



**POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE PER L'ANNO
2025 A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI CON FUNZIONE
DI SUPERVISIONE STRATEGICA, GESTIONE E CONTROLLO, DEL
RESTANTE PERSONALE E DEI COLLABORATORI NON LEGATI DA**

Consiglio di Amministrazione
07 Aprile 2025

SCHEDA ANAGRAFICA DEL DOCUMENTO

Tipologia Documento:	Politica
Denominazione:	Politica di remunerazione e incentivazione per l'anno 2025 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
Funzione responsabile del Documento:	Organizzazione, ICT & HR
Destinatari della normativa:	Tutte le unità organizzative coinvolte
Principali funzioni coinvolte nel processo:	Organization, ICT, HR, in particolare U.O. HR e Funzioni di Controllo di secondo livello
Principale normativa interna correlata:	Tutto il patrimonio normativo della Banca
N° versione e data ultimo aggiornamento:	Versione 2025 – aprile 2025
Rilevanza del documento ai fini D.lgs. 231/2001	Sì
Esame preliminare del documento da parte della funzione Compliance&AML	Sì

Sommario

SCHEDA ANAGRAFICA DEL DOCUMENTO	2
1. PREMESSA	5
1.1 POLITICA DI REMUNERAZIONE	5
1.2 DESTINATARI DEL DOCUMENTO	5
1.3 GESTIONE DEL DOCUMENTO	5
1.4 PRINCIPALI MODIFICHE RISPETTO ALL'ESERCIZIO 2024.....	6
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	6
3. DEFINIZIONI	8
4. OBIETTIVI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	10
4.1 NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE.....	11
5. RUOLI E RESPONSABILITÀ DELL' ASSEMBLEA E ORGANI AZIENDALI	12
5.1 ASSEMBLEA DEI SOCI.....	12
5.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	13
5.3 COMITATO CONTROLLO, RISCHI E SOSTENIBILITÀ	14
5.4 AMMINISTRATORE DELEGATO	14
5.5 COLLEGIO SINDACALE	14
5.6 RISK MANAGEMENT.....	15
5.7 COMPLIANCE & AML	15
5.8 INTERNAL AUDIT	15
5.9 FINANCE	16
5.10 ORGANIZATION, ICT, HR.....	16
5.11 COMITATO SOSTENIBILITÀ'	16
6. CONTENUTI DELLA REMUNERAZIONE	18
6.1 REMUNERAZIONE.....	18
6.2 REMUNERAZIONE FISSA	18
6.3 REMUNERAZIONE VARIABILE.....	19
7. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	30
8. COLLEGIO SINDACALE	30
9. AMMINISTRATORE DELEGATO	31
10. PERSONALE PIÙ RILEVANTE	32
11. ALTRO PERSONALE DIPENDENTE (DIVERSO DAL PPR)	33
12. DIVIETO STRATEGIE DI HEDGING	35
13. COLLABORAZIONI ED INCARICHI PROFESSIONALI	35
14. AGENTI IN ATTIVITÀ FINANZIARIA, AGENTI DI ASSICURAZIONE E CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	35

15. SOGGETTI RILEVANTI ED INTERMEDIARI DEL CREDITO	36
ALLEGATO N.1 LINEE GUIDA PER L'IDENTIFICAZIONE DEL PPR	38
ALLEGATO N.2 IDENTIFICAZIONE PERSONALE PIÙ RILEVANTE 2025	41

Documentazione per
esame assembleare

1. PREMESSA

1.1 POLITICA DI REMUNERAZIONE

La policy che il Consiglio di Amministrazione di Cherry Bank propone per l'esercizio 2025 all'Assemblea, come previsto dallo Statuto sociale all'articolo 10 comma 6, si incardina in un processo di continua evoluzione delle prassi che la Banca adotta in materia di remunerazione e incentivazione dei propri organi e dipendenti, in coerenza con la normativa di riferimento e best practices di sistema. In questa sede si ripropone integralmente la policy per informare in modo trasparente e costante i soci e quindi consentire loro di deliberare in modo consapevole. La Politica ha durata annuale.

Il presente documento sintetizza i criteri cui Cherry Bank deve attenersi nel proporre, deliberare ed erogare i livelli di remunerazione interni tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta.

L'articolazione del documento prevede una sezione dedicata agli esponenti aziendali, incluso il collegio sindacale, ed una al personale dipendente. Completa il documento una sezione dedicata a coloro che operano esternamente all'Istituto (es. mediatori, consulenti).

Le modalità con le quali è stata applicata per l'anno 2024 la policy, fornendo quindi l'informativa richiesta dalle norme di vigilanza mutate anche dallo statuto sociale, sono presentate separatamente con uno specifico documento di "Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate nell'esercizio 2024".

1.2 DESTINATARI DEL DOCUMENTO

Il documento è applicabile e diffuso per quanto di competenza a tutte le Unità Organizzative della Banca.

1.3 GESTIONE DEL DOCUMENTO

La policy, validata dall'Amministratore Delegato, è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca sentito il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

Le politiche di remunerazione, ed ogni eventuale deroga alle stesse, sono sottoposte da parte del Consiglio di Amministrazione all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti accompagnate da un documento redatto dall'"Area Organization, ICT & HR", con il particolare supporto della funzione HR che riporta l'evoluzione delle dinamiche retributive della Banca.

Il documento è stato predisposto con il parere della Funzione Compliance e AML che ne ha vagliato la conformità al quadro normativo di riferimento.

REDAZIONE	VALIDAZIONE	APPROVAZIONE	DIVULGAZIONE
Organization, ICT & HR	Amministratore Delegato	Consiglio di Amministrazione Assemblea degli azionisti	Organization Brand & Communication

1.4 PRINCIPALI MODIFICHE RISPETTO ALL'ESERCIZIO 2024

La Politica di remunerazione e incentivazione 2025 è declinata in coerenza con l'impostazione adottata per l'esercizio 2024, mantenendo e garantendo una chiara e completa informativa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione adottate dalla Banca, accrescendo il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

Con riferimento all'esercizio 2025, con l'obiettivo di meglio diversificare i fattori incidenti la strategia della Banca e di rendere maggiormente misurabili i KPI di natura strategica, è stata rivista la struttura della scheda MBO dell'Amministratore Delegato della Banca nonché la conseguente declinazione degli indicatori di natura quantitativa. Inoltre, allo scopo di rendere l'impostazione retributiva della Banca maggiormente appetibile a talune figure professionali, principalmente attinenti alla sfera commerciale, si è proceduto ad incrementare l'incidenza della componente variabile della retribuzione (rispetto alla componente fissa) per il personale non rilevante appartenente alle Business Unit.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

la Politica di Remunerazione è definita all'interno del contesto normativo di riferimento, delineato dalle seguenti fonti:

a livello comunitario:

- Direttiva 2019/878/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019, che ha modificato la precedente Direttiva 2013/36/UE, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (cosiddetta CRD V);
- Regolamento relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (c.d. CRR – Regolamento 2013/575 UE e successive modifiche), che all'articolo 450 presenta disposizioni riguardanti gli obblighi di informativa in materia di politiche di remunerazione;
- Norme tecniche di attuazione del Regolamento 876 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 relative ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (cosiddetta CRR II) riguardanti gli obblighi di informativa anche in materia di

Politiche di Remunerazione verso il mercato e di segnalazione verso le autorità competenti pubblicato dall'EBA il 24 giugno 2020 applicabili dal 30 giugno 2021;

- Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale EU il 9 giugno 2021 e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri, che integra la CRD V per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi per identificare le categorie di Personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (i c.d. "Material Risk Taker"). Tali criteri recepiscono i Regulatory Technical Standard definiti dall'EBA il 18 giugno 2020 e in vigore da gennaio 2021 in applicazione della nuova direttiva sui requisiti di capitale (CRD V);
- Regolamento UE 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari;
- Regolamento Delegato UE 2017/565 della Commissione del 25 aprile 2016 che integra la direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i requisiti organizzativi e le condizioni di esercizio dell'attività delle imprese di investimento
- Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea L. 132 il 17 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

a livello nazionale:

- Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 novembre 2013 "Disposizioni di Vigilanza per le banche", nella sua veste derivante dal 37° aggiornamento, che ha recepito le novità introdotte dalla CRD V (direttiva 2019/878/UE) su questa materia e gli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea di attuazione della direttiva (EBA/GL/2021/04);
- il Provvedimento di Banca d'Italia del 19 marzo 2019 in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, con particolare riferimento alla correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti;

Completano le previsioni suddette:

- le "Guidelines on sound remuneration policies under Directive 2013/36/EU", pubblicate dall'EBA il 2 luglio 2021, in vigore dal 31 dicembre 2021, volte ad armonizzare la declinazione della direttiva europea tra i diversi paesi;
- le "Guidelines on loan origination and monitoring", che disciplinano i criteri per la remunerazione del personale, con particolare riferimento all'assunzione di rischi in materia di concessione, amministrazione e monitoraggio del credito;
- le Linee Guida della BCE sulla gestione dei crediti deteriorati ("NPL") pubblicate il 20 marzo 2017;
- Orientamenti dell'ESMA del 03/04/2023 relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II, recepiti dalla Consob come da avviso del 05/06/2023;
- Orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio (EBA/GL/2016/06);
- i documenti BCE di novembre 2020 ("Guida sui rischi climatici e ambientali. Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa") ed EBA di giugno 2021 ("EBA Report on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms" sulla gestione e vigilanza dei rischi ambientali, sociali e di governo degli enti creditizi) che prevedono l'inclusione di parametri ESG nei meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale;

- le "Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali" di Banca d'Italia di aprile 2022, le quali indicano che le politiche e prassi di remunerazione stimolino comportamenti coerenti con l'approccio al rischio climatico e ambientale adottato e la remunerazione variabile sia ancorata alla realizzazione degli obiettivi stabiliti, secondo indicatori misurabili e quantificabili.
- D. Lgs. n. 209/2005 (Codice Assicurazioni Private), Art. 119-bis, 4, in tema di adozione di politiche di remunerazione e incentivazione che assicurino il rispetto dei doveri di correttezza nell'esecuzione dell'attività di distribuzione di prodotti assicurativi da parte della banca.

3. DEFINIZIONI

Nel proseguo del documento si considerino:

Alta Dirigenza: Per "Alta Dirigenza" si intendono tutti i primi riporti dell'Amministratore Delegato e del Consiglio di Amministrazione;

Amministratore Delegato: L'Amministratore Delegato di Cherry Bank S.p.A. e "Organo con funzioni di gestione" della stessa.

Assemblea o Assemblea degli Azionisti: L'Assemblea dei Soci di Cherry Bank S.p.A..

Bonus Pool: L'ammontare complessivo della remunerazione variabile associata a sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine di tipo Management By Objectives (MBO) e a erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (una tantum). Il sistema di incentivazione è finanziato mediante uno specifico stanziamento di costo determinato in fase di definizione del budget.

La stima è determinata tenendo in considerazione differenti elementi, tra i quali redditività, la sostenibilità in coerenza con gli indicatori di RAF, beneficiari della remunerazione variabile incentivante, analisi di benchmark rispetto al mercato di riferimento esterno, Bonus Pool riferito all'anno precedente.

Circolare 285/2013: La Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, come successivamente integrata e modificata, che disciplina, tra l'altro, le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle banche.

Personale: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della banca.

Periodo di riferimento: l'esercizio di applicazione della Politica, l'anno solare dal 01.01 al 31.12.

Piano strategico o Piano: il Piano Strategico di Cherry Bank.

