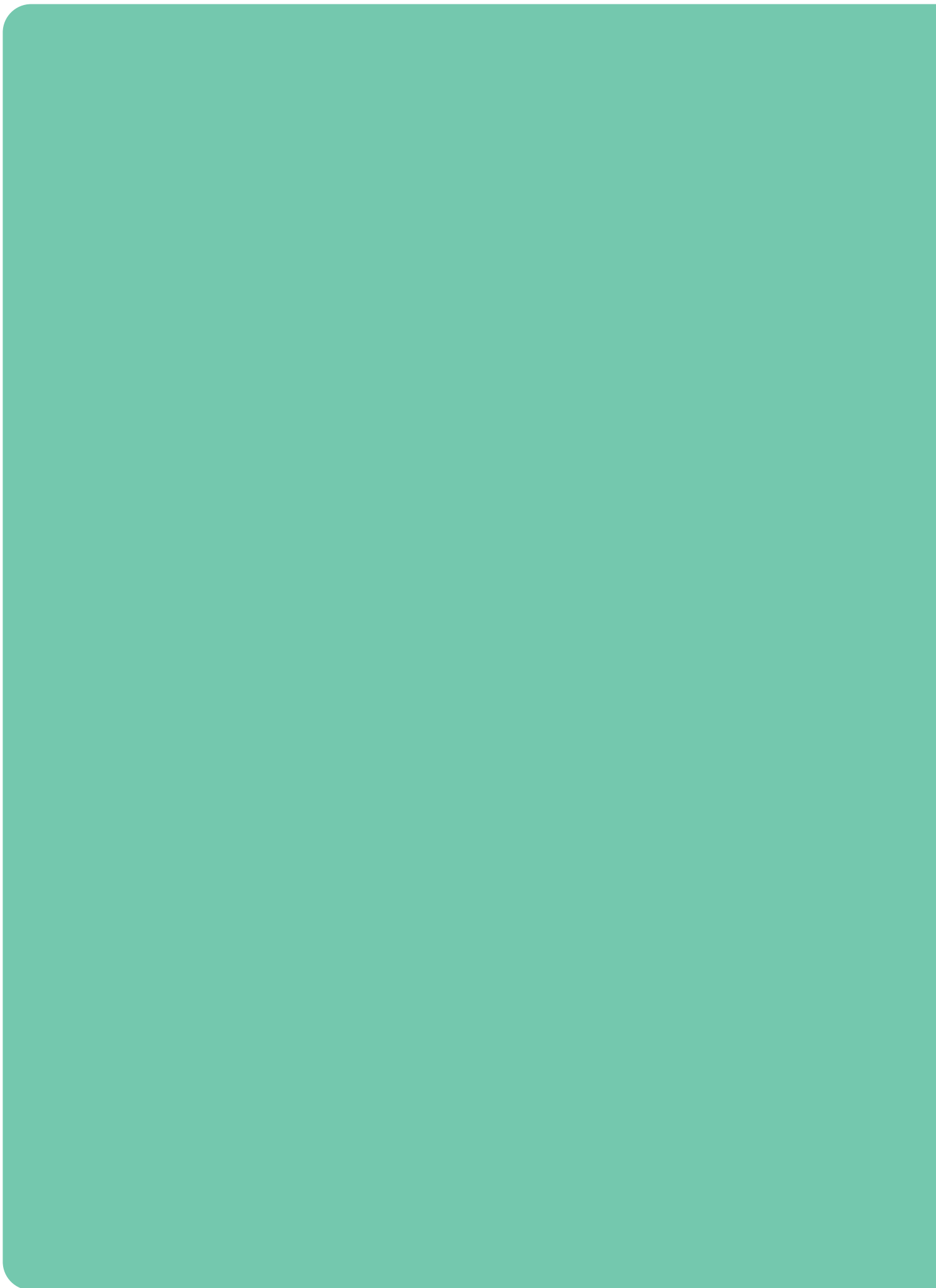


# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2022





**2022** BILANCIO  
DI SOSTENIBILITÀ

# LETTERA AGLI STAKEHOLDER

GRI 2-22

Cari Azionisti, care Amiche e cari Amici,

ho il piacere, l'onore e il dovere di presentare a tutti voi il Bilancio di Sostenibilità di Cherry Bank.

