerta diversificata quale tratto distintivo fondamentale rispetto alle tradizionali reti che gestiscono al loro interno solo fondi tradizionali.



5

DI COSA
CI OCCUPIAMO

Sosteniamo privati e famiglie, imprenditori ed aziende nei loro progetti con servizi e soluzioni finanziarie. In particolare, forniamo **credito alle imprese ad alto potenziale, acquistiamo, gestiamo e trasformiamo crediti deteriorati; acquistiamo**, inoltre, **crediti derivanti da interventi di riqualificazione energetica**, offriamo ai privati **servizi di Banca digitale** diretta e **wealth management**, per individuare soluzioni di risparmio e investimento su misura delle esigenze dei singoli clienti.

GRI 2-6



SOLUZIONI PER PRIVATI

Affianchiamo famiglie e privati con un approccio personalizzato, flessibile ed efficace. Offriamo servizi bancari dedicati ai privati come soluzioni pensate per chi vuole **far fruttare i propri risparmi** grazie a **tassi vantaggiosi**, senza rinunciare alla **sicurezza** delle proprie finanze. I nostri **conti correnti, online o tradizionali**, uniscono alle funzionalità del conto corrente la possibilità di far fruttare i risparmi grazie a soluzioni di deposito libero o vincolato a tassi di interesse convenienti. Valorizziamo i loro progetti con soluzioni di finanziamento a breve o a medio-lungo termine. Giorno dopo giorno siamo vicini a imprenditori, commercianti, ristoratori, agricoltori e piccoli risparmiatori che si rivolgono a noi e ci accordano fiducia.



WEALTH MANAGEMENT

Mettiamo a servizio degli **imprenditori** l'esperienza e la competenza per guidarli nelle **forme di investimento più adatte al raggiungimento dei loro obiettivi**. Ci prendiamo cura degli investimenti dei clienti tramite un **servizio tailor-made** basato sull'ascolto dei bisogni e sullo studio della situazione finanziaria, con una proposta di servizi che spazia dal check up del patrimonio alla consulenza avanzata.



CREDITO ALLE IMPRESE



Siamo **al fianco delle Imprese** nei loro progetti di crescita con servizi creditizi studiati per le loro esigenze. Inoltre, siamo di **supporto alle aziende** nei loro **progetti di internazionalizzazione**. Offriamo una serie di **soluzioni di finanza corporate** e **finanza strutturata** create su misura per agevolare lo **sviluppo delle PMI** in modo rapido, aumentando la competitività e generando valore per l'intero Sistema. Affianchiamo le Imprese per crescere, investire, riorganizzare la propria struttura aiutandole a posizionarsi sul mercato italiano attraverso operazioni mirate e ponderate di finanza straordinaria. Inoltre, assieme alle Imprese creiamo un **circolo virtuoso** dal punto di vista finanziario, ambientale, sociale e di governance. **Cherry ESG Circle**¹ è la **soluzione di finanziamento con finalità ESG** abbinata a due assessment green gratuiti per l'azienda in coincidenza con la richiesta di un finanziamento da parte di Cherry Bank. In aggiunta, per migliorare ulteriormente il proprio profilo green, è possibile beneficiare anche della garanzia Sace Green, per finanziamenti con obiettivi ambientali. Infine, in merito alla **finanza agevolata**, siamo Partner privilegiato per accedere in modo veloce alla **finanza agevolata di SIMEST**. L'operatività prevede c/c dedicato, presentazione domanda, preistruttoria e monitoraggio, oltre alla valutazione di un eventuale finanziamento ordinario complementare all'intervento SIMEST.

ECOBONUS CREDITI FISCALI



Siamo di supporto alle Imprese del settore edilizio o energetico impegnate nella realizzazione degli **interventi di riqualificazione edilizia** ed **efficientamento energetico** per la cessione dei loro crediti fiscali attraverso **Cherry credit**, la nostra piattaforma 100% digitale.

NON-PERFORMING LOANS (NPL)



Siamo specializzati nei **crediti deteriorati**, il nostro modello di business fonde velocità e tecnologia alla professionalità e competenza della squadra per gestire al meglio tutte le fasi del processo: *due diligence*, acquisto, gestione e trasformazione. Operiamo in due macro-attività: l'**acquisto di portafogli**, con una specializzazione in tutte le fasi – dalla valutazione dei portafogli all'onboarding post-closing – e la **gestione di crediti deteriorati acquistati**, che trasformiamo in asset performanti.

NOTE

¹ Per maggiori informazioni su come supportiamo i nostri clienti attraverso finanziamenti ESG si rimanda al dettaglio sul nostro prodotto di credito ESG Circle al capitolo 11. Cherry Planet. È possibile consultare il seguente link: <https://www.cherrybank.it/servizi-per-le-imprese/finanziamenti-esg/>

6

LA NOSTRA GOVERNANCE

Ci siamo dotati, sin dal principio, di una **struttura organizzativa** e di **corporate governance efficiente** e **sicura**, in grado di promuovere **trasparenza** e **chiarezza**, permettendo di far fronte alle aspettative e alle richieste di un mercato e di un framework legislativo caratterizzati da un alto grado di complessità e dinamicità.

Una solida governance societaria è il presupposto per il percorso di crescita sostenibile che intendiamo intraprendere, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza e delle best practice di mercato.

Gli organi societari

GRI 2-9

GRI 2-12

GRI 2-13

GRI 405-1

Il nostro **sistema di governo societario** è improntato su un modello di tipo **tradizionale**, capace di **garantire efficacia** nella **gestione** ed **efficienza** nei **controlli interni**, promuovendo altresì una **gestione sana e prudente** del **modello di business** della Banca. La nostra governance pone le **fondamenta** in un **approccio collaborativo** e di **dialogo** tra i **principali organi sociali** di **nomina assembleare**: il **Consiglio di Amministrazione** e il **Collegio Sindacale**.

Membri del Consiglio di Amministrazione



Giuseppe Benini
Presidente



Gabriele Piccolo
Vicepresidente



Giovanni Bossi
CEO



Stefano Aldrovandi
Consigliere Esecutivo



Elisa Cavezzali
Consigliere Indipendente



Francesca Maderna
Consigliere Indipendente



Giacomo Bugna
Consigliere Indipendente



Marina Vienna
Consigliere Indipendente

Composizione dell'organo di governo



Il **Consiglio di Amministrazione** è stato eletto durante l'Assemblea dei Soci del 10 novembre 2021 e rimarrà in carica fino all'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2023. Il Consiglio conta 8 Amministratori, di cui quattro indipendenti e tre esecutivi. Il genere femminile è rappresentato da 1/3 dei componenti dell'organo.

Il Consiglio di Amministrazione, alla data del suo insediamento, ha istituito il **Comitato Controllo Rischi** in conformità con la normativa di vigilanza di Banca d'Italia e le disposizioni statutarie. Il Comitato, di natura endoconsiliare, supporta il Consiglio di Amministrazione nell'espletamento delle funzioni di natura istruttoria, propositiva e consultiva in materia di rischi e sistema dei controlli interni.

A tale Comitato sono stati successivamente attribuiti ruoli e responsabilità in ambito di sviluppo sostenibile, mutando la nomina in **Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (CCRS)**.²

Sono inoltre costituiti alcuni comitati direzionali di natura non endoconsiliare con funzioni istruttorie, consuntive

NOTE

² Per maggiori informazioni rispetto alla governance di sostenibilità della Banca, si rimanda al paragrafo 6.1 "La governance di sostenibilità di Cherry Bank" del presente capitolo.

e propositive e quali momenti snodali dei processi decisionali della Banca, quali il **Comitato NPL**, il **Comitato ALM e Finanza**, il **Comitato Crediti**, il **Comitato Special Situations**, il **Comitato Prodotti**, il **Comitato Investimenti**. Da **dicembre 2023** è istituito il **Comitato di Sostenibilità**.

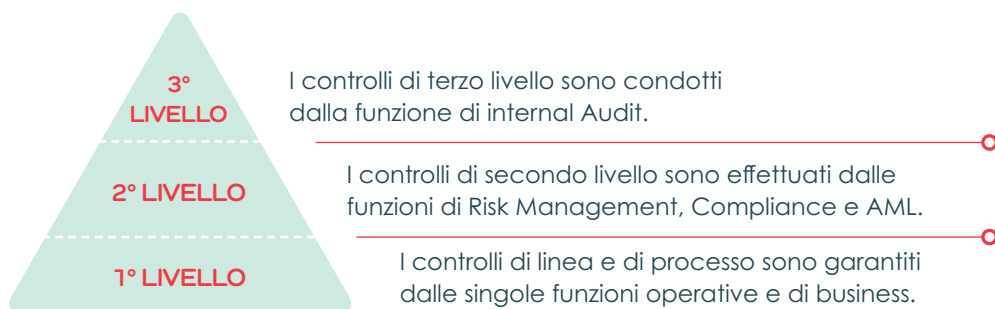
Il **Collegio Sindacale** assolve la funzione di controllo della Banca, svolgendo i suoi compiti in conformità e rispetto della normativa vigente e delle attribuzioni degli organi societari. A tale scopo, i Sindaci possono effettuare ispezioni e controlli su specifiche attività della Banca in qualsiasi momento e ricevere informazioni dalle funzioni e dalle strutture di controllo interne. L'attuale Collegio Sindacale della nostra Banca è composto da 3 Sindaci effettivi e 2 Sindaci supplenti ed è stato nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 10 novembre 2021. Rimarrà in carica fino all'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2023.

Oltre al Consiglio di Amministrazione e ai Comitati e al Collegio Sindacale, il modello di governance è composto anche da un **Organismo di Vigilanza**, istituito dal Consiglio di Amministrazione in ottemperanza al D.Lgs. 231/01 concernente la Responsabilità Amministrativa degli Enti. Tra i principali compiti che spettano a tale organo rientra la vigilanza sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte delle *cherries*, degli Organi Sociali, delle società di Service nonché dei consulenti di cui ci avvaliamo. L'Organismo di Vigilanza è composto da 3 membri dotati di adeguata professionalità in ambito legale, contabile e fiscale e in possesso di requisiti di indipendenza, onorabilità e autonomia. L'attuale Organo è composto da un membro del Collegio Sindacale e dai responsabili della funzione di Internal Audit e della funzione di Compliance.

Il sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi

Il **controllo interno** è cruciale per la nostra organizzazione. Serve a prevenire i **rischi aziendali** e a promuovere una **cultura corretta della prevenzione e gestione del rischio**, della legalità e dei **valori aziendali**.

In conformità con la normativa di vigilanza di riferimento, in Cherry Bank abbiamo adottato un sistema di controlli interni e gestione dei rischi articolato in **tre livelli complementari**, i quali garantiscono l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali, coerenti con la strategia definita dal Consiglio di Amministrazione.



Il **primo livello**, i controlli di linea, sono performati nell'ambito dei processi aziendali e sono presidiati dalle unità organizzative della Banca, privilegiando, ove possibile, forme di **presidio automatizzate** o, in ogni caso, **supportate da tecnologia**.

Secondo e terzo livello di controllo, invece, sono presidiati dalle funzioni di controllo della Banca che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione.

In particolare:

- il **Risk Management** è la funzione preposta all'identificazione, misurazione, valutazione e monitoraggio dei rischi rilevanti, nonché al recepimento delle normative e delle direttive di Vigilanza. Sotto il profilo organizzativo, la funzione è separata dall'Internal Audit e dalla Funzione di Compliance e AML.
- La **velocità di azione e di rilevamento dei fenomeni anomali** è fondamentale per la gestione e il controllo dei rischi.
- Nei processi afferenti alla **funzione Risk Management**, la tecnologia svolge un ruolo importante nell'elaborazione dei dati, ma, in ultima istanza, è sempre l'essere umano a doverne interpretare il significato.
- Tra i rischi più rilevanti presidiati dal Risk Management sono presenti quelli più tradizionali per il settore finanziario: il **rischio di credito**, il **rischio operativo** e il **rischio di liquidità**.
- La funzione **Compliance & AML** racchiude al suo interno la funzione di **conformità alle norme** e la **funzione antiriciclaggio**, ed è separata sotto il profilo organizzativo

dall'Internal Audit e dal Risk Management. I suoi compiti principali afferiscono al presidio della gestione del rischio di non conformità alle norme in relazione a tutte le attività aziendali e alle business line, anche attraverso costanti azioni di responsabilizzazione dei collaboratori, operando attente valutazioni di conformità delle procedure interne alle leggi, ai regolamenti, agli statuti e ai codici di condotta. Un'altra importante funzione di Compliance & AML riguarda la prevenzione del rischio di riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo, collaborando alla definizione e all'audit del sistema di controlli interni e delle procedure per prevenire e contrastare.

- L'**Internal Audit** costituisce la funzione di controllo di III livello e agisce con indipendenza rispetto all'organizzazione. Il team di Internal Audit ha il compito di valutare regolarmente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità del sistema di controlli interni e di gestione dei rischi. In ambito bancario, l'Internal Audit è una funzione di importanza strategica perché svolge un'**attività indipendente e obiettiva**, basata sulla valutazione e sul miglioramento del controllo interno, della gestione dei fattori di rischio e della corporate governance, con l'obiettivo di migliorare l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali.

L'etica per Cherry Bank

Sin dalla nostra costituzione, abbiamo sempre adottato un approccio che pone l'essere umano al centro della nostra visione. Questo approccio si manifesta nell'attenzione verso i collaboratori, nell'etica che guida le relazioni con i clienti e nelle virtuose collaborazioni con i Partner commerciali e progettuali.

Il **Codice Etico** della Banca è il documento che esprime i principi etici fondamentali dell'azienda e ha l'ambizione di fungere da carta di identità etica della Banca.

Il Codice è elaborato e approvato dal Consiglio di Amministrazione e descrive in termini sistematici i **principi etici fondamentali** che la Banca riconosce, accetta e promuove come guida per la condotta di chiunque operi all'interno o per conto della Banca.

Il Codice rappresenta, di conseguenza, lo strumento di base per attuare un sistema disciplinare e sanzionare il mancato rispetto delle regole.

Le regole di condotta del Codice Etico si articolano in 15 punti:

1. Rapporti con gli azionisti e ruolo dell'amministrazione;
2. Rapporti con i clienti/debitori;
3. Rapporti con i fornitori;
4. Rapporti con lo staff;
5. Rapporti con la pubblica amministrazione e l'autorità giudiziaria e di vigilanza;
6. Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali;
7. Sicurezza e salute;
8. Tutela dell'ambiente;
9. Formazione e aggiornamento;
10. Tutela della privacy;
11. Conflitti di interesse;
12. Omaggistica e regalie;
13. Utilizzo di beni aziendali;
14. Adempimenti fiscali e contabili;
15. Concorrenza.

Il Codice Etico è parte integrante del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** previsto dal **D.Lgs. 231/2001**, il quale rappresenta il corpus di principi, regole, disposizioni e schemi organizzativi che forniscono un sistema di controllo e sorveglianza delle attività rilevanti, per prevenire la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Attraverso l'adozione del **Modello 231**, contribuiamo alla sensibilizzazione dei nostri collaboratori, favorendo comportamenti coerenti con i valori e i principi della Banca. Il modello si compone di:

- una **parte generale** che descrive il **contesto normativo di riferimento**, lo **scopo**, il **processo di definizione** e le **regole di funzionamento** del Modello di organizzazione e gestione, nonché i **metodi di attuazione** pratica e le **competenze** dell'Organismo di Vigilanza;
- una **parte speciale** che riguarda la **mappatura delle attività sensibili** identificate e dei **rischi penali** a cui la Società è esposta, i **principi generali di comportamento**, la **previsione di protocolli specifici** per i processi aziendali considerati più a rischio e l'adozione di un **sistema di controlli adeguato**, per prevenire la commissione dei reati menzionati nel Decreto.

INFO

Per maggiori informazioni si rimanda al Codice etico e al Modello 231, consultabili sul nostro sito web: <https://www.cherrybank.it/corporate-governance/etica/>

6.1 LA GOVERNANCE DI SOSTENIBILITÀ DI CHERRY BANK

Nel corso del 2023, la nostra Banca ha compiuto significativi passi in avanti nell'**integrare** in modo sempre più profondo i **principi di sostenibilità** nel cuore del **nostro modello operativo** e di **business**. Questo impegno si riflette chiaramente nell'evoluzione della nostra **governance di sostenibilità**, che abbiamo potenziato sia a livello **direzionale** sia a livello **operativo**; infatti, la nostra **Politica di sostenibilità**³ dettaglia i **compiti** e le **responsabilità** dei principali **organi, comitati** e **funzioni** della Banca, segnando un'importante evoluzione verso un'**operatività** che abbraccia e include pienamente i **principi di gestione sostenibile di impresa**.

I **ruoli** e le **responsabilità** in merito alla governance di sostenibilità di Cherry Bank possono essere così riassunti:

- **Consiglio di Amministrazione:** orienta la Banca verso la generazione di valore sostenibile nel lungo periodo per gli azionisti, considerando gli interessi dei nostri stakeholder. Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione esamina e approva le Politiche in materia di sostenibilità, le linee strategiche ESG, la rendicontazione di sostenibilità, gli obiettivi riguardanti la gestione dei rischi ESG ed eventuali aggiornamenti del Codice Etico;
- **Amministratore Delegato:** definisce e propone al CdA le linee strategiche ESG e gli obiettivi per la gestione dei rischi ESG, garantendo il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità posti attraverso il Piano di sostenibilità 2023-2025;
- **Collegio sindacale e Organismo di vigilanza 231/01:** vigilano rispettivamente sull'osservanza delle disposizioni normative vigenti in materia di rendicontazione di sostenibilità e del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato per prevenire i reati rientranti nel perimetro definito dal D. Lgs. 231/01;
- **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità:** ha il compito fondamentale di supportare il Consiglio di Amministrazione attraverso attività preparatorie di carattere propositivo e consultivo, per le valutazioni e le decisioni legate alle questioni di sostenibilità.

NOTE

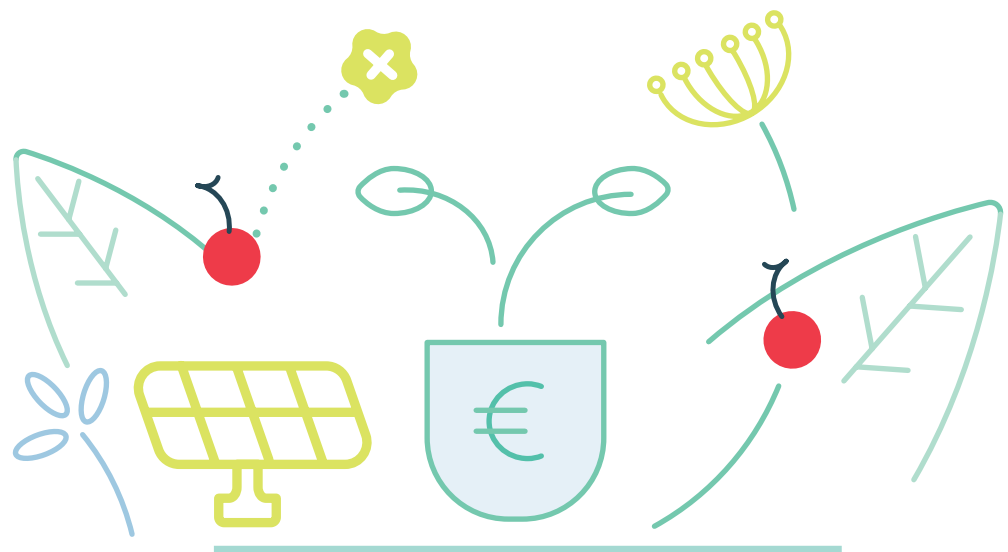
³ Si veda il capitolo 7 "L'impegno per la sostenibilità" per approfondire la nostra Politica di sostenibilità.

Nello specifico, valuta preliminarmente al CdA l'analisi di materialità, le politiche della Banca in materia di sostenibilità e la rendicontazione di sostenibilità;

- **Comitato di Sostenibilità:** è istituito da dicembre 2023 e ha natura consultiva, propositiva e deliberativa relativamente a tematiche di sostenibilità;
- **Funzione Risk Management:** coordina le attività che caratterizzano i processi di individuazione, misurazione, gestione e integrazione dei rischi ESG;
- **Funzione Compliance & AML:** svolge attività di supporto ex ante e di verifica ex post riguardo alla normativa in materia di sostenibilità;
- **Area Finance:** coordina la formulazione e l'evoluzione del Piano di sostenibilità e gestisce, per quanto di competenza, i progetti, le iniziative e i servizi in materia di sostenibilità aziendale. La responsabile dell'Area Finance ricopre, inoltre, il ruolo di "ESG Manager";
- **U.O. sostenibilità:** da dicembre 2023 è istituita un'Unità Operativa di sostenibilità, che supporterà l'ESG Manager nella realizzazione della propria mission in ambito sostenibilità. L'Unità Operativa è incardinata in seno all'area Finance.

INFO

Per ulteriori informazioni in merito alla governance di sostenibilità si fa riferimento alla Politica di sostenibilità presente sul nostro sito web: www.cherrybank.it/corporate-governance/etica/



7

L'IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ

GRI 2-23

GRI 2-24

Nel settembre del 2015, durante il summit delle Nazioni Unite, è stata ratificata l'**Agenda 2030** con cui sono definiti i **17 obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (Sustainable Development Goals - SDG), declinati in 169 target da raggiungere entro il 2030. I 17 obiettivi di Sviluppo Sostenibile mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza e allo sviluppo sociale ed economico, data l'insostenibilità dell'attuale modello di sviluppo.

Fin da subito ci siamo impegnati a partecipare proattivamente al processo di **transizione sociale, climatica e di governance**. La sostenibilità è un prerequisito delle nostre azioni, l'**elemento centrale** della **strategia** e fa parte del **nostro DNA**; pertanto, abbiamo integrato nei processi e nella governance della Banca tutti gli **elementi di tutela dell'ambiente, sociali e di buona gestione** che contribuiscono a creare un **futuro migliore per il Pianeta e per la collettività**. Inoltre, al fine di analizzare il contributo che può apportare per il raggiungimento degli SDGs, abbiamo utilizzato l'**SDG Compass**, uno strumento sviluppato dall'UN Global Compact, dal World Business Council Sustainable Development e dalla Global Reporting Initiative per il settore privato per identificare gli SDGs su cui le organizzazioni possono maggiormente impattare. Questa analisi ci ha permesso di identificare gli SDGs a cui, come Cherry Bank, possiamo contribuire in maniera più significativa, che riportiamo di seguito:



OBIETTIVO 4

Istruzione di qualità:

fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti.



OBIETTIVO 5

Parità di genere:

raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.



OBIETTIVO 7

Energia pulita ed accessibile:

assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni.



OBIETTIVO 8

Lavoro dignitoso e crescita economica:

promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti.



OBIETTIVO 9

Imprese, innovazione e infrastrutture:

costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.



OBIETTIVO 11

Città e comunità sostenibili:

rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili.



OBIETTIVO 12

Consumo e produzione responsabili:

garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo.



OBIETTIVO 13

Agire per il clima:

promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere i cambiamenti climatici.



OBIETTIVO 16

Pace, giustizia e istituzioni solide:

promuovere società pacifiche ed inclusive, fornire accesso universale alla giustizia e costruire istituzioni responsabili ed efficaci a tutti i livelli.

Il Piano di Sostenibilità di Cherry Bank

Abbiamo intrapreso un percorso verso l'identificazione delle principali **direttrici strategiche** nell'ambito della sostenibilità per l'attività della Banca, che sono state ricondotte ai principali stakeholder di riferimento e al quadro generale dei Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite.

A partire dalle direttrici strategiche identificate, abbiamo coinvolto le nostre funzioni aziendali per definire una lista di impegni concreti che hanno costituito la base del Piano di sostenibilità per il triennio **2023-2025**.