RAF o Risk Appetite Framework: Il quadro di riferimento che definisce - in coerenza con il massimo rischio assumibile, il business model e il piano strategico - la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli.

Personale più Rilevante: La categoria di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca secondo i criteri e le modalità previste nella Circolare 285/2013, nella CRD V e nel Regolamento Delegato (UE) 2021/923.

Remunerazione: ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

Remunerazione fissa: la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca.

Remunerazione variabile:

- la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- i carried interest, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD);
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Severance:

Rientrano in tale nozione:

- Emolumenti in vista della cessazione del rapporto di lavoro. Rientrano in tale categoria gli importi riconosciuti in vista della conclusione anticipata del rapporto di lavoro da riconoscere al personale anche sotto forma di patti di prolungamento del preavviso di durata indeterminata nonché sotto forma di indennità di mancato preavviso per l'ammontare che eccede gli importi corrispondenti all'indennità di mancato preavviso secondo quanto stabilito dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- Emolumenti in occasione della cessazione del rapporto di lavoro: Rientrano in tale categoria gli importi riconosciuti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro da riconoscere al personale nell'ambito di un accordo individuale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (incentivo all'esodo) nonché, nel caso di recesso unilaterale della società, attraverso specifici accordi individuali che prevedano indennità di mancato preavviso per un ammontare eccedente rispetto a quanto stabilito dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- Accordi Transattivi: Rientrano in tale categoria gli accordi stipulati in qualunque sede raggiunti, per la composizione di una controversia attuale o potenziale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

Soggetti rilevanti: Indica, ai sensi delle Disposizioni di Banca d'Italia sulla Trasparenza delle Operazioni e dei Servizi Bancari e Finanziari ("Disposizioni di Trasparenza") - Correttezza delle Relazioni tra Intermediari e Clienti, il personale dell'intermediario che offre prodotti rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo VI del T.U.B. ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica.

4. OBIETTIVI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di remunerazione ed incentivazione di Cherry Bank rappresenta uno strumento che supporta la Banca nella declinazione degli obiettivi strategici in termini di:

- assicurare il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie nonché del codice etico;
- assicurare equità di trattamento all'interno e competitività verso l'esterno;
- valorizzare il merito, accrescere la motivazione nonché sostenere la crescita professionale delle cherries in prospettiva di neutralità di genere, valorizzando la diversità e favorendo l'inclusione;
- favorire la realizzazione degli obiettivi strategici di breve e lungo termine rafforzando il legame tra retribuzione e performance.
- mantenere alta l'attenzione sul Gender Equity e l'engagement con i dipendenti;

I sistemi retributivi di Cherry Bank, anche in linea con le previsioni regolamentari del 37° aggiornamento della Circolare 285/2013 di Banca d'Italia, sono definiti in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), e con le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Banca, ivi comprese le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

In tale contesto la Politica assume rilevanza anche in funzione della volontà della Banca di attrarre e mantenere in azienda i talenti che possano costituire l'architrave di competenze e managerialità su cui poggiare la crescita sostenibile della stessa. Appare opportuno rappresentare che Cherry Bank e le politiche da essa definite mirano a garantire a tutti i dipendenti le stesse opportunità senza discriminazione nelle attività di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione attraverso la valorizzazione della diversità e dell'inclusione in linea con le prescrizioni di legge, dello Statuto dei Lavoratori e del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

La Banca si è dotata di un sistema retributivo volto ad attrarre, motivare e valorizzare le persone secondo principi di equità, trasparenza e correttezza. Nello specifico, lo stesso si impegna a garantire, a parità di attività svolta, parità di trattamento in termini di remunerazione e benefit (anche per quanto riguarda le condizioni per il suo riconoscimento e per la sua erogazione effettiva), a prescindere da età, razza, cultura, genere, disabilità, orientamento sessuale, religione, affiliazione politica e stato civile.



4.1 NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE

Cherry Bank fa della parità di genere un prerequisito su cui impostare e modellare i processi aziendali. In tale contesto l'evoluzione che la normativa esterna sta vivendo con l'obiettivo di garantire pari opportunità e equità di trattamento (anche retributivo), viene attentamente e costantemente monitorata, interpretata e applicata. L'attenzione normativa dell'ultimo periodo si è concentrata su due aspetti in particolare:

- neutralità di genere delle politiche di remunerazione – in quest'ambito il cardine regolamentare è rappresentato dalla Direttiva CRD V, che ha trovato sviluppo nelle linee guida EBA e nel 37° aggiornamento della Circolare n. 285 in materia di Politiche di Remunerazione;
- rappresentatività di genere negli organi di amministrazione e controllo – in quest'ambito assume particolare rilevanza il 35° aggiornamento della Circolare n. 285 in materia di Governo Societario.

Cherry Bank riconosce che il sistema retributivo è determinato in base al ruolo ricoperto, agli ambiti di responsabilità, al merito e ai risultati e alla qualità complessiva del contributo apportato alla performance aziendale, pertanto:

- assicura la neutralità dei trattamenti retributivi (in misura fissa e variabile) rispetto a tutte le tipologie di diversità;
- garantisce a ogni dipendente equità e pari opportunità in termini di avanzamenti di carriera e aumenti retributivi.

Inoltre, Cherry Bank:

- si avvale di un Comitato Sostenibilità, che individua e valuta le iniziative finalizzate al conseguimento degli obiettivi di sostenibilità, presentandole al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e, quindi, al Consiglio di Amministrazione attraverso il Piano di sostenibilità ;
- Cherry Bank si è dotata di una specifica Politica di Diversity, Equity & Inclusion che, tra l'altro, garantisce a tutti i dipendenti le stesse opportunità senza discriminazione nelle attività di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione attraverso la valorizzazione della diversità e dell'inclusione in linea con le prescrizioni di legge, dello Statuto dei Lavoratori, del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e della normativa interna.

La Banca persegue la realizzazione di alcuni principi che ritiene cardine: la crescita e lo sviluppo del personale, nel pieno rispetto del principio delle pari opportunità; il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze dei propri dipendenti; la tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e il rispetto della loro personalità morale; la dignità di ciascuna persona e la prevenzione contro ogni forma di discriminazione.

- Ha definito un coinvolgimento annuale del Consiglio di Amministrazione, per l'analisi della neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al genere e per la verifica del c.d. Gender Pay Gap, divario retributivo di genere, e della sua evoluzione nel tempo.
- Si sottolinea, inoltre, che la Banca con cadenza semestrale, monitora il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato, distinguendo tra personale più rilevante e restante personale ed escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente dai

precedenti. Ove emergano differenze rilevanti, sono verificati i motivi del divario retributivo di genere e pianificate le eventuali azioni correttive, salvo che si possa dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

- Sta avviando il processo per ottenere nel 2025 la Certificazione per la Parità di Genere, i cui criteri per il conseguimento sono disciplinati dal Decreto del 29 aprile 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

5. RUOLI E RESPONSABILITÀ DELL' ASSEMBLEA E ORGANI AZIENDALI

Il ciclo annuale di revisione della Politica di remunerazione coinvolge gli organi e le funzioni aziendali, coerentemente con le disposizioni regolamentari, le previsioni statutarie, la struttura organizzativa e le responsabilità assegnate alle diverse funzioni, assicurando che ciascuna decisione sia adottata dagli organi e dalle funzioni a ciò deputate.

Di seguito si riporta l'articolazione dei compiti e delle responsabilità attribuite agli Organi della Banca e alle funzioni aziendali, comprese quelle di controllo, con riferimento specifico al processo in esame coerentemente alle previsioni della Circolare 285, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II.

5.1 ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea ordinaria, secondo quanto stabilito dallo Statuto, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva sulla base della proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione:

- le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. stock option);
- i criteri per la determinazione del compenso eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto delle regole specifiche dettate per il Personale Più Rilevante qualora tali importi siano riconosciuti a soggetti appartenenti a tale categoria.

Solo se previsto dallo statuto, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, l'assemblea delibera sull'eventuale proposta di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1.

All'Assemblea è sottoposta un'informativa puntuale ed esaustiva sulla Politica di Remunerazione che il Consiglio di Amministrazione, su proposta della Funzione Organization, ICT & HR e sentito il parere espresso dalle funzioni aziendali di controllo di secondo livello, per gli ambiti di competenza, e dal Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, per quanto di rispettiva competenza, propone di adottare, nonché una relazione dettagliata sull'effettiva e accurata esecuzione nel corso del precedente esercizio.



5.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione rappresenta l'Organo Aziendale con Funzione di Supervisione Strategica.

Con riferimento alle politiche di remunerazione e incentivazione è responsabile di:

- assicurare che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
- elaborare e sottoporre all'Assemblea dei soci, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione del Personale, assicurando che la stessa sia chiara, completa e sia volta a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore;
- recepire le politiche approvate dall'Assemblea dei Soci e assicurarne la corretta attuazione;
- sulla base dell'apposita informativa fornita dall'Amministratore Delegato, predisporre ed approvare l'informativa per l'Assemblea dei soci relativa alle modalità con cui sono state attuate nell'esercizio precedente le politiche di remunerazione ed incentivazione (cd. informativa ex post); a tal fine, assicura che all'Assemblea siano fornite almeno annualmente le stesse informazioni fornite al pubblico ai sensi della Circolare n. 285/2013 (Titolo IV, capitolo 2, sezione VI);
- fornire annualmente adeguato riscontro all'Assemblea dei soci sulle verifiche condotte da parte della Funzione di Revisione Interna sulle politiche di remunerazione e incentivazione attuate nell'esercizio precedente;
- accertare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità;
- analizzare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottoporre a verifica l'eventuale divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo adottando le opportune azioni correttive, salvo che il divario non sia dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere;
- avvalendosi dell'apposita informativa fornita dall'Area Organization, ICT & HR con il supporto del Risk Management e di Finance, verificare il superamento del meccanismo di "cannelletto" e valutare il raggiungimento degli obiettivi di performance per i soggetti di cui ha definito i piani di incentivazione;
- definire i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: l'Amministratore Delegato, i Consiglieri Esecutivi; i Responsabili delle principali linee di business o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli Organi con Funzione di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo; in particolare, assicurare che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- assicurare che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;

- vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili (e addetti di inquadramento più elevato) delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi compresa l'approvazione delle eventuali esclusioni, rivedendo periodicamente i criteri di svolgimento del citato processo.
- Definire il Bonus Pool, decidere se incrementarlo secondo i meccanismi previsti dalla presente politica o ridurlo fino all'azzeramento.

5.3 COMITATO CONTROLLO, RISCHI E SOSTENIBILITÀ

Fornisce supporto consultivo al Consiglio di Amministrazione negli aspetti connessi all'identificazione del personale più rilevante e nell'esame degli incentivi forniti dal sistema di remunerazione, con particolare riguardo all'inclusione di meccanismi che tengano conto dei rischi, del capitale, della liquidità.

5.4 AMMINISTRATORE DELEGATO

L'Amministratore Delegato è responsabile dell'attuazione delle delibere degli organi sociali e predispone le misure necessarie ad assicurare il corretto funzionamento delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate.

Con riferimento al sistema incentivante, si confronta con l'Area Organization, ICT & HR in termini di impianto complessivo, indicatori ed obiettivi.

Nell'ambito della predisposizione del progetto di Bilancio, assicura, con il supporto delle unità organizzative competenti, adeguati flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione in merito alle politiche di remunerazione e incentivazione attuate nell'esercizio precedente (Informativa ex post), nonché le eventuali proposte di modifica delle stesse.

