Documentazione per esame assemblee are

INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE ADOTTATE NELL'ESERCIZIO 2024

Consiglio di Amministrazione
07 Aprile 2025

Sommario

PREMESSA 3

ITER DI PREDISPOSIZIONE 3

IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE 4

INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI 2024 6

Premessa metodologica *8*
Consiglio di Amministrazione *8*
Amministratore Delegato *10*
Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità *11*
Collegio Sindacale *12*
Personale più rilevante *13*
Altro personale dipendente *15*
Conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica *18*
Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti *18*
Modalità di corresponsione della remunerazione variabile *18*

INFORMATIVA QUANTITATIVA 20

Informazioni aggregate per il personale più rilevante della Banca *20*

RELAZIONE DI VERIFICA DELLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE PER L'ESERCIZIO 2024 29

Documentazione per esame assembleare

PREMESSA

In ottemperanza alla Circ. 285/2013,37° aggiornamento, e agli obblighi statutari, con il presente documento il Consiglio di Amministrazione fornisce all'Assemblea dei Soci la prevista informativa relativa all'esercizio 2024 sull'attuazione della "Politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno 2024 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" (di seguito anche "Politica di remunerazione" o anche "Policy") di Cherry Bank.

L'informativa che segue, in linea con quanto richiesto dall'art. 450 CRR, fornisce all'Assemblea, in relazione al personale più rilevante, informazioni in merito ai seguenti aspetti:

- La governance complessiva e ruoli e responsabilità attribuiti dalla Banca nella definizione della politica;
- Il collegamento tra remunerazione e performance;
- Le principali caratteristiche del sistema di remunerazione (ivi inclusi i criteri utilizzati per la valutazione delle performance, l'aggiustamento per il rischio, il differimento e i criteri di attribuzione della remunerazione variabile);
- Il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione;
- I criteri di valutazione delle performance in base ai quali vengono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione (laddove applicabile);
- I criteri per l'assegnazione della retribuzione variabile e di altre prestazioni non monetarie;
- Le informazioni sulla remunerazione complessiva del Personale più rilevante;
- Le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;
- Il numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2024.

Il documento, presentato dal Consiglio di Amministrazione all'Assemblea, è stato redatto in coerenza con l'impostazione della Politica di remunerazione in vigore per il 2024.

ITER DI PREDISPOSIZIONE

La presente relazione è presentata dal Consiglio di Amministrazione della Banca all'Assemblea dei Soci. L'iter di elaborazione ed i criteri seguiti nell'applicazione hanno rispecchiato integralmente quelli citati nella Policy approvata nell'aprile del 2024.

Le responsabilità delle fasi del processo di gestione sono così declinate:

REDAZIONE	VALIDAZIONE	APPROVAZIONE	DIVULGAZIONE
Organization, ICT & HR	Consiglio di Amministrazione	Assemblea dei Soci	Brand & Comunicazione

L'Internal Audit ha condotto una verifica circa la rispondenza delle prassi di remunerazione erogate nel 2024 rispetto alle Politiche approvate dall'Assemblea ed al quadro normativo di riferimento, le cui risultanze sono riepilogate nella Relazione allegata al presente documento.

Documento per esame assembleare

IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

In accordo con le previsioni della Circolare 285 (cfr. Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Par. 6) e del Regolamento 923/2021 del 25 marzo 2021, Cherry Bank ha proceduto all'identificazione nel 2024 del personale più rilevante, inteso come il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca.
Tale esercizio è stato sottoposto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione di Cherry Bank del 25 marzo 2024.

Personale inquadrato nel 2024 come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri sopra riportati.

RUOLO	CRITERIO
Presidente del Consiglio di Amministrazione – Amministratore Delegato	Art. 6 co. 5 lett. a Circ. 285 Criteri qualitativi *I componenti dell'organo con funzioni di supervisione strategica e di gestione*
Componenti del Consiglio di Amministrazione	Art. 6 co. 5 lett. a Circ. 285 Criteri qualitativi *I componenti dell'organo con funzioni di supervisione strategica e di gestione*
Responsabile Internal Audit *Giacomo Montesel*	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi *Membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo* Riportando altresì direttamente al CdA, rientrano nell'*alta dirigenza*
Responsabile Compliance & AML *Francesco Silverj*	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi *Membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo* Riportando altresì direttamente al CdA, rientrano nell'*alta dirigenza*
Responsabile Risk Management *Kristian Tomasini*	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi *Membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo* Riportando altresì direttamente al CdA, rientrano nell'*alta dirigenza*
Responsabile Lending *Andrea Paschina*	art. 5 lett. C *ii)* del Reg. 923/2021 Criteri qualitativi *Membri del personale con responsabilità di voto nell'ambito del Comitato Crediti* Riportando altresì all'AD, rientra nell'*alta dirigenza*
Responsabile dell'Ufficio Presidio Creditizio e Gestione Proattiva *Vittorio Tommasini* (riporta al Responsabile Lending)	art. 5 lett. C *ii)* del Reg. 923/2021 Criteri qualitativi *Membri del personale con responsabilità di voto nell'ambito del Comitato Crediti*