Le iniziative di sostenibilità inserite all'interno del Piano di sostenibilità rappresentano quindi una roadmap che stiamo percorrendo e misurando attraverso indicatori oggettivi per monitorare il progresso verso gli obiettivi prefissati.

Numerose le **iniziative che sono già state realizzate nel corso del 2023**, delle quali verrà dato conto nel corso dei prossimi capitoli.

STAKEHOLDER	SDGs	LINEE GUIDA
Istituzioni e Regolatori	 	Definire una governance di sostenibilità e redigere il primo Bilancio di Sostenibilità
Clienti	 	Definire la gamma di prodotti e servizi ESG in linea con bisogni e preferenze della clientela
Collaboratori	 	Promuovere la Diversity&Inclusion e il work life balance delle nostre persone
Comunità	 	Impegnarsi per la creazione di valore condiviso per le comunità
Ambiente	 	Avviare il percorso verso la carbon neutrality

La Politica di sostenibilità di Cherry Bank

La **Politica di sostenibilità** della nostra Banca, entrata in vigore a dicembre 2023, sintetizza il nostro **impegno concreto e strategico** nell'ambito della **responsabilità sociale d'impresa**, in risposta a un contesto in rapida evoluzione e sempre più focalizzato sulle tematiche ambientali, sociali e di governance.

Attraverso la Politica, comunichiamo le **responsabilità** che ci assumiamo in **materia di sostenibilità** e definiamo i **ruoli** e le **responsabilità** all'interno della struttura di **governance aziendale**, garantendo che siano chiari gli **attori** e i **processi decisionali legati alla sostenibilità**.

La Politica serve inoltre a mappare le **normative** e i **principi** che guidano le decisioni **ESG della Banca**, integrando le **leggi** e i **regolamenti di riferimento** e aderendo a **principi** e **standard** volontari riconosciuti a livello globale. L'obiettivo è mantenere e promuovere un **approccio proattivo e continuativo alla sostenibilità**, che sia parte integrante della **cultura aziendale** e del **nostro business**, influenzando positivamente il **comportamento** e le **scelte** sia all'interno dell'organizzazione sia nel contesto sociale ed economico in cui operiamo.

INFO

Per maggiori informazioni sui nostri **impegni** e sulla **governance di sostenibilità** si rimanda alla Politica di sostenibilità, consultabile sul nostro sito web: <https://www.cherrybank.it/corporate-governance/etica/>



8

L'ANALISI
DI MATERIALITÀ

GRI 2-29

GRI 3-1

GRI 3-2

Attraverso il **nostro Bilancio di Sostenibilità** abbiamo scelto di rendicontare i **temi di sostenibilità** per noi più rilevanti, identificati attraverso una **valutazione della nostra capacità di generare impatti sull'ambiente, sull'economia e sulla società**.

Gli **standard di rendicontazione di sostenibilità della Global Reporting Initiative (GRI)**, che costituiscono il punto di riferimento metodologico per la redazione del presente Bilancio di Sostenibilità, richiedono la realizzazione di un'**analisi di materialità**⁴, un processo utilizzato per identificare e valutare quali sono **gli impatti che la Banca genera o può generare sulla società e sull'ambiente circostante**.

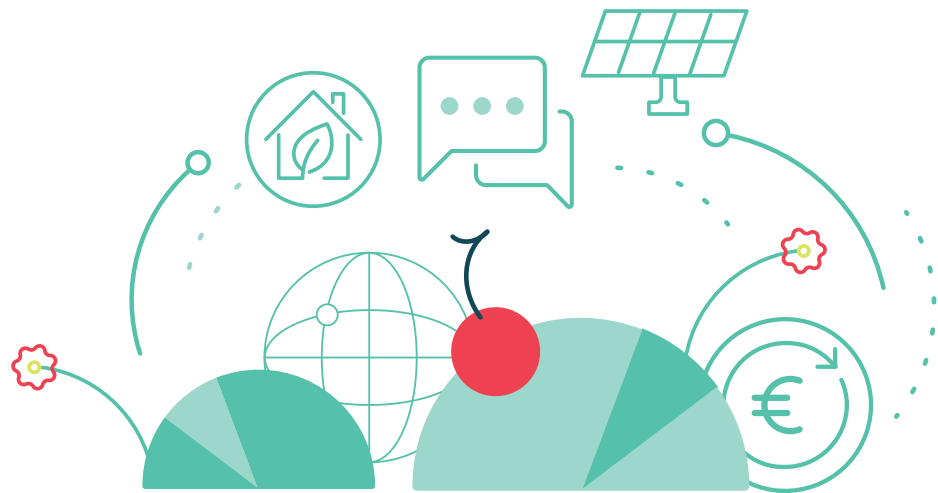
Fin dalla nostra nascita poniamo grande attenzione all'ascolto dei nostri stakeholder; per questa ragione, nel **2022** l'analisi di materialità è stata realizzata attraverso momenti di **dialogo** e **ascolto** focalizzati sulle **tematiche di sostenibilità considerate più rilevanti**, attraverso **interviste, survey e focus group** con numerosi stakeholder interni ed esterni.

A partire dai temi di sostenibilità più rilevanti per Cherry Bank, così come individuati nell'analisi di materialità 2022, nel corso del **2023** abbiamo avviato un processo di **aggiornamento dell'analisi di materialità** in logica di **valutazione degli impatti**, per allinearci ai requisiti dei **nuovi standard di rendicontazione di sostenibilità europei ESRS** e agli **standard GRI**. Il processo di realizzazione della cosiddetta *impact materiality* si è sviluppato in due macro-fasi:

- **Stakeholder engagement:** un'attività di ascolto tramite *survey* online che ha coinvolto 231 *cherries* di cui 18 manager e 17 clienti e fornitori. I risultati di questo coinvolgimento ci hanno permesso di eseguire una valutazione preliminare degli impatti generati dalla nostra Banca, sulla base delle considerazioni e dalle opinioni espressi dagli stakeholder interrogati;
- **Impact assessment:** un'attività di valutazione puntuale e specifica degli impatti generati dal nostro business, che si è composta di quattro fasi, descritte peculiarmente nel prossimo paragrafo.

NOTE

⁴ Per maggiori dettagli sul framework normativo e sugli standard relativi al processo di analisi di materialità si rimanda al capitolo 12. Nota metodologica.



Le quattro fasi dell'impact assessment

Il **primo passo** nel processo di *impact assessment* ha previsto un'analisi preliminare del **contesto di sostenibilità**, sia dal punto di vista **legislativo** sia di **mercato**, in cui operiamo. Questo studio è risultato di fondamentale importanza nel comprendere le **principali tendenze nazionali** e di **settore**, prevedere le **esigenze future** e **soddisfare le aspettative** degli **stakeholder** che sono maggiormente influenzati dalle attività dell'organizzazione.

Il **secondo passo** è consistito nell'individuare una lista di **36 impatti generati**, sulla scorta dello **studio di contesto** realizzato nel primo step del processo e grazie ad un'analisi dei **temi di sostenibilità** evidenziati dagli standard di rendicontazione europei **ESRS**. Questi impatti sono stati poi distinti in **positivi** e **negativi**, **reali** e **potenziali**, così come previsto dagli **standard di rendicontazione di sostenibilità ESRS e GRI**.

Nella **terza fase** si è proceduto con una **valutazione degli impatti identificati** attraverso un'**analisi desk**, la cui **accuratezza** e **uniformità** sono state garantite dal coinvolgimento di diverse **funzioni** e **strutture** della nostra Banca e affinate grazie ai risultati emersi dal processo ascolto degli stakeholder tramite **survey**.

Per l'analisi appena descritta sono stati presi in considerazione i seguenti criteri, in coerenza con gli standard GRI ed ESRS:

○ **Portata (scala):** l'entità dell'impatto rispetto alla sensibilità del contesto socio-ambientale coinvolto;




























○ **Perimetro (ambito):** l'estensione dell'impatto e la sua misurabilità in termini di numero di stakeholder coinvolti o fasi della catena del valore interessate;

○ **Probabilità:** per gli impatti che potrebbero verificarsi, viene fornita una valutazione della probabilità che questi si manifestino;

○ **Rimediabilità:** per gli impatti negativi, viene valutata la possibilità e la difficoltà di mitigare o riparare i danni causati (applicabile solo agli impatti negativi);

○ **Relazione con i diritti umani:** se l'impatto è associato a una potenziale violazione dei diritti umani.

Al termine della valutazione dei 36 impatti, **nell'ultima fase dell'analisi di materialità** sono stati **prioritizzati gli impatti risultanti più significativi** e sono stati **ricondotti questi impatti ai temi di sostenibilità considerati rilevanti** per Cherry Bank:

	TEMA	SDGs
CHERRIES	Formazione e valorizzazione delle persone	  
	Salute, sicurezza e benessere delle risorse	  
	Diversity & Inclusion	   
CHERRY CORE	Semplicità e trasparenza delle informazioni	
	Qualità nella relazione con il cliente	
	Digitalizzazione	
	Sicurezza informatica e tutela della privacy	
	Sostegno all'imprenditoria ed educazione finanziaria	  
	Business responsabile	
CHERRY PLANET	Impatti ambientali diretti e climate change	   
	Finanza responsabile (wealth management)	
	Credito sostenibile e green	  
	Sviluppo sociale e culturale del territorio	

Di seguito, si riporta una tabella che rappresenta l'esito del **processo di analisi di materialità**.

La tabella contiene:

- Il pilastro di impegno di sostenibilità di riferimento
- Il tema di sostenibilità di riferimento
- La descrizione dell'impatto generato
- La direzione dell'impatto (positivo/negativo, potenziale/effettivo)
- Gli stakeholder di riferimento impattati
- La significatività degli impatti (attraverso una scala 1-5)

PILASTRO	TEMA DI SOSTENIBILITÀ*	DESCRIZIONE IMPATTO GENERATO	TIPOLOGIA		STAKEHOLDER IMPATTATI	IMPACT MATERIALITY SCORE
Cherries	Diversità e inclusione	Disparità di genere e/o retributiva per lo stesso lavoro.	−	Potenziale	Dipendenti	
Cherry Core	Sicurezza informatica e tutela della privacy	Violazione del diritto alla privacy dei clienti per perdita di dati e informazioni riservate.	−	Potenziale	Clienti	
Cherries	Formazione e valorizzazione delle persone	Soddisfazione dei lavoratori grazie ad adeguati programmi di formazione, sistemi di valutazione della performance e piani di sviluppo professionale.	+	Effettivo	Dipendenti	
Cherry Core	Digitalizzazione	Accessibilità dei prodotti e servizi grazie alle piattaforme digitali.	+	Effettivo	Clienti	
Cherry Planet	Credito sostenibile e green	Supporto alla transizione verso la sostenibilità delle imprese grazie a finanziamenti ESG.	+	Effettivo	Clienti	
Cherry Planet	Finanza responsabile (wealth management)	Orientamento degli investimenti in ottica ESG attraverso l'integrazione di criteri di sostenibilità nelle strategie di wealth management.	+	Potenziale	Clienti	

SEGUE

Legenda:



Impatto positivo



Impatto negativo



Impatto limitatamente significativo



Impatto altamente significativo

PILASTRO	TEMA DI SOSTENIBILITÀ*	DESCRIZIONE IMPATTO GENERATO	TIPOLOGIA		STAKEHOLDER IMPATTATI	IMPACT MATERIALITY SCORE
Cherry Planet	Sviluppo sociale e culturale del territorio	Sviluppo socio-economico delle comunità locali, anche attraverso il sostegno di associazioni territoriali, attività solidaristiche, sportive, culturali.	+	Effettivo	Comunità interessate	
Cherry Core	Business responsabile	Diffusione di correttezza ed eticità tra i dipendenti e verso il mercato.	+	Effettivo	○ Dipendenti ○ Mercato	
Planet	Impatti ambientali diretti e climate change	Generazione di emissioni indirette di GHG (Scope 3).	-	Effettivo	Tutti gli stakeholder	
Cherries	Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti	Insicurezza dei dipendenti a causa di episodi di molestie e/o per l'assenza di misure a tutela dei lavoratori e/o di iniziative di sensibilizzazione.	-	Potenziale	Dipendenti	
Cherry Core	Qualità nella relazione con il cliente	Tutela della libertà di espressione dei clienti grazie alla predisposizione di efficaci sistemi di segnalazioni/reclami.	+	Effettivo	Clienti	
Cherry Core	Sostegno a famiglie e imprenditori e inclusione finanziaria	Sostegno all'educazione finanziaria tramite la promozione di progetti formativi per la popolazione.	+	Effettivo	Comunità interessate	

Legenda:



Impatto positivo



Impatto negativo



Impatto limitatamente significativo

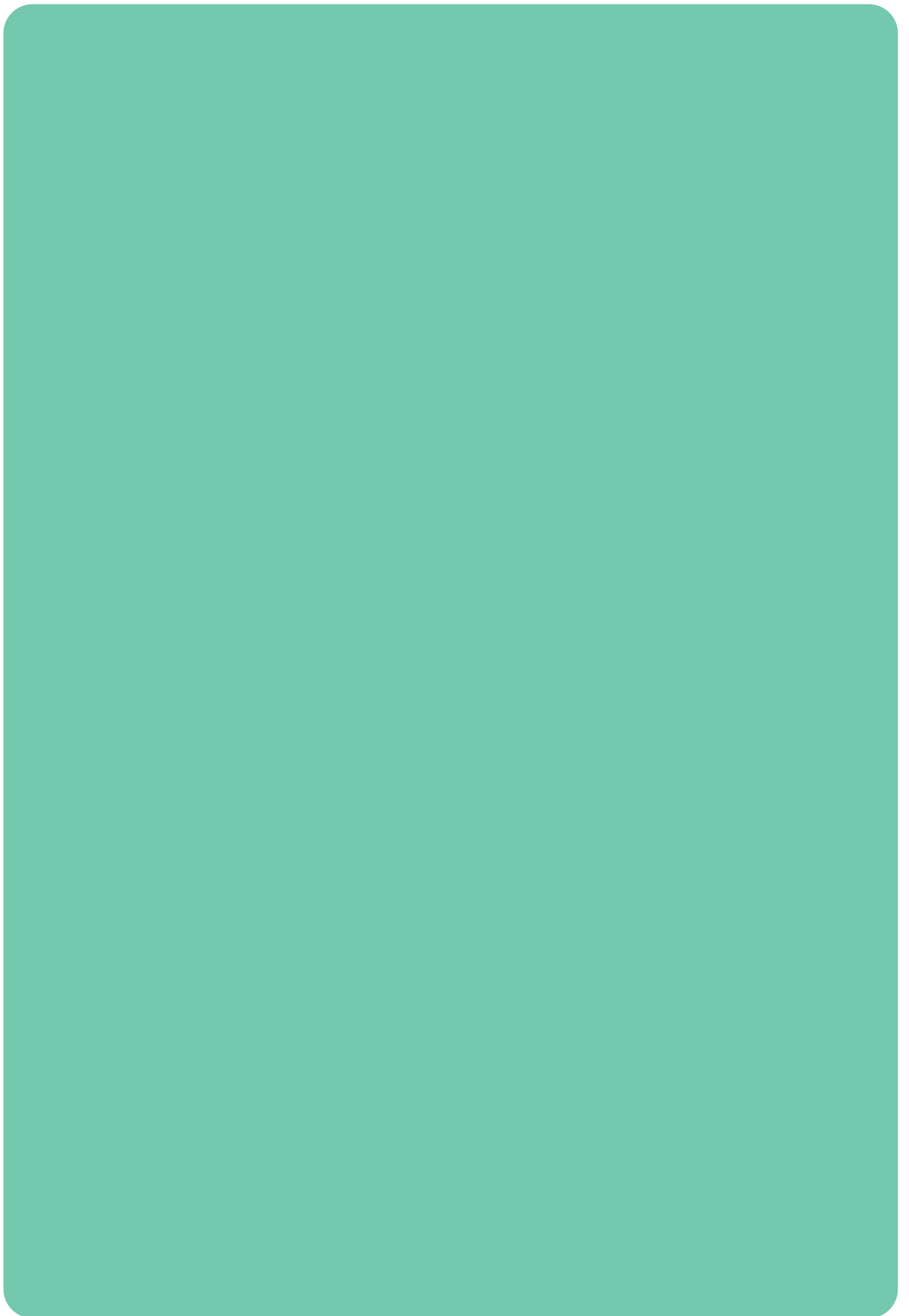


Impatto altamente significativo

L'analisi di materialità di Cherry Bank è stata validata dal **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità** e **approvata dal Consiglio di Amministrazione** in data 4 marzo 2024, così come previsto dalla Politica di sostenibilità della nostra Banca.

NOTE

* Nessun impatto è risultato significativo per il tema di sostenibilità "Semplicità e trasparenza delle informazioni"; ciò nonostante, il tema è emerso come rilevante dall'ascolto e dal coinvolgimento degli stakeholder tramite survey.





CHERRIES

9

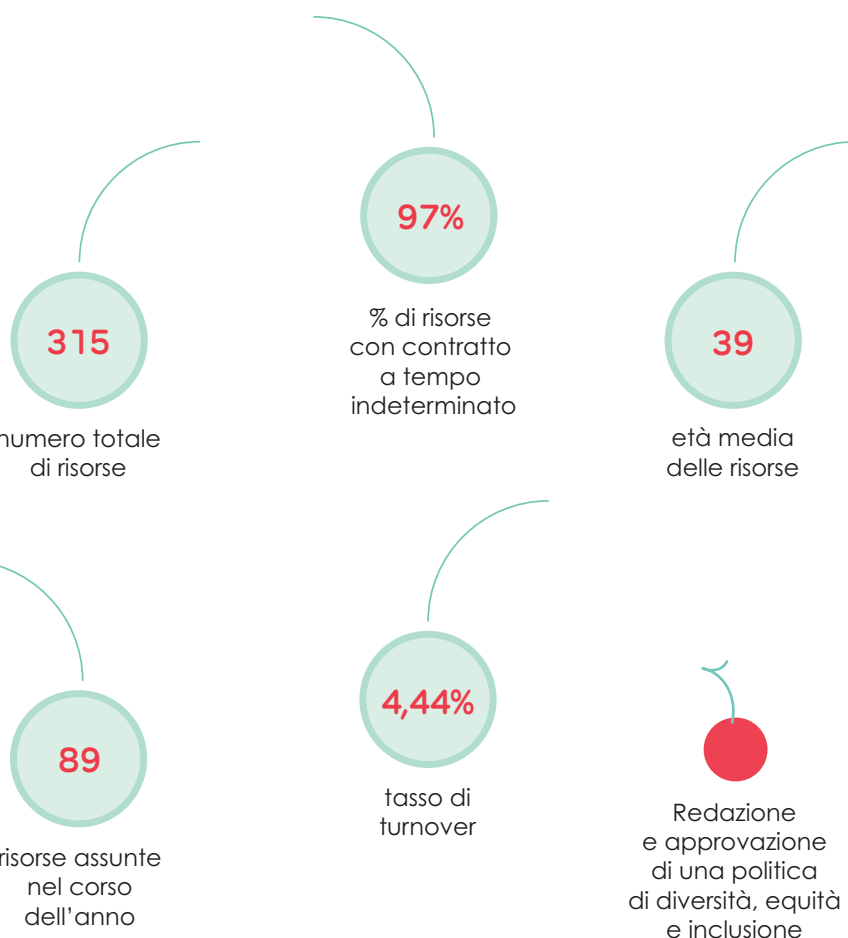
CHERRIES

Essere una **Human Bank** significa **progettare** e **costruire** la **crescita** della **Banca** sul **benessere** e sulla **soddisfazione** dei **propri collaboratori**, le *cherries*.

Siamo convinti che **riconoscere** e **valorizzare** il contributo delle *cherries* sia fondamentale per **costruire relazioni solide** e **positive** con i collaboratori stessi e con i nostri clienti.

Questo approccio non solo rafforza il **senso di appartenenza** e la **motivazione tra i membri** del nostro team, ma si traduce anche in un servizio al cliente più attento e personalizzato, creando un circolo virtuoso che **beneficia l'intera comunità aziendale** e **contribuisce positivamente alla crescita professionale**.

Highlights (dati al 31/12/2023)



FORMAZIONE
E VALORIZZAZIONE
DELLE PERSONE

Principali risultati

- Piano formativo biennale “Datemi una C” in risposta alle **esigenze formative delle cherries** e **pianificazione di corsi di formazione coerenti** con questi bisogni
- **48** ore annuali di **formazione per ogni risorsa**
- **14.685** ore di **formazione totali erogate**

SALUTE, SICUREZZA
E BENESSERE
DELLE RISORSE

- **100%** dei collaboratori coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro
- **0 infortuni** sul lavoro registrati⁵

DIVERSITÀ
E INCLUSIONE

- **30%** di **donne** in **posizione dirigenziale**
- **48%** di **donne assunte** sul **totale dei nuovi collaboratori assunti**
- **21%** di risorse **under 30 assunte** sul **totale delle nuove risorse assunte**
- Rinnovo adesione a **Valore D** e alla **Carta “Donne in Banca” di ABI** per contribuire a **valorizzare la diversità di genere** quale risorsa chiave per lo **sviluppo della Banca**, **promuovere l'equilibrio di genere e diffondere una cultura inclusiva**
- Adesione al **Protocollo d'Intesa tra la Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità e il Presidente di ABI** per la **prevenzione e il contrasto della violenza** contro le **donne** e della **violenza domestica**

Principali obiettivi futuri

- Integrazione di **percorsi di sensibilizzazione sui temi di sostenibilità** per l'intera popolazione aziendale
- Implementazione del **piano formativo in continuità con lo scorso anno**, prevedendo l'integrazione di **nuovi progetti** di sviluppo specifici orientati al singolo o al team di lavoro
- Redazione di una **policy aziendale sulla salute e sulla sicurezza** nei luoghi di lavoro
- Pianificazione di una serie di **survey alle cherries** per misurare la soddisfazione in relazione alle attività svolte, all'ambiente lavorativo e alla cultura aziendale
- Creazione di programmi di **talent acquisition** che valorizzino la diversità e l'inclusione nei processi di ricerca e selezione dei talenti
- **Programmi di formazione per l'empowerment femminile**, un percorso di **formazione/sviluppo** per le donne che permetta loro di fermarsi e riflettere sul loro **ruolo** e sulla **loro energia**.

NOTE

⁵ Nel corso del 2023 si sono registrati due infortuni in itinere, verificatosi durante lo spostamento a mezzo autoveettura nel tragitto casa-lavoro di due cherries).

9.1 FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE

GRI 3-3

GRI 404-1

GRI 404-2

GRI 404-3

Il nostro **impegno verso le persone** inizia con le *cherries*, i nostri collaboratori, mirando a riconoscere ciascun individuo nella sua totalità, valutando tanto gli aspetti umani quanto quelli professionali. Ci impegniamo a fornire **programmi di formazione attentamente elaborati** per offrire corsi specifici che promuovano lo sviluppo delle abilità essenziali per il loro ambito professionale. In questi itinerari formativi, poniamo l'attenzione non solo sullo **sviluppo personale** ma anche sull'importanza dell'**apprendimento collettivo**; ciò si traduce nella realizzazione di iniziative formative che incoraggino ogni collaboratore a sentirsi parte integrante del gruppo e a contribuire attivamente al suo sviluppo.

“Datemi una C”: la formazione a misura di *cherries*

Ad ottobre 2022 è stato lanciato il progetto di formazione “Datemi una C” con l'obiettivo di raccogliere le **esigenze di sviluppo e di crescita professionale** delle *cherries* e di predisporre **adeguati percorsi formativi**. Il progetto è **proseguito per il 2023** coinvolgendo **l'intera struttura aziendale** in un percorso di **osservazione e ascolto**, finalizzato a **comprendere lo stato dell'arte** e **disegnare un piano di formazione biennale su misura per la nostra Banca**.