Assicura altresì con il supporto delle unità organizzative competenti adeguati flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione sul raggiungimento delle condizioni poste per il riconoscimento della componente variabile della retribuzione.

5.5 COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389 comma 3, c.c., esprime il proprio parere non vincolante in merito alla coerenza della remunerazione variabile di breve e lungo termine dell'Amministratore Delegato con la presente Policy.



5.6 RISK MANAGEMENT

Con riferimento al processo in esame, la Funzione di Risk Management collabora al processo di definizione delle politiche di remunerazione ed incentivazione aziendali. In tale ambito, supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità della Banca, anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi. In particolare, in riferimento alla definizione di sistemi di remunerazione e incentivazione, la Funzione di Risk Management:

- verifica, prima della relativa approvazione, la coerenza degli indicatori di performance proposti e delle relative soglie per il riconoscimento e la quantificazione della componente variabile della remunerazione con gli indicatori e le soglie adottate in sede di definizione della propensione al rischio (cfr. Regolamento del Risk Appetite Framework);
- assicura che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla Banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la Banca adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni.
- riferisce agli Organi competenti eventuali aree di miglioramento, suggerendo l'adozione di misure correttive.

5.7 COMPLIANCE & AML

In fase di elaborazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione, la Funzione Compliance verifica ex-ante, formulando un parere di conformità, che le politiche di remunerazione adottate dalla Banca siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

Verifica, inoltre, la rispondenza dei sistemi incentivanti del Personale Più Rilevante alle politiche di remunerazione tempo per tempo adottate.

Riferisce agli Organi competenti eventuali aree di miglioramento, suggerendo l'adozione di misure correttive.

5.8 INTERNAL AUDIT

Nell'ambito del processo in esame, la Funzione Internal Audit verifica, con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate dalla Banca alle politiche approvate e al quadro normativo di riferimento.

In ottemperanza agli obblighi di informativa da rendere all'Assemblea, predispone e trasmette annualmente - prima dell'approvazione delle politiche di remunerazione - al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e, per conoscenza, alle altre Funzioni Aziendali di Controllo la relazione sull'esito della verifica svolta; trasmette altresì le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie alle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.



5.9 FINANCE

La funzione Finance fornisce i dati e le informazioni economico-finanziarie e patrimoniali per poter valutare, tra l'altro, le condizioni di attivazione per il riconoscimento delle remunerazioni e degli incentivi del Personale.

Propone e collabora con l'Area Organization, ICT & HR, per l'identificazione degli indicatori quantitativi presenti nelle schede obiettivo del sistema incentivante, individua i target e, a consuntivo, fornisce i valori definitivi per valutarne l'eventuale raggiungimento.

Con specifico riferimento al meccanismo di bonus pool, supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione del livello di premialità complessivo coerente con la pianificazione pluriennale e nell'individuazione degli opportuni meccanismi di rettifica dello stesso.

5.10 ORGANIZATION, ICT, HR

L'U.O. HR, con riferimento al processo di remunerazione e incentivazione:

- Definisce l'impianto complessivo del sistema incentivante di breve periodo (MBO) e ne dà disclosure in Consiglio di Amministrazione;
- In collaborazione con Finance, il Comitato Sostenibilità e i Responsabili di Area, propone le schede obiettivo del personale rilevante all'Amministratore Delegato, per successiva approvazione consigliere;
- In collaborazione con Finance, il Comitato Sostenibilità e i Responsabili di Area, completa il percorso di valutazione e incentivazione del personale proponendo le schede obiettivo del personale rilevante all'Amministratore Delegato, per successiva approvazione consigliere;
- In collaborazione con Finance, il Comitato Sostenibilità e i Responsabili di Area, definisce le schede obiettivo del personale non rilevante;
- In collaborazione con Finance, il Comitato Sostenibilità e i Responsabili di Area, completa il percorso di valutazione e incentivazione del personale consolidando le schede obiettivo del personale non rilevante;
- predisporre la documentazione necessaria per fornire agli organi aziendali le informazioni relative al raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione per il riconoscimento della remunerazione variabile e sull'accertamento di altre condizioni eventualmente poste per l'erogazione dei compensi.

Fornisce inoltre il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca.

5.11 COMITATO SOSTENIBILITA'

Il Comitato Sostenibilità svolge un ruolo consultivo in merito alla definizione degli obiettivi ESG assegnati nei Piani di Incentivazione annuali, coordinandosi con l'U.O. Organization, ICT & HR.



Documentazione per
esame assembleare



6. CONTENUTI DELLA REMUNERAZIONE

6.1 REMUNERAZIONE

Coerentemente con le disposizioni normative della Circolare 285/2013, la remunerazione complessiva è suddivisa tra la componente fissa e quella variabile, assicurando la chiara identificazione delle diverse componenti.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della Banca e delle diverse categorie di personale, in particolare quello rientrante nella categoria del Personale più Rilevante.

6.2 REMUNERAZIONE FISSA

La **retribuzione fissa** riconosce lo sviluppo professionale in termini di ruoli e competenze ed è definita in funzione degli inquadramenti previsti dal C.C.N.L. di categoria, che prevedono – oltre alla Dirigenza – due categorie (Quadri Direttivi, Aree Professionali), a loro volta articolate in livelli retributivi.

La componente fissa della retribuzione del personale è costituita dalle seguenti voci:

- la Retribuzione Annuale Lorda (RAL);
- possibili indennità di ruolo/funzione, volte a riconoscere la professionalità apportata, correlate al mantenimento della titolarità del ruolo e declinate in linea con le previsioni regolamentari applicabili;
- possibili compensi di natura ricorrente per collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato;
- welfare e benefici, il cui valore è declinato per categorie di beneficiari e attribuito sulla base di criteri predeterminati, non correlati alle performance, volti ad accrescere l'attrattività del pacchetto di remunerazione e, quindi, la motivazione e la fidelizzazione del dipendente.

Nell'ambito del piano di welfare aziendale, viene attribuito a ciascun dipendente un credito che potrà essere utilizzato attraverso la piattaforma di flexible benefits messa a disposizione dall'azienda che consente a ciascun dipendente di scegliere autonomamente la composizione del proprio pacchetto di beni e/o servizi, tra quelli disponibili.

I benefici vengono attribuiti sulla base di una politica flessibile che, dato un ammontare predefinito, consente al beneficiario di declinare la fruizione dei benefit addizionali rispetto alle componenti di base in funzione delle esigenze e dei bisogni individuali. Le relative modalità di assegnazione e fruizione sono disciplinate in una regolamentazione specifica. Di seguito si riportano alcuni esempi:

- assegnazione auto a uso promiscuo;
- assegnazione alloggio;
- contribuzione integrativa al Fondo di Previdenza complementare;
- polizza assicurativa sanitaria;
- polizza vita e infortuni professionali ed extraprofessionali

- polizza Long Term Care
- buoni pasto
- Condizioni agevolate sui Rapporti Bancari

Gli incrementi retributivi, determinati da passaggi di livello ovvero da erogazione di assegni ad personam, rappresentano il riconoscimento di un rilevante incremento nel livello delle competenze acquisite, dei compiti svolti, dell'autonomia operativa. Ulteriori requisiti per il passaggio di livello sono i risultati eccellenti espressi con continuità nel tempo e segnali di potenzialità future allo svolgimento di compiti più complessi.

Particolare cura viene data all'analisi delle proposte di passaggio alla categoria dei Quadri Direttivi. In questo caso, seguendo le indicazioni del C.C.N.L., il candidato deve occupare una posizione d'elevata specializzazione tecnica oppure coordinare gruppi di lavoro. Successivi passaggi interni alla categoria dei Quadri Direttivi, così come il passaggio alla Dirigenza, devono trovare rispondenza nell'attribuzione di ruoli e responsabilità sempre più complessi.

Inoltre, al fine di determinare gli eventuali incrementi retributivi con le caratteristiche fin qui illustrate, particolare peso viene attribuito alle risultanze del processo di valutazione professionale effettuato annualmente e formalizzato da apposita policy interna.

6.3 REMUNERAZIONE VARIABILE

La remunerazione variabile rappresenta la componente della remunerazione soggetta a modificazioni in relazione alla performance o ad altri fattori che ne determinano la corresponsione e/o il relativo ammontare.

Le componenti classificabili nell'ambito della remunerazione variabile comprendono le seguenti voci:

- il Sistema di Incentivazione Variabile Annuale (MBO)
- Una tantum
- Entry Bonus
- Bonus di retention,
- possibili componenti specifiche della remunerazione finalizzate a preservare il valore del know-how commerciale e/o competenze specialistiche (patti di non concorrenza, patti di estensione del preavviso erogati in costanza di rapporto di lavoro o patti di stabilità.)
- Severance

Fatti salvi i casi da verificare di volta in volta e gli accordi individuali o collettivi che possono prevedere un diverso riconoscimento dello status di «good e bad leaver» o un diverso trattamento, l'erogazione della componente variabile della remunerazione è soggetta alla presenza di un regolare rapporto di lavoro (non in periodo di preavviso per dimissioni/ licenziamento) tra il beneficiario e la Banca al momento della maturazione della componente variabile di remunerazione.

Cherry Bank assicura la possibile partecipazione ai sistemi incentivanti (MBO, UT, etc.) per tutto il personale che abbia maturato una anzianità aziendale di almeno 6 mesi nel ruolo nel corso dell'esercizio di riferimento. L'importo del premio è calcolato pro quota rispetto ai mesi interi di

calendario effettivamente lavorati nell'anno nel ruolo ricoperto previsto dai criteri di inserimento nel sistema incentivante. Il numero di mesi su cui è calcolato l'importo massimo di cui sopra è pari a 12. Il premio non matura a ratei mensili ma al termine dell'anno civile cui gli obiettivi sono riferiti. Per tale ragione non si avrà diritto alla percezione di alcun importo parziale e/o pro quota in ipotesi di interruzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

L'importo del premio è erogato, in linea con quanto previsto dai meccanismi di differimento – e contestualmente si perfezionerà il diritto alla liquidazione - entro le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione, a patto che, a tale data, il rapporto non risulti cessato (o in corso di preavviso) a seguito di dimissioni. Nulla sarà dovuto laddove il rapporto di lavoro, alla data di liquidazione, non sia attivo ovvero sia in corso l'espletamento del periodo di preavviso contrattuale.

6.3.1 Rapporto remunerazione variabile su remunerazione fissa

La corresponsione di retribuzione variabile a tutto il personale dipendente di Cherry Bank è limitata ai seguenti rapporti:

RUOLO		RAPPORTO MASSIMO VARIABILE/FISSO
Amministratore Delegato		100%
Personale più rilevante	Business Unit	50%
	Funzioni di Supporto	30%
Altro Personale	Business Unit	100%
	Funzioni di Supporto	30%

Restano ferme le deroghe specificamente disciplinate nel seguito in relazione a specifiche forme di remunerazione variabile che non vanno computate nel rapporto tra remunerazione variabile e fissa in applicazione della normativa tempo per tempo vigente.

6.3.2 Bonus Pool

Il Bonus Pool è uno specifico stanziamento di costo determinato in fase di definizione del budget che finanzia i sistemi di incentivazione. Il Bonus Pool è determinato ex ante tenendo in considerazione differenti elementi, tra i quali:

- i livelli di redditività attesi al netto di elementi straordinari;
- la sostenibilità dell'ammontare allocato, definito in coerenza con gli indicatori di RAF;
- il numero e le caratteristiche dei beneficiari della remunerazione variabile incentivante;
- le analisi di benchmark rispetto al mercato di riferimento esterno;
- il valore del Bonus Pool riferito all'anno precedente.