Documento per esame assembleare

Responsabile Finance *Raffaella Tessari*	*Art. 5 co. 1 lett. a. iii Reg. 923/2021* *Il membro del personale ha responsabilità manageriali per quanto riguarda: iii) le finanze, compresa la fiscalità ed il budgeting* Riportando altresì all'AD, rientra nell'*alta dirigenza*
Responsabile Affari Legali e Societari *Michela Mariani*	Art. 5 co. 1 lett. a.i Reg. 923/021 *Il membro del personale ha responsabilità manageriali per quanto riguarda i) gli affari giuridici* Riportando altresì all'AD, rientra nell'*alta dirigenza*
Responsabile Wealth Management *Stefano Aldrovandi*	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi *Membri del personale con responsabilità manageriali sulle unità operative/aziendali rilevanti dell'ente* Riportando altresì direttamente all'AD, rientra nell'*alta dirigenza*
Responsabile Market & Investments *Laura Gasparini*	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi *Membri del personale con responsabilità manageriali in unità operative/aziendali rilevanti* Riportando altresì all'AD, rientra nell'*alta dirigenza*
Responsabile NPL Management *Emanuele Leoni*	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi *Membri del personale con responsabilità manageriali in unità operative/aziendali rilevanti* Riportando altresì all'AD, rientra nell'*alta dirigenza*
Responsabile Organizzazione, ICT e HR *Emanuel Nalli*	Art. 5 co. 1 lett. a.vi, vii e vii Reg. 923 *Il membro del personale ha responsabilità manageriali per quanto riguarda: vi) le risorse umane vii) lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione viii) le tecnologie dell'informazione* Riportando altresì all'AD, rientra nell'*alta dirigenza*
Responsabile ICT (riporta al Responsabile Organizzazione, ICT e HR) *Andrea Benetello*	Art. 5 co. 1 lett. a.viii Reg. 923/2021 Criteri qualitativi *Il membro del personale ha responsabilità manageriali per quanto riguarda: viii) le tecnologie dell'informazione.*
Responsabile Sviluppo Commerciale (riporta al Responsabile Core Banking) *Vincenzo Galileo*	art. 5 lett. C *ii)* del Reg. 923/2021(art. 92 co. lett. b Direttiva 2013/36/UE) Criteri qualitativi *Membri del personale con responsabilità di voto nell'ambito del Comitato Crediti* Riportando altresì all'AD, rientra nell'*alta dirigenza*
Responsabile Special Situations *Walter Bosco*	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi *Membri del personale con responsabilità manageriali in unità operative/aziendali rilevanti*

Documento per esame assembleare

Responsabile Marketing e Comunicazione Maddalena Ganz	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi *Riportando all'AD, rientra nell'alta dirigenza*
Responsabile Tesoreria e Finanza *Alberto Dell'Acqua* (riporta al Responsabile Finance)	art. 5 lett. C ii*)* del Reg. 923/2021(art. 92 co. lett. b Direttiva 2013/36/UE) Criteri qualitativi *Membri del personale con responsabilità di voto nell'ambito del Comitato ALM e Finanza*
Responsabile Alternative Investments *Andrea Florio*	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi *Riportando direttamente all'AD, rientra nell'alta dirigenza*
Membro della BU Alternative Investments *Filippo Napoletano* (riporta al Responsabile Alternative Investments)	art. 5 lett. C ii*)* del Reg. 923/2021(art. 92 co. lett. b Direttiva 2013/36/UE) Criteri qualitativi *Membri del personale con responsabilità di voto nell'ambito del Comitato ALM e Finanza*
Responsabile Workout & Recovery *Simone De Paolis Foglietta*	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi *Riportando direttamente all'AD, rientra nell'alta dirigenza*
Responsabile Special Projects *Francesco Bossi*	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi *Riportando direttamente all'AD, rientra nell'alta dirigenza*

Personale inquadrabile come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri quantitativi di cui all'art. 4 del Regolamento UE 604/2014.

Nessun membro del personale risultava inquadrabile nella categoria del "personale più rilevante" sulla base dei criteri quantitativi di cui al punto 1, lettere a) e b) dell'art. 4 del Regolamento n. 604/2014.

Al momento della redazione del presente documento, le funzioni competenti hanno già proceduto all'aggiornamento del processo di identificazione del personale più rilevante i cui esiti sono stati rappresentati al Consiglio di Amministrazione di Cherry Bank in data 24 marzo 2025.

INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI 2024

La politica di remunerazione e incentivazione adottata dalla Banca per il 2024 riguarda i componenti degli Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, il restante personale e i collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato.
Essa 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;

Documentazione per esame assembleare

- favorire la realizzazione degli obiettivi strategici di breve e lungo termine rafforzando il legame tra retribuzione e performance.

La Politica di remunerazione, validata dall'Amministratore Delegato, è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca sentito il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e successivamente dall'Assemblea degli azionisti basandosi su di un documento redatto dall'Area Organization, ICT & HR, con il particolare supporto della U.O. HR e con la collaborazione diretta delle Funzioni di controllo, di supporto e delle Business Unit per le verifiche di rispettiva competenza. Il documento è stato predisposto con il parere della Funzione Compliance e AML.
Le responsabilità degli organi e delle funzioni coinvolte nella definizione delle politiche di remunerazione sono descritte all'interno delle politiche di remunerazione della Banca disponibili sul sito internet istituzionale.
La remunerazione è suddivisa tra la **componente fissa** che 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, ed una **componente variabile** che rappresenta la componente della remunerazione soggetta a modificazioni in relazione alla performance o ad altri fattori che ne determinato la corresponsione e/o il relativo ammontare. Come da disposizioni statutarie la corresponsione di retribuzione variabile a tutto il personale dipendente di Cherry Bank è limitata ai seguenti rapporti:

- componente variabile massima del 100% della componente fissa per l'Amministratore Delegato;
- componente variabile massima del 50% per il PPR appartenente alle Business Unit rilevanti come da piano strategico della Banca;
- componente variabile massima del 30% per il PPR appartenente alle funzioni di supporto;
- componente variabile massima del 30% per il restante personale (non PPR).

La Banca, attenta al divario retributivo di genere (Gender Pay Gap), ha condotto alcune analisi per verificare, in funzione di inquadramento, ruolo, unità organizzativa, situazioni che potessero necessitare di interventi correttivi. In tale contesto si è cercato, già negli interventi definiti nel 2024 e riepilogati nelle sezioni seguenti del documento, di operare con l'obiettivo di colmare alcune situazioni di potenziale criticità.
Si segnala che per la predisposizione e attuazione delle politiche di remunerazione relative al 2024 la Banca non si è avvalsa del supporto di consulenti esterni.
Si segnala, inoltre, che nel corso dell'ultimo anno, successivamente all'approvazione delle Politiche di remunerazione da parte dell'assemblea del 29 aprile 2024, non sono state apportate modifiche ulteriori al documento stesso e lo stesso non è stato oggetto di riesame da parte del Consiglio di Amministrazione.
Infine, coerentemente alle Disposizioni di Vigilanza (cfr. Circolare 285, Parte prima, titolo IV, capitolo 2, sezione I, par. 7) e all'articolo 94 par. 3 lett. A) della direttiva CRD IV, la Banca non riconosce parte della remunerazione variabile del personale più rilevante in strumenti finanziari.