Diversi anni fa, quando questa parola era poco diffusa, molti dei temi che essa sottendeva e sottende erano già ampiamente condivisi ed oggetto di impegno da parte di tante persone che oggi rappresentano il Progetto della nostra Banca. Oggi, lo voglio qui ribadire, si tratta di un preciso dovere.

Rispettare il prossimo e la natura è un dovere sociale e morale ed è proprio il rispetto ad essere uno dei valori cardine della governance di Cherry Bank.

Oggigiorno, il mondo è popolato di persone e di enti che alimentano la propria immagine, ammantandola di una illusoria sostenibilità di facciata.

In Cherry Bank è, al contrario, un tema di etica. Infatti, per noi è un prerequisito con il quale guidiamo le nostre azioni, nella convinzione che ognuno di noi possa e debba fare la sua parte per migliorare il Mondo in cui viviamo.

C'è spesso una contrapposizione fra sostenibilità ed efficienza economica. Il nostro dovere è riuscire ad interpretare le esigenze dei giovani e delle Imprese di oggi e di domani, coniugando tali concetti nel rispetto dell'ambiente. Il nostro motto è: *fare, usare, riusare*.

Servono nuove idee, sensibilità ed innovazione, per trovare un equilibrio tra i nuovi bisogni ed il rispetto delle risorse della Natura. Serve grande coraggio.

*"Per un'economia circolare c'è bisogno di un pensiero altrettanto circolare"*. Lo pensò Aristotele più di duemila anni fa. Egli sviluppò in modo approfondito il concetto di "bene comune". Ed è proprio il recupero, laddove necessario, la conservazione e la protezione del bene comune, ovvero *il Mondo in cui viviamo*, l'obiettivo di risultati sostenibili. In Cherry Bank chiamiamo tutto ciò "valore condiviso".

Il Bilancio sulle attività svolte l'anno scorso è solo la base di un Progetto che continuerà a svilupparsi nel futuro e che nasce in queste pagine, che descrivono gli obiettivi della nostra responsabilità.

Questo mondo è ciò che tutti abbiamo in comune.

**Giuseppe Benini**  
Presidente



# LETTERA AGLI AZIONISTI

Signori Azionisti,

È stato un anno importante per la Banca. Abbiamo fatto investimenti e posto le basi per la crescita futura all'interno di un modello di business che crediamo porti valore alle nostre risorse, alla comunità, ai Soci. Ci siamo affacciati su mercati nuovi e abbiamo consolidato la presenza su quelli più tradizionali; abbiamo ritrovato redditività e determinazione nell'affrontare le sfide che il contesto esterno ci pone, consapevoli di operare all'interno di un modello sostenibile e solido nel tempo.

Ogni trasformazione richiede coraggio e forte impegno. Grazie allo straordinario lavoro svolto da tutto il team, in poco più di un anno abbiamo gettato le basi di un Progetto che porta la firma di tutte le *cherries*, siano esse risorse, clienti, partner e stakeholder tutti.

Mai nella nostra vita abbiamo assistito a cambiamenti così rapidi e radicali nelle esigenze dei clienti. Sono necessità dettate dai forti mutamenti esterni, dovuti alla pandemia, alla guerra, che ha alzato il costo delle materie prime e al Pianeta che da tempo sta facendo sentire la sua voce sotto forma di ribellioni disperate. Stiamo, assistendo a cambiamenti climatici spaventosi, a mutamenti che segnano le nostre vite e la nostra Terra.

Farsi le domande giuste pensando al futuro del nostro Paese e della nostra civiltà, in un contesto demografico totalmente avverso, è forse il modo migliore per avviare il tardivo tentativo di porre rimedio.

I recenti avvenimenti sono stati un'occasione di profonda riflessione, utili alla ricerca di soluzioni e progettualità che mostrassero il nostro continuo impegno e l'intenzione di rispondere attivamente agli stimoli esterni, coerenti con la nostra identità. In un mondo che muta rapidamente, fare le cose sempre allo stesso modo porta inevitabilmente a commettere errori anche gravi. Mai come oggi la qualità vincente è diventata la disponibilità a cambiare, ad evolvere, a migliorare, in un percorso anche non organico, anche non tracciato a priori.