Esso può essere suddiviso nelle diverse componenti che lo compongono e in particolare:

- Sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine di tipo Management By Objectives (MBO);
- Erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (una tantum).

Nella definizione del Bonus Pool sono escluse le altre forme di remunerazione variabile quali "welcome bonus", "retention bonus" e "severance", ferme restando le condizioni di attivazione disciplinate nella presente politica per queste specifiche tipologie di componenti variabili.

Con riferimento all'esercizio 2025 il bonus pool è stato determinato in coerenza con il Piano Industriale dell'Istituto.

Il Consiglio di Amministrazione, per l'anno 2025, ha definito l'opportunità di ancorare il bonus pool alle performance aziendali attraverso un meccanismo di correzione per cui, in funzione del raggiungimento (o meno) del RORAC target, il Consiglio di Amministrazione – sentito il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità – può confermare, incrementare fino ad un massimo del 40% o ridurre fino all'azzeramento il bonus pool.

Il modello di rettifica del bonus pool è di seguito rappresentato.

Modello di rettifica del bonus pool 2025	
RORAC 31.12.2025 VS RORAC TARGET	QUOTA BONUS POOL
RORAC 31.12.25 = RORAC TARGET	100%
RORAC 31.12.25 > RORAC TARGET	In proporzione al RORAC effettivo fino ad un max del 140%
RORAC 31.12.25 < RORAC TARGET	In proporzione al RORAC effettivo fino ad azzeramento

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, indipendentemente dal meccanismo pocanzi rappresentato, può decurtare il «bonus pool» disponibile per tenere conto di eventi straordinari che indeboliscono la solidità aziendale, in termini di patrimonio e liquidità, con effetto sull'intera popolazione aziendale oppure su una parte di essa per garantire meccanismi di equità interna, o di eventuali indicazioni dell'Autorità di Vigilanza.

6.3.3 Meccanismi di differimento

Il 37° aggiornamento alla Circolare 285/2013 (così come in precedenza avvenuto con il 25° aggiornamento) ha conservato la previsione anche per le cosiddette "Banche di dimensioni minori", relativa all'applicazione dell'obbligo per il "personale più rilevante" di differimento di parte della retribuzione variabile seppur con percentuali e tempistiche inferiori a quelle previste per le banche di dimensioni grandi e intermedie. Tale obbligo è pertanto recepito all'interno della presente policy in applicazione del principio di proporzionalità nei termini che seguono.

La Banca, avvalendosi del principio di proporzionalità, prevede di non applicare meccanismi di differimento nell'erogazione della componente variabile della retribuzione qualora quest'ultima risulti pari o inferiore a Euro 40.000 e non rappresenti più di un terzo della retribuzione totale annua.

La Banca, coerentemente con le previsioni relative al differimento della remunerazione variabile, adottando un approccio proporzionale alle dimensioni e complessità dell'Istituto, prevede che il meccanismo di "differimento temporale" avvenga con le seguenti tempistiche:

- per il 40%, il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di riferimento;
- per il 30% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo all'esercizio successivo a quello di riferimento;
- per il rimanente 30% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo al secondo esercizio successivo a quello di riferimento.



Per le componenti di retribuzione variabile oggetto di differimento saranno riconosciuti interessi attivi calcolati sulla base della media di periodo (calcolato dal momento della maturazione al momento dell'erogazione) dei tassi giornalieri euro short-term rate (tasso €STR) pubblicati sul sito della Banca Centrale Europea.

Restano ferme le deroghe specificamente disciplinate nel seguito in relazione a specifiche forme di remunerazione variabile che possano essere escluse dal differimento in applicazione della normativa tempo per tempo vigente.

6.3.4 Meccanismi di correzione ex post (malus e claw back)

La componente variabile della remunerazione (sia up front che differita), è soggetta sulla base di apposite pattuizioni, a meccanismi di correzione ex post (cd. meccanismo di "malus/claw-back") tali da rideterminare l'ammontare degli elementi variabili, prima dell'effettiva corresponsione, o di chiedere la ripetizione delle somme a tale titolo nel frattempo corrisposte, qualora si acclari – entro 5 anni con decorso dal pagamento della singola quota (upfront o differita) - che il destinatario abbia posto in essere o concorso a porre in essere:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Possono essere soggetti a claw-back, in relazione alla natura della violazione, anche i comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della sospensione dal servizio o con il licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa.

L'obbligo del rimborso non esclude eventuali profili risarcitori o disciplinari. L'importo dovuto in restituzione per effetto del meccanismo di claw back potrà essere conguagliato con le spettanze dovute al dipendente interessato a qualsiasi titolo, ivi incluse quelle di fine rapporto.

Le suddette fattispecie si applicano, inoltre, come condizione di malus, alle quote di remunerazione variabile differita (che sono soggette anche alle condizioni di accesso tempo per tempo applicabili in base alle disposizioni della presente politica).

Nei tempi necessari per l'accertamento della fattispecie e la relativa sottoposizione agli Organi competenti per le determinazioni di competenza, si potrà disporre la sospensione delle erogazioni.

Inoltre, come specificato nei paragrafi precedenti, la mancata apertura dei "cancelli" di ingresso per ciascun esercizio di differimento comporta la mancata erogazione della componente di remunerazione variabile differita riferita a quell'esercizio.

L'attivazione del meccanismo di claw back spetta al Consiglio di Amministrazione, su indicazione dell'Amministratore Delegato sia per il Personale Più Rilevante che per il restante personale.

I meccanismi di correzione ex post non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di malus o claw back.

Una remunerazione volta a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi (per effetto di meccanismi di malus o claw back) derivanti da precedenti impieghi attenua l'incentivo delle risorse a operare correttamente e rende meno stretto il collegamento dei compensi con la performance e i rischi. Per limitare questo effetto, la remunerazione concordata con la Banca – quale nuovo datore di lavoro – non può tenere indenne il nuovo personale da tali contrazioni o azzeramenti, e – fermo restando il caso della remunerazione variabile garantita – è ovviamente soggetta a tutte le regole applicabili in base alle presenti politiche di remunerazione e incentivazione (es. limiti ai compensi; obblighi di differimento; malus; claw back, etc.).

6.3.5 Gate (cd. Meccanismo di “cancelletto”)

La componente variabile, in generale, è soggetta alla verifica di condizioni di accesso/attivazione (Gate) che prevedono, per tutte le componenti descritte, a eccezione di possibili Entry Bonus riconosciuti in fase di assunzione o patti di non concorrenza e/o di estensione del preavviso i cui compensi non superano l'ultima annualità di remunerazione fissa, il mantenimento di indici di stabilità patrimoniale e di liquidità.

L'effettiva erogazione di tali meccanismi di incentivazione è, comunque, vincolata al **superamento congiunto dei seguenti Gate** (cd. meccanismo di “cancelletto”):

- **Liquidity Coverage Ratio (LCR)** superiore allo scenario di Risk Capacity del documento di Risk Appetite Framework (RAF) approvato dal Consiglio di Amministrazione per l'anno cui la valutazione delle performance si riferisce;
- **Net Stable Funding Ratio (NSFR)** superiore allo scenario di Risk Capacity;
- **Total Capital Ratio** superiore allo scenario di Risk Tolerance.

Il mancato raggiungimento di tali obiettivi comporta anche l'azzeramento e la non corresponsione nell'esercizio considerato delle quote differite di retribuzione variabile di anni precedenti.

Il superamento degli indicatori sarà verificato con cadenza annuale a seguito della chiusura del bilancio relativo all'anno di riferimento per sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine (MBO) e Bonus Una Tantum; con cadenza trimestrale nell'ambito dell'ultima rilevazione trimestrale disponibile prodotta dal Risk Management (Tableau de Bord trimestrale) per retention bonus e severance (a parziale deroga, le erogazioni di importi a titolo di patti di non concorrenza erogati mensilmente in costanza di rapporto lavorativo, sono subordinate alla positiva verifica delle condizioni di apertura dei gate di accesso alla retribuzione variabile rilevate nell'ultima rilevazione annuale a seguito della chiusura del bilancio relativo dell'esercizio precedente).

6.3.6 Sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine

Il Sistema di Incentivazione Variabile Annuale (MBO – Management By Objectives) è basato sulla valutazione delle performance individuali rispetto agli obiettivi assegnati, contenuti nella scheda individuale di ciascun Beneficiario ed è destinato a:

- Amministratore Delegato (come descritto al paragrafo 9);
- il Personale più Rilevante eccetto i responsabili delle Funzioni di Controllo (come descritto al paragrafo 10);

- il restante personale della Banca individuato attraverso dei criteri prestabiliti, condivisi e approvati dal Consiglio di Amministrazione (come descritto al paragrafo 11);

L'effettiva erogazione della componente variabile della remunerazione legata a sistemi di incentivazione formalizzati viene eventualmente effettuata al termine del primo semestre dell'anno successivo a quello di competenza, a seguito dell'approvazione del bilancio ed è subordinata al raggiungimento congiunto di due importanti fattori:

- Il rispetto delle condizioni di accesso (gate o "cancelletto") come descritto al paragrafo 6.3.5;
- Il raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi, aziendali, di business unit e/o individuali, misurati attraverso lo strumento della scheda obiettivo.

La **scheda obiettivi** può, dunque, comprendere con diversa ponderazione:

- obiettivi Aziendali, in linea con i target definiti nel budget per il 2025;
- obiettivi di business/iniziativa strategiche, collegati ai risultati di business dell'area di riferimento e/o all'implementazione di iniziative strategiche (assegnati in funzione delle responsabilità individuali rispetto all'attuazione del Piano Strategico);
- obiettivi ESG in linea con il piano di sostenibilità di Cherry Bank, legati ai temi di sostenibilità ambientale e sociale e di innovazione digitale al fine di promuovere e diffondere la cultura digitale e di gestione dei rischi ESG;
- comportamenti coerenti con i valori delle cherries.

Il processo di attribuzione degli obiettivi, per il personale destinatario del sistema MBO, così come la misurazione degli stessi e la loro erogazione è basato su processi formalizzati, supportati da documentazione e/o strumenti informatici, che ne consentano tracciabilità e riscontro.

Logiche di individuazione dei destinatari

L'UO HR, nell'ambito delle proprie competenze, provvede annualmente all'individuazione del personale da includere nel sistema incentivante di breve periodo (MBO). Tale attività viene condotta, anche in collaborazione con le Business Unit, definendo un impianto di massima che ha come principi fondanti: il ruolo della risorsa, le responsabilità e gli inquadramenti professionali. Naturalmente possono essere previste eccezioni rispetto all'impianto definito, frutto di trattativa individuale.

L'impianto definito è oggetto di condivisione con i Responsabili di Area e sottoposto all'approvazione dell'Amministratore Delegato che ne assicura la coerenza con le Politiche definite dal Consiglio di Amministrazione.