Il piano, che proseguirà anche per tutto l'anno 2024, comprende sia l'acquisizione di **competenze tecniche** che di **competenze soft e trasversali**, e sarà erogato in aula per favorire il confronto e lo sviluppo individuale e collettivo e in modalità online su piattaforma *e-learning*. Tra i temi che verranno affrontati durante i corsi di formazione si annoverano la **cultura e i valori aziendali**, la **leadership** e la **comunicazione efficace e generativa**. Percorsi specifici saranno erogati in ambito commerciale per rafforzare competenze relazionali e tecniche.



L'offerta formativa della nostra Banca si divide in moduli formativi obbligatori e moduli formativi tecnici specifici. La **formazione obbligatoria** è costituita da:

- formazione per i consulenti che collocano **prodotti finanziari** o **assicurativi**, svolta in conformità con le normative IVASS e MIFID II. La formazione è erogata in modalità online su piattaforme e-learning di riconosciuti enti formativi;
- formazione in materia di **salute e sicurezza sul lavoro** erogata in parte in aula (per dirigenti e preposti alla sicurezza), e in parte attraverso modalità e-learning;
- formazione erogata mediante piattaforma e-learning sulla **Mortgage Credit Directive**, secondo cui, ai sensi dell'articolo 120-septiesdecies, comma 2, del T.U., il finanziatore assicura che i propri collaboratori abbiano un livello di professionalità adeguato a predisporre, offrire e concludere contratti di credito o contratti accessori ai contratti di credito nonché prestare servizi di consulenza;
- formazione riguardante la **tutela della privacy**, attraverso moduli formativi erogati internamente;
- formazione specifica sulla **Responsabilità amministrativa degli enti (ex. D.lgs. 231/2001)**, estesa a tutto il personale, fruibile in modalità e-learning;
- formazione sulla normativa **Antiriciclaggio** che ha coinvolto tutta la popolazione aziendale mediante fruizione di corsi in modalità e-learning, e momenti dedicati per specifici comparti al fine di approfondire gli aspetti più operativi;
- formazione sui **rischi operativi**, al fine di fornire le conoscenze necessarie per mettere in atto una corretta rilevazione delle situazioni di rischio operativo;
- formazione sulla **sicurezza informatica**, tematica sempre più centrale che richiede di essere sempre più attenzionata, attraverso un corso in modalità gaming sul modello di *escape room*.

GRI 404-1

GRI 404-2

Oltre alla formazione di natura obbligatoria, abbiamo previsto **percorsi formativi specifici**, identificanti durante l'anno dall'Ufficio Gestione Risorse Umane e dai responsabili delle Unità Operative sulla base delle **competenze richieste** dalle **evoluzioni strutturali e normative del settore bancario**. Nel corso del 2023 è stato avviato un piano di formazione per l'acquisizione di **soft skill** e **competenze trasversali**, strutturato in base alle esigenze raccolte dal processo di ascolto delle *cherries* avvenuto a fine 2022 e che proseguirà anche per tutto l'anno 2024. Ad esempio, alcune *cherries* hanno avuto l'occasione di confrontarsi su temi legati alla **comunicazione efficace** e alla **leadership inclusiva** e tutti i team leader hanno potuto approfondire temi legati **all'evoluzione** e **alla gestione delle organizzazioni complesse**.

Anche nel 2023 le *cherries under 30* e *over 55* hanno avuto occasione di confrontarsi in un percorso di **reverse mentoring** con l'obiettivo di creare un **processo di scambio** fra popolazioni caratterizzate da **seniority differenti**, sia dal punto di vista di posizione aziendale che dal punto di vista dell'età anagrafica. Sono stati inoltre avviati percorsi di **coaching individuale e di team**.

Inoltre, abbiamo aderito al programma di “**Aggiornamento permanente**” di **The European House – Ambrosetti**.

Con il servizio di Aggiornamento Permanente, mettiamo a disposizione dei Top e Senior Manager più di 60 incontri dal vivo e 20 webinar LIVE. Tra i numerosi temi trattati, si annoverano l'innovazione, lo sviluppo della leadership, il futuro del marketing e della comunicazione.

Di seguito vengono riportate le **ore medie di formazione annue per risorsa**, suddivise per **l'Unità Organizzativa Rete Commerciale e per le altre divisioni**, in considerazione della maggiore presenza di risorse di genere maschile nella prima, le quali sono state destinatarie di ore di formazione specifica durante l'anno derivante dalla normativa MIFID e IVASS. Inoltre, **si segnala un sostanziale aumento delle ore di formazione erogate rispetto al 2022 (+174%)** e un **generale equilibrio nell'erogazione di moduli formativi tra i generi**:

Ore medie di formazione annue per risorsa	2022	2023
Numero di ore medie di formazione per risorsa (n.)	24	48
Numero di ore medie di formazione per risorsa Rete Commerciale (per genere) (n.)		
Uomini	78	55.6
Donne	63	55.7
Numero di ore medie di formazione per risorsa altre divisioni (per genere) (n.)		
Uomini	18	46
Donne	16	46
Totale di ore di formazione erogate (n.)	5.357	14.685

Valorizzazione dei talenti

Ogni anno viene attivato il percorso di **Cherries Performance Review**, un **sistema di valutazione** delle **prestazioni** dei nostri **collaboratori**. Il sistema è parte integrante di un più generale **processo di gestione e sviluppo delle risorse umane**, finalizzato a **sollecitare e sostenere** la **crescita professionale e personale delle cherries**. L'assessment, svolto a cadenza annuale, vuole **valorizzare il talento**, le **competenze** e le **unicità delle nostre persone**, con l'obiettivo di promuovere una cultura dell'ascolto e della buona gestione dei feedback.

Il **processo di valutazione** coinvolge **tutte le persone presenti in Cherry Bank al 31.12.2023⁶** e si **articola secondo le seguenti fasi principali**: **valutazione della risorsa a cura del Responsabile; confronto del Responsabile di Area con l'Ufficio Risorse Umane** circa le **valutazioni effettuate; formalizzazione della valutazione al collaboratore**, con la possibilità da parte del valutato di redigere un commento alla valutazione. La scheda di valutazione è composta da **24 KPI** collegati ai **6 valori di Cherry Bank** (coraggio, ascolto, fiducia, dedizione, qualità, innovazione); la valutazione avviene sulla base di una **scala di giudizio da 1 a 6** (eccellente, orientato all'eccellenza, buono, adeguato, parzialmente adeguato, inadeguato).

GRI 404-3

NOTE

⁶ Per il 2023, l'unica entità legale inclusa nel perimetro di rendicontazione è Cherry Bank S.p.A. I dati relativi a ex-Banca Valconca, incorporata da Cherry Bank a dicembre 2023, verranno computati nel Bilancio di Sostenibilità relativo al prossimo esercizio.

È inoltre attivo un **sistema di Management By Objectives (MBO)**, basato sul conseguimento di obiettivi e comportamenti definiti in una scheda individuale assegnata a ciascun destinatario.

Percentuale di risorse che ricevono valutazioni regolari delle performance e dello sviluppo della propria carriera ⁷	2022	2023
Percentuale di risorse che hanno ricevuto una valutazione regolare delle performance e del piano di carriera (%)	66%	100%
Uomini	63%	100%
Donne	69%	100%
Totale delle risorse che hanno ricevuto una valutazione regolare delle performance e del piano di carriera (%)	66%	100%
Dirigenti	80%	100%
Quadri	69%	100%
Impiegati	62%	100%



NOTE

⁷ Dall'attività di valutazione delle performance e dello sviluppo della carriera sono escluse le risorse assunte dopo il 30/09 negli anni di rendicontazione, i quali rappresentano un numero considerevole della popolazione aziendale in considerazione del forte tasso di crescita della Banca.

9.2 SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE DELLE RISORSE

Salute e sicurezza sul lavoro

Per la nostra Banca, la **tutela della salute**, della **sicurezza** e del **benessere** dei nostri **collaboratori** è al vertice delle **priorità** e costituisce un **impegno essenziale** verso tutti i membri del team. Siamo convinti che garantire queste condizioni fondamentali per le nostre cherries sia la **strategia più efficace** per costruire **fiducia** e **stimolare** un **maggiore coinvolgimento professionale**.

In Cherry Bank, ci impegniamo attivamente nell'**implementazione di strategie** e sistemi di gestione idonei a garantire la **protezione della salute** e della **sicurezza** dei nostri **collaboratori**. In linea con le direttive legislative relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, e seguendo le disposizioni del **Decreto Legislativo 81/08**, stabiliamo con precisione le **responsabilità** e i **protocolli** da seguire per la **prevenzione** e la **gestione** di eventuali **incidenti** o **situazioni di emergenza**.

La nostra infrastruttura di gestione della salute e sicurezza è sorvegliata attentamente dal **Datore di Lavoro** (DdL) e dal **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** (RSPP), con il supporto essenziale del **Medico Competente**, del **personale addetto** alla **gestione delle emergenze** e del **primo soccorso**, e di tutti i **responsabili** delle **varie strutture**. Questo modello organizzativo ci consente di mantenere un ambiente di lavoro sicuro e salubre, di prevenire lesioni e malattie professionali, e di ottimizzare continuamente le nostre prestazioni in materia di salute e sicurezza.

La nostra metodologia si basa **sull'analisi dettagliata** della nostra **struttura organizzativa interna**, a partire dalla creazione del "**Documento di Valutazione dei Rischi**", che ci guida nella definizione di **processi sicuri**, **nell'attribuzione di compiti e responsabilità specifiche** e nella **stabilizzazione di procedure operative sicure**. Questo sistema è ulteriormente potenziato da un **programma di formazione** mirata per le nostre **cherries**, completato da **verifiche periodiche** per assicurare l'**effettiva implementazione** e l'**efficacia** del nostro **sistema di gestione della sicurezza**, includendo una valutazione critica e il miglioramento continuo del modello organizzativo adottato. Quest'approccio proattivo evidenzia il nostro **impegno costante** verso la creazione di un ambiente di lavoro che prioritizzi la sicurezza e il benessere dei nostri collaboratori come fondamenti per il successo e l'integrità aziendale. Al fine di fornire un presidio sanitario efficace, un **medico competente** è disponibile per effettuare le **visite mediche obbligatorie**, oltre che per ulteriori visite di approfondimento su richiesta. Le **cherries** sono, inoltre, invitate a segnalare eventuali fonti di rischio agli addetti alla gestione delle emergenze.

GRI 2-7

GRI 2-8

GRI 3-3

GRI 401-1

GRI 401-2

GRI 401-3

GRI 403-1

GRI 403-2

GRI 403-3

GRI 403-4

GRI 403-5

GRI 403-6

GRI 403-7

GRI 403-8

GRI 403-9

GRI 403-10

Le informazioni circa lo stato di salute dei lavoratori sono ad uso esclusivo dell'Ufficio Risorse Umane della Banca.

Nel corso del 2023, è stata erogata la **formazione obbligatoria sulla sicurezza sul lavoro**, in conformità ai requisiti previsti dal D. Lgs. 81/08 e dall'Accordo Stato-Regioni del 2011. I moduli formativi sono organizzati in presenza per i preposti alla sicurezza e in modalità online per tutte le altre *cherries*. In totale, sono state erogate **1.246 ore di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**.

Viene condotta con cadenza annuale una **riunione** che prevede la partecipazione del **Datore di Lavoro** e dei **relativi delegati in materia di Sicurezza e Salute dei lavoratori**, del **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione**, del **Medico competente** per ripercorrere le **attività svolte nell'anno**, individuare le **linee d'azione evolutive** e **risolvere eventuali criticità**. Abbiamo previsto per tutte le risorse una polizza sanitaria a copertura di tutto il nucleo familiare del lavoratore.

All'interno della **piattaforma welfare**, le *cherries* possono utilizzare il proprio budget per il **rimborso di spese mediche** di qualsiasi natura, possono richiedere **prestazioni mediche alle strutture convenzionate** e possono accedere a **servizi di assistenza psicologica**.

Inoltre, la selezione dei fornitori e dei partner della Banca prevede la raccolta per ciascun fornitore continuativo di attestazione DUVRI "**Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti**" che analizza e descrive la corretta gestione della sicurezza durante le attività in appalto.

GRI 403-8

Cherries coperte da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	2022	2023
Numero di risorse coperte dal Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, basato su requisiti e/o standard/linee guide riconosciute (n.)	237	315
Percentuale di risorse coperte dal Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, basato su requisiti e/o standard/linee guide riconosciute (%)	100%	100%

Tutte le nostre *cherries* sono **oggetto di monitoraggio** in tema **salute e sicurezza** sia tramite **visite mediche**, per il **controllo dell' idoneità lavorativa**, sia con **adeguata formazione sul tema** che viene erogata **tempestivamente** e **periodicamente non dipendenti**.

GRI 403-9

Nel corso del 2023 **non abbiamo registrato infortuni sul lavoro**, come evidenziato dalla tabella di dettaglio⁸:

Infortuni sul lavoro a dipendenti	2022	2023
Numero di incidenti a dipendenti (n.)	1	0
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi) ⁹	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili ¹⁰	1	0
Ore (h.)		
Ore Lavorate	329.151,41	644.874,35
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro¹¹ (n.)	-	-
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)¹² (n.)	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili¹³ (n.)	3,03	0

Per minimizzare il rischio di infortunio sul lavoro, abbiamo identificato una serie di **potenziali pericoli** che possono portare a **infortuni gravi** (ad esempio, la caduta dalle scale, le porte di vetro mal regolate nella chiusura, i cavi elettrici non ordinati, le ciabatte in luoghi non consoni, e gli interruttori elettrici mal funzionanti). Per prevenire questi pericoli, abbiamo preso una **serie di misure preventive**, tra cui la **sistemazione tempestiva di eventuali rotture o mal funzionamenti delle attrezzature tecniche o elettriche**.

Al momento **non sono state registrate malattie professionali direttamente collegate** al lavoro, ma continuiamo a monitorare attentamente i rischi correlati per garantire la salute delle nostre risorse.

NOTE

⁸ Nel corso del 2023 si sono registrati due infortuni in itinere, verificatosi durante lo spostamento a mezzo autovettura nel tragitto casa-lavoro di due *cherries*.

⁹ Infortunio sul lavoro che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

¹⁰ Inclusi gli infortuni gravi, non gravi e che hanno portato ad un decesso.

¹¹ Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro = (numero di decessi dovuti a infortuni sul lavoro/numero di ore lavorate) x [200.000 o 1.000.000 ore lavorate].

¹² Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi) = (numero di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)/numero di ore lavorate) x [200.000 o 1.000.000 ore lavorate].

¹³ Tasso di infortuni sul lavoro registrabili = (numero di infortuni sul lavoro registrabili/numero di ore lavorate) x [1.000.000 ore lavorate].

Assunzioni e turnover delle cherries

Il 2023 ha visto **un'importante crescita** in termini di risorse assunte; tale crescita è legata alla **necessaria strutturazione della Banca, anche in vista dell'incorporazione di Banca Valconca**. Le risorse sono state inserite in tutte le U.O. della Banca, con un rafforzamento principale della struttura ICT e Operations.

È stata, inoltre, irrobustita la rete di **gestori imprese**, nell'ottica di confermare la nostra presenza a livello territoriale per la nostra clientela corporate.

GRI 2-7

GRI 401-1

Nuovi dipendenti assunti e turnover di dipendenti per età e genere	2022	2023
Numero totale di nuove risorse assunte durante l'anno per genere (n., %)	96	89
Uomini	42	46
% Uomini	44%	52%
Donne	54	43
% Donne	56%	48%
Numero totale di nuove risorse assunte durante l'anno per fasce d'età (n., %)	96	89
Sotto i 30 anni di età	24	19
% Sotto i 30 anni di età	25%	21%
Tra i 30 e i 50 anni di età	62	56
% Tra i 30 e i 50 anni di età	65%	63%
Sopra i 50 anni di età	10	14
% Sopra i 50 anni di età	10%	16%
Numero totale di risorse che hanno lasciato l'Organizzazione durante l'anno per genere (n., %)	15	14
Uomini	8	8
% Uomini	53%	57%
Donne	7	6
% Donne	47%	43%

SEGUE

Nuovi dipendenti assunti e turnover di dipendenti per età e genere	2022	2023
Numero totale di risorse che hanno lasciato l'Organizzazione durante l'anno per fasce d'età (n., %)	15	14
Sotto i 30 anni di età	5	5
% Sotto i 30 anni di età	33%	36%
Tra i 30 e i 50 anni di età	9	9
% Tra i 30 e i 50 anni di età	60%	64%
Sopra i 50 anni di età	1	0
% Sopra i 50 anni di età	7%	0%
Turnover¹⁴ delle risorse per genere (n.)	81	75
Uomini	34	38
Donne	47	37
Turnover delle risorse per fasce di età (n.)	81	75
Sotto i 30 anni di età	19	14
Tra i 30 e i 50 anni di età	53	47
Sopra i 50 anni di età	9	14
Tasso di turnover delle risorse per genere (%)	6,33%	4,44%
Uomini	6,40%	4,82%
Donne	6,25%	4,03%
Tasso di turnover delle risorse per fasce d'età (%)	6,33%	4,44%
Sotto i 30 anni di età	4,00%	3,01%
Tra i 30 e i 50 anni di età	8,04%	6,04%
Sopra i 50 anni di età	0,42%	0,00%

NOTE

¹⁴ Il Turnover di risorse è calcolato come: Nuovi entrati - Dipendenti usciti.

GRI 2-7

GRI 2-8

La quasi totalità delle *cherries* è assunta a **tempo indeterminato (97%)** e a **tempo pieno (98%)**.

Il tempo parziale viene richiesto in prevalenza da risorse di genere femminile, motivato in gran parte dalla gestione dei figli in età prescolare.

Risorse ¹⁵	2022	2023
Numero totale di risorse (per genere)	237	315
Uomini	125	166
Donne	112	149
Numero di risorse a tempo indeterminato (n.)	233	306
Uomini	124	162
Donne	109	144
Numero di dipendenti a tempo determinato (n.)	4	9
Uomini	1	4
Donne	3	5
Numero di risorse a tempo pieno (n.)	231	310
Uomini	125	165
Donne	106	145
Numero di dipendenti a tempo parziale (n.)	6	5
Uomini	0	1
Donne	6	4

Nel corso del 2023 abbiamo accolto 6 **tirocinanti**, i quali sono stati inseriti nell'ufficio **HR**, in supporto alla creazione del progetto di formazione per il 2023, e nell'ufficio **Crediti Fiscali**, in affiancamento al team per la gestione dei clienti e delle pratiche di cessione del credito.

NOTE

¹⁵ I dati sono computati seguendo la metodologia del numero di persone.

Congedo parentale

Congedo parentale ¹⁶	2022	2023
Numero totale di risorse che hanno usufruito del congedo parentale (n.)	3	12
Donne	3	12
Numero totale di risorse che sono tornate al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale (n.)	3	10
Donne	3	10
Numero totale di risorse che sono tornate al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora risorse dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro (n.)	3	9
Donne	3	9
Numero totale di risorse che sono effettivamente tornate al lavoro dopo il congedo parentale (n.)	3	10
Donne	3	10
Numero totale di risorse che avrebbero dovuto tornare al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale (n.)	3	10
Donne	3	10
Tasso di rientro al lavoro¹⁷ (%)	100%	100%

GRI 401-3

SEGUE

Congedo parentale ¹⁶	2021	2022
Numero totale di risorse ancora impiegate 12 mesi dopo il rientro a lavoro al termine del congedo parentale (n.)	3	9
Donne	3	9
Numero totale di risorse tornate al lavoro in seguito al congedo parentale nel/i precedente/i periodo/i di rendicontazione (n.)	3	9
Donne	3	9
Tasso di retention¹⁸(%)	100%	100%



NOTE

¹⁶ I dati fanno riferimento ai congedi di maternità obbligatoria, mentre sono esclusi dal conteggio eventuali congedi a ore o a giorni.

¹⁷ Tasso di rientro al lavoro = (numero totale di dipendenti che sono effettivamente tornati al lavoro dopo il congedo parentale / numero totale di risorse che avrebbero dovuto tornare al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale) x 100.

¹⁸ Tasso di retention = (numero totale di dipendenti ancora impiegati 12 mesi dopo il rientro a lavoro al termine del congedo parentale / numero totale di risorse tornati al lavoro in seguito al congedo parentale nel/i precedente/i periodo/i di rendicontazione) x 100.

Welfare e benessere delle cherries

A supporto delle *cherries* e delle loro famiglie, abbiamo attivato una **piattaforma di welfare**, mettendo a disposizione un **plafond flessibile** nella scelta delle **prestazioni** e dei **servizi** con **soluzioni personalizzabili** e in linea con i **nostri valori aziendali**. Il nostro obiettivo è quello di **dimostrare attenzione** e rispondere alle **esigenze** dei **nostri collaboratori** attraverso un **sistema di reward potenziato**.

Attualmente, tra i **benefit** previsti dal nostro **welfare aziendale**, offriamo **l'assicurazione vita e invalidità permanente**, **l'assicurazione infortuni** (professionali ed extra-professionali), **l'assistenza sanitaria** per tutto il nucleo familiare, un piano di **Flexible Benefits**, **buoni pasto**, un **fondo di previdenza complementare** e **condizioni agevolate** sui **rapporti bancari**.

Nel 2023 abbiamo ampliato la gamma dei **fornitori** presenti nel nostro piano di **flexible benefit**, includendo partner come **MSC Crociere**, **Unobravo** per terapia psicologica online, **Parentsmile** per il supporto alla genitorialità e il benessere psico-fisico della famiglia e **Family + Happy** per trovare babysitter certificate e supporto last-minute nell'organizzazione familiare.

In Cherry Bank crediamo **nell'elasticità** del lavoro, sostenendo politiche di **smart working** e offrendo **flessibilità di un'ora** per l'orario di ingresso e di uscita. Infatti, l'azienda intende promuovere il **lavoro agile** per favorire un equilibrio tra i suoi obiettivi di efficienza e produttività e le esigenze personali e familiari dei lavoratori, aumentando benessere e produttività lavorativa. Inoltre, l'orientamento al risultato e il lavoro per obiettivi permettono di garantire alle nostre *cherries* di organizzare il lavoro in totale flessibilità. L'attività lavorativa prestata in modalità di smart working è regolamentata dalla normativa vigente e dalle linee guida della Banca. La richiesta di svolgere il lavoro in modalità agile avviene su base volontaria e viene successivamente valutata dall'Ufficio Gestione Risorse Umane e dai Responsabili di Area. Nel 2023, il **100%** delle risorse ha avuto accesso allo smart working, dato costante rispetto al precedente anno di rendicontazione. La prestazione lavorativa svolta in **smart working** è oggetto di un **accordo individuale sottoscritto tra l'azienda e il lavoratore**.

9.3 DIVERSITÀ E INCLUSIONE

GRI 3-3

GRI 405-1

GRI 2-7

GRI 405-2

GRI 2-23

GRI 406-1

In Cherry Bank facciamo **dell'inclusione un valore guida** nelle scelte aziendali, con la convinzione che la diversità di **pensiero**, di **visione** e di **attitudine** arricchisca la squadra di **equilibrio** e **unicità**. L'obiettivo è quello di **continuare a creare un ambiente professionale, sociale e culturale** in cui ciascuna risorsa possa identificarsi, garantendo un clima lavorativo inclusivo, equo e non discriminatorio, che rispetti e valorizzi le peculiarità e il potenziale di ogni collaboratore.