Cherry Bank è nata nel mondo di oggi. "Human Bank" è lo slogan che abbiamo scelto per comunicare chi siamo. Il faro di tutte le nostre azioni attraverso le quali partecipiamo in modo attivo al processo di transizione sociale, climatica e di governance. Il concetto di "Human Bank" rappresenta l'aspetto distintivo dell'attività della Banca.

I valori di Cherry Bank sono dettati dalla natura della sua governance. Dalla leadership valoriale e da obiettivi condivisi. La sostenibilità è elemento centrale delle nostre strategie. Il prerequisito che ci guida e una leva continua di sviluppo.

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

Per noi "sostenibilità" significa essere capaci, con le nostre azioni e facendo impresa, di portare beneficio all'Azienda consentendoci di migliorare i risultati e di crescere, portando valore anche all'ambiente che ci circonda.

Le risorse umane sono il primo fattore strategico. Sosteniamo al nostro interno lo sviluppo e la crescita delle donne, adottando misure di sostegno alla conciliazione con la vita familiare e, combattendo ogni forma di discriminazione, orgogliosi che il 47% delle *cherries* sia donna.

Per noi di Cherry Bank, questo impegno è una grande opportunità. La cogliamo con gioia e continueremo a coltivarla, sviluppando progetti capaci di rappresentare al meglio i nostri valori. Li sento, anche, profondamente miei e, con tutte le *cherries*, alimentiamo insieme un Progetto che è memoria, sviluppo, immaginazione, dedizione e passione. Siamo qui per questo.

**Giovanni Bossi**  
CEO



# SOMMARIO

<b>Cherry Bank</b>	
1.	Chi siamo .....8
2.	Gli highlights di Cherry Bank .....9
3.	La nostra Storia ..... 10
4.	Purpose, valori e modello di business ..... 11
5.	Di cosa ci occupiamo ..... 14
6.	La nostra governance ..... 16
7.	L'impegno per la sostenibilità..... 22
8.	L'analisi di materialità ..... 25
<b>Cherries</b>	
9.	Cherries ..... 32
9.1.	Formazione e valorizzazione delle persone ..... 33
9.2.	Salute, sicurezza e benessere delle risorse ..... 37
9.3.	Diversità e inclusione ..... 47
<b>Cherry Core</b>	
10.	Cherry Core ..... 54
10.1.	Business responsabile..... 56
10.2.	Digitalizzazione ..... 61
10.3.	Sicurezza informatica e tutela della privacy ..... 63
10.4.	Qualità nella relazione con il cliente ..... 67
10.5.	Semplicità e trasparenza delle informazioni..... 71
10.6.	Sostegno all'imprenditoria ed educazione finanziaria ..... 72
<b>Cherry Planet</b>	
11.	Cherry Planet ..... 76
11.1.	Sviluppo sociale e culturale del territorio..... 78
11.2.	Finanza responsabile e credito sostenibile ..... 83
11.3.	Impatti ambientali diretti e Climate Change..... 85
<b>Nota metodologica</b>	
12.	Nota metodologica..... 89
13.	Indice dei contenuti GRI ..... 90







CHERRY BANK

## CHI SIAMO

GRI 2-1

**Cherry Bank S.p.A.** è un **Progetto** nato ad ottobre 2021 dalla fusione di Cherry106 S.p.A., uno tra gli operatori più innovativi del mercato finanziario italiano, e Banco delle Tre Venezie S.p.A., realtà storica radicata nel territorio veneto.

Siamo un'Impresa che offre **soluzioni** e servizi **tailor-made**, nati da processi decisionali rapidi e trasparenti in grado di ottimizzare i tempi di risposta ai clienti, ma prima di tutto siamo una **Human Bank**: fatta di persone che lavorano per altre persone; una Banca che crea valore per famiglie, Imprese e imprenditori, che costruisce la sua solidità sulla crescita e sul benessere di chi lavora per la Banca: le *cherries*.