6.3.7 Erogazioni di natura discrezionale e non continuativa

Trattasi di meccanismi di incentivazione riconosciuti in linea con le previsioni normative per la remunerazione variabile che si possono classificare in:

- **Bonus una tantum** legati al riconoscimento di performance operative rilevanti (da processo di performance review annuale); non attribuibile a personale già destinatario di MBO; tali erogazioni discrezionali sono di ammontare contenuto e di natura non continuativa
- **Bonus una tantum erogati in relazione ad uno specifico compito o progetto** o servizio alla clientela;
- **Retention bonus** legati alla permanenza di un dipendente in azienda per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale,

operazione straordinaria); ammessi, qualora l'Amministratore Delegato valuti la presenza di motivate e documentate ragioni (ai fini della decisione sul riconoscimento di un retention bonus, si considerano almeno i fattori richiamati nel paragrafo 146 degli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione). Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e, sebbene non collegate a obiettivi di performance, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso. Ai fini del calcolo di questo limite, l'importo riconosciuto a titolo di retention bonus è computato come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta. I retention bonus non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post né possono condurre a una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance dell'individuo, della singola business unit, nonché della Banca. A uno stesso soggetto non sono riconosciuti più retention bonus, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati e valutati dall'Amministratore Delegato (i.e., il pagamento dei retention bonus avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi). Con riferimento ai retention bonus, tali erogazioni discrezionali sono di ammontare contenuto (fino ad un importo massimo complessivo di Eur 10.000 a risorsa per singolo esercizio di permanenza) e di natura non continuativa. Il loro importo viene allocato sulle diverse funzioni/risorse – per il perseguimento di un costante miglioramento – anche in base alle valutazioni delle prestazioni quali/quantitative della singola risorsa effettuate dal superiore gerarchico in coerenza con i sistemi di valutazione professionale adottati e con le indicazioni fornite dall'Area Organization, ICT & HR.

- **Entry bonus**, ammessi solo nelle banche che rispettano i requisiti prudenziali, sono finalizzati ad attrarre determinate risorse chiave per l'azienda. Sono riconoscibili secondo la regolamentazione applicabile una sola volta e limitatamente al primo anno di impiego. Eventuali Entry Bonus riconosciuti in sede di assunzione non vengono computati ai fini dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa se corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione e non sono soggetti al meccanismo di differimento di cui al paragrafo 6.3.3;
- Compensi pattuiti in vista o in occasione della cessazione anticipata paragrafo per le cui specifiche si rimanda al paragrafo **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**

Tipologia remunerazione	Bonus una tantum legati a performance o a progetti	Retention bonus	Entry bonus
Bonus pool	X		
Condizioni accesso (gate)	X	X	
Malus/claw back	x	X	
Differimento	X	X	
Computo nel rapporto variabile/fisso	X	X	X ¹
Limiti di importo		X ²	

¹ per il 1° anno di impiego salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione

² max 10K per esercizio di permanenza



Il riconoscimento di erogazioni discrezionali segue **processi decisionali** opportunamente documentati al fine di garantire una applicazione oggettiva e trasparente con un forte orientamento al merito.

6.3.8 Severance – Compensi per la conclusione anticipata del rapporto e/o cessazione anticipata della carica

Non rientrano tra i compensi aggiuntivi (severance) e quindi non sono assoggettati alle previsioni delle presenti Politiche:

- il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro;
- l'indennità di mancato preavviso quando l'ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- gli importi determinati, al di fuori di una pattuizione negoziale, da un terzo indipendente (giudice o arbitro);
- gli elementi accessori di limitato valore materiale.

Rientrano tra i compensi aggiuntivi (severance):

- gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- l'indennità di mancato preavviso, per l'ammontare che eccede quanto determinato secondo quanto stabilito dalla legge;
- gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza.

Gli importi erogati a titolo di severance costituiscono Remunerazione variabile, in linea con quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza e come meglio specificato di seguito.

Condizioni per il riconoscimento

Cherry Bank prevede che i compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro/ cessazione dalla carica (severance), per tutto il personale, siano subordinate alla positiva verifica, al momento del riconoscimento³, delle condizioni di apertura dei gate di accesso alla retribuzione variabile, e quindi correlate al superamento delle soglie di adeguatezza patrimoniale Total Capital Ratio e degli indicatori di adeguatezza della liquidità Net Stable Funding Ratio (NSFR) e Liquidity Coverage Ratio (LCR).

Tali condizioni sono rilevate nell'ambito dell'ultima rilevazione trimestrale disponibile prodotta dal Risk Management (Tableau de Bord trimestrale).

In particolare:

³ Si fa riferimento al momento del riconoscimento. Per le eventuali quote differite, laddove applicabile, la mancata apertura dei "cancelli" disciplinati nel presente paragrafo per ciascun esercizio di differimento comporta la mancata erogazione della componente differita riferita a quell'esercizio.

- Total Capital Ratio \geq soglie di risk tolerance e NSFR e LCR \geq soglie di risk capacity definite nell'ambito del RAF: importo erogabile;
- Total Capital Ratio $<$ soglie di risk tolerance e NSFR e LCR $<$ soglie di risk capacity definite nell'ambito del RAF: importo non erogabile;

Qualora anche solo uno soltanto degli indicatori di cui sopra non sia rispettato il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di deliberare, previo parere del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, l'eventuale disponibilità di risorse economiche per il riconoscimento delle specifiche misure di severance.

A parziale deroga di quanto sopra riportato, le erogazioni di importi a titolo di patti di non concorrenza erogati mensilmente in costanza di rapporto lavorativo, sono subordinate alla positiva verifica delle condizioni di apertura dei gate di accesso alla retribuzione variabile rilevate nell'ultima rilevazione annuale a seguito della chiusura del bilancio relativo dell'esercizio precedente.

Criteria per la determinazione degli importi

Cherry Bank individua come limite ai compensi pattuiti a titolo di severance un ammontare massimo pari a 24 mensilità di remunerazione fissa, definite in sede di attivazione dell'accordo, prendendo in considerazione i risultati complessivi della Banca, delle performance individuali e tenuto conto della durata del rapporto di lavoro intercorso. Tale importo è in ogni caso contenuto nell'ambito del limite massimo di euro 500.000,00.

Nel rispetto di tali limiti, l'ammontare delle eventuali severance è definito dalla Banca con la finalità di supportare nel migliore dei modi il raggiungimento degli obiettivi aziendali, minimizzando i costi e i rischi, attuali e futuri, e tenendo in considerazione tutte le circostanze della risoluzione del rapporto. Vengono valutati aspetti quali: le motivazioni alla base della cessazione del rapporto di lavoro e le circostanze in cui la cessazione avviene, il ruolo ricoperto, l'anzianità aziendale e nel ruolo, gli impatti personali e sociali della risoluzione del rapporto, l'interesse dell'azienda a giungere ad una risoluzione consensuale del rapporto anziché unilaterale.

Severance a favore del Personale più rilevante (Golden Parachutes")

Le misure di severance definite per il Personale più rilevante, "golden parachutes", sono soggette alle regole più restrittive previste dalle Disposizioni di vigilanza.

I principi per la definizione di tali compensi, in aggiunta rispetto ai principi generali riportati nei paragrafi precedenti, fanno riferimento a:

- collegamento alla performance, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali;
- collegamento alla performance, al netto dei rischi, e ai requisiti patrimoniali e di liquidità della banca.

I golden parachutes nei confronti del Personale Più Rilevante sono soggetti ai limiti definiti dalla presente Politica con riferimento al limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, fatta eccezione agli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;

- nell'ambito di un accordo transattivo tra la banca e il Personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base della seguente formula che determina un importo base di incentivo calcolato in relazione all'anzianità aziendale a cui vengono applicati dei fattori di correzione;

L'importo base è determinato come segue:

- Fino a 2 anni: 8 mesi di retribuzione ricorrente;
- Oltre 2 anni e fino a 6 anni: 12 mesi di retribuzione ricorrente;
- Oltre 6 anni e fino a 10 anni: 16 mesi di retribuzione ricorrente;
- Oltre 10 anni e fino a 15 anni: 20 mesi di retribuzione ricorrente;
- Oltre 15 anni: 22 mesi di retribuzione ricorrente.

L'importo base, in caso di età pensionabile di un dipendente, non potrà superare i sei mesi di retribuzione corrente.

L'importo base può essere diminuito (fino a un massimo del -100%) ovvero incrementato (fino a un massimo del +50% e fermo il limite massimo sopra definito) di una determinata percentuale derivante dall'applicazione, a ciascun Golden Parachute individualmente riconosciuto, di fattori correttivi che tengono conto, fra gli altri, della performance, delle condizioni personali e sociali, dell'età, dei rischi in caso di contenzioso. Il fattore correttivo, opportunamente motivato, è sottoposto a validazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

I golden parachutes nei confronti del Personale Più Rilevante sono soggetti alle regole in materia di differimento disciplinate al par. 6.3.3 nonché ai meccanismi di malus e claw back disciplinati al par.6.3.4.

Nel rispetto dei limiti e dei criteri descritti nel presente capitolo e delle Disposizioni di vigilanza, il processo per la determinazione dell'ammontare da riconoscere a titolo di severance per il Personale più rilevante prevede la valutazione ed approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità.

Severance a favore del Personale diverso dal Personale più Rilevante

Le misure di severance definite nei confronti del Personale diverso dal Personale Più Rilevante sono soggette ai limiti di importo previsti nel paragrafo "Criteri per la determinazione degli importi".

Le severance nei confronti del Personale diverso dal Personale Più Rilevante non sono soggette alle regole in materia di differimento disciplinate al par. 6.3.3.

Le severance nei confronti del Personale diverso dal Personale Più Rilevante sono soggette ai meccanismi di malus e claw back disciplinati al par. 6.3.4.

Nel rispetto dei limiti e dei criteri descritti nel presente capitolo e delle Disposizioni di vigilanza, il processo per la determinazione dell'ammontare da riconoscere a titolo di severance per il Personale diverso dal Personale più rilevante è approvato dall'Amministratore Delegato.

Deroghe

Le regole previste dalle Disposizioni di vigilanza, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, paragrafi 1 (rapporto tra la componente variabile e la componente fissa), 2.1 (struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione), 2.2 (benefici pensionistici

discrezionali per il Personale più rilevante) e 2.2.2 (golden parachutes) non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica sia del Personale più rilevante sia del restante Personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale,
- sono di ammontare non superiore a euro 100.000;
- prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Le regole previste dalle Disposizioni di vigilanza, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, paragrafi 1 (rapporto tra la componente variabile e la componente fissa) e 2.1 (struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione) non si applicano agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al Personale non rilevante, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
- non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale;
- prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Le regole previste dalle Disposizioni di vigilanza, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, paragrafi 1 (rapporto tra la componente variabile e la componente fissa) e 2.1 (struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione) non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica del personale (sia appartenente alla categoria del personale più rilevante, sia diverso da quello più rilevante), a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Restano in ogni caso fermi i limiti previsti in via generale al par. "Criteri per la determinazione degli importi".

7. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In riferimento agli articoli 10.4 e 10.6 dello Statuto sociale, i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione sono stabiliti all'atto della nomina o dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2389 C.C.. La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello Statuto può essere stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale. L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche

L'Assemblea determina la misura del compenso da riconoscere agli amministratori comprensivo dell'eventuale remunerazione variabile. È inoltre previsto il riconoscimento di gettoni di presenza, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio della carica, per tutti gli esponenti, ad eccezione degli esponenti manager.

Può essere prevista una remunerazione variabile aggiuntiva per i consiglieri esecutivi mentre, in ossequio alle disposizioni di vigilanza, i consiglieri non esecutivi non sono soggetti a meccanismi di incentivazione.

Tale principio vale anche per la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, considerato che non svolge un ruolo esecutivo.

Per tale figura la remunerazione totale non deve essere superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (Amministratore Delegato).

I componenti del Consiglio di Amministrazione con deleghe esecutive possono essere destinatari di una remunerazione variabile, definita in coerenza con le previsioni disciplinate dalle presenti politiche di remunerazione.

In ogni caso, i membri del Consiglio di Amministrazione che siano anche dipendenti non percepiscono emolumenti per la carica di Consigliere di Amministrazione.