Diversità delle cherries

GRI 2-7

GRI 405-1

Al 31 dicembre 2023 i nostri collaboratori ammontano a **315 unità** (+33% rispetto al 2022), di cui il **47% di genere femminile**. La **fascia di età più rappresentata** è quella costituita dalle risorse di età compresa tra i **30 e i 50 anni** (67,3% del totale dei collaboratori).

Composizione del personale	2022	2023
Numero totale di risorse (n.)	237	315
Per genere (%)		
Uomini	53%	53%
Donne	47%	47%
Per fasce di età (%)		
Età inferiore a 30 anni	20%	15,2%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	66%	67,3%
Età superiore ai 50 anni	14%	17,5%

Numero totale di risorse per categoria e genere	2022	2023
		237
Totale dirigenti (n.)	10	20
Uomini (%)	70%	70%
Donne (%)	30%	30%
Totale quadri (n.)	95	134
Uomini (%)	66%	66%
Donne (%)	34%	34%
Totale impiegati (n.)	132	161
Uomini (%)	42%	39%
Donne (%)	58%	61%

Numero totale di risorse per categoria e fasce di età (n.)	2022	2023
		237
Totale dirigenti (n.)	10	20
Età inferiore a 30 anni (%)	0%	5%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni (%)	60%	55%
Età superiore ai 50 anni (%)	40%	40%
Totale quadri (n.)	95	134
Età inferiore a 30 anni (%)	3%	4%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni (%)	68%	63%
Età superiore ai 50 anni (%)	29%	33%
Totale impiegati (n.)	132	161
Età inferiore a 30 anni (%)	33%	26%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni (%)	65%	72%
Età superiore ai 50 anni (%)	3%	2%

La nostra politica sulla diversità, l'equità e l'inclusione

GRI 2-23

Durante il 2023 abbiamo scelto di **intraprendere un percorso** aziendale sui temi riguardanti la **diversità, l'equità e l'inclusione (DE&I)**, nel quadro del quale abbiamo definito **quali valori** guidano il **nostro agire e come questi valori vengono messi in atto** dalle nostre risorse. Questo percorso, la cui costruzione ha coinvolto numerose *cherries*, ha portato alla **definizione di una politica di DE&I**, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 04/12/2023.

In Cherry Bank consideriamo la diversità, l'equità e l'inclusione non solo come valori fondamentali, ma come **pilastri essenziali** della nostra **cultura aziendale e operatività**. La **nostra visione** olistica della diversità **supera le declinazioni di genere, età, disabilità, etnia e ogni diversità**, in modo da valorizzare **l'unicità di ogni membro del nostro team**. Ci impegniamo a costruire un ambiente lavorativo equo, dove ogni voce può essere ascoltata e ogni contributo è cruciale per il raggiungimento degli obiettivi comuni. La nostra **strategia** si fonda sul **rispetto e sull'ascolto**, con l'intento di **avanzare** verso un **futuro** in cui ogni **individuo** possa trovare la **propria collocazione ed espressione all'interno della nostra Banca**. Intendiamo continuare a promuovere una **cultura di apertura e di scambio reciproco**, che rappresenti un punto di partenza per l'innovazione e la crescita personale.

Il **nostro approccio in materia di DE&I** si fonda su **cinque pilastri portanti**, che sono il fulcro della **nostra cultura aziendale** e orientano le nostre **azioni e comportamenti come cherries** e come parte della **comunità** in cui operiamo e viviamo:

1. LEADERSHIP ETICA

La leadership etica di Cherry Bank è il fondamento su cui si costruisce la diversità, equità e inclusione, con il nostro management che imposta l'esempio trasmettendo questi valori a tutta la popolazione aziendale.

2. ASCOLTO ORGANIZZATIVO

In Cherry Bank enfatizziamo l'importanza dell'ascolto delle risorse, promuovendo uno spazio di condivisione egualitario e la valorizzazione di tutte le *cherries*. Iniziative come il *Feedback Day* rafforzano lo spirito di squadra e contribuiscono a un ambiente lavorativo inclusivo e sensibile ai cambiamenti sociali.

INFO

Per maggiori informazioni si rimanda alla politica DE&I pubblicata sul nostro sito: <https://www.cherrybank.it/corporate-governance/etica/>

Progetti di diversità, equità & inclusione nel 2023

GRI 405-1

3. CURIOSITÀ

La curiosità è un'attitudine internalizzata in Cherry Bank, che stimola l'apertura al cambiamento e il coraggio di sfidare lo status quo. Crediamo che queste siano le precondizioni per creare un ambiente fertile per la crescita e il miglioramento.

4. DIFFUSIONE COSTANTE DELLA CULTURA DE&I

Il quarto pilastro riguarda la disseminazione continua dei valori DE&I, a partire dal management e permeando tutta l'organizzazione. Comunicare l'importanza della DE&I e fornire esempi pratici amplifica questi concetti, influenzando positivamente tutti gli stakeholder della Banca.

5. PARI OPPORTUNITÀ

Cherry Bank sostiene la pari opportunità in tutti gli aspetti del lavoro, dal reclutamento all'avanzamento di carriera. La diversità è vista come un valore aggiunto, non come un ostacolo, con l'obiettivo di rappresentare la varietà di talenti a tutti i livelli aziendali, assicurando che la DE&I sia sostenibile nel tempo.

Nel corso del 2023 abbiamo avviato e proseguito dei progetti volti a confermare il nostro impegno nel creare un **ambiente di lavoro inclusivo e attento a garantire pari opportunità ed equità**:

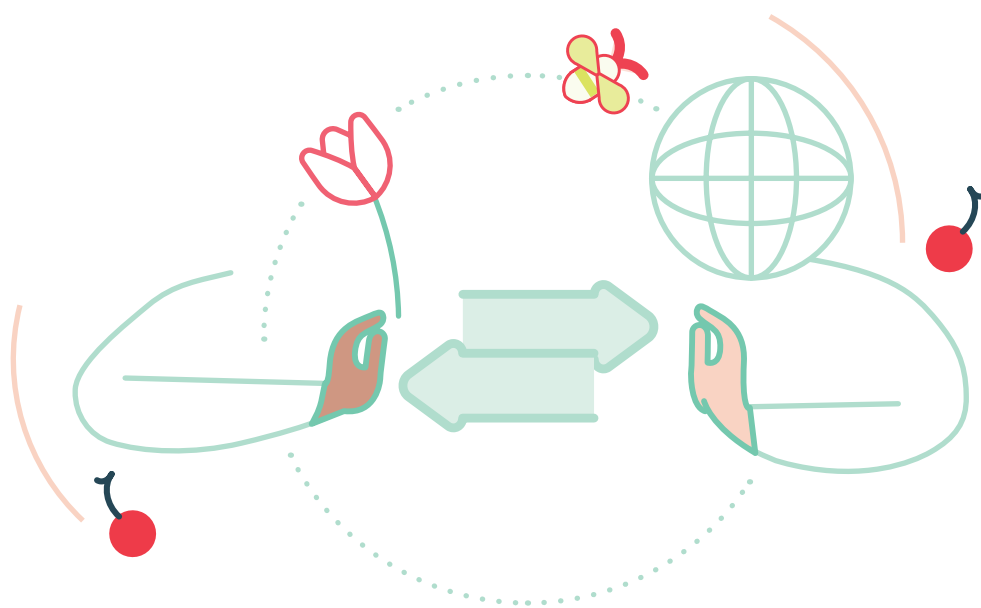
- Nel contesto della **rubrica cHERry**, nata nel 2022 per dare voce a tutte le *cherries*, abbiamo intrapreso una **serie di iniziative volte a promuovere un ambiente inclusivo** basato su **pari opportunità di ruolo e di trattamento**. Attraverso interviste, editoriali e video, le *cherries* raccontano il loro approccio e la loro visione rispetto alle sfide quotidiane inerenti alla riduzione delle disuguaglianze e alla parità di genere;
- Nel 2023 abbiamo aderito al **Protocollo d'Intesa tra la Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità e il Presidente dell'Associazione Bancaria Italiana per la prevenzione e il contrasto della violenza contro le donne e della violenza domestica**; il protocollo è stato sottoscritto durante il mese di ottobre 2023 ed è finalizzato a **prevenire e contrastare il fenomeno della violenza** contro le **donne** nonché a **favorire iniziative di formazione e informazione** sugli **strumenti pubblici e privati disponibili** per sostenere l'**inclusione finanziaria** e il superamento delle **differenze di genere**;

- Anche per il 2023 è stata confermata l'adesione alla "**Carta delle donne**" promossa da **ABI**, la quale si pone l'obiettivo di valorizzare la **parità di trattamento** e di **opportunità** tra i **generi** nel **settore bancario** e **all'interno delle organizzazioni aziendali**. Ci impegniamo a **valorizzare le politiche aziendali** secondo i **principi della Carta**, tra cui si annoverano la promozione di un **ambiente di lavoro inclusivo e aperto alle diversità**, il rafforzamento delle **modalità di selezione** e di **sviluppo delle risorse umane**, la diffusione di una **piena ed effettiva partecipazione femminile ad ogni livello aziendale**, nonché la promozione di un'**effettiva parità di genere anche al di fuori della Banca**;
- A febbraio 2023 abbiamo aderito a **ValoreD**, un'associazione che promuove l'**equilibrio di genere** e una **cultura inclusiva** per la **crescita delle aziende** e del **Paese**. In collaborazione con Valore D, sono stati messi a disposizione delle **nostre cherries diversi corsi** e **programmi formativi** per sviluppare la **consapevolezza degli stereotipi** e **abilità inclusive**;
- Per favorire un **ambiente più inclusivo** e promuovere il **benessere** di tutte le risorse, abbiamo installato dispenser di **assorbenti ecologici** e **ipoallergenici** nelle **toilettes dei nostri uffici e filiali**. Questi prodotti, privi di coloranti e profumi, sono **forniti da Queesy** e messi a disposizione gratuitamente per **tutte le donne impiegate**, che rappresentano attualmente il **48% del nostro personale**;
- Al fine di consolidare e rafforzare la cultura legata alla diversità e all'inclusione delle persone della Banca, nel corso degli anni vogliamo prendere parte a **workshop, incontri, convegni divulgativi** o **formativi** su queste importanti tematiche per apprendere e approfondire best practice e strategie di DE&I da poter replicare nell'organizzazione e nella gestione della Banca e soprattutto per dar modo a tutti noi di contribuire al miglioramento della nostra Human Bank. Per questo abbiamo scelto di sostenere la **quarta edizione della 4 WEEKS 4 INCLUSION (#4W4I) 2023**, la più grande **maratona digitale dedicata alla diversità e all'inclusione** organizzata da TIM con il supporto di più di 500 aziende partner tra i brand nazionali e internazionali più famosi che si sono alternate in una staffetta di eventi dedicati alla valorizzazione delle diversità e all'inclusione.

Per **quattro settimane** la maratona ha costruito un racconto corale partendo dalle **storie aziendali** e **superando le pareti dei nostri uffici**, per guardare a ognuna delle nostre esperienze e confrontarci su come agire l'inclusione. Abbiamo **ascoltato** e **contribuito a testimoniare come la diversità, se riconosciuta, accolta e valorizzata**, può diventare un **fattore strategico per il business** e un **valore per tutte le persone**.

Nel 2023 la tematica su cui si è concentrata maggiormente la #4W4I è quella del **corpo**, più precisamente **«Corpi non conformi»**, il diritto di **ogni corpo alla unicità**. Nel concreto, abbiamo ideato un format: **“Cherry Break – Una Pausa Inclusiva”**. Un momento di **confronto** e **condivisione** a più voci sulle **tematiche DE&I** in relazione all'argomento **“corpi non conformi”**. Un'attrice, comica e attivista ha moderato un incontro conviviale di un gruppo di cherries che hanno deciso di metterci la faccia e portare il proprio punto di vista sul tema.

Infine, in occasione della **Settimana dei diritti delle persone con disabilità** e della **Giornata Mondiale del Diabete** abbiamo riservato uno spazio a **due storie personali**, nel tentativo di comprendere come tematiche quali la **disabilità** e il **diabete** vengano affrontate nella quotidianità. Per ulteriori informazioni sull'iniziativa si rimanda al capitolo 11.1 “Sviluppo sociale e culturale del territorio”.



Gender pay gap

GRI 405-2

In Cherry Bank siamo impegnati a contrastare il *gender pay gap* al fine di raggiungere una **completa equità di genere**. Nel 2023, il gap **relativo ai dirigenti** e agli **impiegati** è in **progressiva riduzione**, mentre si rilevano valori **sostanzialmente stabili** relativamente agli stipendi e alle remunerazioni dei **quadri**.

Rapporto tra lo stipendio base delle donne rispetto a quello degli uomini per categoria professionale ¹⁹	2022	2023
Rapporto tra lo stipendio base delle donne rispetto a quello degli uomini per categoria (%)		
Dirigenti	80%	88,35%
Quadri	88%	87,09%
Impiegati	94%	95,45%

Rapporto tra la remunerazione delle donne rispetto a quella degli uomini per categoria professionale ²⁰	2022	2023
Rapporto tra la retribuzione delle donne rispetto a quella degli uomini per categoria (%)		
Dirigenti	80%	88,35%
Quadri	89%	87,18%
Impiegati	93%	95,29%

NOTE

¹⁹ Per calcolare lo **stipendio base** è stata presa in considerazione la retribuzione annua lorda, compresa di eventuali Ad. Personam Assorbibili o non assorbibili, escludendo gli scatti di anzianità e il concorso spese tranviarie. È stata quindi calcolata la media della retribuzione delle donne e degli uomini per ciascuna categoria di impiego.

²⁰ Per calcolare la **remunerazione** è stata presa in considerazione la retribuzione annua lorda, compresa di eventuali Ad. Personam Assorbibili o non assorbibili, includendo gli scatti di anzianità, il concorso spese tranviarie e tutta la retribuzione variabile (straordinari, premi di risultato, una tantum). È stata quindi calcolata la media della remunerazione delle donne e degli uomini per ciascuna categoria di impiego.

Accessibilità digitale per tutti

cherrybank.it: un sito internet accessibile e inclusivo

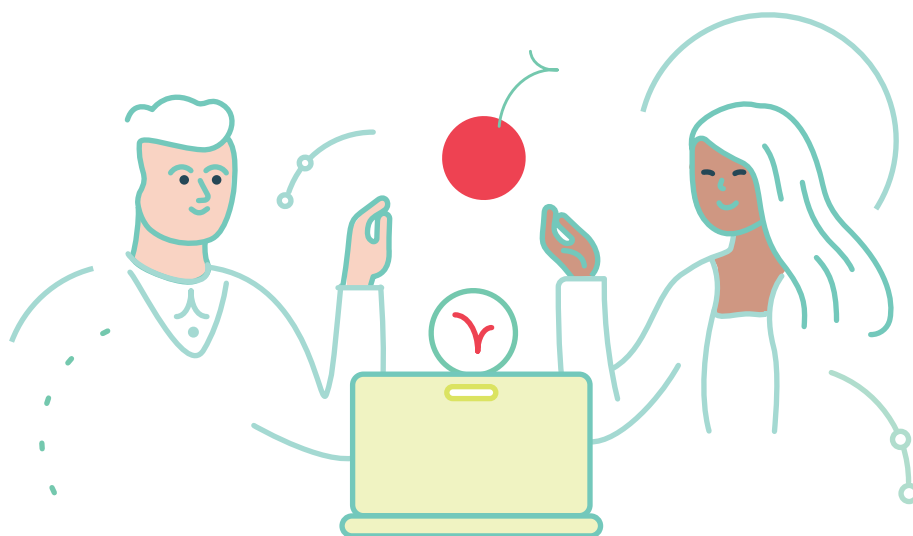
Grazie alla collaborazione con **AccessiWay** e all'utilizzo dell'intelligenza artificiale abbiamo reso il nostro **sito web accessibile** a persone con **disabilità fisiche e cognitive**, consapevoli che una piattaforma accessibile assicura a tutti l'opportunità di fruire dei contenuti e dei servizi erogati online.

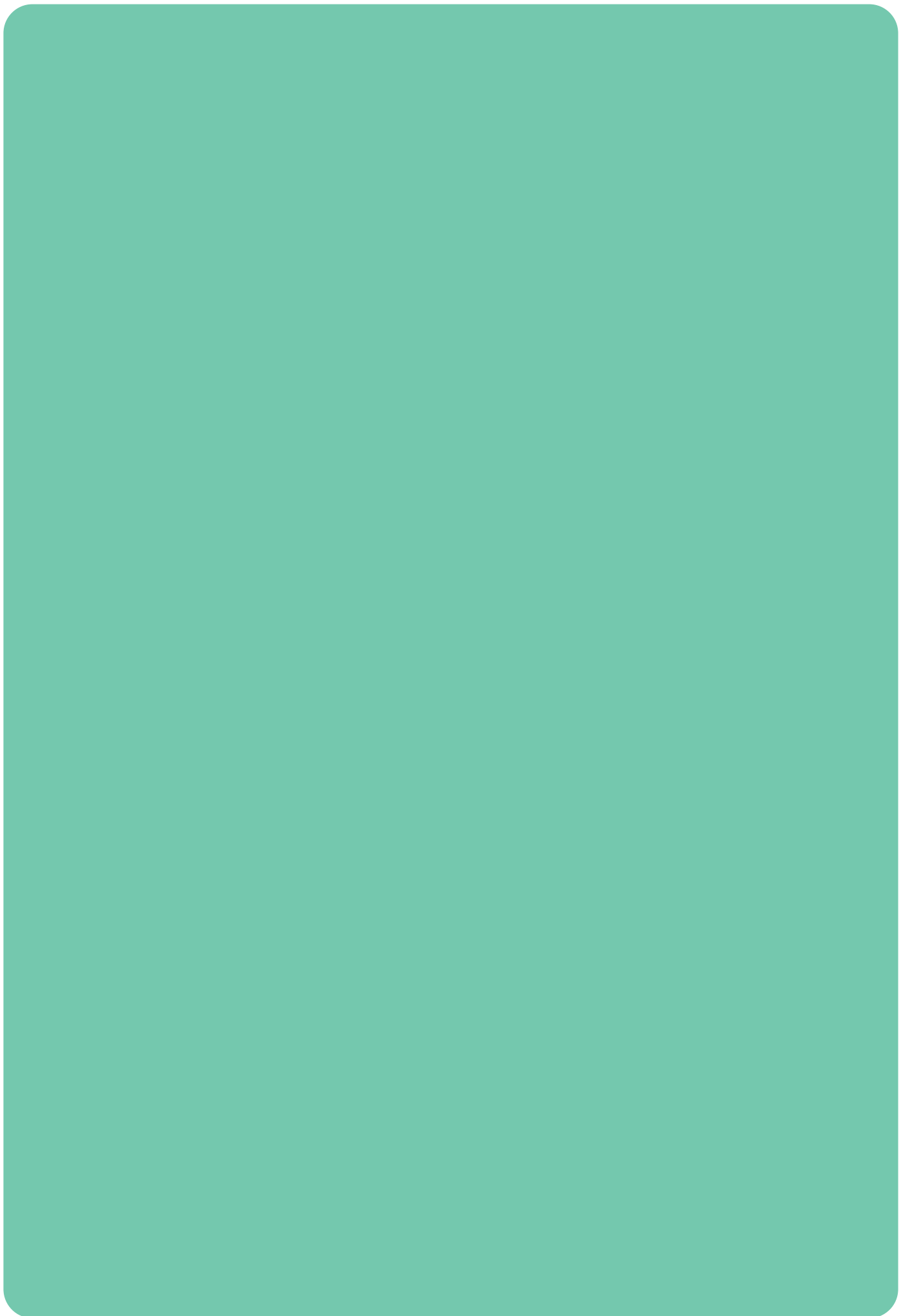
Le **funzionalità integrate** riguardano l'**interfaccia del sito web**, pensata per consentire la **fruibilità** dei **contenuti** da parte degli **utenti** con **deficit di tipo sensoriale, fisico-motorio o neurologico-cognitivo**. Queste funzionalità del nostro sito sono identificabili grazie ad un'icona posizionata in basso a sinistra dello schermo ed è fruibile sia da desktop, sia da mobile. Dal menù a tendina sono disponibili diverse opzioni che permettono di attivare in automatico le modifiche desiderate.

Discriminazione zero

Come sottolineato nella nostra politica DE&I, in Cherry Bank ci impegniamo a salvaguardare un clima di **uguaglianza sostanziale** e **privo di discriminazioni** tra le risorse dell'organizzazione. Anche grazie a questo impegno, nel **corso del 2023 non sono stati segnalati episodi di discriminazione sul luogo di lavoro**.

GRI 406-1







CHERRY CORE

10

CHERRY CORE

In **Cherry Bank** ci impegniamo a condurre le nostre **attività di business** in modo etico e sostenibile, valorizzando la **collaborazione** come elemento essenziale per **creare valore** per tutti i **soggetti interessati** con cui interagiamo mediante i nostri **prodotti** e **servizi**.

Highlights (dati al 31/12/2023)

99
(su 100)

Punteggio delle **rilevazioni della qualità del servizio NPL** associate alle "welcome call"²¹

83%

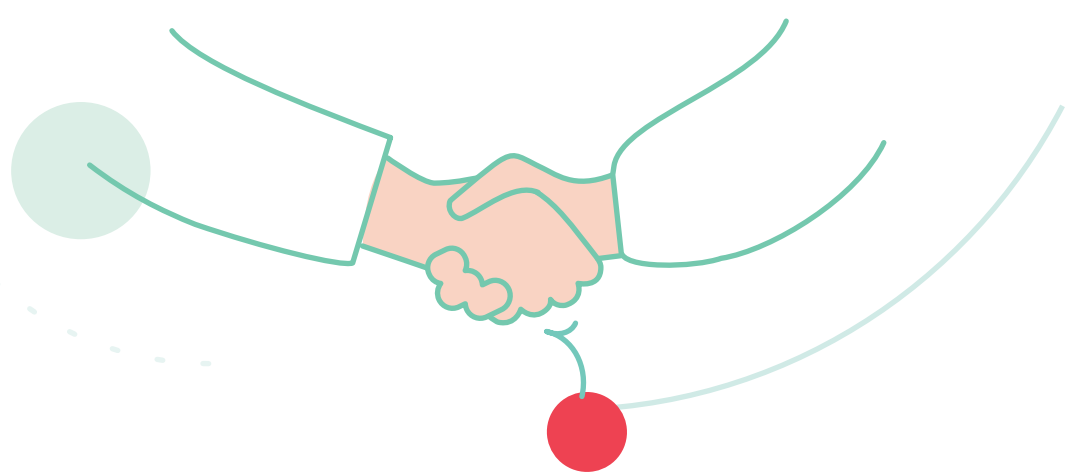
% di clientela che ha **acquistato prodotti digital online** sul totale dei clienti di Cherry Bank

328,5

Ore di formazione in materia di **sicurezza informatica** e sulla **tutela della privacy**

100%

% **delle cherries** alle quali sono state **comunicate le politiche** e le **procedure anticorruzione** adottate



NOTE

²¹ Il punteggio (99/100) fa riferimento alla media delle valutazioni delle "welcome call" effettuate nel 2023, pari a 259 chiamate in ambito NPL; di conseguenza, è possibile registrare un grado di soddisfazione completo da parte delle controparti interrogate.