Documentazione per esame assembleare

PREMESSA METODOLOGICA

La presente Relazione fornisce, coerentemente con le disposizioni di vigilanza in materia, disclosure circa le diverse componenti di remunerazione (fissa o variabile) degli Organi e del Personale più Rilevante di volta in volta individuato.
In tale contesto vengono riportate le retribuzioni complessive, fisse e variabili, che Organi e Personale più rilevante hanno percepito con riferimento all'anno 2024 (principio di competenza), indipendentemente dalla relativa manifestazione finanziaria.
Il bonus pool 2024 determinato dal Consiglio di Amministrazione di Cherry Bank e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2024 era stato determinato in un importo complessivo di Euro 1.400.000. A fronte dei postivi risultati raggiunti dalla Banca, il Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2025 ha proposto all'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025 di aumentarne la capienza fino a concorrenza di Euro 1.700.000.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con le scelte complessive della Banca, le strategie, gli obiettivi di lungo periodo, l'assetto di governo societario e dei controlli interni e la politica di gestione del rischio. Le responsabilità del Consiglio di Amministrazione sono descritte all'interno delle politiche di remunerazione della Banca disponibili sul sito internet istituzionale.
Il Consiglio di Amministrazione, alla data attuale, è composto da n. 9 membri come di seguito rappresentato:

- Giuseppe Benini (Presidente);
- Gabriele Piccolo (Vicepresidente);
- Giovanni Bossi (Amministratore Delegato);
- Stefano Aldrovandi (Consigliere esecutivo manager);
- Giacomo Bugna (Consigliere indipendente, membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e Lead Independent Director);
- Samuele Butturini (Consigliere esecutivo ed Esponente Responsabile per l'antiriciclaggio);
- Elisa Cavezzali (Consigliere indipendente e membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità);
- Francesca Maderna (Consigliere indipendente);
- Marina Vienna (Consigliere indipendente e Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità).

Si dà evidenza che, in data 16 gennaio 2024, sono cessati per dimissioni, i consiglieri:

- Emanuele Leoni (Consigliere esecutivo manager)
- Laura Gasparini (Consigliere esecutivo manager)

e, in pari data, cooptati i consiglieri:

- Francesca Maderna (Consigliere indipendente)
- Giacomo Bugna (Consigliere indipendente)

L'attuale composizione è stata definita in data 29 aprile 2024 dall'Assemblea dei Soci, che ha fissato la durata della carica degli amministratori in tre esercizi, vale a dire per il triennio 2024-2026 e pertanto fino alla data dell'assemblea chiamata all'esame e approvazione del bilancio relativo all'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2026.

Documentazione per esame assemblee

Nel 2024 il Consiglio di Amministrazione si è riunito complessivamente n. 28 volte nel corso dell'esercizio, di cui in n. 3 occasioni anche per questioni inerenti alle politiche di remunerazione ed incentivazione del personale.

Con riguardo ai compensi degli Amministratori , in data 29 aprile 2024 l'Assemblea dei soci della Banca ha determinato, anche in ossequio alla Politica di Remunerazione ed Incentivazione, la misura del compenso da riconoscere al Consiglio di Amministrazione, nei termini che seguono:

(i) compenso lordo annuale massimo previsto complessivamente per i Consiglieri di Amministrazione, comprensivo dell'eventuale remunerazione variabile, pari ad euro 1.700.000, oltre accessori ove dovuti (il "Limite Complessivo");
(ii) compenso annuo fisso per ciascun Amministratore pari ad euro 50.000, oltre accessori ove dovuti, dando atto che l'amministratore esecutivo e dirigente Stefano Aldrovandi ha manifestato la volontà di rinunciare al predetto compenso in quanto ritenuto già incluso nella propria retribuzione;
(iii) delega al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 c.c. per la determinazione di un compenso ulteriore rispetto a quello base previsto al punto (ii) a favore degli Amministratori investiti di particolari cariche, entro il Limite Complessivo di cui al precedente punto (i) ed in conformità allo Statuto e alle politiche interne;
(iv) compenso variabile per l'Amministratore Delegato in misura massima pari al compenso fisso che gli verrà riconosciuto, da determinarsi dal Consiglio di Amministrazione, in coerenza con lo Statuto, la normativa regolamentare e la Politica di remunerazione ed incentivazione deliberata in data 29 aprile 2024;
(v) riconoscimento di un gettone di presenza per ogni riunione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di cui infra di euro 500 a riunione, in caso di partecipazione in fisico, e di euro 300 a riunione, in caso di partecipazione da remoto, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio;

restando inteso che i suddetti compensi si intendono rideterminati pro quota in funzione dell'effettiva durata della carica nel medesimo anno.

La Banca, con delibera consiliare del 9 maggio 2024, nei limiti di quanto stabilito e definito dall'Assemblea degli Azionisti e nel rispetto della relativa normativa interna, ha successivamente provveduto alla determinazione del compenso ulteriore da riconoscere ai sensi dell'art. 2389 c.c. ai Consiglieri investiti di particolari cariche, nei termini che seguono:

Compenso Annuale Lordo	**Importo (euro)**
Consigliere **non manager**	50.000
Consiglieri **esecutivi manager**	n/a
Consiglieri **investiti di particolari cariche** – *compenso ulteriore*	Delega al C.d.A. ex art. 2389 c.c.
a. Presidente	*100.000*
b.1 Amministratore Delegato (fisso)	*250.000*
b.2 Amministratore Delegato (variabile)	*300.000*
c. Vice Presidente	*17.500*

Documentazione per l'assemblea

d. Lead Independent Director	*15.000*
e. Responsabile per l'antiriciclaggio	*27.500*
Gettone di Presenza*	
- per partecipazione in presenza - per partecipazione da remoto	*500,00* *300,00*
Totale Remunerazione Annua Lorda C.d.A.	*1.700.000*

** Fino a concorrenza del totale della remunerazione annua lorda deliberata dall'Assemblea*

Per effetto delle decisioni sopra riportate sono stati erogati al Consiglio di Amministrazione per l'anno 2024 compensi totali per Euro 737.200,65 così ripartiti:

- Euro 133.725,00 al Presidente;
- Euro 59.817,31 al Vice Presidente;
- Euro 300.000,00 all'Amministratore Delegato (al netto della componente variabile *upfront* relativa alla performance 2023 e differita relativa agli esercizi precedenti);
- Euro 243.658,34 ai Consiglieri (comprensivi degli importi riconosciuti per l'esponente Responsabile per l'antiriciclaggio ed il Lead Independent Director) al netto dei compensi specifici per il CCRS.

Sono stati, inoltre, corrisposti compensi per Euro 74.000,00 a titolo di gettoni di presenza ai membri del Consiglio di Amministrazione.