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

“ Siamo una Human Bank che crea valore per famiglie, Imprese e imprenditori. Attraverso il dialogo, il confronto e l'ascolto, individuiamo nuove opportunità mettendo a disposizione di persone e Imprese un servizio personalizzato, offrendo soluzioni reali a problemi effettivi. ”

**Giovanni Bossi**  
CEO di Cherry Bank

# 2

## GLI HIGHLIGHTS DI CHERRY BANK

cherries

**237**

età media  
delle risorse

**39**

donne tra tutte  
le cherries

**47%**

**96**

nuove risorse  
assunte

**98%**

contratti a tempo  
indeterminato

**24**

ore di formazione  
in media a risorsa

Progettazione del nuovo  
headquarter della Banca

Costituzione del Comitato  
Controllo Rischi e Sostenibilità

Realizzazione di 6 progetti per lo sviluppo  
economico e sociale del territorio

Adesione a "Carta delle donne in Banca"  
di ABI e a Valore D, per valorizzare il tema  
della diversità e inclusione all'interno  
della nostra organizzazione

Redazione del Piano di  
Sostenibilità 2023-2025

3

## LA NOSTRA STORIA

GRI 2-1

GRI 2-6



**24 luglio 2006**

### BANCO DELLE TRE VENEZIE

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

**25 novembre 2019**

### CHERRY 106

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

**28 febbraio 2022**

### CHERRY BANK

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

# 4

## PURPOSE, VALORI E MODELLO DI BUSINESS

GRI 2-6

### La nostra mission:

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

### I nostri valori:



#### CORAGGIO

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



#### PROFESSIONALITÀ

Ogni giorno mettiamo a sostegno e disposizione dei clienti specializzazione e competenza.



#### FIDUCIA

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



#### DEDIZIONE

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



#### QUALITÀ

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



#### INNOVAZIONE

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

**Il nostro modello di business:**

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

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

**Il nostro progetto:**



**NPL INVESTMENT AND MANAGEMENT**

Sviluppo di un percorso di rapida crescita degli investimenti e di strutturazione di processi volti alla valorizzazione degli asset gestiti.



**RELATIONSHIP BANK**

Sostegno personalizzato alle imprese con soluzioni finanziarie integrate.



**WEALTH MANAGEMENT**

Offerta di servizi di investimento studiati su misura per clientela *private* e *upper affluent*.



**GREEN EVOLUTION AND ADVISORY**

Dall'intermediazione di crediti fiscali ai servizi legati al PNRR, a servizio del processo di transizione ecologica del Paese.

È questo l'approccio che adottiamo nelle scelte strategiche di business: ricerchiamo nicchie di redditività in un contesto sostenibile e di attenzione al territorio.

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

**NPL Investment and Management**

Sviluppiamo un percorso di rapida crescita degli investimenti e di strutturazione di processi di gestione, arricchimento e recupero con l'obiettivo di valorizzare gli asset in gestione. Attraverso le relazioni con migliaia di persone, troviamo

soluzioni a situazioni deteriorate complesse con l'obiettivo di generare valore per l'intero Sistema. Il modello di business fonde velocità e tecnologia con la professionalità e le elevate competenze che tutto il nostro Team ha maturato.

### Relationship Bank

Offriamo alle imprese soluzioni finanziarie integrate "tailor-made", supportandole anche nei loro progetti di internazionalizzazione. Tramite le nostre filiali radicate prevalentemente nel Veneto, ci rivolgiamo anche alle imprese presenti su tutto il territorio nazionale, sfruttando la flessibilità e le nuove tecnologie che hanno fatto venire meno l'esigenza di prossimità, con un approccio fortemente improntato allo sviluppo della relazione diretta con la clientela.

### Wealth Management

Offriamo servizi di investimento studiati su misura per clientela *private* e *upper affluent*. Mettiamo a servizio degli imprenditori e dei risparmiatori l'esperienza e la competenza per guidarli nelle forme di investimento più adatte al raggiungimento dei loro obiettivi con un approccio votato alla trasparenza e all'assenza di conflitti di interesse.

### Green Evolution and Advisory

Ci occupiamo di intermediazione di crediti fiscali e dei servizi legati al PNRR, a servizio del processo di transizione ecologica del Paese. Siamo uno dei principali player del settore in Italia. Abbiamo sviluppato due piattaforme digitali in grado di rispondere velocemente e in totale sicurezza alla domanda di Imprese e general contractor, mettendoli in condizione di poter avviare interventi di riqualificazione energetica cedendo i loro crediti fiscali in modo digitale.