	Principali risultati	Principali obiettivi futuri
DIGITALIZZAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> ○ Prosecuzione nel percorso di digitalizzazione documentale dei materiali della sede e delle filiali, attraverso l'estensione dell'utilizzo della firma elettronica su contratti e modulistica e l'adozione di processi di archiviazione snelli ed efficienti 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Potenziamento della piattaforma di e-learning al fine di espandere gli ambiti formativi coperti
SOSTEGNO ALL'IMPRENDITORIA ED EDUCAZIONE FINANZIARIA	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sostegno ai clienti colpiti dai danni da maltempo in Veneto: plafond di 10 milioni di euro ○ Realizzazione di un progetto formativo nelle scuole secondarie in collaborazione con FEduF (Fondazione per l'educazione finanziaria e al risparmio) che verte su temi di sostenibilità, economia civile e pagamenti digitali 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Implementazione di nuovi progetti di educazione finanziaria focalizzati su tematiche quali la digitalizzazione, la prevenzione dalle frodi, l'empowerment finanziario femminile e l'inclusione finanziaria. Una parte degli eventi verranno organizzati in Emilia Romagna, area geografica in cui si trovano le filiali di ex Banca Valconca
BUSINESS RESPONSABILE	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sviluppo di un portale informatizzato per le segnalazioni (<i>whistleblowing</i>) ○ Aggiornamento del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Estensione dei criteri ESG per la remunerazione di tutte le cheries destinatarie di MBO
SICUREZZA INFORMATICA E TUTELA DELLA PRIVACY	<ul style="list-style-type: none"> ○ Elaborazione di un piano strategico e pluriennale per la cybersecurity 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Implementazione di ulteriori interventi, di tipo tecnico e organizzativo, al fine di accrescere ulteriormente il livello di consapevolezza e sicurezza della Banca

10.1 BUSINESS RESPONSABILE

GRI 3-3

GRI 2-16

GRI 205-2

GRI 205-3

In Cherry Bank, integriamo **questioni socio-ambientali** nelle nostre **strategie di business**, stabilendo obiettivi di sviluppo sostenibile e promuovendo la **misurazione degli impatti delle nostre attività**²². Inoltre, ci impegniamo a stabilire **regole** per garantire **l'integrità** della nostra condotta nello svolgimento delle attività e nel rapporto con i diversi stakeholder.

Il nostro **Codice Etico**, elaborato e approvato dal Consiglio di Amministrazione il **5 agosto 2022** e aggiornato il **18 dicembre 2023**, rappresenta lo strumento di base per stabilire i **principi di condotta** e definire gli **standard** per un business responsabile. Il Codice Etico enuncia tra i **principi generali** i tre **pilastrini chiave** del nostro DNA:

- **semplicità**: siamo semplici e diretti. Il nostro approccio lavorativo è basato sulla cura e sul rispetto verso clienti e partner. Per questo, privilegiamo l'ascolto e il dialogo come strumenti per migliorare costantemente le relazioni con tutti i nostri interlocutori;
- **trasparenza**: è il fondamento delle nostre azioni, della nostra comunicazione e dei nostri contratti. Ci impegniamo a perseguire i nostri obiettivi con onestà, correttezza e responsabilità, rispettando appieno le regole e l'etica professionale;
- **velocità**: grazie ai nostri tempi di reazione agili, siamo in grado di proporre prodotti competitivi e di metterli sul mercato in tempi rapidi. Per noi la tecnologia è un mezzo per offrire un servizio sempre più efficiente e trasparente, basato su dati, abitudini ed esigenze dei clienti.

Nel nostro approccio al business, miriamo a creare un circolo virtuoso nelle relazioni con tutti gli **stakeholder** del nostro Istituto, rafforzando il legame tra le parti e generando così valore per la Banca. Il Codice Etico costituisce quindi il fondamento del nostro impegno per sviluppare un **business responsabile** da ogni prospettiva, includendo anche uno specifico paragrafo (par. 3.8) dedicato **all'impegno di Cherry Bank per la tutela dell'ambiente**.

NOTE

²² Per maggiori informazioni sulla valutazione dei principali impatti ambientali e sociali che il nostro business genera si rimanda al capitolo 8 "L'analisi di materialità".

Prevenzione della corruzione

Il nostro impegno per **contrastare la corruzione** e garantire i più alti standard nei processi di **controllo e sorveglianza** delle attività rilevanti è testimoniato dal **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** previsto dal D.Lgs. 231/2001 e approvato dal Consiglio di Amministrazione il **5 agosto 2022** e **aggiornato il 18 dicembre 2023**, recependo le evoluzioni del contesto normativo ed operativo in cui operiamo.

In tale contesto, vengono dettagliati i **compiti** dell'**Organismo di Vigilanza**, il quale, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 svolge un ruolo di sorveglianza del rispetto del Modello, analizzando eventuali segnalazioni anonime, effettuando verifiche periodiche sulle attività sensibili, aggiornando periodicamente le attività sensibili, relazionando su base continuativa al Consiglio di Amministrazione rispetto alle proprie attività e diffondendo la conoscenza rispetto al Modello. L'attività dell'Organismo di Vigilanza rappresenta, quindi, un **presidio** fondamentale per garantire che la nostra condotta come Cherry Bank sia conforme ai più elevati **standard etici** e di **integrità**.

Al fine di rafforzare la cultura legata all'**anticorruzione**, in Cherry Bank svolgiamo attività di **sensibilizzazione** a tutti i livelli dell'organizzazione, partendo dai membri del Consiglio di Amministrazione per arrivare a coinvolgere tutte le *cherries* attraverso la **comunicazione** delle nostre **politiche e procedure anticorruzione**. In particolare, nel corso del 2023, a **tutti i membri del Consiglio di Amministrazione**, del **Collegio Sindacale** e a **tutte le cherries** sono state **comunicate** le **politiche** e le **procedure anticorruzione dell'organizzazione** adottate in **corso d'anno**.

Comunicazione delle politiche e procedure anticorruzione	2022	2023
Percentuale di membri del CdA a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione dell'organizzazione	100%	100%
Numero totale di membri del consiglio di amministrazione a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione dell'organizzazione	9	8
Percentuale di dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione dell'organizzazione	100%	100%
Numero totale di dipendenti	237	315
Numero totale di dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione dell'organizzazione, di cui:	237	315
• Impiegati	132	161
• Quadri	95	134
• Dirigenti	10	20

SEGUE

Comunicazione delle politiche e procedure anticorruzione	2022	2023
Percentuale di partner commerciali (mediatori creditizi e società di recupero credito) a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione dell'organizzazione	100%	100%
Numero totale di partner commerciali	23	29
Numero totale di partner commerciali a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione dell'organizzazione, di cui:	23	29
• Mediatori creditizi	3	3
• Società di recupero del credito	20	26

Nel corso del **2023** sono stati erogati **6 corsi di formazione in materia di anticorruzione, antiriciclaggio e AML** per un totale di **16 ore** a risorsa e sono state formate **complessivamente 253 cherries**. È stato inoltre erogato un percorso di formazione specialistico **AML expert per un totale di circa 60 ore di formazione**.

A **gennaio 2023** è stato attivato il **percorso formativo in materia di Responsabilità amministrativa degli enti**, come previsto dal **D.Lgs. 231/01**. Il percorso si propone di fornire le **basi teorico pratiche per comprendere** le tematiche di rilevanza penale nella **gestione delle persone giuridiche**, delle **società** e delle **associazioni** contenute nel D. Lgs. 231/01, e una parte del corso è dedicata ad un focus su **specifici reati vicini all'operatività bancaria**. Il corso della **durata di 2 ore**, al 31.12.2023, è stato completato da **253 risorse** pari al **86% della popolazione coinvolta**.

Inoltre, **nel corso del 2023, non sono stati accertati episodi di corruzione; né episodi di corruzione accertati per i quali le risorse della Banca sono state licenziate** o sono state **oggetto di provvedimenti disciplinari per corruzione, né episodi di corruzione accertati per cui i contratti con i partner commerciali sono stati risolti o non sono stati rinnovati a causa di violazioni legate alla corruzione**.

Gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)

Nell'ambito del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**, è prevista la possibilità di segnalare eventuali condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo stesso, oltre a eventuali comportamenti contrari – o presunti tali – al Codice Etico, alla normativa interna o ad altre norme e regolamenti.

Inoltre, a seguito dell'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2023, dell'**aggiornamento del Regolamento Whistleblowing**, i destinatari possono altresì segnalare tutte le ulteriori fattispecie previste dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24²³.

Le segnalazioni possono essere recapitate da **soggetti esterni** o dalle **risorse** della Banca tramite l'apposita piattaforma - al Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione o alla "Funzione riserva". Si evidenzia che nel corso del 2023 non abbiamo ricevuto **alcuna segnalazione tramite il sistema di whistleblowing**.

Secondo quanto previsto dal Regolamento Whistleblowing, il **Responsabile dei sistemi interni** è il soggetto preposto alla **ricezione** e all'**esame delle segnalazioni**, ed è tenuto a trasmettere all'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni ricevute che possano potenzialmente assumere una rilevanza in ambito 231/01. L'Organismo di Vigilanza – dopo aver valutato le segnalazioni – si attiva ove necessario per le **attività di indagine**.

Le **attività di indagine** sono eseguite in modo da **garantire i segnalanti** contro ogni forma di **ritorsione, discriminazione o penalizzazione**. Eventuali azioni di ritorsione nei confronti dei segnalanti sono sanzionate coerentemente alle previsioni del Modello, del Regolamento Whistleblowing e del Codice Disciplinare adottato dalla Banca.

NOTE

²³ Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Politiche di remunerazione

In Cherry Bank, stiamo evolvendo le nostre **politiche di remunerazione** includendo anche **criteri ESG** nei meccanismi di definizione della remunerazione dell'**Amministratore Delegato** e del nostro **Management**, tramite l'implementazione di **progetti di sostenibilità**. Nel 2023, abbiamo inserito nella Politica di remunerazione, per ciascun PPR²⁴, un **obiettivo legato all'equità di genere all'interno delle strutture organizzative**.

Tra gli obiettivi per il futuro che ci poniamo, rientra l'estensione dei **criteri ESG** per la **remunerazione** di tutte le nostre **cheries** destinatarie di MBO, in modo da diffondere la **cultura della sostenibilità** e tradurla concretamente in progetti e processi operativi nella nostra organizzazione.



NOTE

²⁴ Le "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche" emanate dalla Banca d'Italia prevedono l'obbligo di individuare le categorie del personale più rilevante (PPR), ovvero quei soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

10.2 DIGITALIZZAZIONE

GRI 3-3

Consapevoli dell'importanza della **dimensione informatica** come **prerequisito fondamentale per lo sviluppo organizzativo** di una banca moderna, in Cherry Bank abbiamo scelto fin dalla nostra nascita di investire nell'implementazione di **strumenti tecnologici innovativi e sicuri**. Operiamo attraverso **un'architettura informatica solida e aperta**, che integra il **core banking** dei processi bancari con **soluzioni verticali specialistiche** che servono i diversi business in cui la Banca opera e su cui riteniamo strategico adottare **soluzioni di mercato personalizzate** per rispondere alle specifiche esigenze della Banca (es. segmento NPL, ecobonus, credito commerciale). Questo percorso di implementazione di soluzioni e strumenti IT è fondamentale per:

- rispondere ai bisogni della clientela e accogliere nuovi clienti;
- perseguire l'obiettivo strategico di posizionarsi in breve tempo come un operatore bancario in grado di offrire soluzioni innovative a tutto il Paese;
- garantire sempre la massima sicurezza delle transazioni e delle applicazioni online erogate alla clientela digitale.

Digital Bank

Con la nascita di Cherry Bank, a febbraio 2022, abbiamo lanciato i servizi digitali della **Digital Bank**, offrendo ai nostri clienti la possibilità di **aprire online il conto corrente, il conto deposito** e di richiedere una **carta di pagamento**. Attualmente, la vendita di prodotti in modalità digitale è disponibile solo per i clienti *prospect retail*, mentre non è attiva per le aziende e per i clienti con servizio multicanale venduto in filiale. Per questo, nel 2023 l'**83% della totalità dei nostri clienti²⁵ (+41% rispetto al 2022)** ha acquistato un prodotto digitale online.

Il nostro processo di **onboarding digitale** è completamente **paperless**, pertanto tutto il set contrattuale viene firmato digitalmente. Le credenziali di accesso vengono trasmesse telematicamente tramite e-mail e sms ai recapiti certificati dei clienti, mentre per l'autorizzazione delle dispositivi viene utilizzato un *mobile token* installato direttamente sull'applicazione Cherry Bank.

NOTE

²⁵ Al momento, l'83 % è rappresentato dalla clientela *prospect retail*.

Nell'ambito **Cherry Credit**, abbiamo sviluppato **Photos**, un'app dedicata a coloro che fruiscono del servizio **Ecobonus Edilizia**, la quale permette di scattare le foto geolocalizzate e di inviarle direttamente alla Banca.

La maggior parte delle **comunicazioni alla clientela** sono state digitalizzate, come nel caso degli estratti conto online, e vengono veicolate attraverso **l'area riservata al cliente**.

Abbiamo introdotto un servizio di **web collaboration** che permette ai clienti di visionare le proprie **raccomandazioni finanziarie** direttamente dalla propria area riservata, desktop e *mobile banking*. Inoltre, è possibile **firmare digitalmente** i relativi contratti, rendendo così l'intero processo di consulenza e vendita finanziaria totalmente *paperless*.

Per ridurre i documenti cartacei resi ai nostri clienti, abbiamo installato un **totem** nelle nostre filiali. Queste postazioni sono costituite da tablet touch che consentono di consultare i **documenti di trasparenza ed altri documenti generali** che devono essere esposti al pubblico. I documenti vengono reperiti direttamente dal nostro *repository*, riducendo così lo spreco di carta e ottimizzando il processo di aggiornamento della documentazione. Per quanto riguarda la gestione dei contratti per i prodotti venduti in filiale, nel 2023 abbiamo continuato ad incrementare l'utilizzo della **FEA** (firma elettronica avanzata), rendendo firmabili digitalmente tramite **tavoletta Wacom** i principali contratti riducendo considerevolmente la necessità di stampare moduli e contratti su carta. Per **efficientare e migliorare la gestione della postazione di lavoro** nel fuori sede abbiamo avviato una **fase pilota di nuovi pc portatili touch destinati ai gestori**, affinché la FEA possa essere recepita direttamente dallo schermo del gestore senza la necessità di affiancare anche la tavoletta Wacom.

Per sostenere questo processo, anche nel corso del 2023 abbiamo proseguito la **graduale digitalizzazione dei contratti cartacei pregressi**, al fine di renderli disponibili nell'area digitale riservata al cliente e di archiviare i documenti fisici nei nostri in magazzini centrali.

Digital cherries

Anche nel corso del 2023, abbiamo realizzato un **importante investimento** in termini di **assunzioni** nell'area Information and Communication Technology (**ICT**), al fine di potenziare la gestione e l'implementazione dei sistemi informatici nella Banca.

Tutte le nostre cherries sono dotate di **pc portatile e smartphone aziendale** al fine di garantire una postazione di lavoro flessibile e dinamica. Questo ci consente di supportare l'uso dello **smart working** (fino a due giorni a settimana con possibilità di deroga in accordo con Responsabile Risorse Umane); crediamo, infatti, che il lavoro da remoto possa favorire un adeguato **equilibrio tra le esigenze personali e familiari** e gli **obiettivi di efficienza della Banca**. Per ulteriori informazioni riguardanti le forme di lavoro flessibile previste, si rimanda al capitolo "Cherries" ("Salute, sicurezza e benessere delle risorse").

Abbiamo esteso la copertura delle **reti Wi-Fi** a tutte le aree aziendali e abbiamo implementato una rete virtuale privata (**VPN**) per consentire connessioni remote. Gli uffici sono suddivisi per macroarea funzionale, ma viene adottata la modalità "**hot desking**" ottimizzando gli spazi lavorativi in funzione delle presenze, ma soprattutto promuovendo gli **interscambi** fra risorse e funzioni aziendali. Il **sistema di intranet**, introdotto nel corso del 2022, continua ad esprimere la sua efficacia ed utilità, con l'obiettivo principale di fornire un punto centrale per tutte le comunicazioni, eventi, normative interne, news, *corporate identity*, modulistica e documentazione aziendale.

Per la **prenotazione delle postazioni di lavoro**, abbiamo implementato un'applicazione disponibile sia dalla intranet aziendale, sia attraverso gli smartphone delle *cherries*. L'app consente di prenotare *desk*, *parking*, suddividere e riorganizzare i gruppi di lavoro e gli spazi, prenotare postazioni per ospiti, nonché gestire eventuali consegne da *delivery*.

Infine, stiamo potenziando l'utilizzo della **piattaforma di e-learning** al fine di espandere gli ambiti formativi coperti, con l'obiettivo di migliorare le competenze delle nostre *cherries*.

10.3 SICUREZZA INFORMATICA E TUTELA DELLA PRIVACY

GRI 3-3

GRI 418-1

In Cherry Bank riteniamo che la **protezione dei dati personali** sia un elemento strategico e un **principio inderogabile** per il nostro business, in quanto elemento cruciale per rafforzare la fiducia e il senso di sicurezza dei clienti. In un contesto in cui i servizi sono sempre più informatizzati e gli attacchi informatici sono in aumento, la sicurezza informatica sta diventando un tema sempre più sensibile dal punto di vista normativo. Pertanto, vogliamo garantire un **utilizzo responsabile dei dati dei nostri clienti** e delle **nostre cherries**, in piena conformità con le **normative** previste dal contesto regolamentare e dagli standard di sicurezza più recenti ed evoluti. A tal fine, abbiamo predisposto numerosi **documenti e politiche di riferimento** per i processi di **data management** e di **cybersecurity**, nonché per la **gestione degli incidenti di sicurezza informatica**:

- politica di sicurezza informatica;
- politica sulla Gestione degli incidenti informatici;
- politica sulla Gestione dei Cambiamenti;
- politica di Continuità Operativa;
- piano di Continuità Operativa.

Le **responsabilità in materia di tutela della privacy** e **sicurezza informatica** sono così allocate all'interno della nostra organizzazione:

Unità organizzativa ICT	Privacy & Data Protection	Responsabile della protezione dei dati
<p>Presidia nel continuo la sicurezza informatica e partecipa alla valutazione del rischio informatico. Risiede all'interno della più vasta area organizzativa Organizzazione, ICT e HR, a riporto all'Organo con Funzione di Gestione. Nel corso del 2023 è stato rafforzato il presidio organizzativo deputato alla gestione della Sicurezza delle informazioni, attraverso la costituzione di una specifica unità organizzativa. Tale presidio vedrà, anche nel corso del 2024, un ulteriore rafforzamento.</p>	<p>La Funzione presidia le tematiche e gli adempimenti connessi al rispetto degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. La funzione Privacy & Data Protection è collocata all'interno della più vasta area organizzativa Affari Legali e Societari, in staff al Responsabile.</p>	<p>Abbiamo nominato un Data Protection Officer (DPO) interno che svolge i compiti di cui all'art. 39 del Regolamento (UE) 2016/679.</p>

Con l'intento di rendere sempre più concreto e strutturale il nostro impegno, abbiamo previsto dei **percorsi formativi** per diffondere una **cultura legata alla sicurezza informatica** e al **trattamento dei dati personali**, con lo scopo di aumentare la consapevolezza riguardo ai rischi e alle potenziali minacce in materia. Nello specifico, durante il 2023 sono state erogate **160,5 ore di formazione in materia di sicurezza informatica** a cui hanno partecipato **321 cherries**. La formazione ha ricompreso:

- il **corso denominato “Escape from Cyber Palace”** rientrante nel più ampio ambito della formazione obbligatoria, e pensato e strutturato come un gioco di ruolo nel quale ciascuna *cherry* doveva entrare nel Cyber Palace di Cherry Bank, risolvere enigmi correlati a diversi ambiti di attacco di *Phishing*, ed uscire nel più breve tempo possibile. Lo scopo formativo è volto ad accrescere la consapevolezza del personale circa le diverse tecniche di attacco e a contrastarle grazie alle competenze maturate in sicurezza informatica;
- La campagna di simulazione di *phishing* e *vishing*, volta a **valutare le risposte e il comportamento del personale di Cherry Bank** agli attacchi di ingegneria sociale. Il ***phishing*** è un tipo di attacco di ingegneria sociale che **mira a raccogliere i dati** degli utenti utilizzando un'e-mail, un messaggio istantaneo o un messaggio di testo. In tale contesto la formazione è consistita nel rafforzamento della consapevolezza degli utenti circa scenari di attacco diffusi e di potenziale quotidiano accadimento ed interazione.

Nello stesso anno, la funzione di Privacy & Data protection ha erogato **168 ore di formazione riguardanti la tutela della privacy** per **84 delle nostre cherries**. Il corso ha coperto alcuni temi centrali della normativa in materia di protezione dei dati personali, in particolare del Regolamento (UE) 2016/679 (General Data Protection Regulation - **GDPR**) e verrà riproposto - con degli approfondimenti mirati - anche per il 2024.

Misure di sicurezza informatica

Per rispondere adeguatamente alle sfide del contesto IT in cui ci interfacciamo, nel 2023 abbiamo sviluppato un **piano strategico e pluriennale** per la **cybersecurity**. Esso è volto a rafforzare la **Cyber Threat Intelligence**, al fine di monitorare nel continuo le minacce esterne di potenziale impatto per gli asset della Banca, a rafforzare il **processo di identificazione e gestione** delle vulnerabilità dei sistemi ICT, nonché a rafforzare ulteriormente i **presidi di network security**.

Nel corso del 2023 è stato consolidato il piano di **adeguamento normativo**, iniziato nel 2022, che ha previsto **l'attuazione di tutte le misure necessarie** al raggiungimento della **compliance alla normativa di settore di recente emanazione**, come, ad esempio, il 40° aggiornamento della Circolare 285 di Banca d'Italia. Nel corso del 2023 abbiamo concluso **l'attività di assessment** e di predisposizione della **roadmap** di adeguamento al **Regolamento Europeo per la Digital Operational Resilience (DORA)**. Le attività di adeguamento individuate a seguito dell'**assessment** vedranno impegnata la **Banca per tutto il 2024**.

Nel corso del 2023, è stata effettuata una nuova **Business Impact Analysis** che ha visto coinvolte trasversalmente le **Business Unit** e le **funzioni di supporto** della Banca e che ha indirizzato la **rimodulazione strategica e operativa** del **framework documentale inerente alla Continuità Operativa**. Ciò ha determinato l'introduzione della **Politica per la Continuità Operativa** e l'aggiornamento del **Piano di Continuità Operativa**.

Inoltre, abbiamo implementato misure di sicurezza mirate a ridurre il **livello di rischio informatico** attraverso il rafforzamento della **complessità delle credenziali** aziendali e l'introduzione della **Multi Factor Authentication** per tutte le **cherries**. Ulteriori attività di miglioramento dei presidi di sicurezza informatica consistono:

- nel rafforzamento delle **misure di network security** ad ulteriore protezione del perimetro tecnologico della Banca;
- **nell'estensione dei test di sicurezza**, attività volta ad individuare eventuali vulnerabilità e porvi rimedio;
- nella **simulazione di campagne di phishing e ransomware** al fine di aumentare la **consapevolezza delle risorse** sui rischi legati a questo tipo di minaccia.

Una guida pratica alla *cybersecurity* firmata Cherry Bank

Abbiamo realizzato una **guida alla Sicurezza Informatica** con l'obiettivo di fornire **consigli pratici** ai nostri **clienti** per prevenire e gestire le principali **minacce informatiche** e per fornire suggerimenti utili a difendersi dai **crimini informatici**. I consigli riguardano, ad esempio, l'utilizzo di password sicure, gli acquisti online, il *phishing*, lo *spamming* e l'utilizzo di dispositivi *mobile*.

Gestione degli incidenti di sicurezza

Il processo di gestione degli **incidenti di sicurezza informatica** assicura una **tempestiva** gestione degli eventi anomali che potrebbero avere **impatti sugli asset** e sui **servizi ICT della nostra Banca**. Questo processo consente il riconoscimento e la gestione degli eventi anomali da parte delle strutture pertinenti. L'Unità **Organizzativa ICT** gestisce tali eventi in collaborazione con le eventuali altre unità organizzative coinvolte, a seconda dell'entità e della tipologia dell'evento stesso. In linea con il principio di responsabilizzazione, la funzione **Privacy & Data Protection**, in collaborazione con le altre Unità Organizzative interessate, redige e mantiene aggiornato un **Registro delle violazioni** allo scopo di documentare qualsiasi **violazione di dati personali**, indipendentemente dal fatto che le stesse debbano essere o meno notificata all'Autorità Garante.