Il compenso agli amministratori verrà erogato trimestralmente al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ogni anno.

8. COLLEGIO SINDACALE

In riferimento agli articoli 10.4 e 22.2 dello Statuto sociale, la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale e relativa ripartizione viene fissata dall'Assemblea.

In ossequio alla vigente normativa, ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Inoltre, non viene prevista alcuna forma di remunerazione per il tramite di strumenti finanziari.

La remunerazione dei componenti del Collegio non è in alcun modo collegata ai risultati economici di Cherry Bank.

Il compenso ai componenti del Collegio Sindacale verrà erogato trimestralmente al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ogni anno.

9. AMMINISTRATORE DELEGATO

La retribuzione dell'Amministratore Delegato si articola in una componente fissa, comprensiva dei benefit spettanti, ed in una componente variabile. Non sono previste forme di compenso basate su strumenti finanziari di qualsiasi tipo.

Per l'anno 2025, la **scheda obiettivi** per l'Amministratore Delegato è così composta:

COMPONENTE	AREA	PESO	KPI
Quantitativa	Finanziaria	Redditività	10% TCR
			20% RORAC
		Rischio	10% NPL Ratio Netto
	Strategica	30%	MDI Banca
Qualitativa	ESG - sostenibilità	10%	Avanzamento progetti legati al piano di sostenibilità della Banca
	Manageriale	20%	Valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali

I valori minimi di riferimento individuati per l'Area Finanziaria riferiscono agli scenari di Risk Tolerance o Risk Limit del RAF.

Per ogni obiettivo quantitativo il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, su proposta dell'Area Organization, ICT & HR definisce lo scenario target che potrà eccezionalmente essere rivisto in corso d'anno sulla base del manifestarsi di variabili esogene ed endogene del mercato e del business di riferimento (ad esempio scenari pandemici, eventi naturali di forza maggiore, forti discontinuità regolamentari o organizzativa, ecc.) che portino il Consiglio di Amministrazione a valutare la revisione della complessiva pianificazione economico / patrimoniale dell'Istituto (Piano strategico e RAF). Per quanto riguarda gli obiettivi quantitativi relativi all'area strategica, in caso di raggiungimento parziale, la componente di retribuzione variabile è calcolata in funzione della percentuale complessiva raggiunta tra un minimo ed un massimo rispetto al target.

La valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi e la relativa determinazione del bonus avviene da parte del Consiglio di Amministrazione con il supporto dell'Area Finance e dell'Area Organization, ICT & HR a seguito della chiusura del bilancio relativo all'anno di riferimento.

Il sistema di MBO definito per l'Amministratore Delegato prevede una retribuzione variabile calcolata in funzione del raggiungimento di obiettivi quali/quantitativi e che, in linea con la soglia fissata dalle Disposizioni di Vigilanza, prevede un rapporto tra retribuzione variabile e retribuzione fissa pari al massimo a 1:1.

L'erogazione della remunerazione variabile corrispondente è subordinata al superamento congiunto dei Gate riportati al paragrafo 6.3.5

La mancata apertura dei gate comporta anche l'azzeramento e la non corresponsione nell'esercizio considerato delle quote differite di retribuzione variabile di anni precedenti.

La Banca, applica il meccanismo di differimento della remunerazione variabile come rappresentato nel paragrafo 6.3.3,

Sono infine previsti meccanismi di correzione ex post (cd. meccanismo di "malus/claw-back") come previsto dal paragrafo 6.3.4 della presente policy.

10. PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il Sistema di Incentivazione Variabile Annuale (MBO) prevede la valutazione delle performance individuali rispetto agli obiettivi assegnati contenuti nella scheda obiettivo che è differenziata in base al ruolo ed alla posizione organizzativa e può comprendere, con diversa ponderazione i seguenti elementi:

Categorie di personale più rilevante	
Business Unit	Funzioni di supporto
<ul style="list-style-type: none"> - obiettivi aziendali di natura finanziaria (es. Ratio di redditività o gestionali); - obiettivi di business unit⁴ (es. Volume impieghi o Investimenti); - obiettivi legati all'implementazione di specifici progetti di funzione (anche ESG); - obiettivi individuali legati alla valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali e al rispetto delle norme di etero e auto regolamentazione. 	<ul style="list-style-type: none"> - obiettivi aziendali di natura finanziaria (es. Ratio di redditività o gestionali); - obiettivi legati all'implementazione di specifici progetti di funzione (anche ESG); - obiettivi individuali legati alla valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali

Nell'individuazione degli obiettivi del sistema di MBO vengono considerati elementi di adeguata ponderazione del rischio e, qualora possibile, riferimenti di medio periodo nonché, laddove applicabili, indicatori connessi alle strategie di gestione, monitoraggio e recupero dei crediti deteriorati.

Si precisa inoltre che per alcuni destinatari sono previsti obiettivi specifici e/o correttivi collegati al ruolo ricoperto, **in coerenza con le Disposizioni di trasparenza** (responsabile gestione reclami, personale identificato come "soggetto rilevante" ai sensi delle Disposizioni di Trasparenza) ovvero delle **disposizioni di vigilanza** (ad es. personale coinvolto nella concessione del credito) nonché delle disposizioni in materia di **prestazione dei servizi di investimento** (per il personale che partecipa alla prestazione dei servizi medesimi) e di distribuzione assicurativa.

Per il Responsabile Organization, ICT & HR, gli obiettivi sono correlati principalmente all'implementazione di specifici progetti di funzione e alla valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali e eventuali obiettivi quantitativi aziendali di natura finanziaria, diversi

da obiettivi di reddito o di volumi, potranno essere assegnati con un peso massimo pari al 10% dell'intero premio.

In ogni caso il rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione per il Responsabile Organization, ICT & HR non supererà il limite di un terzo.

Per ogni obiettivo quantitativo (area finanziaria e di business unit) e qualitativo (area progettuale), il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, su proposta dell'Area Organization, ICT & HR definisce lo scenario target che potrà eccezionalmente essere rivisto in corso d'anno sulla base del manifestarsi di variabili esogene ed endogene del mercato e del business di riferimento (ad esempio scenari pandemici, eventi naturali di forza maggiore, forti discontinuità regolamentari o organizzativa, ecc.) che portino il Consiglio di Amministrazione a valutare la revisione della complessiva pianificazione economico / patrimoniale dell'Istituto (Piano strategico e RAF). Se il livello di conseguimento dell'obiettivo si colloca al di sopra o al di sotto del target, l'obiettivo è da considerarsi rispettivamente raggiunto o non raggiunto. Per quanto riguarda gli obiettivi quantitativi di Business Unit in caso di raggiungimento parziale, la componente di retribuzione variabile è calcolata in funzione della percentuale complessiva raggiunta tra un minimo ed un massimo rispetto al target.

La valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi e la relativa determinazione del bonus avviene da parte del Consiglio di Amministrazione con il supporto dell'Area Finance e dell'Area Organization, ICT & HR a seguito della chiusura del bilancio relativo all'anno di riferimento.

L'erogazione della remunerazione variabile corrispondente è subordinata al superamento congiunto dei seguenti **Gate** descritti al paragrafo 6.3.5

La mancata apertura dei gate comporta anche l'azzeramento e la non corresponsione nell'esercizio considerato delle quote differite di retribuzione variabile di anni precedenti.

La Banca, coerentemente applica il meccanismo di differimento della remunerazione variabile come previsto nel paragrafo 6.3.3,

Sono infine previsti meccanismi di correzione ex post (cd. meccanismo di "malus/claw-back") come previsto dal paragrafo 6.3.4 della presente policy.

11. ALTRO PERSONALE DIPENDENTE (DIVERSO DAL PPR)

La retribuzione del restante Personale Dipendente si articola in una componente fissa, comprensiva dei benefit spettanti, e, qualora contrattualmente prevista, in una componente variabile. Non sono previste forme di compenso basate su strumenti finanziari di qualsiasi tipo.

La retribuzione fissa riconosce lo sviluppo professionale in termini di ruoli e competenze ed è definita in funzione degli inquadramenti previsti dal C.C.N.L. di categoria, che prevede tre categorie (Dirigenti, Quadri Direttivi, Aree Professionali) a loro volta articolate in livelli retributivi, e di quanto individualmente concordato.

La retribuzione variabile riconosce la performance di periodo e può essere correlata ad un sistema di MBO (Management By Objectives), basato sul conseguimento di obiettivi e comportamenti definiti nella scheda individuale assegnata a ciascun dipendente destinatario di tale sistema come tempo per tempo identificati sulla base di criteri di rilevanza organizzativa della mansione e/o complessità dell'attività svolta.

Ciascuna scheda obiettivi è differenziata in base al ruolo ed alla posizione organizzativa e può comprendere, con diversa ponderazione:

- obiettivi aziendali di natura finanziaria (es. Ratio di redditività o gestionali);
- obiettivi di business unit (es. Volume impieghi o Investimenti);
- obiettivi legati all'implementazione di specifici progetti di funzione (anche ESG);
- obiettivi individuali legati alla valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali e al rispetto delle norme di etero e auto regolamentazione.

Nell'individuazione degli obiettivi del sistema di MBO vengono considerati elementi di adeguata ponderazione del rischio e, qualora possibile, riferimenti di medio periodo.

Per ogni obiettivo, l'Area Organization ICT & HR In collaborazione con Finance, il Comitato Sostenibilità e i Responsabili di Area, definisce il target atteso che, per quanto relativo agli obiettivi di business unit (componente quantitativa) o di progettualità (componente qualitativa), potrà eccezionalmente essere rivisto in corso d'anno sulla base del manifestarsi di variabili esogene ed endogene del mercato e del business di riferimento (ad esempio scenari pandemici, eventi naturali di forza maggiore, forti discontinuità regolamentari o organizzativa, ecc.) che portino il Consiglio di Amministrazione a valutare la revisione della complessiva pianificazione economico / patrimoniale dell'Istituto (Piano strategico e RAF). Per quanto riguarda gli obiettivi quantitativi in caso di raggiungimento parziale, la componente di retribuzione variabile è calcolata in funzione della percentuale complessiva raggiunta tra un minimo ed un massimo rispetto al target

La verifica circa il raggiungimento degli obiettivi e la relativa determinazione del bonus viene svolta da parte dell'Area Organization, ICT & HR in collaborazione con Finance, il Comitato Sostenibilità e i Responsabili di Area a seguito della chiusura del bilancio relativo all'anno di riferimento.

L'erogazione della remunerazione variabile corrispondente è subordinata al superamento congiunto dei **Gate** descritti al paragrafo 6.3.5

Si precisa inoltre che per alcuni destinatari sono previsti obiettivi specifici e/o correttivi collegati al ruolo ricoperto, in coerenza con le Disposizioni di trasparenza (personale preposto alla gestione reclami, personale identificato come "soggetto rilevante" ai sensi delle Disposizioni di Trasparenza) ovvero delle disposizioni di vigilanza (ad es. personale coinvolto nella concessione del credito) nonché delle disposizioni in materia di prestazione dei servizi di investimento (per il personale che partecipa alla prestazione dei servizi medesimi) e di distribuzione assicurativa.

Per il Personale afferente alle funzioni aziendali di controllo, nonché per l'Area Organization, ICT & HR, gli obiettivi sono correlati principalmente all'implementazione di specifici progetti di funzione e alla valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali. Con riguardo al personale appartenente all'Area Organization, ICT & HR eventuali obiettivi quantitativi aziendali di natura finanziaria, diversi da obiettivi di reddito o di volumi, potranno essere assegnati con un peso massimo pari al 10% dell'intero premio.