### Special Situations

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

### Alternative Investments

Con l'obiettivo di offrire nuove soluzioni di asset management abbiamo costituito una nuova business line che ha il compito di utilizzare le capacità di selezione e gestione degli investimenti, anche in favore di capitale di terzi. I prodotti che offriamo consentono agli investitori di assumere un'esposizione su mercati/asset class con rendimenti interessanti altrimenti non accessibili. Un'offerta diversificata quale tratto distintivo fondamentale rispetto alle tradizionali reti che gestiscono al loro interno solo fondi tradizionali.

5

## DI COSA CI OCCUPIAMO

GRI 2-6

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

### SOLUZIONI PER PRIVATI



Offriamo servizi bancari dedicati ai privati come soluzioni di risparmio pensate per chi vuole far fruttare i propri risparmi grazie a tassi vantaggiosi, senza rinunciare alla sicurezza delle proprie finanze.

Il conto corrente online unisce alle funzionalità del conto corrente la possibilità di far fruttare i risparmi grazie a soluzioni di deposito libero o vincolato a tassi di interesse convenienti.

### WEALTH MANAGEMENT



Mettiamo a servizio degli imprenditori l'esperienza e la competenza per guidarli nelle forme di investimento più adatte al raggiungimento dei loro obiettivi.

Ci prendiamo cura degli investimenti dei clienti tramite un servizio tailor-made basato sull'ascolto dei bisogni e sullo studio della situazione finanziaria, con una proposta di servizi che spazia dal check up del patrimonio alla consulenza avanzata.



## CREDITO ALLE IMPRESE



Siamo al fianco delle Imprese nei loro progetti di crescita con servizi creditizi studiati per le loro esigenze. Inoltre, siamo di supporto alle aziende nei loro progetti di internazionalizzazione.

Offriamo soluzioni veloci e su misura per le Imprese che vogliono migliorare la loro posizione, ampliare il business sul mercato estero, essere più competitive, avere più liquidità da investire nella propria impresa.

I principali servizi che offriamo alle Imprese sono:

- Acquisto di crediti fiscali;
- Consulenza personalizzata alle Imprese;
- Factoring;
- Leasing;
- Finanziamenti e finanza straordinaria;
- Time deposit.

## ECOBONUS CREDITI FISCALI



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

## NON-PERFORMING LOANS (NPL)



Siamo specializzati nei crediti deteriorati, il nostro modello di business fonde velocità e tecnologia alla professionalità e competenza della squadra per gestire al meglio tutte le fasi del processo: due diligence, acquisto, gestione e trasformazione.

Operiamo in due macro-attività: l'acquisto di portafogli, con una specializzazione in tutte le fasi – dalla valutazione dei portafogli all'onboarding post-closing – e la gestione di crediti deteriorati acquistati, che trasformiamo in asset performanti.

# 6

## LA NOSTRA GOVERNANCE

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

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

### Gli organi societari

GRI 2-9

GRI 2-12

GRI 2-13

GRI 405-1

Composizione dell'organo di governo  
2021 2022

Numero totale di componenti dell'organo di governo per genere (n.)

9

9

donne

donne

3

3

uomini

uomini

6

6

Numero totale di componenti dell'organo di governo per fasce di età (n.)

9

9

Età inferiore a 30 anni

0

0

Età compresa tra i 30 e i 50 anni

2

2

Età superiore ai 50 anni

7

7

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

### Membri del Consiglio di Amministrazione



**Giuseppe Benini**  
Presidente



**Gabriele Piccolo**  
Vice Presidente



**Giovanni Bossi**  
CEO



**Stefano Aldovrandi**  
Consigliere Esecutivo



**Elisa Cavezzali**  
Consigliere Indipendente



**Bruno Pedro Colaço Catarino**  
Consigliere Indipendente



**Laura Gasparini**  
Consigliere Esecutivo



**Emanuele Leoni**  
Consigliere Esecutivo



**Marina Vienna**  
Consigliere Indipendente

Il **Consiglio di Amministrazione** è stato eletto durante l'Assemblea dei Soci del 10 novembre 2021 e rimarrà in carica fino all'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2023. Il Consiglio conta 9 Amministratori, di cui quattro indipendenti e tre esecutivi. Il genere femminile è rappresentato da 1/3 dei componenti dell'organo.