Durante il 2023 la Banca ha confermato l'**attenzione proattiva** alla **gestione** e al **rispetto dei presidi di sicurezza** posti a tutela dei dati personali di dipendenti e clienti.

Un approccio alla sicurezza informatica

Per sostenere nel continuo la sensibilizzazione di tutte le *cherries* sul tema della *cybersecurity*, nel corso del 2023 abbiamo lanciato una campagna di simulazione di ***phishing*** e ***vishing*** per promuovere tra i nostri collaboratori la conoscenza sulle **più recenti minacce informatiche**. Ciò ha permesso di **individuare gli ambiti di rafforzamento e miglioramento** e di **fornire suggerimenti per contrastare i rischi** emergenti in materia. A valle di questa iniziativa, sono state rafforzate le **misure di sicurezza perimetrali**, sia di protezione preventiva che reattiva. Nel corso del 2024 sono previsti **ulteriori interventi**, di tipo tecnico e organizzativo, al fine di accrescere ulteriormente il livello di consapevolezza e sicurezza della Banca.

10.4 QUALITÀ NELLA RELAZIONE CON IL CLIENTE

GRI 3-3

La nostra Banca si impegna costantemente nel **soddisfare le esigenze** e le **aspettative dei clienti** attraverso una **comunicazione efficace**, un **servizio clienti di qualità** e **l'offerta di prodotti e servizi** che rispondano alle **loro necessità**, garantendo il **pieno rispetto dei diritti dei Clienti** e adottando le **eventuali opportune misure correttive** richieste in relazione a reclami specifici esposti dalla clientela stessa, conformemente alle **previsioni normative, regolamentari e contrattuali** applicabili.

Ci impegniamo a sviluppare e mantenere un **dialogo aperto** e un approccio orientato all'**ascolto delle esigenze dei clienti**, nonché alla **misurazione** e **all'aumento** della loro soddisfazione rispetto ai **servizi** e ai **prodotti forniti**. Poniamo **la fiducia dei nostri clienti** al primo posto, impegnandoci nell'essere presenti e di supporto nell'individuazione di soluzioni efficaci per la risoluzione dei problemi.

L'ascolto delle esigenze dei nostri clienti costituisce il fondamento essenziale per la nostra **attività creditizia**. La **velocità della nostra catena decisionale** con la quale riusciamo a rispondere alle esigenze dei clienti è un asset importante per il nostro progetto in Cherry Bank. Per mantenere un contatto collaborativo con i clienti, abbiamo istituito una **rete di Gestori dedicati** a comprendere le **esigenze del cliente**, ai quali sono affiancati ulteriori specialisti di prodotti che possano offrire risposte ottimali alle esigenze riscontrate. Il Gestore è, infatti, al centro della relazione del cliente, garantendo un ascolto costante al fine di comprendere le necessità di ogni individuo e di ogni azienda.

Il **rispetto delle norme** e la **correttezza** sono fondamentali nello svolgimento dell'attività bancaria, in quanto per sua natura essa è fondata sulla **fiducia**. La trasparenza dei comportamenti verso i clienti aiuta a mitigare i rischi legali e reputazionali, contribuendo alla sana e prudente gestione della Banca che attua politiche con il cliente volte a favorire il rafforzamento del legame fiduciario, lo sviluppo degli affari ed il consolidamento del buon nome aziendale.

Ascolto della soddisfazione dei clienti

Il **monitoraggio della qualità percepita** dai nostri clienti riguardo ai prodotti e servizi erogati viene effettuato tramite riscontro dei **reclami legati al “core business” di filiale e Digital**. Inoltre, monitoriamo attentamente i **feedback rilasciati nei forum** e nelle **principali piattaforme social in cui siamo presenti come Cherry Bank**, con l'obiettivo di recepire le esigenze dei clienti e dei *prospect*.

Stiamo sviluppando delle metriche di soddisfazione della clientela che possano essere monitorate nel tempo, ad esempio il punteggio **Net Promoter Score (NPS)**, a partire dai prodotti Digital della Banca. In seguito, valuteremo l'estensione di queste metriche anche per i servizi e i processi legati alle filiali, utilizzando altri strumenti di indagine della soddisfazione dei clienti, quali *survey* o interviste.

Al fine di garantire l'ascolto delle esigenze dei clienti, gli orari di apertura del **call center** sono stati estesi oltre la fascia oraria standard di sportello sia per la parte Digital sia per quella tradizionale.

Gestione dei reclami

La **gestione del reclamo** rappresenta per noi un'opportunità per stabilire con il **cliente un rapporto di reciproca soddisfazione**, attraverso la raccolta di feedback per migliorare la qualità dei servizi offerti.

L'**Ufficio Reclami** è responsabile di monitorare e valutare la qualità dei servizi erogati attraverso l'analisi della tipologia e del numero di reclami ricevuti nel tempo in merito ai nostri prodotti e servizi. Le Relazioni dell'Ufficio Reclami vengono successivamente valutate dalla Funzione Compliance e poi presentate al **Consiglio di Amministrazione**.

L'Ufficio Reclami gestisce le **comunicazioni provenienti** dalla **clientela** in forma **scritta tramite i vari canali** (tramite e-mail, posta elettronica certificata, posta ordinaria, posta raccomandata e fax) e che contengono **una contestazione**. Non vengono prese in considerazione, pertanto, le richieste di informazioni e/o di documentazione e/o le semplici lamentele.

I reclami, che possono riguardare i comparti NPL, Crediti fiscali e Banca, vengono registrati e numerati all'interno del **Registro** tenuto dall'**Ufficio Reclami** e affrontati entro i termini previsti dalla normativa, i quali variano a seconda dell'oggetto su cui verte la contestazione.

Il **riscontro** fornito dalla **Banca** darà atto **dell'eventuale fondatezza del reclamo** e delle **conseguenti iniziative** che **l'Intermediario si impegna ad assumere**, o **dell'eventuale infondatezza dello stesso**, indicando in questo caso la possibilità di adire l'Arbitrato Bancario Finanziario o altre forme di soluzione stragiudiziale delle controversie.

Una volta riscontrata la comunicazione, l'Ufficio Reclami procede con l'aggiornamento del **Registro**, inserendo le **informazioni circa l'esito della contestazione**. Qualora le eventuali azioni correttive siano di competenza di unità organizzative diverse dall'unità operativa Reclami, quest'ultima ne monitora l'adozione.

L'Ufficio Reclami predispone:

- con cadenza almeno semestrale una **relazione sulla gestione delle contestazioni** ricevute in cui dà conto dell'attività svolta, con particolare riguardo al numero, alla tipologia e all'esito dei reclami e degli esposti pervenuti nonché dei ricorsi presentati innanzi all'Arbitro Bancario Finanziario (ABF), all'Arbitro per le Controversie Finanziarie (ACF) ed alle mediazioni e negoziazioni civili notificate. Tale relazione viene condivisa con Compliance, Risk Management, Internal Audit e con l'Amministratore Delegato e successivamente presentata al Consiglio di Amministrazione;
- un **rendiconto annuale sull'attività di gestione dei reclami** con i relativi dati ai fini della pubblicazione sul sito internet, preventivamente inviato per presa visione alla funzione e validato dall'Amministratore Delegato. In tale ambito, ne verifica la relativa pubblicazione sul sito internet.

INFO

Per maggiori dettagli riguardo alle modalità di gestione dei reclami si rimanda alla sezione <https://www.cherrybank.it/reclami/> del nostro sito internet.

Nel corso del **2023** sono stati registrati **702 reclami** (mentre nel 2022 i reclami registrati sono stati 1024), di cui **345 legati al business Non-Performing Loans (NPL)**, **334 al comparto** relativo all'acquisto e cessione di **crediti fiscali**, **19** relativi al **comparto Core Banking**, e **4** relativi a **prodotti assicurativi di terzi**.

Focus: il business NPL

Il nostro modello di business relativo ai **Non-Performing Loans (NPL)** si pone l'obiettivo di individuare soluzioni **rapide** ed **efficaci** per risolvere il problema creditizio e riportare la situazione finanziaria del cliente alla normalità. Esso combina **velocità**, **innovazione tecnologica** ed una **elevata specializzazione** consulenziale delle nostre *cherries* e dei nostri partner.

In generale, le nostre attività a riguardo si dividono in:

- **acquisto di portafogli**, rivolgendoci a banche e intermediari e concentrandoci soprattutto sui segmenti *unsecured*, *corporate* e *retail*. Offriamo anche soluzioni agli operatori del credito deteriorato che intendono dismettere segmenti di portafoglio già acquistati dagli Originator del credito;
- **gestione di crediti deteriorati**, anche grazie al contributo del nostro network di società di recupero e studi legali specializzati nel credito deteriorato, ci impegniamo a conoscere al meglio i nostri interlocutori e a comprenderne le difficoltà, offrendo ascolto e supporto costante.

La nostra rete di business segue rigorosi principi di **professionalità**, **correttezza** ed **etica**. E attraverso una nostra infrastruttura **tecnologica specialistica**, siamo in grado di ridurre notevolmente gli errori umani, favorendo la trasformazione dei crediti deteriorati in asset performanti.

I numeri del servizio NPL	2022	2023
Ammontare di NPL in portafoglio (€)	3.834.908.386	5.420.456.614
Numero di controparti del segmento NPL	114.222	99.768
Numero di clienti del segmento NPL	126.480	126.548

L'aumento del portafoglio e il conseguente aumento delle attività di gestione e recupero, anche in ambito Home Collection, ha portato alla registrazione di un **aumento del 35% di "welcome call"** rispetto al 2022. Inoltre, rispetto alle controparti che hanno acconsentito a rispondere al nostro **questionario di gradimento** circa il servizio ricevuto, si è registrato un grado di soddisfazione completo.

Qualità del servizio NPL	2022	2023
Numero di "welcome call" effettuate nell'ambito delle rilevazioni della qualità del servizio NPL	192	259
Punteggi delle rilevazioni della qualità del servizio NPL associate alle "welcome call" ²⁶	100%	99%

NOTE

²⁶ Il numero delle telefonate effettuate ai clienti titolari di posizioni definite in Home Collection è aumentato compatibilmente con il volume di crediti gestiti.

Focus: il business crediti fiscali

Sin dalla nostra nascita offriamo alle imprese la possibilità di beneficiare della cessione dei crediti fiscali con l'obiettivo di ottenere maggior liquidità, essenziale per supportare la crescita e lo sviluppo del loro business. Affianchiamo i nostri clienti nell'ottimizzazione del processo di cessione dei loro crediti fiscali, garantendo un percorso fluido e vantaggioso.

Il comparto Green Evolution Management di Cherry Bank si occupa di acquisizioni e rissioni di crediti fiscali e dello sviluppo di iniziative legate alla *green economy*. Attualmente, la nostra Banca gestisce le seguenti tipologie di prodotti relativi ai crediti fiscali:

- **SuperB**, in collaborazione con Banco BPM e Teamsystem, Cherry Bank ha sviluppato la piattaforma fintech "SuperB", esclusivamente per i clienti di Banco BPM. Questa piattaforma si concentra sull'acquisto di crediti fiscali derivanti da Ecobonus, Superbonus e Sismabonus. Banco BPM promuove l'acquisto di questi crediti per conto di Cherry Bank e si impegna al riacquisto dei crediti per utilizzarli in compensazione autonoma con l'erario. La transazione avviene interamente online, facilitando lo scambio documentale e finanziario tra i clienti e la Banca.
- **Cherry Credit**, una piattaforma lanciata nel giugno 2021 per l'operatività sui crediti fiscali; attraverso questa piattaforma, acquistiamo direttamente i crediti fiscali da imprese o general contractor del settore edilizio che necessitano di liquidità immediata e di un servizio completo. I crediti acquisiti sono poi rivenduti a istituti di credito, assicurativi o corporate di alto profilo, conformemente agli accordi che prevedono condizioni e limiti specifici. Questi accordi possono includere la rissione totale o parziale dei crediti in specifiche finestre temporali.

Nella tabella vengono riportati i principali risultati relativi al business crediti fiscali della nostra Banca:

I numeri del business crediti fiscali ²⁷	2022	2023
Valore nominale crediti acquistati (€)	1.512.299.573	3.178.258.236
Valore nominale contrattualizzato (€)	2.373.235.208	3.841.651.144
Numero clienti attivi	6.854	7.252

NOTE

²⁷ I valori fanno riferimento alle due tipologie di prodotti descritti: SuperB e Cherry Credit.

10.5 SEMPLICITÀ E TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI

GRI 3-3

GRI 417-2

GRI 417-3

Nell'interazione con i nostri stakeholder, ci impegniamo a fornire **comunicazioni e informazioni chiare, intelligibili e accessibili**. La semplicità e la trasparenza delle informazioni sono elementi cruciali per costruire una comunicazione efficace, fondamentale per instaurare un rapporto di fiducia con il cliente.

Nel corso del 2022 abbiamo creato l'**Ufficio Trasparenza** con l'obiettivo di **ridefinire i fogli informativi** al fine di renderli **più trasparenti e intelligibili** e per rendere la **comunicazione di Cherry Bank** sempre più **intuitiva e comprensibile** per i clienti e i collaboratori.

L'**ufficio Trasparenza** è responsabile della **predisposizione e pubblicazione** dei fogli informativi e il materiale che, ai sensi della normativa tempo per tempo vigente, deve essere reso pubblico nella sezione **"Trasparenza"**. Per svolgere questa attività, l'Ufficio Trasparenza riceve supporto dalle unità operative di business coinvolte di volta in volta nel processo e dalle unità operative di supporto per gli aspetti di competenza, quali Affari legali e societari. Anche la **Funzione Compliance & AML fornisce supporto** per l'analisi degli aspetti di conformità alla normativa di trasparenza.

Nel corso del 2023 **non sono stati rilevati casi di non conformità** con le **normative** e i **codici di autoregolamentazione** in materia di **informazione**, né sono stati rilevati **casi di non conformità** con le **normative** e i **codici di autoregolamentazione** in materia di **comunicazioni di marketing** - tra cui pubblicità, promozione e sponsorizzazioni, che abbiano dato luogo ad ammende, sanzioni o avvisi da parte dell'autorità giudiziaria o delle autorità di vigilanza di settore.

A tal fine, si evidenzia che il processo di **approvazione dei prodotti adottato** dalla **Banca** prevede di sottoporli alla **preventiva analisi** delle **caratteristiche distintive** e **all'individuazione** del **target market di riferimento**. La Funzione Compliance & AML è coinvolta nella verifica ex ante della documentazione informativa e di trasparenza dei prodotti, circostanza che consente di mitigare il rischio di non conformità alla normativa di riferimento. Inoltre, la Funzione fornisce supporto nel continuo alle unità operative coinvolte nella predisposizione del materiale informativo destinato ai clienti.

10.6 SOSTEGNO ALL'IMPRENDITORIA E EDUCAZIONE FINANZIARIA

GRI 3-3

Il nostro impegno per le
Imprese e per i lavoratori
di domani



Nel corso del periodo di rendicontazione la **Funzione Compliance & AML** ha erogato, altresì, specifica **formazione** alle unità di business e di supporto coinvolte in materia di **Product Oversight Governance** e sul **corretto assolvimento** degli **obblighi informativi** nei confronti della **clientela sui servizi di investimento**.

Intendiamo sostenere il tessuto sociale ed economico del territorio, sviluppando **prodotti e servizi finanziari** dedicati alle esigenze delle imprese e della collettività e promuovendo attività di **educazione finanziaria** che contribuiscono alla diffusione e all'accrescimento di una cultura economico-finanziaria di base nella società. Attraverso il nostro business, vogliamo contribuire a ridurre il **divario** di disuguaglianza economica che limita l'accesso ai servizi finanziari tradizionali a molte persone e Imprese, impedendo loro di **partecipare attivamente all'economia reale** e **limitando lo sviluppo del loro potenziale**.

Abbiamo avviato **numerosi progetti** mirati a fornire strumenti, conoscenze e opportunità al fine di **promuovere l'accesso ai servizi finanziari** e ai programmi di educazione **finanziaria**, apportando il nostro contributo nella creazione di una società e di un mercato del lavoro più equi ed inclusivi.

Accordo con Federalberghi Veneto, Fidi Impresa & Turismo Veneto

A novembre 2022 abbiamo sancito un accordo con **Federalberghi Veneto** e FIDI Impresa & Turismo Veneto per agevolare l'**accesso al credito a 250 aziende** venete del **settore alberghiero** che hanno beneficiato di un contributo a fondo perduto previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (**PNRR**) per investimenti in opere di **efficientamento energetico**, di **riqualificazione antisismica** e di **eliminazione delle barriere architettoniche delle strutture ricettive**. In particolare, nel **2023** sono stati erogati **844.750 euro** destinati ad alcune aziende operanti sul territorio veneto.

Offriamo alle Imprese la possibilità di ottenere **finanziamenti** a breve e a medio-lungo termine, garantiti da Confidi, con la possibilità di finanziare fino al 100% dell'investimento e di cedere fino all'80% del credito d'imposta maturato in base alle spese sostenute. Il **plafond** messo a disposizione dalla Banca ammonta a **10 milioni di euro**. Questo accordo conferma l'attenzione di Cherry Bank alle **esigenze delle Imprese**, con l'obiettivo di generare valore sia in termini economici sia in termini sociali.

Progetto Experior del Dipartimento di Management - Università Ca' Foscari Venezia

Experior è un **progetto formativo** a cura dell'Università Ca' Foscari di Venezia che si propone di creare una **connessione tra l'Università e il mondo del lavoro**. Il progetto mira ad accrescere le competenze e le conoscenze degli studenti, integrando la loro formazione universitaria con le sfide del settore economico-produttivo e con le evoluzioni della società. Docenti e studenti collaborano con aziende, enti e professionisti su business case reali, trovando soluzioni efficaci in linea con la vision e i valori dell'Impresa. Per l'edizione 2021-2022 abbiamo aderito con un focus dedicato all'uso dell'**intelligenza artificiale** nel settore della **finanza** e per l'edizione 2022-2023 con un focus dedicato all'analisi e all'**integrazione dei rischi di sostenibilità** nei processi di investimento.

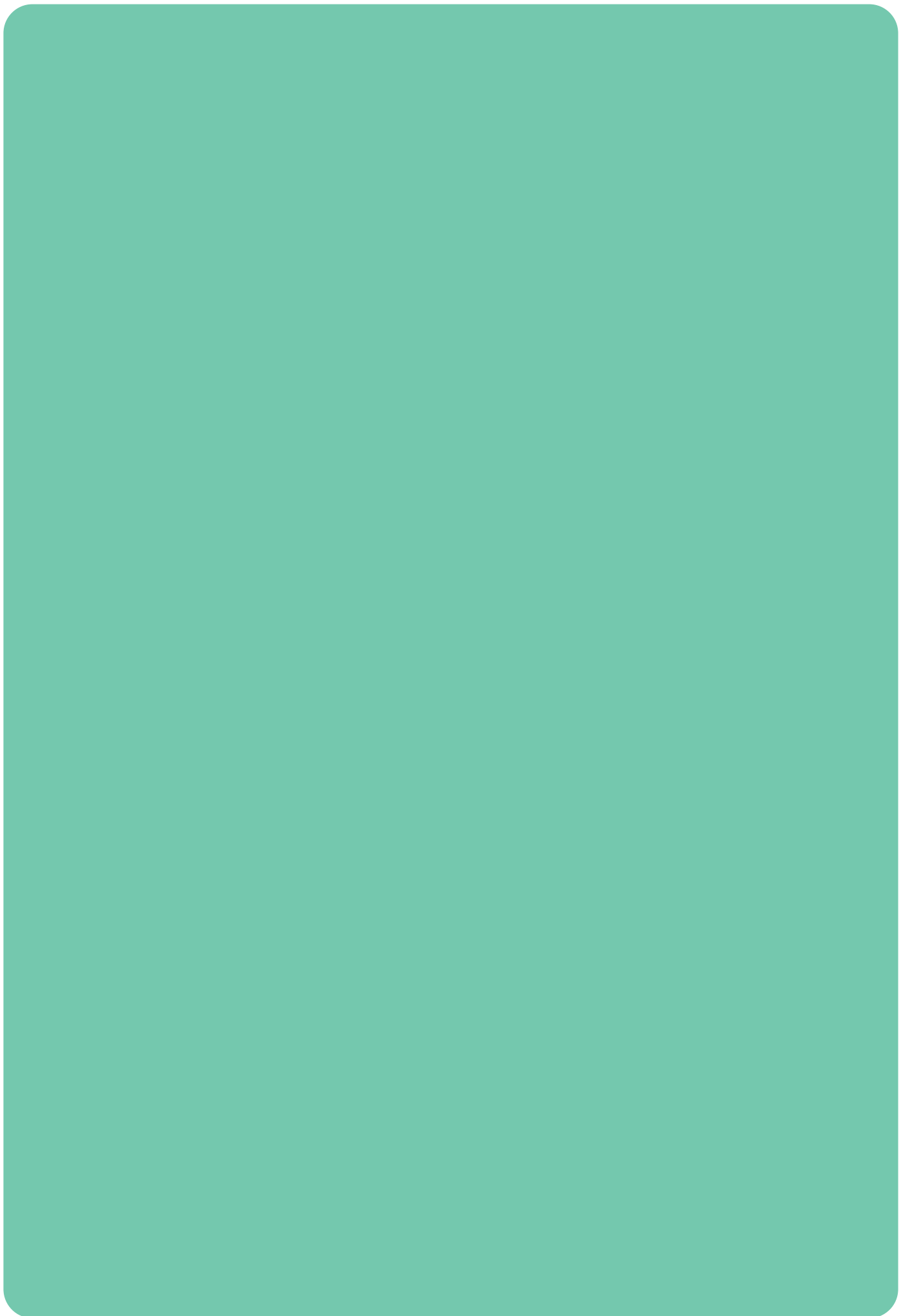
L'ultima edizione del progetto ha visto la partecipazione di **19 studenti del primo anno del biennio magistrale** con il coinvolgimento di **due nostre cherries nel ruolo di tutor**. All'incontro in presenza con gli studenti sono seguite due video call di affinamento e di indirizzo, per arrivare a definire un **documento finale di policy** presentato presso il nostro headquarter a Padova nel gennaio 2023.

Progetto di educazione finanziaria in collaborazione con FEduF

La Banca continua ad aderire alla Fondazione per l'Educazione finanziaria e al Risparmio (**FEduF**), creata da ABI per contribuire concretamente alla diffusione dell'educazione finanziaria in modo capillare sul territorio. **Sostenibilità, economia civile e pagamenti digitali** sono i macro-temi sui quali si articoleranno i progetti formativi che abbiamo progettato insieme a FEduF e che saranno affrontati durante gli incontri organizzati nelle scuole aderenti al progetto nel corso del 2023-2024.

Supporto ai clienti colpiti dai danni da maltempo in Veneto

Il 20 luglio 2023 la Banca ha messo a disposizione un **plafond di 10 milioni di euro** e strumenti di finanziamento a condizioni agevolate a sostegno di imprese e famiglie clienti che abbiano subito danni a causa del **maltempo** che ha colpito tutto il **Veneto** nel mese di luglio 2023. Nel dettaglio, la Banca offre ai propri clienti **finanziamenti di breve e lungo termine** - della durata massima di 60 mesi - volti al ripristino delle strutture danneggiate dal maltempo, tra cui abitazioni, uffici, negozi, immobili ad uso produttivo nonché dei beni materiali in esse contenuti.