Analogamente al PPR, anche per il personale dipendente non PPR destinatario di MBO, viene applicato il meccanismo di **differimento** della remunerazione variabile come riportato al paragrafo 6.3.3.

In ogni caso il rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione per il Personale afferente alle funzioni aziendali di controllo, nonché all'Area Organization, ICT & HR non supererà il limite di un terzo.

La retribuzione variabile, per il personale non destinatario di MBO, può essere costituita da erogazioni una tantum così come rappresentato nel paragrafo 6.3.7. **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata..**

Infine, per alcuni dipendenti, il contratto di assunzione può prevedere l'erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione fissa, a titolo di ad personam, al raggiungimento di obiettivi quantitativi definiti in lettera contratto stessa.

Sono infine previsti meccanismi di correzione ex post (cd. meccanismo di "malus/claw-back") come previsto dal paragrafo 6.3.4 della presente policy.

12. DIVIETO STRATEGIE DI HEDGING

Il personale della Banca è tenuto a non utilizzare strategie di copertura personale o assicurazioni sulla remunerazione che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione disciplinati dalla presente Policy.

Coerentemente con le previsioni introdotte dal Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 5, della Circolare 285/2013, Cherry Bank richiede al Personale più Rilevante di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari, di comunicare eventuali investimenti finanziari effettuati nonché di fornire le informazioni relative alle operazioni di volta in volta effettuate che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento della prudente gestione del rischio nonché, in ogni caso, di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate dalla Banca quali operazioni che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della presente disciplina.

Le funzioni aziendali di controllo svolgono verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno per il Personale più Rilevante al fine di verificare il rispetto del presente divieto, informando dei relativi esiti l'Area Organization, ICT & HR.

13. COLLABORAZIONI ED INCARICHI PROFESSIONALI

Il conferimento di incarichi professionali da parte della Banca è ispirato a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. Ad eventuali consulenti o collaboratori con contratto di lavoro parasubordinato viene richiesto di collaborare dall'interno al migliore funzionamento delle strutture aziendali e la loro remunerazione sarà esclusivamente correlata all'apporto professionale fornito.

14. AGENTI IN ATTIVITÀ FINANZIARIA, AGENTI DI ASSICURAZIONE E CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE

La Banca attualmente non si avvale di agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede diversi dai dipendenti della banca.

15. SOGGETTI RILEVANTI ED INTERMEDIARI DEL CREDITO

In coerenza con le disposizioni in materia di trasparenza (Provvedimento del 29 luglio 2009 e successive modifiche Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari) la Banca adotta e applica politiche e prassi di remunerazione del Personale e dei terzi addetti alla rete di vendita (laddove presenti):

1. coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
2. ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili;
3. che non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscono un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

I soggetti destinatari delle presenti disposizioni, sono i "soggetti rilevanti", cioè il personale della banca che offre prodotti ai clienti (rientranti nel perimetro di applicazione del Titolo VI del TUB), interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica è attualmente (ultimo aggiornamento 31/03/2025). Al momento della redazione delle presenti Politiche, il perimetro dei Soggetti Rilevanti risulta così composto:

	SOGGETTI CHE OFFRONO PRODOTTI AI CLIENTI	SOGGETTI AI QUALI I PRIMI RISPONDONO IN VIA GERARCHICA
Private Bankers	42	2
Gestori Retail	96	2
Gestori corporate	20	2
Gestori corporate estero	8	1
Green Evolution & Advisory	8	1
Special Situations	4	1
Finanza Strutturata	1	1
Factoring	8	1
Totale	187	9

Le politiche e prassi di remunerazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito adottati dalla Banca tengono conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione all'offerta dei prodotti attraverso meccanismi finalizzati a:

- assicurare che la remunerazione non determini incentivi tali da indurre i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti;
- tenere conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti;

- garantire che la componente variabile della remunerazione (ove prevista) dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito: i) sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi. In particolare, la remunerazione variabile non può basarsi solo sul raggiungimento di obiettivi quantitativi legati alla vendita dei prodotti, ma tiene conto anche di altri criteri; ii) non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti (es., perché particolarmente vantaggiosi per l'intermediario ovvero per i soggetti rilevanti o per gli intermediari del credito), quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;
- bilanciare adeguatamente la componente variabile della remunerazione rispetto alla componente fissa;
- assoggettare la remunerazione variabile a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento, ad esempio nel caso di comportamenti, da parte dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del T.U., delle relative disposizioni di attuazione o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del T.U., delle relative disposizioni di attuazione o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario.
- Al fine di evitare che al cliente siano offerti prodotti non adeguati, non coerenti e non utili rispetto ai suoi interessi, obiettivi e caratteristiche, qualora il contratto offerto congiuntamente al finanziamento sia facoltativo, le forme di remunerazione e valutazione del personale e della rete di vendita non incentivano la vendita congiunta del contratto facoltativo e del contratto di finanziamento in misura maggiore rispetto alla vendita separata dei due contratti.

ALLEGATO N.1 LINEE GUIDA PER L'IDENTIFICAZIONE DEL PPR

Coerentemente con il quadro regolamentare vigente in materia di remunerazione e incentivazione a livello comunitario e nazionale – rispettivamente la Direttiva 2019/878/UE (c.d. CRD V) e la Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 – 37° aggiornamento – Cherry Bank provvede annualmente all'identificazione del personale la cui attività ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca ("Personale più Rilevante").

In tale contesto la Banca si è, inoltre, dotata di una politica relativa al processo di identificazione del Personale più Rilevante, che forma parte integrante della Politica di Remunerazione e Incentivazione approvata annualmente dall'Assemblea dei soci.

Ciò premesso, le seguenti linee guida sono applicate dalla Banca nell'esercizio di identificazione del personale più rilevante, secondo i criteri previsti dal quadro regolamentare vigente.

Ruoli e responsabilità

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi delle funzioni aziendali competenti, è responsabile del processo di individuazione del personale più rilevante. Pertanto:

approva il processo per l'identificazione del PPR e ne assicura la revisione periodica;

è responsabile della corretta attuazione del processo;

approva gli esiti del processo di identificazione del PPR ivi comprese le eventuali esclusioni.

Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità fornisce il proprio parere al Consiglio di Amministrazione relativamente alla definizione del processo di identificazione del PPR e sugli esiti dello stesso.

L'Area Organization, ICT & HR coordina il processo di identificazione del Personale più Rilevante, coerentemente con quanto disposto dalle presenti linee guida di cui cura il periodico aggiornamento e la relativa sottoposizione al Consiglio di Amministrazione per approvazione.

L'Area si occupa, inoltre, di raccogliere le informazioni necessarie all'attuazione del processo di identificazione del PPR, assicura l'identificazione nel continuo dei titolari dei ruoli esplicitamente identificati dai criteri qualitativi e quantitativi ad inizio anno oppure in sede di aggiornamento infrannuale, sottopone alla funzione Risk Management e alla funzione Compliance & AML l'esito dell'attuazione del processo e l'evidenza di eventuali proposte di esclusione, al fine di acquisire le relative valutazioni. Sottopone, inoltre, al Consiglio di Amministrazione le risultanze del processo di identificazione del Personale più Rilevante e le eventuali proposte di esclusione.

La funzione Risk Management contribuisce al complessivo processo di identificazione del PPR esprimendosi, in particolare, circa la coerenza tra i ruoli identificati, le eventuali proposte di esclusione e il Risk Appetite Framework.

La funzione Compliance e AML verifica l'allineamento al quadro normativo interno ed esterno delle presenti linee guida, nonché dell'esito del processo di identificazione del PPR.

Criteria e iter di identificazione del PPR

I criteri utilizzati per il processo di identificazione/aggiornamento del Personale più Rilevante sono quelli, di natura qualitativa e quantitativa, presenti nella Circ. 285 così come specificati dal Regolamento n. 923/2021 nonché quelli ulteriori previsti dal Regolamento medesimo.

Nella seguente tabella si riportano i criteri considerati:

Art. 92 paragrafo 3, lettere a), b) e c) – Direttiva (UE) 2013/36		
Circolare 285		
a)	Organo con funzione di supervisione strategica	Componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica
a)	Organo con funzione di gestione	Componenti dell'organo con funzione di gestione
a)	Alta dirigenza ⁵	Componenti dell'alta dirigenza
b)	Funzioni di controllo	Membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo
b)	Unità operative rilevanti	Membri del personale con responsabilità manageriali su unità operative rilevanti
c)	Membri del personale che hanno avuto diritto a una remunerazione significativa nell'esercizio precedente	<p>membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate:</p> <p>i. la remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore: a 500.000 euro; alla remunerazione totale media riconosciuta al personale di cui alla lettera a) (i.e. componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza);</p> <p>ii. l'attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale</p>

In occasione della predisposizione periodica delle Politiche di remunerazione e incentivazione la funzione Organization ICT & HR, con il contributo della Funzione Risk Management, valuta la necessità di aggiornare i criteri per l'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca, al fine di garantirne la continua coerenza con l'assetto proprietario, la struttura organizzativa, il modello di business e i relativi meccanismi di funzionamento.

Con cadenza annuale, l'Area Organization, ICT & HR provvede all'identificazione del PPR attraverso

⁵ Per "Alta Dirigenza" si intendono tutti i primi riporti dell'Amministratore Delegato e del Consiglio di Amministrazione

l'applicazione delle presenti linee guida. Tale analisi viene successivamente inserita all'interno della Politica di Remunerazione e Incentivazione che sarà approvata dall'Assemblea dei soci della Banca. In corso d'anno, qualora si verifichi la fattispecie di nuova titolarità nell'ambito dei ruoli univocamente identificati dai criteri qualitativi, l'Area Organization, ICT & HR si confronta con la funzione Risk Management per una valutazione di coerenza dei razionali sottostanti ai criteri adottati rispetto al Risk Appetite Framework tempo per tempo aggiornato e informa il Consiglio di Amministrazione in merito all'aggiornamento del perimetro.

Calcolo della remunerazione per l'applicazione dei criteri quantitativi

Ai fini del calcolo della remunerazione complessiva per l'applicazione dei criteri quantitativi si riportano le seguenti indicazioni:

- gli importi della remunerazione sono calcolati al lordo e su base equivalente a tempo pieno (FTE – full time equivalent);
- si considera la remunerazione complessiva attribuita nell'esercizio precedente l'anno di identificazione del PPR, che include:
 - remunerazione fissa: Remunerazione annua lorda (RAL) al 31.12, eventuali ulteriori indennità, compensi percepiti in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione.
 - remunerazione variabile attribuita nell'esercizio precedente l'anno di identificazione del PPR.
- In caso di differimento, si considera l'intero ammontare di remunerazione variabile attribuita nell'esercizio precedente – sia la quota upfront che le quote differite per gli anni successivi – in base al suo valore alla data di attribuzione.

Procedura di esclusione

Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, intenda attivare la procedura di esclusione dal perimetro del Personale più Rilevante nell'ambito dei criteri quantitativi la Banca deve tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, trasmettere alla Banca d'Italia, l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'art. 6 del Regolamento Delegato.

ALLEGATO N.2 IDENTIFICAZIONE PERSONALE PIÙ RILEVANTE 2025

La Banca, coerentemente con quanto disciplinato dalle disposizioni della Banca d'Italia effettua almeno annualmente un'autovalutazione finalizzata ad identificare la categoria del cd. "personale più rilevante" (ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio aziendale), in conformità ai criteri qualitativi e quantitativi stabiliti dalla Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 e dal Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021 n. 923, che ha sostituito il precedente Regolamento n. 604 del 4 marzo 2014.