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

A tale Comitato sono stati successivamente attribuiti ruoli e responsabilità in ambito di sviluppo sostenibile, mutando la nomina in **Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità** (CCRS). Con riferimento alla governance della complessiva sostenibilità della Banca, il CCRS supporta il Consiglio di Amministrazione in materia di gestione dei rischi ambientali e connessi al *climate change* e di sistema dei controlli interni in materia di sostenibilità. In particolare, si occupa di:

- supervisionare le tematiche di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività d'impresa e alle sue dinamiche con gli stakeholder, presidiando l'evoluzione degli indirizzi e dei principi internazionali in materia;
- formulare, anche supportato dalle funzioni della Banca, proposte in materia di strategia ambientale e sociale, proponendo obiettivi annuali e traguardi da raggiungere monitorandone nel tempo l'attuazione;
- esaminare e valutare le iniziative di sostenibilità, anche in relazione a singoli progetti;
- analizzare e validare, per successiva approvazione del Consiglio di Amministrazione, argomenti e proposte in materia di sostenibilità, ivi compresa l'analisi di materialità per il Bilancio di Sostenibilità;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nel recepimento, a livello di Piano Strategico, della roadmap di sostenibilità della Banca e formulare proposte per lo sviluppo di un sistema di *corporate governance* funzionale allo sviluppo sostenibile dell'Istituto.

Sono, inoltre, costituiti alcuni comitati direzionali di natura non endoconsiliare con funzioni istruttorie, consuntive e propositive e quali momenti snodali dei processi decisionali della Banca, quali il **Comitato NPL**, il **Comitato ALM e Finanza**, il **Comitato Crediti**, il **Comitato Special Situations**, il **Comitato Prodotti**.

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

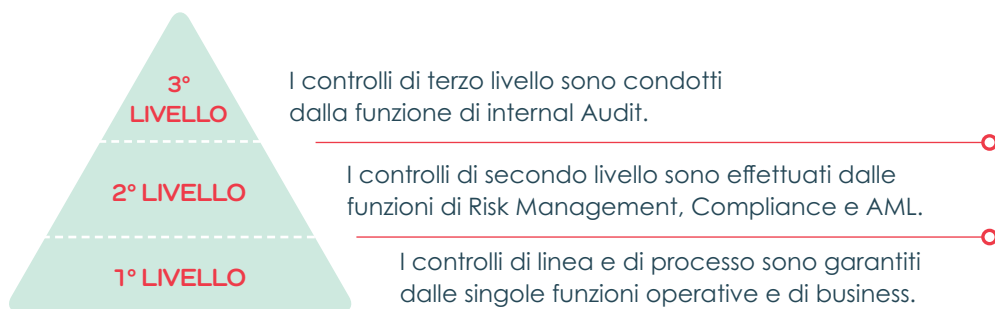
Oltre al Consiglio di Amministrazione, ai Comitati e al Collegio Sindacale, il modello di governance è composto anche da un **Organismo di Vigilanza**, istituito dal Consiglio di Amministrazione in ottemperanza al D.Lgs. 231/01 concernente la Responsabilità Amministrativa degli Enti. Tra i principali compiti che spettano a tale organo, rientra la vigilanza sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte delle *cherries*, degli Organi Sociali, delle società di Service nonché dei consulenti di cui ci avvaliamo.

L'Organismo di Vigilanza è composto da 3 membri dotati di adeguata professionalità in ambito legale, contabile e fiscale e in possesso di requisiti di indipendenza, onorabilità e autonomia. L'attuale Organo è composto da un membro del Collegio Sindacale e dai responsabili della funzione di Internal Audit e della funzione di Compliance.