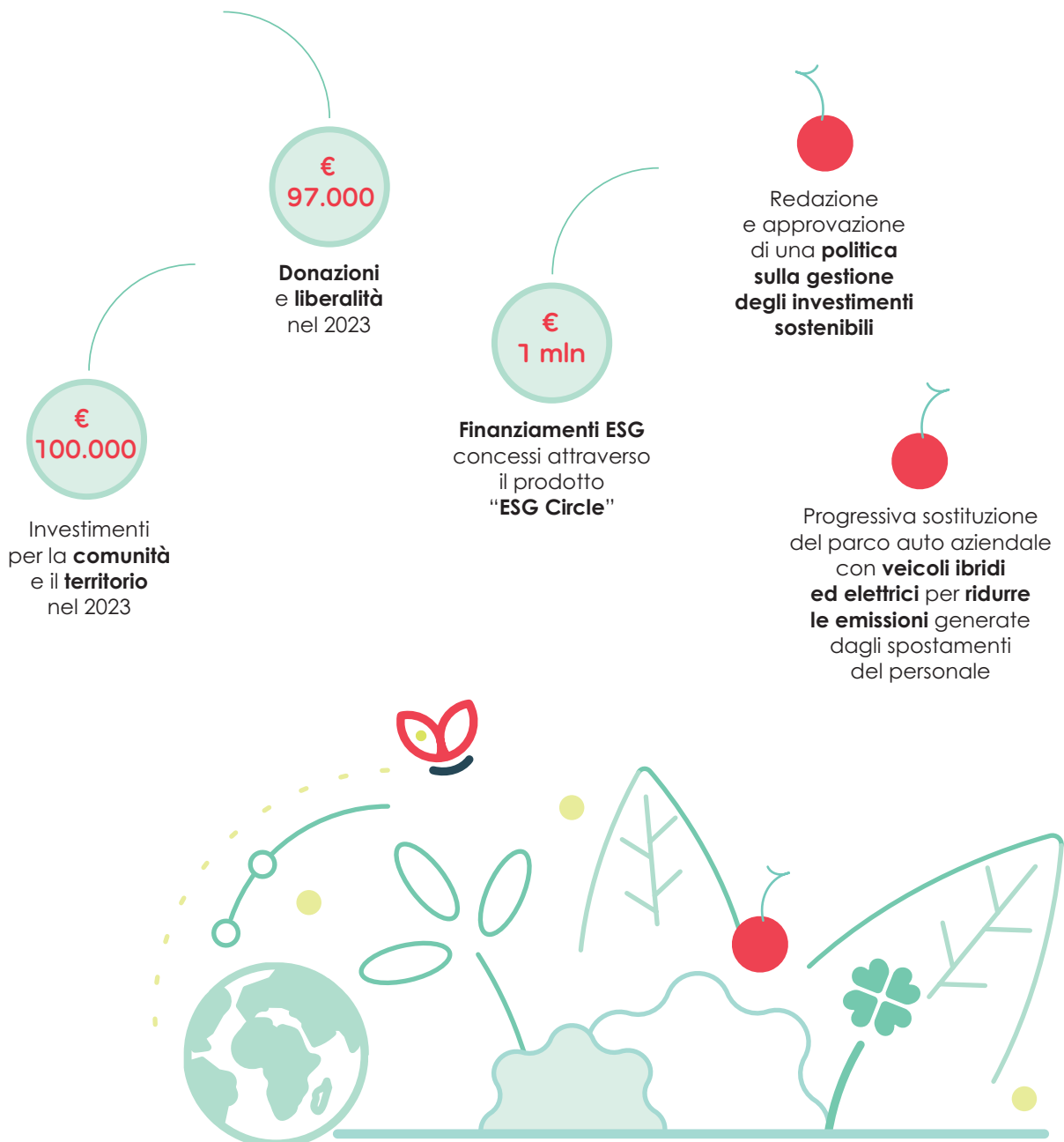
CHERRY PLANET

11

CHERRY PLANET

In Cherry Bank ci impegniamo a promuovere l'integrazione nel nostro business di pratiche volte a **salvaguardare l'ambiente**, a generare **valore sociale** e a favorire una **gestione sostenibile della Banca stessa**, allo scopo di dare il nostro contributo per il miglioramento del livello di sostenibilità del nostro tempo. Lavoriamo, quindi, affinché la nostra Banca possa contribuire ad esercitare un **significativo impatto in termini di sostenibilità ambientale e sociale**, sia nel **breve** sia nel **lungo periodo**.

Highlights (dati al 31/12/2023)



SVILUPPO SOCIALE
E CULTURALE
DEL TERRITORIO

Principali risultati

- **10 progetti implementati** per lo **sviluppo sociale e culturale** delle comunità e dei territori in cui operiamo, contribuendo a **raggiungere 8 dei 17 Obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU (SDGs)**, divisi in **3 direttrici strategiche di impegno: "Rigenerazione urbana e biodiversità", "Innovazione culturale e imprenditoria" e "Cura del bene comune"**

IMPATTI
AMBIENTALI DIRETTI
E CLIMATE CHANGE

- **4.260 Gigajoule di consumi energetici** all'interno dell'organizzazione
- **227,48 tonnellate di CO₂ equivalente emessa per consumi diretti (Scope 1)**
- **94,12 tonnellate di CO₂ equivalente emessa per consumi indiretti (Scope 2 market based)**

FINANZA
RESPONSABILE
E CREDITO SOSTENIBILE

- Creazione di **Cherry ESG Circle**: un programma di **finanziamenti con finalità ESG** che accompagna le aziende in un percorso volto ad aumentare il livello di sostenibilità grazie a valutazioni e consigli mirati a **migliorare le performance ESG**
- Adozione della **Politica di gestione degli investimenti sostenibili**: documento ufficiale che indirizza gli **investimenti** della Banca **verso un'economia green, circolare e sostenibile** e verso progetti con un **impatto ambientale e sociale positivo**

Principali obiettivi futuri

- Creazione di un **piano strutturale** per la realizzazione di **iniziative e progetti** per la **comunità** e il **territorio**, in coerenza con gli ambiti di impegno sociale prioritari per Cherry Bank
- **Costruzione del nuovo headquarter** basato anche su **criteri di sostenibilità ambientale e sociale**, sui quali verranno installati **pannelli fotovoltaici da 110 kW** di potenza
- Evoluzione delle **politiche creditizie in ottica ESG** della Banca, anche sulla base delle **aspettative dei regolatori** e dell'evoluzione del **contesto ambientale, sociale ed economico** in cui operiamo

11.1 SVILUPPO SOCIALE E CULTURALE DEL TERRITORIO

GRI 3-3

In Cherry Bank vogliamo generare un **impatto positivo sulle comunità** e sui **territori** in cui operiamo, con la convinzione che la **creazione di sinergie** con le **persone** e con le **Imprese** debba essere una priorità per una Human Bank.

Attraverso una serie di **iniziative** e **progetti** con fini sociali e culturali, realizzate anche attraverso **partnership** con **associazioni, università, società for e non profit**, stiamo rendendo **concreto** l'impegno di diventare una Banca capace di **attivare un cambiamento positivo** sul tessuto socioeconomico locale e nazionale.

Le iniziative che abbiamo messo a punto nel 2023 possono essere ricondotte a **tre direttrici strategiche di impegno**, che rappresentano una priorità per Cherry Bank e per il nostro contesto di riferimento:

- **Rigenerazione urbana e biodiversità**
- **Innovazione culturale e imprenditoriale**
- **Cura del bene comune**

Rigenerazione urbana e biodiversità



Con il nostro progetto “**L'Oasi della Biodiversità**”, miriamo a **promuovere la riqualificazione di alcuni luoghi rilevanti del nostro territorio** e a contribuire alla **protezione delle sue diversità biologiche**, al fine di contribuire a creare un **ambiente più sostenibile e salubre** per le **persone** che lo abitano.

Progetto “L'Oasi della Biodiversità”

Nato dalla collaborazione con **3Bee** (startup agri-tech) e **Concessioni Autostradali Venete**, l'**Oasi della Biodiversità** di **Cherry Bank** è un esempio di valorizzazione sociale, ambientale ed economica del territorio padovano, che unisce open innovation, sviluppo tecnologico e ambiente. Il progetto nasce dal desiderio del **business NPL** della **Banca di favorire un'iniziativa eco-sostenibile**, destinando una parte dei propri ricavi a progetti a favore della tutela dell'ambiente e delle risorse della terra.

Partito nel 2022, il progetto ha l'obiettivo di **salvaguardare la biodiversità del territorio**, attraverso l'installazione di un **apiario** e la **piantumazione di un bosco nettario**, composto da **100 alberi di ciliegio** autoctoni.

L'**apiario**, che sorge su uno dei terreni messi a disposizione da Concessioni Autostradali Venete per l'iniziativa, comprende **5 arnie**; ciascuna arnia contribuisce alla **salvaguardia** e alla

protezione di 300 mila api l'anno, nonché all'impollinazione di oltre **3 milioni di fiori**. Grazie al **bosco nettario** composto da 100 piante di ciliegio, il progetto contribuisce **all'assorbimento** di una **significativa quantità di CO₂**. Sosteniamo così il più ampio **progetto di ricerca scientifica sugli impollinatori europei**; infatti, le arnie dell'apiario sono dotate di un sistema tecnologico fornito da 3Bee che permette di monitorare lo stato di salute delle api, che tutte le *cherries* possono visionare in tempo reale grazie a un'App messa a disposizione da 3Bee. **Le api agiscono sulla natura, ma vengono anche influenzate da essa**; pertanto, lo stato di salute delle famiglie presenti nelle arnie permette di risalire a **dati sul livello della biodiversità nell'area**.

La **prima raccolta di miele** è avvenuta tra luglio e settembre 2023: a seguito della smielatura e dell'invasettamento la produzione è stata di **392 vasetti da 125 grammi** per un totale di **49 kg di miele prodotto e invasettato**.

Innovazione culturale e imprenditoria



Pensiamo che siano la **creatività** e le **idee** ad attivare il **cambiamento sociale ed economico**. Ecco perché abbiamo deciso di mettere a disposizione **strumenti, conoscenze e opportunità** per supportare la creazione di **nuove iniziative** e la **valorizzazione del patrimonio culturale** della nostra Regione e del nostro Paese.

Il Distretto Calzaturiero della Riviera del Brenta: stato di salute e sfide future per la sua maggiore competitività ed eccellenza

Abbiamo creato l'**Ufficio Studi** con l'obiettivo di approfondire e **valorizzare nicchie di mercato** e settori che caratterizzano il nostro Paese. Quello in questione è un progetto di ricerca che crescerà nel tempo e che punta ad analizzare lo stato di salute di settori e comparti merceologici del nostro territorio nazionale.

Abbiamo inaugurato il centro di ricerca della Banca approfondendo **un'eccellenza del nostro territorio** che rappresenta un **importante polo produttivo industriale veneto**; la prima ricerca che abbiamo condotto ha avuto come oggetto lo stato di salute e le sfide future del **Distretto Calzaturiero della Riviera del Brenta**.

Lo studio elabora dati da noi raccolti con la supervisione scientifica di The European House – Ambrosetti, rispetto al perimetro delle **504 aziende** che compongono il Sistema Calzaturiero del Distretto della Riviera del Brenta, definito come "**Distretto di Cristallo**". La ricerca ha posto in luce,

attraverso uno **sguardo inedito, performance e indicatori economico-finanziari dei singoli cluster, fabbisogni attuali, trend e scenari futuri** di questo importante polo di eccellenza artigianale del lusso **“Made in Italy”**.

Siamo una Banca sempre pronta a cogliere le sfide che offre il mercato con l'obiettivo di generare valore per le Imprese e per il territorio. In questo contesto il **Distretto della Riviera del Brenta è un gioiello dell'industria calzaturiera italiana**, un settore strategico per il “Made in Italy” che siamo pronti a sostenere, lavorando in stretta collaborazione con le imprese locali per affrontare le sfide future e contribuendo ad investire in modo mirato a tutela della tradizione fornendo risorse per ingaggiare nuovi talenti. La **necessità** del Distretto, e non solo, è infatti quella di **investire nelle risorse umane** e nell'innovazione per garantire che il settore continui a prosperare. Inoltre, la bassa redditività e la fragilità finanziaria di molte aziende del distretto rappresentano una sfida. In qualità di Banca vicina al territorio e agli imprenditori, **abbiamo condotto questa ricerca con l'obiettivo di creare un circolo virtuoso**, generando valore insieme agli stakeholder di settore, creando sinergie e mettendo a disposizione delle imprese strumenti utili a stimolarne la competitività.

I dati raccolti dal nostro Ufficio Studi posizionano il **Calzaturiero della Riviera del Brenta al terzo posto tra i Distretti italiani per numero di aziende (504)** e per **risorse (6.000**, ovvero circa il 9% degli addetti impiegati in tutte le aree distrettuali) e al quarto per **fatturato generato pari a Euro 1,8 miliardi** (con una marginalità superiore alle media degli altri Distretti grazie ad un deciso miglioramento dopo la pandemia), ovvero circa il 20% del totale del settore in Italia a fronte di 20 milioni di paia di calzature prodotte corrispondente a circa il 10% della relativa produzione nel Paese.

In tale contesto le **aziende di componenti e calzaturifici** rappresentano **oltre l'80% delle aziende del Distretto**, mentre i **brand del lusso**, pur rappresentando solamente il **2% del settore**, contribuiscono a comporre circa il **35% del fatturato complessivo**. Nel tempo, infatti, da area con brand locali con vocazione esportativa, il Distretto si è trasformato per mettersi maggiormente a servizio dei brand del lusso. Nel cambio di vocazione le risorse impiegate si sono quasi dimezzate, ma nonostante questo si è registrata una **crescita della produttività media per azienda del 30%** dovuta sia alla richiesta di maggior efficienza da parte dei brand che al contesto di mercato.

Analizzando invece la rilevanza del settore Calzatura del Distretto nel panorama veneto, oggi la **Riviera del Brenta offre lavoro al 4% del totale degli addetti nel settore** e l'intero comparto pelle rappresenta il 6° settore per valore aggiunto prodotto nella regione. Nel dettaglio, le aziende sotto i 5 milioni di euro di fatturato costituiscono la maggioranza del campione di aziende del Distretto della Riviera del Brenta mentre le grandi aziende, benché rappresentino solamente l'1%, risultano essere le più redditizie e in crescita. Per quanto poi riguarda lo stato di salute del Distretto, se da un lato vi è una crescita del business legata ad un forte entusiasmo post-pandemia, dall'altro anche la Riviera del Brenta vive in un **contesto macro-economico fortemente esposto a disruption** di varia natura che rendono fragili le aziende indipendenti, specialmente in caso di bassa redditività. In tale contesto, le aziende prese in esame, che per finanziarsi ricorrono frequentemente a fonti esterne, manifestano un **livello medio-basso di patrimonializzazione**, con oltre il **40% delle aziende del campione** che si trova in un'area di **alta fragilità finanziaria** rispetto all'indebitamento nonostante il Distretto sia finanziariamente tra i meno esposti a livello nazionale.

Infine, la maggiore criticità espressa dal Distretto della Riviera del Brenta risulta essere la **difficoltà nel reperire nuove figure professionali** nonostante la presenza sul territorio di un'eccellenza riconosciuta quale il Politecnico Calzaturiero. In particolare, anche il Distretto della Riviera del Brenta soffre una **mancanza generalizzata di manodopera** a tutti i livelli, dovuta sia alla mancanza di candidati che di capacità tecniche adatte. Tutto ciò avviene in un settore dove la maggior parte delle aziende del Distretto è a **conduzione familiare**, con una prevalenza di aziende di seconda generazione, nel quale il 95% dei lavoratori si forma presso il Politecnico Calzaturiero e dove solamente il 12% degli addetti ha un'età inferiore ai 30 anni.

INFO

Per maggiori approfondimenti relativi allo studio è possibile consultare il seguente link: <https://www.cherrybank.it/chi-siamo/ricerche-e-studi/distretto-calzaturiero-riviera-del-brenta/>

Partnership con “Moleskine Foundation”

Siamo convinti che servano **pratiche coraggiose** e **idee innovative** per costruire un mondo più **inclusivo, equo e sostenibile**. **Imprese, banche e istituzioni** possono avere un **impatto sociale** determinante in questo processo di cambiamento.

Da qui la nostra scelta di rafforzare la partnership con **Moleskine Foundation** e contribuire anche nel 2023 alla terza edizione del **Creativity Pioneers Fund**, il fondo filantropico che sostiene iniziative ed organizzazioni culturali in comunità svantaggiate, che utilizzano la **creatività** come **strumento**

fondamentale per innescare un cambiamento sociale positivo.

Per l'**edizione 2023** abbiamo deciso di dare il nostro contributo destinando **40.000 euro** per sostenere il **Creativity Pioneers Fund**.

L'edizione 2023 ha ricevuto oltre **800 candidature** da 111 Paesi diversi. **L'Italia** è stato il **Paese** che ha presentato il maggior numero di candidature.

Cura del bene comune



Vogliamo stare al fianco delle persone per rendere concreto il nostro impegno nell'integrazione di quei **valori sociali** su cui fondiamo la nostra governance e che riguardano una **responsabilità condivisa a cui non vogliamo sottrarci**. Lo facciamo **sostenendo economicamente** alcune realtà del territorio che operano in ambito sociale e della ricerca, contribuendo alla **realizzazione** delle loro **attività e iniziative** per rendere **migliore il futuro della comunità**.

Giardino della Ricerca

Con la volontà di supportare lo sviluppo della ricerca scientifica in campo oncologico, abbiamo scelto di sostenere **Il Giardino della Ricerca ODV**, un'associazione di volontariato nata su iniziativa di genitori con figli affetti da tumori pediatrici rari. Forniremo un **contributo finanziario** che aiuterà il programma "**Culture Primarie**" per la medicina personalizzata nei bambini e adolescenti affetti da **sarcoma**, condotto dalla Clinica di Oncoematologia Pediatrica di Padova e dal laboratorio di Diagnostica avanzata e Target discovery nei tumori rari pediatrici dell'Università degli Studi di Padova. Nel 2023 abbiamo sostenuto il **progetto delle colture primarie** attraverso una **donazione di 15.000 euro**, acquistando, inoltre, i **panettoni solidali** del Giardino della Ricerca come dono natalizio per tutte le *cherries*.

Queesy

Da sempre ci impegniamo per creare un ambiente di lavoro che garantisca **inclusione, parità di trattamento e opportunità tra i generi** con l'obiettivo di accrescere il benessere delle *cherries* all'interno della Banca. Per questo abbiamo voluto aggiungere una nuova soluzione out of the box al percorso di crescita inclusiva e sostenibile della Banca.

Nella direzione di un maggiore e più diffuso benessere, le **toilettes** dei nostri uffici e filiali sono dotate di **dispenser di assorbenti**. Prodotti ecologici, ipoallergenici, senza coloranti e profumi, **disponibili gratuitamente** in caso di necessità per tutte le **pink cherries**, che ad oggi costituiscono il 47% delle risorse.

Una scelta nata per abbattere un tabù, un gesto di attenzione grazie al quale contribuiremo anche a proteggere il Pianeta. Inoltre, sosterremo lo sviluppo di una **startup femtech italiana**.

I prodotti in distribuzione gratuita sono infatti di cotone organico, 100% biodegradabili e messi a disposizione da **Queesy**, giovane realtà che la Banca ha affiancato in un percorso di mentoring nell'ambito della partnership con la community tutta al femminile di sostegno all'imprenditoria "La Carica delle 101".

Inoltre, grazie al nostro ordine di 9.000 assorbenti, Queesy ha a sua volta donato **1.120 assorbenti (250 donati da Cherry Bank) all'associazione Alice for Children**, progetto di supporto delle **giovani donne in Kenya**, paese nel quale le mestruazioni sono causa di violenze di vario tipo. Inoltre, sono stati donati **1.000 assorbenti (200 da Cherry Bank) a Fondazione Libellula**, che supporta le donne vittime di abusi.

Partnership con "La carica delle 101"

Fedele al **proprio DNA** e alle **tematiche di diversity, equity & inclusion (DE&I)**, abbiamo voluto offrire un contributo attivo al progetto di supporto all'imprenditorialità "**Outsiders' Inn**". Un'iniziativa in partnership con **La Carica delle 101** – community tutta al femminile di imprenditrici, manager e professioniste – che nella sua 10ª edizione si è rivolta alla selezione e al supporto di **8 progetti del settore FemTech: Futura, Hale, Nipote in Affitto, Queesy, Rame, Sestre, Viola e Yome**.

Al fine di accompagnare le Startup nello sviluppo della loro attività con un percorso di mentoring, **tredici "pink cherries"** provenienti da **diverse unità operative**, hanno scelto di mettersi in ascolto e offrire le proprie competenze intorno ai temi delle soluzioni innovative e tecnologiche dedicate al mondo femminile. Inoltre, abbiamo fatto ad ognuna di loro alcune domande al fine di approfondire i temi in questione.

4Weeks 4inclusion

Al fine di consolidare e rafforzare la cultura legata alla diversità e all'inclusione delle persone della Banca, abbiamo deciso di offrire il nostro sostegno alla **quarta edizione della 4 WEEKS 4 INCLUSION (#4W4I) 2023**, un evento digitale di vasta portata promosso da TIM e arricchito dalla partecipazione di oltre 500 aziende partner, tra cui marchi nazionali e internazionali di spicco. Questa **maratona digitale** è stata concepita come una serie di eventi mirati a celebrare la diversità e promuovere l'**inclusione**.

con ciascuna azienda partner impegnata in un contributo unico per valorizzare la ricchezza delle differenze e promuovere un ambiente inclusivo. Per ulteriori informazioni riguardanti il progetto **#4W4I** si rimanda al capitolo **9.3 “Diversità e inclusione”**.

Petrarca Baskin di Padova

Siamo orgogliosi di essere sponsor della stagione sportiva 2023/2024 della squadra **Petrarca Baskin di Padova**, Associazione Sportiva Dilettantistica senza scopo di lucro di pallacanestro **ASD PETRARCA BASKET** di Padova. La squadra supportata ha fatto dell'**inclusività** il proprio punto di forza, aprendo il campo di basket a tutte le persone - con disabilità e non - e unendo al gioco di squadra l'attenzione alla diversità in termini sia fisici che mentali. Sosteniamo infatti che i traguardi si raggiungano con la partecipazione e l'impegno di tutti e tutte, valorizzando nella forza del team le differenze e le **unicità individuali**.

Progetto “Cherry way”

Cherry way, dedicata a tutte le *cherries*, è una **collezione di accessori** che invita a **diffondere i valori** di noi **cherries supportando un progetto benefico**.

La collezione è stata ideata, disegnata e prodotta insieme a **Baumhaus** con l'uso **responsabile dei materiali**: questa la filosofia alla base della linea di accessori appartenenti alla collezione Cherry way.

In vista delle festività natalizie abbiamo commissionato alla Sezione femminile del carcere Dozza di Bologna – in particolare alle detenute che partecipano all'importante progetto di **sartoria sociale “Gomito a Gomito”** - la realizzazione di un'esclusiva *capsule collection* di accessori artigianali, pezzi unici brandizzati per una proposta benefica di stampo “green”. L'iniziativa, il cui coordinamento creativo è gestito dalla **Cooperativa Sociale Baumhaus** di Bologna (partnership stretta grazie alla collaborazione con **Moleskine Foundation**), è stata resa possibile anche grazie al **riutilizzo di rimanenze, tessuti e materiali di recupero** per l'occasione donati dal **Politecnico Calzaturiero della Riviera del Brenta** con cui abbiamo stretto un forte legame di collaborazione grazie alla redazione dell'Osservatorio Calzaturiero. Dall'inizio del progetto di sartoria nel carcere bolognese nel 2010, sono stati organizzati 5 corsi di formazione professionale che hanno coinvolto oltre 25 persone. Sono inoltre stati attivati 7 tirocini e stipulati 9 contratti a tempo indeterminato

e altrettanti a tempo determinato. In questo modo, il progetto “Cherry Way to Christmas” mira a promuovere sia la sostenibilità ambientale che il reinserimento sociale e professionale delle detenute coinvolte.