I compensi complessivi effettivamente maturati nell'esercizio 2024 sono stati pari a Euro 1.105.200,65[1] (comprensivi di Euro 294.000,00[2] della componente variabile dell'Amministratore Delegato relativa alla performance 2024. Si precisa che nel 2024 il Consiglio era composto di nr. 9 membri (8 membri fino al 28/04/2024 e 9 membri a partire dal 29/04/2024) ma per nr. 1 consigliere, manager della Banca, non sono stati erogati compensi in quanto considerati già inclusi nella retribuzione.

Gli importi di cui sopra sono comprensivi dei gettoni di presenza, al netto del rimborso delle spese sostenute dagli amministratori, dei contributi previdenziali e IVA, ove dovuti.

AMMINISTRATORE DELEGATO

Il Consiglio di Amministrazione ha previsto un compenso variabile per l'Amministratore Delegato al massimo pari al compenso fisso da erogarsi a valere dall'esecuzione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2024 in conformità alle previsioni statutarie, normative e di policy interna adottande dall'Assemblea del 29 aprile 2024.
La retribuzione variabile riflette i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e l'andamento della situazione patrimoniale e di redditività. L'attribuzione della retribuzione variabile è correlata ad un sistema di MBO (Management By Objectives), basato sul

[1] Importo oggetto di conferma in esito alla delibera assembleare sulla proposta di deroga alle Politiche di remunerazione e incentivazione 2024. In caso di non approvazione della proposta di deroga, l'importo sarà pari a: 1.015.200,65.

[2] Importo oggetto di conferma in esito alla delibera assembleare sulla proposta di deroga alle Politiche di remunerazione e incentivazione 2024. In caso di non approvazione della proposta di deroga l'importo sarà quindi pari a: 204.000.

Documentazione per l'assemblea

conseguimento di obiettivi e comportamenti definiti nella scheda individuale assegnata all'Amministratore Delegato.
L'erogazione della remunerazione variabile corrispondente è subordinata al superamento congiunto dei seguenti Gate (cd. meccanismo di "cancelletto")[3] :

Con riferimento all'anno 2024 il meccanismo di "cancelletto" prevede il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- 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 in cui la valutazione delle performance si riferisce;
- Net Stable Funding Ratio (NSFR) superiore allo scenario di Risk Capacity;
- Totale Fondi Propri 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.
La Banca, coerentemente con le previsioni relative al differimento della remunerazione variabile, adottando un approccio proporzionale alle dimensioni e complessità dell'Istituto, prevede che l'erogazione della retribuzione variabile, qualora la stessa superi la soglia di Euro 40.000, o un terzo della remunerazione fissa, avvenga con le seguenti tempistiche (cd. meccanismo di "differimento temporale"):

- 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.

COMITATO CONTROLLO RISCHI E SOSTENIBILITÀ

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2024, è stato costituito, ai sensi dell'art. 23.1 dello Statuto sociale, il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, composto da tre membri, nelle persone dei signori:

- Vienna Marina (Presidente);
- Bugna Giacomo;
- Cavezzali Elisa;

che resterà operativo fino alla scadenza del mandato del Consiglio e quindi sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026.

La Banca, con delibera consiliare del 9 maggio 2024, nei limiti di quanto stabilito e definito dall'Assemblea degli Azionisti e nel rispetto della relativa normativa interna, ha successivamente provveduto alla determinazione del compenso ulteriore da riconoscere (i) ai sensi dell'art. 2389 c.c. ai Consiglieri investiti di particolari cariche e (ii) anche ai sensi dell'art. 23.3 dello Statuto sociale ai componenti del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, nei termini che seguono:

[3] Il raggiungimento degli obiettivi di gate è verificato dal Consiglio di Amministrazione con il contributo di Risk Management e Finance

Documentazione per assemblee

Compenso Annuale Lordo	Importo (euro)
Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità	*100.000*
a. Presidente	*60.000*
b. Altri componenti (2)	*20.000*
Gettone di Presenza*	
- per partecipazione in presenza - per partecipazione da remoto	*500,00* *300,00*

** Fino a concorrenza del totale della remunerazione annua lorda deliberata dall'Assemblea (pari ad euro 1.700.000)*

I compensi complessivi erogati nell'esercizio 2024 sono stati pari a euro 149.434,25 (90.034,25 euro di compenso lordo e 59.400,00 euro di gettoni presenza). Gli importi di cui sopra sono al netto del rimborso delle spese sostenute dagli amministratori, dei contributi previdenziali e IVA, ove dovuti

COLLEGIO SINDACALE

La composizione del Collegio Sindacale è stata deliberata in data 29 aprile 2024 dall'Assemblea dei Soci, per il triennio 2024-2026 e pertanto fino alla data dell'assemblea chiamata all'esame e approvazione del bilancio relativo all'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2026, come di seguito rappresentato:

- Piero De Bei (Presidente)
- Giovanna Ciriotto (Sindaco effettivo)
- Carlo Regoliosi (Sindaco effettivo)
- Valentina Martina (Sindaco supplente)
- Filippo Fornasiero (Sindaco supplente)

Con riguardo ai compensi, la medesima Assemblea dei soci della Banca ha determinato, anche in ossequio alla Politica di Remunerazione ed Incentivazione, la misura del compenso da riconoscere al Collegio Sindacale.
Il compenso annuo lordo complessivo del Collegio Sindacale è fissato in euro 200.000, oltre accessori ove dovuti, di cui euro 80.000 (oltre accessori) per il Presidente ed euro 60.000 (oltre accessori) per ciascun Sindaco Effettivo e riconoscimento di un gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di euro 500 a riunione, in caso di partecipazione in presenza, e di euro 300 a riunione, in caso di partecipazione da remoto, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio;
restando inteso che tali compensi si intendono rideterminati pro quota in funzione dell'effettiva durata della carica nel medesimo anno.

Documentazione assemblee

Gli importi corrisposti per l'anno 2024 sono stati pari a euro 244.194,52 (186.794,52 euro di compenso lordo e 57.400,00 di gettoni presenza) al netto di rimborsi spese, dei contributi previdenziali e IVA, ove dovuti.

PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Impostazione

Coerentemente con l'aumentata complessità organizzativa, gli obiettivi di piano strategico e le rilevanti progettualità intraprese, nel corso del 2024, la Banca ha rielaborato le analisi necessarie all'individuazione del personale più rilevante portando il novero dei PPR beneficiari di sistemi di incentivazione formalizzata di breve termine (MBO) a n. 17 soggetti (escluso AD). Non è stata prevista una remunerazione variabile per il Personale Più Rilevante appartenente alle Funzioni di Controllo.
Il trattamento economico riconosciuto al Personale più rilevante è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito. La retribuzione del Personale più rilevante si articola in una componente fissa e in una variabile. 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 e di quanto individualmente concordato.

La **retribuzione variabile** riconosce la performance di periodo (legata sia a quella complessiva dell'azienda, sia a quella dell'unità organizzativa di appartenenza e sia a quella individuale). L'attribuzione della retribuzione variabile è correlata ad un sistema di MBO (*Management By Objectives*), basato sul conseguimento di obiettivi e comportamenti definiti nella scheda individuale assegnata a ciascun dipendente appartenente alla categoria del Personale più Rilevante.
Nell'individuazione degli obiettivi del sistema di MBO sono stati considerati elementi di adeguata ponderazione del rischio e, qualora possibile, riferimenti di medio periodo. Tutto il Personale più Rilevante dipendente individuato nel 2024, tranne il Personale Più Rilevante appartenente alle Funzioni di Controllo, è destinatario di una retribuzione variabile ancorata ad un meccanismo di MBO le cui schede obiettivo sono state esaminate ed approvate dal Consiglio di Amministrazione della Banca riunitosi nella seduta del 2 agosto 2024.

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

CATEGORIE DI PERSONALE PIU RILEVANTE	
BUSINESS UNIT	**FUNZIONI DI SUPPORTO**
- 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.	- 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.

Versione per assemblea

L'erogazione della remunerazione variabile corrispondente è subordinata 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 in cui la valutazione delle performance si riferisce;
- Net Stable Funding Ratio (NSFR) superiore allo scenario di Risk Capacity;
- Totale Fondi Propri superiore allo scenario di Risk Tolerance.

La componente variabile della remunerazione del PPR è soggetta a meccanismi di correzione ex post (cd. meccanismo di "malus/ claw-back").

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.

Si precisa inoltre che per alcuni destinatari sono stati previsti obiettivi specifici e/o correttivi collegati al ruolo ricoperto, in coerenza con le Disposizioni di trasparenza (responsabile gestione reclami[4], personale identificato come "soggetto rilevante" ai sensi delle Disposizioni di Trasparenza) ovvero delle disposizioni di vigilanza (ad es. personale coinvolto nella concessione del credito).

Per il **Personale più Rilevante afferente alle funzioni aziendali di controllo** non è stata prevista alcuna remunerazione variabile**. Per il Responsabile Organization, ICT & HR**, gli obiettivi sono stati correlati principalmente all'implementazione di specifici progetti di funzione, progetti ESG e alla valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali. Eventuali obiettivi quantitativi aziendali di natura finanziaria, diversi da obiettivi di reddito o di volumi, sono stati 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 Personale più Rilevante afferente alle funzioni aziendali di controllo, nonché per il Responsabile Organization, ICT & HR non supera il limite di un terzo.

La Banca, coerentemente con le previsioni relative al differimento della remunerazione variabile, adottando un approccio proporzionale alle dimensioni e complessità dell'Istituto, prevede che l'erogazione della retribuzione variabile avvenga con le seguenti tempistiche (cd. **meccanismo di "differimento temporale"**):

- 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 dei tassi giornalieri euro short-term rate (tasso €STR) pubblicati sul sito della Banca Centrale Europea.

[4] Per il personale preposto alla trattazione dei reclami gli indicatori che tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.

Documentazione per esame assembleare

Applicazione

Nel corso del 2024 la retribuzione fissa di 18 dipendenti appartenenti al Personale Più Rilevante è stata incrementata a titolo di *ad personam*.

I compensi variabili (MBO) effettivamente maturati nell'esercizio 2024 sono stati pari a Euro 356.324,08[5]. Nel 2025 saranno erogati 356.324,08[5] euro relativi alla componente variabile maturata nel 2024, 108.810 euro di componente variabile maturata nel 2023 e differita al 2025 e 84.024 euro di componente variabile maturata nel 2022 e differita al 2025.

Con riferimento ai responsabili delle funzioni aziendali di controllo si precisa che:

- Il Responsabile Internal Audit è stato remunerato esclusivamente nella forma fissa prevista dal suo contratto. È stato riconosciuto, con decorrenza 01 gennaio 2024 un incremento della componente di retribuzione fissa (*ad personam*).
- Il Responsabile Compliance & AML è stato remunerato esclusivamente nella forma fissa prevista dal suo contratto. È stato riconosciuto, con decorrenza 01 gennaio 2024 un incremento della componente di retribuzione fissa (*ad personam*).
- Il Chief Risk Officer è stato remunerato esclusivamente nella forma fissa prevista dal suo contratto. È stato riconosciuto, con decorrenza 01 gennaio 2024 un incremento della componente di retribuzione fissa (*ad personam*).

ALTRO PERSONALE DIPENDENTE

Impostazione

Al fine di prevedere un modello organizzativo che orienti il contributo delle risorse della Banca in linea con gli obiettivi di piano strategico e le rilevanti progettualità intraprese, nel corso del 2024, sono state individuate n.241 risorse non PPR come beneficiarie di sistemi di incentivazione formalizzata di breve termine (MBO).

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. Nel corso del 2024 il personale della Banca diverso dal Personale più Rilevante destinatario di MBO è stato pari a 241 risorse di cui 6 Dirigenti, 130 quadri direttivi e 105 risorse appartenenti alle aree professionali.

[5] Importo oggetto di conferma in esito alla delibera assembleare sulla proposta di deroga alle Politiche di remunerazione e incentivazione 2024. In caso di non approvazione della proposta di deroga, l'importo sarà pari a: 340.124,08.

Documentazione per esame assembleare

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

- obiettivi di business unit (es. Volume impieghi o Investimenti);
- obiettivi legati all'implementazione di specifici progetti di funzione – componente strategica;
- Obiettivi legati a progettualità 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.

La valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi e la relativa determinazione del bonus avviene da parte del Manager di riferimento con il supporto dell'Area Finance e dell'Area Organizzazione, ICT e 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 (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 in cui la valutazione delle performance si riferisce;
- Net Stable Funding Ratio (NSFR) superiore allo scenario di Risk Capacity;
- Totale Fondi Propri superiore allo scenario di Risk Tolerance.