Tale analisi tiene conto dei peculiari profili dimensionali e organizzativi aziendali, nonché delle mansioni attribuite, delle deleghe operative, dell'inerenza delle attività svolte nell'effettiva assunzione di rischio aziendale.

La politica sul processo di identificazione del personale più rilevante (riportata in Allegato n.1) adottata dalla Banca definisce i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, ivi compresi quelli per l'eventuale esclusione, le modalità di valutazione del personale, il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Si procede di seguito a dar conto degli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, inteso come il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca, in applicazione dei criteri di cui al citato Regolamento 923/2021 e della Direttiva CRD IV (come modificata dalla Direttiva CRD V), recepita dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 novembre 2013 "Disposizioni di Vigilanza per le banche", con il suo 37° aggiornamento.

Si rende noto che non sono stati identificati criteri aggiuntivi, rispetto a quelli presenti nel Regolamento Delegato e nella Circolare 285, ai fini dell'identificazione del personale che assume o può assumere rischi significativi per la Banca.

Inoltre si segnala che non sono state richieste esclusioni ai sensi dell'articolo 6 del Regolamento 923/2021.

L'aggiornamento del processo di identificazione del PPR, come di seguito rappresentato, ha portato all'identificazione di 30 soggetti, rispetto ai 27 identificati nel 2024. Tale variazione è legata alle evoluzioni organizzative e del personale della Banca che sono intervenute nell'ultimo esercizio.

Si evidenzia che sono 3 i soggetti identificati per la prima volta .

Le risorse individuate rappresentano circa il 4% del totale dei dipendenti della Banca al 10 marzo 2025.

Ai fini dell'identificazione del Personale più rilevante sono stati verificati i seguenti documenti:

- Organigramma aggiornato al 24/02/2025
- Regolamento Comitato NPL aggiornato al 25/03/2024
- Regolamento del Comitato ALM & Finanza aggiornato al 05/08/2024
- Regolamento Comitato Finanza Strutturata & Special Situations aggiornato al 25/11/2024

- Regolamento del Comitato Crediti aggiornato al 25/11/2024
- Sistema delle deleghe per l'assunzione del rischio di credito aggiornato al 17/02/2025
- Bilancio 2024
- Pillar 3
- Politica di ideazione, analisi e sviluppo di prodotti e servizi aggiornata al 05/08/2024
- Poteri delegati in materia di investimenti finanziari a valere sui portafogli di proprietà aggiornata al 10/11/2024
- Base Corep.

Esito del processo di identificazione del Personale più rilevante della Banca per il 2025

Principali cambiamenti rispetto al precedente perimetro

Ruolo usciti dal Perimetro	Ruoli entrati nel perimetro
	- Responsabile Factoring - Responsabile Finanza Strutturata

Personale inquadrabile come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri qualitativi di cui al par. 6 della Circolare Banca d'Italia n. 285 (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I) e art. 5 del Reg. 923/2021.

Art. 92 paragrafo 3, lettere a), b) e c) – Direttiva (UE) 2013/36			Esito
Circolare 285			
a)	Organo con funzione di supervisione strategica	Componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica	-Amministratore Delegato - Componenti del Consiglio di Amministrazione
a)	Organo con funzione di gestione	Componenti dell'organo con funzione di gestione	- Amministratore Delegato

Art. 92 paragrafo 3, lettere a), b) e c) – Direttiva (UE) 2013/36			Esito
Circolare 285			
a)	Alta dirigenza	Componenti dell'alta dirigenza	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Brand & Communication - Responsabile Corporate & Investment Banking - Responsabile NPL Management - Responsabile Legal & Corporate Affairs - Responsabile Internal Audit - Responsabile Organization, ICT, HR - Responsabile Compliance & AML - Responsabile Finance - Responsabile Risk Management - Responsabile Lending - Responsabile Special Projects - Responsabile Workout & Recovery - Responsabile Relationship Bank - Responsabile Factoring
b)	Funzioni di controllo	Membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Internal Audit - Responsabile Compliance & AML - Responsabile Risk Management
b)	Unità operative rilevanti	Membri del personale con responsabilità manageriali su unità operative rilevanti	<p>Considerato la definizione di «unità operativa/aziendale rilevante», intesa come unità operativa quale definita all'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 che soddisfa uno dei seguenti criteri:</p> <p>a) le è stato assegnato un capitale interno pari ad almeno il 2% del capitale interno dell'ente di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE, o è altrimenti valutata dall'ente come avente un impatto sostanziale sul capitale interno dell'ente;</p> <p>b) è una linea di business principale quale definita all'articolo 2, paragrafo 1, punto 36, della direttiva 2014/59/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, i seguenti soggetti sono da considerarsi Personale più Rilevante, secondo il presente criterio, in quanto risultano aver originato Attività Ponderate per il Rischio di Credito, Mercato e Operativo (RWA regolamentari) pari ad almeno il 2% del totale degli RWA complessivi, misurati al 31 dicembre 2024 e stimati per il 2025 sulla base dei dati di Budget:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Corporate & Investment Banking - Responsabile NPL Management - Responsabile Corporate Banking - Responsabile Relationship Bank - Responsabile Retail Banking - Responsabile Finanza Strutturata - Responsabile Special Situations

Art. 92 paragrafo 3, lettere a), b) e c) – Direttiva (UE) 2013/36		Esito
Circolare 285		
c)	<p>membri del personale che hanno avuto diritto a una remunerazione significativa nell'esercizio precedente</p>	<p>membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate:</p> <p>i. la remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore: a 500.000 euro; alla remunerazione totale media riconosciuta al personale di cui alla lettera a) (i.e. componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza);</p> <p>ii. l'attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale</p> <p>Amministratore Delegato di Cherry Bank</p>

Art 5 - Criteri qualitativi - Regolamento 923/2021		
a)	<p>membro del personale ha responsabilità manageriali per quanto riguarda:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) gli affari giuridici; ii) la solidità delle politiche e delle procedure contabili; iii) le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting; iv) l'esecuzione di analisi economiche; v) la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; vi) le risorse umane; vii) lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione; viii) le tecnologie dell'informazione; ix) la sicurezza delle informazioni; x) la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all'articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione 	<ul style="list-style-type: none"> i) gli affari giuridici:- Responsabile Affari Legali e Societari ii) la solidità delle politiche e delle procedure contabili: - Responsabile Finance iii) le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting: - Responsabile Finance iv) l'esecuzione di analisi economiche: - Responsabile Finance v) la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo: - Responsabile Compliance & AML vi) le risorse umane: - Responsabile Organizzazione, ICT, HR vii) lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione: del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione: - Responsabile Organization, ICT, HR viii) le tecnologie dell'informazione: - Responsabile ICT ix) la sicurezza delle informazioni: - Responsabile ICT x) la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all'articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione: - Responsabile Organization, ICT, HR
b)	<p>membro del personale ha responsabilità manageriali per una delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di una delle categorie di rischio di cui ai suddetti articoli</p>	<p>I membri permanenti - con diritto di voto del Comitato Crediti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Lending - Responsabile UO Presidio Creditizio e Gestione Proattiva - Responsabile Corporate Banking - Responsabile Retail Banking - Responsabile Area Workout & Recovery <p>I membri permanenti - con diritto di voto del Comitato Finanza Strutturata & Special Situations:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Corporate & Investment Banking - Responsabile NPL Management - Responsabile Lending - Responsabile Legal & Corporate Affairs - Responsabile Organization, ICT, HR

Art 5 - Criteri qualitativi - Regolamento 923/2021	
	<p>I membri permanenti - con diritto di voto del Comitato ALM e Finanza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Finance - Responsabile Tesoreria e Finanza - Responsabile Wealth Management - Responsabile Alternative Investments - Membro appartenente alla B.U. Alternative Investments <p>I membri permanenti - con diritto di voto del Comitato NPL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Corporate & Investment Banking - Responsabile NPL Management - Responsabile Organization, ICT & HR - Responsabile Finance - Responsabile Legal & Corporate Affairs
c)	<p>in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri:</p> <p>i) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito;</p> <p>ii) il membro del personale è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i)</p> <p>i)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amministratore Delegato - Responsabile Lending: Andrea Paschina <p>ii)</p> <p>I membri permanenti - con diritto di voto del Comitato Crediti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Lending - Responsabile UO Presidio Creditizio e Gestione Proattiva - Responsabile Retail Banking - Responsabile Corporate Banking - Responsabile Area Workout & Recovery <p>I membri permanenti - con diritto di voto del Comitato Finanza Strutturata & Special Situations:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Special Situations - Responsabile Corporate Investment Banking - Responsabile NPL Management - Responsabile Area Lending - Responsabile Legal & Corporate Affairs - Responsabile Organization, ICT, HR
d)	<p>in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri:</p> <p>i) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle</p> <p>Non applicabile in quanto la banca si avvale della deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013.</p>

Art 5 - Criteri qualitativi - Regolamento 923/2021		
	<p>decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:</p> <p>— in caso di applicazione del metodo standardizzato, un requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente;</p>	
d)	<p>in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri:</p> <p>i) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:</p> <p>— in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale);</p>	<p>Non applicabile in quanto la banca si avvale della deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013.</p>
d)	<p>in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri:</p> <p>il membro del personale è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i);</p>	<p>Non applicabile in quanto la banca si avvale della deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013.</p>
e)	<p>il membro del personale è a capo di un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni, ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:</p> <p>i) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui alla lettera c), punto i) (i.e. rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR), o alla lettera d), punto i), primo trattino (i.e. operazioni sul portafoglio di</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Amministratore Delegato - Responsabile Area Lending - Responsabile Corporate Investment Banking

Art 5 - Criteri qualitativi - Regolamento 923/2021		
	negoziante con un requisito di fondi propri per rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente);	
e)	<p>il membro del personale è a capo di un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni, ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:</p> <p>ii) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto</p>	Non applicabile in quanto la banca non utilizza modelli interni a fini regolamentari.
f)	<p>il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti:</p> <p>i) il membro del personale ha il potere di adottare tali decisioni;</p> <p>ii) il membro del personale è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni</p>	<p>In considerazione di quanto previsto dalla regolamentazione interna in materia di introduzione di nuovi prodotti sono identificati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i Componenti del Consiglio di Amministrazione - l'Amministratore Delegato

Personale inquadrabile come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri quantitativi di cui all'art. 6 co. 1 lett. a) e b) del Regolamento n. 923/2021.

Nessun membro del personale risulta inquadrabile nella categoria del "personale più rilevante" sulla base dei criteri quantitativi di cui all'art. 6 co. 1 lett. a) e b) del Regolamento n. 923/2021 poiché:

- Con riguardo alla lettera a), nell'esercizio finanziario precedente a nessun membro del personale è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750 000 EUR;
- Con riguardo alla lettera b), la stessa non risulta applicabile in quanto la Banca non ha più di 1000 membri del personale.

Si rende noto che, in applicazione del principio di proporzionalità, non sono stati identificati criteri aggiuntivi rispetto a quelli presenti nel Regolamento Delegato e nella Circolare 285, ai fini dell'identificazione del personale che assume o può assumere rischi significativi per la Banca.



Inoltre, si segnala che non sono state richieste esclusioni ai sensi dell'articolo 6 del Regolamento 923/2021.

Documentazione per
esame assembleare

Documentazione per esame assembleare

www.cherrybank.it