Inoltre, le **donazioni** di oltre **6.000 euro** relative alla “vendita” degli accessori della *capsule collection* natalizia, interamente riservata alle risorse di Cherry Bank (le “cherries”), sono state devolute all’**Associazione Mitocon ODV**, che in Italia rappresenta il faro principale di sostegno per tutti i pazienti affetti da patologie gravi ed ereditarie che colpiscono i mitocondri, offrendo un supporto cruciale alle loro famiglie.

La generosità e solidarietà di tutte noi *cherries* ha fruttato **oltre € 6.000 di donazioni**. Un risultato importante che abbiamo intenzione di migliorare nel tempo, dimostrando ancora di più come **l’inclusione** e la **sostenibilità** facciano davvero parte del nostro modo di essere, ogni giorno.

Partnership con “Impatto positivo”

Abbiamo voluto **compensare l’impatto ambientale dell’evento natalizio** dedicato alle *cherries* con un piano ad hoc realizzato in collaborazione con **Impatto Positivo**, progetto della Società Benefit Recuperiamo SRL che si occupa di attività che generano benefici ambientali, sociali ed economici positivi certificati attraverso un modello innovativo. La partnership tra Cherry Bank e Impatto Positivo per compensare l’impatto dell’evento ha portato la Banca a **donare 6.000 pasti equivalenti, risparmiare 6.000 m³ di acqua e 9.000 m² di suolo, evitando 3.000 kg di emissioni di CO₂ equivalente**.



11.2 FINANZA RESPONSABILE

GRI 3-3

Uno dei nostri principali obiettivi per il futuro consiste nel **lavorare per indirizzare le nostre politiche di investimento**, e i relativi **prodotti e servizi**, verso **un'economia verde, circolare e orientata allo sviluppo sostenibile**, al fine di sostenere **realità e progetti** in grado di generare un **impatto ambientale e sociale positivo**.

Con l'obiettivo di creare valore a lungo termine per tutti gli stakeholder, la Banca integra attivamente i **fattori ESG nella sua strategia di investimento**. Questo si traduce in un approccio che promuove l'**integrazione dei fattori ESG nell'analisi degli investimenti e nel processo decisionale**, la diversificazione del portafoglio verso **asset finanziari con performance ESG superiori**, e l'investimento tematico per affrontare **sfide ambientali e sociali cruciali**.

Per perseguire questi obiettivi, Cherry Bank implementa una strategia chiara, che include l'adozione di **liste di esclusione per limitare l'universo investibile**, l'**integrazione di criteri ESG nelle analisi di investimento**, e la **valutazione continua degli strumenti di risparmio gestito**. Inoltre, la ci impegniamo a **raccogliere e analizzare le informazioni relative alla sostenibilità** dichiarate da **gestori terzi**, nonché ad analizzare le **caratteristiche green, sociali e sostenibili** delle **obbligazioni**.

Particolare attenzione è dedicata alla **gestione dei rischi di sostenibilità**, attraverso l'implementazione di **criteri e processi decisionali che considerano gli impatti effettivi o potenziali sugli investimenti**, e all'attuazione di una diligente **valutazione per identificare, prevenire e mitigare gli effetti negativi per la sostenibilità**. Inoltre, Cherry Bank mira a presidiare costantemente tali aspetti, garantendo un approccio responsabile e orientato alla sostenibilità in tutte le sue attività di investimento.

11.3 CREDITO SOSTENIBILE

GRI 3-3

In Cherry Bank abbiamo l'ambizione di **orientare la nostra strategia creditizia verso progetti green** e incentrati sulle tematiche di sostenibilità ESG a tutto tondo. A questo scopo, la Banca ha creato **ESG Circle**: una soluzione innovativa di finanziamento con una **prospettiva finanziaria sostenibile**. Questo programma offre finanziamenti a finalità ESG accompagnati da **due assessment gratuiti sul livello di sostenibilità dell'impresa**, uno all'inizio e uno dopo 12 mesi. Questo approccio non solo supporta le imprese finanziariamente, ma le guida anche verso una maggiore sostenibilità ambientale, sociale e di governance.

I finanziamenti ESG consentono alle imprese di investire in iniziative che promuovono i valori della sostenibilità, come il risparmio energetico e l'utilizzo di energie rinnovabili. Con Cherry ESG Circle, le aziende possono adottare **pratiche commerciali più sostenibili**, con il sostegno di una **consulenza esperta per identificare e gestire progetti di crescita green**.

L'assessment ESG gratuito fornisce alle imprese una **valutazione dettagliata del loro punteggio ESG**, insieme a **consigli su come migliorarlo**. Questo permette alle aziende di comprendere il loro impatto ambientale, sociale e di governance e di **adottare misure correttive per migliorare la loro performance di sostenibilità** nel tempo. Se il punteggio ESG migliora dopo il primo **assessment** e l'azienda richiede un secondo finanziamento, potrebbe beneficiare di uno sconto sullo spread, soggetto a valutazione del merito creditizio.

Cherry ESG Circle offre la possibilità di finanziare una **vasta gamma di interventi ESG**, tra cui produzione di energia da fonti rinnovabili, progetti di inclusione sociale e azioni volte a migliorare la governance aziendale. Con questo approccio integrato, Cherry Bank si impegna a **sostenere le imprese nella transizione verso un'economia più sostenibile e responsabile**.

Nonostante il **prodotto** sia stato **lanciato** solo alla **fine del 2023**, la Banca ha già effettuato una prima pratica del valore di **1 milione di euro**.

INFO

Per maggiori informazioni su ESG Circle è possibile consultare il nostro sito web: <https://www.cherrybank.it/servizi-per-le-imprese/finanziamenti-esg/>

11.4 IMPATTI AMBIENTALI DIRETTI E CLIMATE CHANGE

GRI 3-3

GRI 302-1

GRI 302-3

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

GRI 306-3

GRI 301-1

Anche grazie alla **redazione del nostro primo Piano di sostenibilità, nel corso del 2023** abbiamo deciso di **impegnarci direttamente nella tutela dell'ambiente**, iniziando concretamente a **monitorare gli impatti ambientali legati all'acquisto dei materiali** e al **consumo di energia** relativo alle attività delle nostre cherries e agli spazi della Banca.

Materiali utilizzati

Per **ridurre il nostro impatto sull'ambiente**, adottiamo **buone pratiche sostenibili** sia nella nostra **sede centrale** che nelle **filiali**; fra queste, forniamo a tutte le **cherries** una **borraccia termica**, che può essere riempita ai distributori di acqua disponibili, e promuoviamo la **raccolta differenziata** incentivandone l'accuratezza attraverso comunicazioni che incoraggiano le nostre **cherries** a separare correttamente i rifiuti e sottolineando l'importanza del loro contributo alla sostenibilità.

Materiali utilizzati	2022	2023
Peso totale dei materiali utilizzati (chilogrammi)	1.800	2.410
Carta non riciclata	1.800	2.410
Peso totale di toner e cartucce utilizzati (chilogrammi)	31	59
Toner originali	30	44
Toner rigenerati	1	15

Consumi energetici ed emissioni

I **consumi energetici** della nostra organizzazione provengono in prevalenza dagli spostamenti delle **cherries** mediante le flotte auto della Banca, pari all'impiego di circa **2.850 Gigajoule** di **benzina** e **diesel**, seguiti dall'energia elettrica e dal gas necessari per alimentare sedi e uffici, per un totale di circa **1.400 Gigajoule** consumati. Abbiamo calcolato che, in media, il **tasso di intensità energetica per m²** è di **0,92 Gigajoule** l'anno, mentre il **tasso di intensità energetica** per ogni dipendente è di **13,74 Gigajoule**.

GRI 302-1

GRI 302-3

Consumi di energia all'interno dell'Organizzazione	2022	2023
Consumo totale di energia all'interno dell'Organizzazione (da fonti rinnovabili e non rinnovabili) (GJ)	2.544	4.260
Consumi di gas naturale per riscaldamento	300	263
Consumi per flotte auto (benzina)	60	912
Consumi per flotte auto (diesel)	1.237	1.953
Consumo energia elettrica acquistata	945	1.132

Intensità energetica	2022	2023
Totale metri quadrati della superficie aziendale (m ²)	3.597	4.630
Totale dipendenti a tempo pieno (N)	231	310
Totale consumi energia (GJ)	2.544	4.260
Intensità energetica per m² (GJ/m²)	0,71	0,92
Intensità energetica per i dipendenti (GJ/persona)	11,01	13,74

Nel 2023 abbiamo proseguito nel nostro impegno di sostituire la flotta auto aziendale con **soluzioni ibride ed elettriche**, con l'obiettivo di ridurre le emissioni di gas climalteranti generate dai nostri spostamenti. Al 31 dicembre 2023 **quasi il 50% del parco auto della Banca è ibrido, il 10% è completamente elettrico.**

Entro il 2025, prevediamo di completare il **turnover del parco veicoli** e di montare un **numero significativo di colonnine di ricarica elettrica** presso il **nuovo headquarter**.

Le **emissioni dirette di gas a effetto serra** (Scope 1) afferiscono ai consumi di carburante impiegati per l'alimentazione delle nostre flotte auto e alla fornitura energetica degli uffici e delle sedi. Le **emissioni indirette di gas a effetto serra** (Scope 2) riguardano l'energia acquistata e consumata dalla nostra Banca e sono state calcolate seguendo le **seguenti metodologie**:

- **Location-based**, che considera il contributo dei fattori di emissione medi della rete di distribuzione;
- **Market-based**, che considera il residual mix del nostro principale gestore energetico come proxy per il calcolo delle emissioni indirette di Scope 2.

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

Infine, nella categoria delle **emissioni indirette residuali Scope 3**, rientrano gli spostamenti in treno delle *cherries* per viaggi di lavoro, mentre sono stati esclusi i viaggi di lavoro in aereo considerata la loro limitata numerosità.

Emissioni di gas effetto serra	2022	2023
Scope 1	113,84	227,48
Scope 2 - Location based	68,65	82,16
Scope 2 - Market based ²⁸	78,27	94,12
Scope 3 - Emissioni derivanti dai viaggi di lavoro delle risorse	8,16	8,16

Infine, in collaborazione con **Rete Clima**, un network che da anni accompagna le aziende in percorsi di sostenibilità, abbiamo calcolato le emissioni di CO₂ generate dagli **accessi al nostro sito web** (con metodologia verificata da ICMQ). Per neutralizzarle abbiamo aderito a un progetto di carbon offset internazionale, **Maracanã CDM Hydropower Project**, che si occupa di **piantumazione di alberi e rigenerazione verde**. In particolare, abbiamo neutralizzato **708,7 kg di CO₂ equivalente** generati dal nostro sito web nel tempo.



NOTE

²⁸ Il calcolo delle emissioni di Scope 2 (market-based) è stato eseguito seguendo le "Linee Guida sull'applicazione in banca degli Standards GRI in materia ambientale" di ABI, moltiplicando la stima di energia elettrica non rinnovabile acquistata per i fattori di conversione più recenti pubblicati da ABI (gCO₂/kWh, gCH₄/kWh e gN₂O/kWh).

Tra impatti sociali e ambientali positivi: il nuovo headquarter di Cherry Bank

Nell'estate del 2024 inizieremo a realizzare il nostro **nuovo headquarter**, un edificio privo di **barriere architettoniche** progettato per contenere al massimo i costi energetici e che accoglierà tutte le *cherries*. In Cherry Bank concepiamo l'ufficio come un luogo per la collaborazione e la connessione in presenza. Per questo motivo, la nuova sede si svilupperà su circa **6.000 m² di superficie** e offrirà spazi ariosi e luminosi, dove poter consolidare le relazioni personali e professionali.

Gli uffici saranno declinati in modo da soddisfare le **diverse esigenze dei fruitori**, con ampi open space, zone silenzio, uffici privati, sale meeting, aree relax con spazi coffee break e aree tematiche destinate al team building, sale conference, spazi coworking aperti al pubblico, una palestra per le risorse, aree verdi esterne, un ristorante con giardino pensile in copertura e 3.000 m² circa di superficie a parcheggio nel piano interrato. L'obiettivo è quello di **creare uno spazio** che favorisca la nascita di **idee** e **opportunità** tramite la contaminazione, la formazione, l'informazione e la cultura. Il **nuovo headquarter**, infatti, **sarà targato Cherry Bank**, ma vuole diventare un **punto di riferimento anche per imprenditori** e imprese alla ricerca di punto d'appoggio per lavorare, confrontarsi e far nascere interessanti sinergie, diventando così un **hub** di riferimento per la comunità.

La struttura sarà interamente **progettata secondo criteri di sostenibilità** per ridurre al massimo gli impatti ambientali, e sorgerà in una zona di Padova che potrebbe rappresentare un punto strategico per la realizzazione di una **cittadella smart**, facendo convergere diverse funzioni sulla sede e creando valore per il territorio.

Abbiamo previsto **molta vegetazione** all'interno degli **spazi di lavoro**, per migliorare la **qualità dell'aria** e **dell'ambiente**. Progettare seguendo i **principi della biofilia** è una strategia di progettazione che mira a riconnettere la natura umana con il mondo naturale, con l'obiettivo di migliorare l'empatia e la concentrazione delle nostre *cherries*. L'attenzione agli impatti ambientali, con particolare riferimento alle **prestazioni energetiche** e alla **razionalizzazione dei consumi**, si concretizzerà, ad esempio, nella **riduzione del fabbisogno di climatizzazione invernale** ed **estiva** realizzata mediante **l'ottimizzazione dell'isolamento termico** ed il **controllo e gestione delle radiazioni solari**. In copertura verranno, inoltre, posizionati dei **pannelli fotovoltaici** per una potenza di circa 110 kW, nell'ottica di **autoprodurre** parte dell'energia elettrica che verrà consumata dalla nostra nuova sede.

12

NOTA METODOLOGICA

GRI 2-3

Cherry Bank pubblica il suo Bilancio di Sostenibilità con l'obiettivo di comunicare in maniera trasparente a tutti gli stakeholder la mission, la vision, i valori, le strategie e le performance direttamente collegate ai propri impatti economici, sociali e ambientali.

La redazione di tale documento, che ha coinvolto trasversalmente tutte le funzioni aziendali, si configura come un esercizio di natura volontaria per la Banca che non rientra nella casistica degli Enti di interesse pubblico di grandi dimensioni tenuti a rendicontare sulle proprie performance non finanziarie ai sensi del Decreto Legislativo n. 254/2016.

Il Bilancio di Sostenibilità di Cherry Bank è stato redatto utilizzando come standard di rendicontazione i *Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards* (GRI Standards), seguendo l'approccio *with reference* grazie al supporto metodologico della società di consulenza SCS Consulting.

I contenuti sono stati elaborati in coerenza ai principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità, previsti dal GRI 1: Principi fondamentali 2021. Il perimetro di riferimento per la rendicontazione delle informazioni di sostenibilità ha preso in considerazione il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023.

Per le conversioni dei consumi energetici di Scope 1 e Scope 2 in Gigajoule (unità di misura prevista dal GRI 302: Energia 2016) e in CO₂ equivalente sono stati utilizzati i fattori delle "Linee Guida ABI Lab sull'applicazione in banca degli Indicatori Ambiente del GRI (Global Reporting Initiative) - versione dicembre 2023". Per le emissioni indirette di Scope 3 sono stati utilizzati gli "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" del 2023.

Al fine di fornire un quadro completo delle informazioni, sono stati riportati i dati del 2023 e una descrizione degli obiettivi e delle iniziative che Cherry Bank sta perseguendo o prevede di perseguire nel breve periodo.

Per maggiori informazioni rispetto a quanto dichiarato è possibile visitare il sito web www.cherrybank.it o contattare il seguente indirizzo: comunicazione@cherrybank.it.

13

INDICE DEI CONTENUTI GRI

DICHIARAZIONE D'USO	UTILIZZATO GRI 1
Cherry Bank S.p.A. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2023 – 31/12/2023 con riferimento agli Standard GRI.	GRI 1 Principi Fondamentali versione 2021

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli dell'organizzazione	1 Chi siamo 3 La nostra Storia
GRI 2: Informativa generale 2021	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Per il 2023, l'unica entità legale inclusa nel perimetro di rendicontazione è Cherry Bank S.p.A. I dati relativi a ex-Banca Valconca, incorporata da Cherry Bank a dicembre 2023, verranno computati nel Bilancio di Sostenibilità relativo al prossimo esercizio
GRI 2: Informativa generale 2021	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	12 Nota metodologica 13 Indice dei contenuti GRI Il periodo di rendicontazione del Bilancio civilistico è il medesimo del Bilancio di Sostenibilità
GRI 2: Informativa generale 2021	2-4 Revisione delle informazioni	Non sono state revisionate informazioni precedentemente rese
GRI 2: Informativa generale 2021	2-5 Assurance esterna	Sul presente Bilancio di Sostenibilità non è stata posta assurance da terza parte
GRI 2: Informativa generale 2021	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	3 La nostra storia 4 Purpose, valori e modello di business 5 Di cosa ci occupiamo
GRI 2: Informativa generale 2021	2-7 Dipendenti	9.2 Salute, sicurezza e benessere delle risorse 9.3 Diversità e inclusione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-8 Lavoratori non dipendenti	9.2 Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti
GRI 2: Informativa generale 2021	2-9 Struttura e composizione della governance	6 La nostra governance
GRI 2: Informativa generale 2021	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Le informazioni riguardanti i processi di nomina e selezione del CdA di Cherry Bank sono contenute nello Statuto e nella informativa al pubblico sul Governo Societario, disponibili sul sito web: https://www.cherrybank.it/corporate-governance/dati-societari-e-statuto/ https://www.cherrybank.it/documenti-e-trasparenza/altri-documenti/
GRI 2: Informativa generale 2021	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Il Presidente del CdA non ricopre anche un ruolo di dirigente all'interno di Cherry Bank
GRI 2: Informativa generale 2021	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	6.1 La governance di sostenibilità di Cherry Bank
GRI 2: Informativa generale 2021	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	6.1 La governance di sostenibilità di Cherry Bank

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Il Bilancio di Sostenibilità 2023 di Cherry Bank è stato rivisto e approvato dal CdA nel mese di aprile 2024
GRI 2: Informativa generale 2021	2-15 Conflitti d'interesse	Il Consiglio di Amministrazione della Banca ha approvato in data 19.12.2022 un aggiornamento del Framework normativo complessivo sui conflitti di interessi, e segnatamente le seguenti policy: Politica per la gestione delle operazioni personali in strumenti finanziari, Politica in materia di prevenzione e gestione dei conflitti di interesse, Politica per la gestione delle operazioni con soggetti collegati e delle obbligazioni degli esponenti aziendali.
GRI 2: Informativa generale 2021	2-16 Comunicazione delle criticità	10.1 Business responsabile
GRI 2: Informativa generale 2021	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	È assicurata la compresenza nel CdA di esponenti con profili e sensibilità differenti e, al fine, di assicurare una sempre più diffusa competenza IT, Risk management e organizzazione/HR, la Banca ha già programmato – e in taluni casi già erogato – attività formativa ad hoc
GRI 2: Informativa generale 2021	2-18 Valutazione delle performance del massimo organo di governo	Annualmente il CdA svolge una attività di autovalutazione con il supporto di consulenti esterni. In data 27 febbraio 2023 il CdA ha approvato un Action Plan sulle aree di miglioramento emerse in sede di autovalutazione, che è in corso di completamento
GRI 2: Informativa generale 2021	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	Le norme riguardanti le remunerazioni dei membri del CdA e dei dirigenti di Cherry Bank sono contenute nella Politica di remunerazione e incentivazione per l'anno 2023 a favore dei componenti degli Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, del restante personale e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato, disponibile sul sito web: https://www.cherrybank.it/corporate-governance/remunerazione/
GRI 2: Informativa generale 2021	2-20 Procedura di determinazione della remunerazione	Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità si esprime in merito alla proposta di approvazione del processo di identificazione del personale più rilevante e della Politica di remunerazione e incentivazione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	Il rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e il valore mediano delle retribuzioni totali annuali di tutti i dipendenti è pari a 5,85
GRI 2: Informativa generale 2021	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder
GRI 2: Informativa generale 2021	2-23 Impegno in termini di policy	6.1 La governance di sostenibilità di Cherry Bank 7 L'impegno per la sostenibilità Nel corso dell'anno 2023 sono state redatte la Politica di sostenibilità, la Politica sulla gestione degli investimenti sostenibili e la Politica di diversità, equità ed inclusione. Per maggiori informazioni su queste politiche si rimanda ai capitoli 9 Cherries e 10 Cherry Core
GRI 2: Informativa generale 2021	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	6.1 La governance di sostenibilità di Cherry Bank 7 L'impegno per la sostenibilità 9 Cherries 10 Cherry Core 11 Cherry Planet

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	In caso di richieste di informazioni o chiarimenti, con qualunque mezzo formulate, le strutture interne collaborano per il pronto riscontro, secondo regole condivise e nel rispetto della normativa vigente
GRI 2: Informativa generale 2021	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Non si evidenziano casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti che abbiano comportato l'erogazione di sanzioni monetarie a carico di Cherry Bank
GRI 2: Informativa generale 2021	2-28 Appartenenza ad associazioni	Cherry Bank è associata ad Associazione bancaria italiana (ABI) ed Assiom Forex. È, inoltre, membro dell'Osservatorio Fintech & Insurtech del Politecnico di Milano
GRI 2: Informativa generale 2021	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	8 L'analisi di materialità
GRI 2: Informativa generale 2021	2-30 Contratti collettivi	Tutti i dipendenti di Cherry Bank sono coperti da contrattazione collettiva nazionale, così come previsto dalla legge
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	8 L'analisi di materialità
GRI 3: Temi materiali 2021	3-2 Elenco di temi materiali	8 L'analisi di materialità
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Tutti i temi materiali, così come descritti nel capitolo 8. Analisi di materialità, sono gestiti in coerenza con le indicazioni di questo standard GRI
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	10.1 Business responsabile
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	10.1 Business responsabile
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	11.4 Impatti ambientali diretti e climate change
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	11.3 Impatti ambientali diretti e climate change
GRI 302: Energia 2016	302-3 Intensità energetica	11.3 Impatti ambientali diretti e climate change
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	11.3 Impatti ambientali diretti e climate change
GRI 305: Emissioni 2016	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	11.3 Impatti ambientali diretti e climate change
GRI 305: Emissioni 2016	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	11.3 Impatti ambientali diretti e climate change
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3 Rifiuti prodotti	11.3 Impatti ambientali diretti e climate change

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	9.2 Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti
GRI 401: Occupazione 2016	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	9.2 Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti
GRI 401: Occupazione 2016	401-3 Congedo parentale	9.2 Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	9.2 Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	9.2 Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	403-3 Servizi di medicina del lavoro	9.2 Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	9.2 Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	9.2 Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	9.2 Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	9.2 Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	9.2 Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	403-9 Infortuni sul lavoro	9.2 Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	403-10 Malattie professionali	9.2 Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	9.1 Formazione e valorizzazione delle persone
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	9.1 Formazione e valorizzazione delle persone

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	9.1 Formazione e valorizzazione delle persone
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	9.3 Diversità e inclusione
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	9.3 Diversità e inclusione
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	9.3 Diversità e inclusione
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	417-2 Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	10.5 Semplicità e trasparenza delle informazioni
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	417-3 Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	10.5 Semplicità e trasparenza delle informazioni
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	10.3 Sicurezza informatica e tutela della privacy