Si precisa inoltre che per alcuni destinatari sono stati previsti obiettivi specifici e/o correttivi collegati al ruolo ricoperto, in coerenza con le Disposizioni di trasparenza (personale preposto alla gestione reclami[6], personale identificato come "soggetto rilevante" ai sensi delle Disposizioni di Trasparenza) ovvero delle disposizioni di vigilanza (ad es. personale coinvolto nella concessione del credito).

Per il **Personale afferente alle funzioni aziendali di controllo, nonché per all'Area Organization, ICT e HR**, gli obiettivi sono correlati principalmente all'implementazione di specifici progetti di funzione e alla valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali. 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 Personale afferente alle funzioni aziendali di controllo, nonché all'Area Organization, ICT e HR non supera il limite di un terzo.

Per coloro che non sono destinatari di un sistema di MBO, la **retribuzione variabile** può essere costituita da erogazioni una tantum legate al riconoscimento di "particolari" obiettivi conseguiti da un collaboratore nell'anno di riferimento, in relazione ad un determinato compito o progetto o servizio alla clientela.

[6] Per il personale preposto alla trattazione dei reclami gli indicatori che tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.

Documento per esame assembleare

Per tutto il restante personale dipendente la corresponsione degli importi a titolo di bonus o di erogazioni una tantum di importi annui complessivi fino a 40.000 euro o inferiori ad un terzo della remunerazione fissa potranno avvenire totalmente in forma monetaria e **up front senza essere sottoposte a meccanismi di differimento temporale.**

La componente variabile della remunerazione del personale non PPR è soggetta a meccanismi di correzione ex post (cd. meccanismo di "malus/ claw-back").

Applicazione

Con riferimento all'altro personale dipendente non identificato come personale più rilevante, la maturazione delle componenti 2024 che saranno erogate nel 2025 è stata così suddivisa:

MBO

I compensi variabili (MBO) maturati nell'esercizio 2024 a fronte delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2024 sono stati pari a Euro 923.684,99[7]. Non vi sono quote degli stessi oggetto di differimento. L'importo sarà liquidato nel mese di maggio 2025.

Erogazioni Una tantum

Sono stati erogati nel 2025 bonus una tantum per un importo totale pari a 67.766 euro distribuiti su 27 risorse. L'importo unitario è stato massimo pari a 12.000 euro e la premialità in parola è stata liquidata nel mese di marzo 2025.

Entry Bonus

Sono stati erogati nel 2024 Entry bonus per un importo totale pari a 190.882,00 euro distribuito su 18 risorse.

Rimborsi trattamento preavviso precedente datore di lavoro

Sono stati erogati nel 2024 rimborsi per mancato preavviso per un importo totale pari a 198.926 euro distribuito su 18 risorse.

Patti di non concorrenza

Al 31/12/2024 erano vigenti patti di non concorrenza stipulati con 15 altri membri dipendenti non appartenenti al Personale Più Rilevante, il cui importo viene erogato mensilmente ed è annualmente inferiore alla remunerazione fissa dei dipendenti stessi.

Severance

Nel corso del 2024 è stato stipulato un patto di stabilità.

La retribuzione fissa dell'organico dipendente della Banca non PPR è stata incrementata, nel corso del 2024, a seguito dei seguenti interventi:

- per 55 dipendenti appartenenti alle aree professionali (2^ Area e 3^ Area Professionale), sulla base della valutazione della crescita professionale manifestata dagli stessi negli

[7] Importo oggetto di conferma in esito alla delibera assembleare sulla proposta di deroga alle Politiche di remunerazione e incentivazione 2024. In caso di non approvazione della proposta di deroga, l'importo sarà pari a: 918.145.

Documentazione per esame assembleare

anni precedenti, sia in termini di competenze acquisite che di compiti svolti, si è avuto un passaggio di livello interno alla categoria delle aree professionali;
- per 8 dipendenti è avvenuto il passaggio dalla categoria delle Aree Professionali a quella dei Quadri Direttivi, a seguito di assegnazione di incarichi di coordinamento e di maturata specializzazione tecnica;
- per 24 dipendenti si sono avuti passaggi di livello interni alla categoria dei quadri direttivi per attribuzione di nuovi incarichi o allargamento degli incarichi assegnati;
- per 1 dipendente è avvenuto il passaggio dalla categoria Quadri Direttivi a quella dei Dirigenti, a seguito di assegnazione di incarichi di coordinamento e di maturata specializzazione manageriale;
- per 45 dipendenti si sono avuti incrementi della componente fissa della retribuzione attraverso una rettifica dell'"*ad personam*".

CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O DELLA CARICA

Nel corso del 2024 si sono verificate 12 conclusioni anticipate del rapporto di lavoro. Per tale casistica sono stati erogati 753.650,00 euro a titolo di *severance*.

PROMOTORI FINANZIARI, MEDIATORI CREDITIZI E CONSULENTI

La Banca disponeva, al 31/12/2024, di 47 dipendenti iscritti all'Albo tenuto dall'Organismo Consulenti Finanziari (O.C.F.), cui la Banca ha conferito formale mandato all'effettuazione di attività di offerta fuori sede, che risultano tutti legati alla Banca esclusivamente da rapporto di lavoro dipendente subordinato. Non ci sono altri contratti in essere con Promotori Finanziari.

La Banca attualmente non ha alcuna convenzione in essere con società di mediazione creditizia (intermediari del credito).

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE

La componente variabile, relativa agli MBO 2024 sarà liquidata nel mese di maggio 2025.
La componente variabile erogata nel 2024, relativa alle premialità una tantum è stata liquidata nel mese di marzo 2025.

Non sono state effettuate erogazioni mediante strumenti finanziari per il 2024.

Si evidenzia, inoltre, che l'impianto di remunerazione variabile prevede meccanismi di aggiustamento per il rischio (malus e claw-back) per il personale più rilevante e per il restante personale. Con riferimento all'esercizio 2024 si dà evidenza che:
- è stato applicato un fattore correttivo (malus) per tutto il personale coinvolto nella filiera di lavorazione delle adeguate verifiche AML, a fronte del superamento della soglia target di adeguate verifiche scadute.

Documentazione per esame assembleare

- è stato applicato un fattore correttivo (malus) a tutto il personale che abbia svolto meno del 90% della formazione obbligatoria.

Documentazione per esame assembleare

INFORMATIVA QUANTITATIVA

In accordo con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di remunerazione in vigore con riferimento all'esercizio 2024, si riportano le informazioni quantitative riguardanti l'erogazione delle diverse componenti di remunerazione relative all'esercizio 2023.

INFORMAZIONI AGGREGATE PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DELLA BANCA

Art. 450 CRR, primo comma, lettera g)

Remunerazione per aree di attività

AREE DI BUSINESS	RETRIBUZIONE TOTALE LORDA DELL'ESERCIZIO
	ESERCIZIO 2024
Organi di governo *(incluso AD)*	Euro 1.254.634,90[8]
Amministratore Delegato	Euro 594.000[9]
Altro personale più rilevante	Euro 3.811.198,22[10]

[8] Importo oggetto di conferma in esito alla delibera assembleare sulla proposta di deroga alle Politiche di remunerazione e incentivazione 2024. In caso di non approvazione della proposta di deroga, l'importo sarà pari a: 1.164.634,90.

[9] Importo oggetto di conferma in esito alla delibera assembleare sulla proposta di deroga alle Politiche di remunerazione e incentivazione 2024. In caso di non approvazione della proposta di deroga, l'importo sarà pari a: 504.000.

[10] Importo oggetto di conferma in esito alla delibera assembleare sulla proposta di deroga alle Politiche di remunerazione e incentivazione 2024. In caso di non approvazione della proposta di deroga, l'importo sarà pari a: 3.794.998,22.

Documentazione per l'esame assembleare

Art. 450 CRR, primo comma, lettera h) – Modello EU REM 1

Componenti fisse e variabili della remunerazione riferite all'esercizio 2024

	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	(DI CUI) ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	ALTRI MEMBRI ALTA DIRIGENZA[11]	ALTRI MEMBRI DEL PERSONALE RILEVANTE[12]
Numero dei membri del personale più rilevante	9[13]	1	14	6
Remunerazione fissa complessiva	Euro 960.634,90	Euro 300.000	Euro 2.655.000,13	Euro 799.874,01
di cui in contanti	Euro 960.634,90	Euro 300.000	Euro 2.655.000,13	Euro 799.874,01
di cui azioni o partecipazioni al capitale				
di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
di cui altri strumenti				
di cui altre forme				

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

[12] Si segnala che n.1 membro del personale più rilevante, le cui remunerazioni sono ivi rendicontate, è membro dell'Organo con Funzione di Supervisione Strategica - per la cui nomina non percepisce compensi.

[13] Il numero si riferisce ai consiglieri in carica al 31/12/2024 tenuto in considerazione l'ingresso di un nuovo consigliere in corso d'anno.

Documentazione per esame assemblea

	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	(DI CUI) ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	ALTRI MEMBRI ALTA DIRIGENZA[14]	ALTRI MEMBRI DEL PERSONALE RILEVANTE[15]
Remunerazione variabile complessiva	Euro 294.000[2]	Euro 294.000[2]	Euro 245.724,08[16]	Euro 110.600[17]
di cui in contanti	Euro 294.000[2]	Euro 294.000[2]	Euro 245.724,08[16]	Euro 110.600[17]
di cui differita	Euro 176.400[18]	Euro 176.400[18]		
di cui azioni o partecipazioni al capitale				
di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
di cui altri strumenti				
di cui altre forme				
Remunerazione complessiva	**Euro 1.254.634,90[19]**	**Euro 594.000[9]**	**Euro 2.900.724,21[20]**	**Euro 910.474,01[21]**

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

[15] Si segnala che n.1 membro del personale più rilevante, le cui remunerazioni sono ivi rendicontate, è membro dell'Organo con Funzione di Supervisione Strategica - per la cui nomina non percepisce compensi.

[16] Importo oggetto di conferma in esito alla delibera assembleare sulla proposta di deroga alle Politiche di remunerazione e incentivazione 2024. In caso di non approvazione della proposta di deroga, l'importo sarà pari a: 232.524,08.

[17] Importo oggetto di conferma in esito alla delibera assembleare sulla proposta di deroga alle Politiche di remunerazione e incentivazione 2024. In caso di non approvazione della proposta di deroga, l'importo sarà pari a: 107.600.

[18] Importo oggetto di conferma in esito alla delibera assembleare sulla proposta di deroga alle Politiche di remunerazione e incentivazione 2024. In caso di non approvazione della proposta di deroga, l'importo sarà pari a: 122.400.

[19] Importo oggetto di conferma in esito alla delibera assembleare sulla proposta di deroga alle Politiche di remunerazione e incentivazione 2024. In caso di non approvazione della proposta di deroga, l'importo sarà pari a: 1.164.634,90.

[20] Importo oggetto di conferma in esito alla delibera assembleare sulla proposta di deroga alle Politiche di remunerazione e incentivazione 2024. In caso di non approvazione della proposta di deroga, l'importo sarà pari a: 2.887.524,21.

[21] Importo oggetto di conferma in esito alla delibera assembleare sulla proposta di deroga alle Politiche di remunerazione e incentivazione 2024. In caso di non approvazione della proposta di deroga, l'importo sarà pari a: 907.474,01.

Documentazione per assemblee

Art. 450 CRR, primo comma, lettera h) – Modello EU REM 2

Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca (personale più rilevante) – esercizio 2024

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. H punti v), vi) e vii) - non viene fornita in quanto in banca non sono presenti soggetti che beneficiano/hanno beneficiato di pagamenti speciali.

Documentazione per l'esame assembleare

Art. 450 CRR, primo comma, lettera h) – Modello EU REM 3

Quote di remunerazione differite – esercizi 2022 e 2023

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. h), sub iii) e iv)

	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti[22]	di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in esercizi successivi	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex-post nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma che è soggetta a periodi di mantenimento
Organo di Amministrazione - funzione di supervisione strategica	Euro 360.000	Euro 90.000	Euro 270.000				Euro 90.000	
di cui in contanti	Euro *360.000*	Euro *90.000*	Euro *270.000*				Euro *90.000*	
di cui azioni o partecipazioni al capitale								
di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
di cui altri strumenti								
di cui altre forme								

[22] Per le componenti di retribuzione variabile oggetto di differimento saranno riconosciuti interessi attivi calcolati sulla base della media di periodo dei tassi giornalieri euro short-term rate (tasso €STR) pubblicati sul sito della Banca Centrale Europea.

Documento per esame del Consiglio

	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in esercizi successivi	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex-post nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma che è soggetta a periodi di mantenimento
Organo di Amministrazione - funzione di gestione	Euro 360.000	Euro 90.000	Euro 270.000				Euro 90.000	
di cui in contanti	Euro *360.000*	Euro *90.000*	Euro *270.000*				Euro *90.000*	
di cui azioni o partecipazioni al capitale								
di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
di cui altri strumenti								
di cui altre forme								

Documento per esame assemblee

	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in esercizi successivi	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex-post nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma che è soggetta a periodi di mantenimento
Altri membri Alta Dirigenza[23]	Euro 385.668	Euro 84.024	Euro 301.644				Euro 84.024	
di cui in contanti	Euro *385.668*	Euro *84.024*	Euro 301.644				Euro *84.024*	
di cui azioni o partecipazioni al capitale								
di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
di cui altri strumenti								
di cui altre forme								
Altri membri del personale più rilevante								
di cui in contanti								
di cui azioni o partecipazioni al capitale								
di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
di cui altri strumenti								
di cui altre forme								
TOTALE	**Euro 745.668**	**Euro 174.024**	**Euro 571.644**				**Euro 174.024**	

Documento per esame assemblare

Art. 450 CRR, primo comma, lettera i) – Modello EU REM4

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. i) non viene fornita in quanto in banca non sono presenti soggetti che beneficiano/hanno beneficiato di retribuzione annua pari o superiore ad 1 mln di euro.

Documentazione per l'esame assembleare

Art. 450 CRR, primo comma, lettera g) – Modello EU REM5

Esercizio 2024

	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE	AREE DI BUSINESS	ALTRE AREE
Numero dei membri del personale più rilevante	**9**[24]	**8**	**12**
di cui membri dell'Organo di Amministrazione	8		
di cui membri dell'alta dirigenza	1[25]	5	9
di cui altri membri del personale più rilevante		3	3
Remunerazione complessiva del personale più rilevante	**Euro 1.254.634,90**[19] [26]	**Euro 1.742.864,12**	**Euro 2.068.334,10**[27]
di cui variabile	Euro 294.000[2]	Euro 180.864,08	Euro175.460[28]
di cui fissa	Euro 960.634,90	Euro 1.562.000,04	Euro 1.892.874,10

[24] Il numero si riferisce ai consiglieri in carica al 31/12/2024 tenuto in considerazione l'ingresso di uno dei consiglieri in corso d'anno

[25] Personale dipendente a cui è attribuita la carica di membro dell'Organo con Funzione di Supervisione Strategica. La relativa remunerazione è riconosciuta in qualità di dipendente e rendicontata tra le aree di business.

[26] L'importo è complessivo dell'erogato nel 2024 compreso quanto erogato al consigliere che è entrato in corso d'anno

[27] Importo oggetto di conferma in esito alla delibera assembleare sulla proposta di deroga alle Politiche di remunerazione e incentivazione 2024. In caso di non approvazione della proposta di deroga, l'importo sarà pari a: 2.052.134,10.

[28] Importo oggetto di conferma in esito alla delibera assembleare sulla proposta di deroga alle Politiche di remunerazione e incentivazione 2024. In caso di non approvazione della proposta di deroga, l'importo sarà pari a: 159.260.

Documentazione per esame assembleare

RELAZIONE DI VERIFICA DELLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE PER L'ESERCIZIO 2024

La Funzione Internal Audit, in ossequio alle previsioni normative di riferimento, ha verificato la rispondenza delle prassi di remunerazione per l'esercizio 2024 alla "Politica di remunerazione e incentivazione adottate dalla Banca 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" (nel seguito anche "Politica 2024"), nonché al dettato della Circolare 285/2013 di Banca d'Italia ed in particolare al disposto della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2.

Le verifiche svolte, mediante interviste ed analisi documentali (anche su base campionaria), sono state condotte al fine di accertare in particolare:

- La completezza e l'adeguatezza delle previsioni statutarie in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- l'adeguatezza e la funzionalità delle procedure interne volte a disciplinare l'iter di definizione, attuazione, elaborazione e revisione della politica di remunerazione adottata per l'esercizio 2024;
- La completezza e l'adeguatezza dell'informativa fornita all'Assemblea nel corso del 2024 relativamente alla Politica 2024, nonché alla "Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione adottate nell'esercizio 2023";
- la funzionalità del processo di autovalutazione per l'identificazione del "personale rilevante" per l'esercizio 2025 (propedeutico alla relazione della Politica 2025 da sottoporre ad approvazione assembleare il 29 aprile 2025);
- l'esistenza dei presupposti per l'erogazione e la corretta determinazione della componente variabile erogata nel 2024 e relativa alla performance 2023 per il "personale rilevante" e per il restante personale, anche con riferimento ai meccanismi di differimento temporale e di malus/claw back;
- la completezza e l'adeguatezza, a livello di impianto e di definizione degli obiettivi, della struttura di incentivazione formalizzata a breve termine adottata nel corso del 2024;
- la corretta determinazione della remunerazione per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per l'esercizio 2024.
- l'accuratezza, in termini di rispondenza alle Politiche applicabili ed alle evidenze contabili e gestionali, delle remunerazioni fisse di esponenti e PPR riportate nella "Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate nell'esercizio 2024" (che è stata visionata nella versione al 1° aprile 2025).

Ad esito delle verifiche condotte, la Funzione Internal Audit ritiene che le prassi di remunerazione per l'esercizio 2024 siano state sostanzialmente allineate alle politiche approvate ed alla normativa di riferimento.

Documentazione per esame assembleare

Dalle attività svolte sono emersi taluni limitati punti d'attenzione, relativi tanto agli assetti organizzativi quanto ai controlli di linea, che sono tuttavia già stati indirizzati e risolti in costanza di verifica. Si dà atto, infine, del superamento del rilievo formulato lo scorso anno relativamente alla necessità di considerare nella determinazione degli MBO 2024 la fruizione della formazione obbligatoria prevista.

La presente Relazione, datata 1° aprile 2025, è stata portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, unitamente al dettaglio delle verifiche condotte, il 7 aprile 2025.

Funzione Internal Audit

Cherry Bank S.p.A.

Documentazione per esame assembleare

www.cherrybank.it

Documentazione per esame assembleare