### Il sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi

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

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



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

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

In particolare:

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

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

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

## L'etica per Cherry Bank

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

Il **Codice Etico** della Banca è il documento che esprime i principi etici fondamentali dell'azienda e ha l'ambizione di fungere da carta di identità etica della Banca. Il Codice è elaborato e approvato dal Consiglio di Amministrazione e descrive in termini sistematici i **principi etici fondamentali** che la Banca riconosce, accetta e promuove come guida per la condotta di chiunque operi all'interno o per conto della Banca. Il Codice rappresenta, di conseguenza, lo strumento di base per attuare un sistema disciplinare e sanzionare il mancato rispetto delle regole.

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

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

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

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

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

#### INFO

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

## 7

## L'IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ

Nel settembre del 2015, durante il summit delle Nazioni Unite, è stata ratificata l'**Agenda 2030** con cui sono definiti i **17 obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (Sustainable Development Goals - SDG), declinati in 169 target da raggiungere entro il 2030.

I 17 obiettivi di Sviluppo Sostenibile mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza e allo sviluppo sociale ed economico, data l'insostenibilità dell'attuale modello di sviluppo.

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



### OBIETTIVO 4 Istruzione di qualità:

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



### OBIETTIVO 5 Parità di genere:

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





### **OBIETTIVO 7** **Energia pulita ed accessibile:**

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



### **OBIETTIVO 8** **Lavoro dignitoso e crescita economica:**

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



### **OBIETTIVO 9** **Imprese, innovazione e infrastrutture:**

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



### **OBIETTIVO 11** **Città e comunità sostenibili:**

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



### **OBIETTIVO 12** **Consumo e produzione responsabili:**

garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo.



### **OBIETTIVO 13** **Agire per il clima:**

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



### **OBIETTIVO 16** **Pace, giustizia e istituzioni solide:**

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

## Il Piano di Sostenibilità di Cherry Bank

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

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

Le **iniziative di sostenibilità** inserite all'interno del Piano di Sostenibilità rappresentano quindi una roadmap che misureremo negli anni attraverso indicatori oggettivi per monitorare il progresso verso gli obiettivi prefissati.

Le iniziative selezionate verranno sviluppate e implementate nel corso del triennio di riferimento del Piano di Sostenibilità. Si segnala, inoltre, che alcune iniziative sono già state realizzate nel corso del 2022 e di queste verrà dato conto nei capitoli dei relativi pilastri.

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

## 8

L'ANALISI  
DI MATERIALITÀ

GRI 2-29

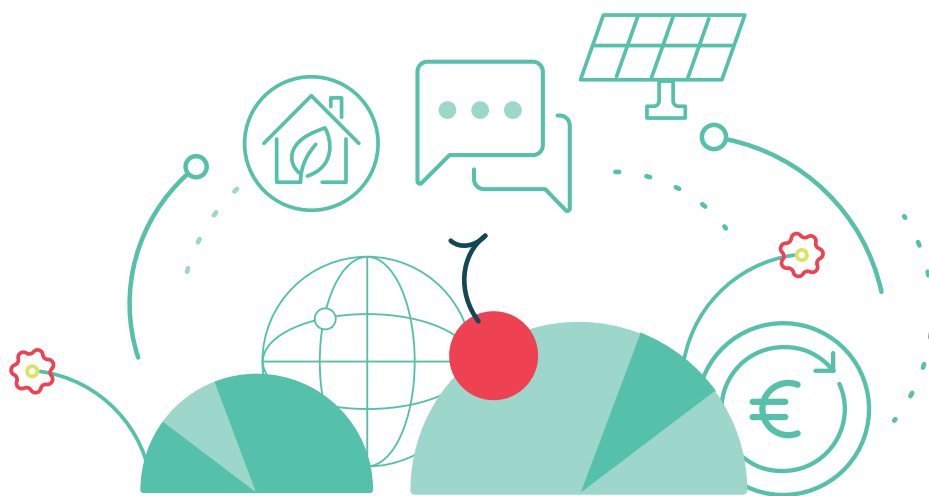
GRI 3-1

GRI 3-2




























Attraverso il **nostro primo Bilancio di Sostenibilità**, **abbiamo** scelto **volontariamente** di rendicontare i temi rilevanti per l'organizzazione e per il nostro business, nonché la capacità di generare impatti sull'ambiente, sull'economia e sulla società.

Gli **standard della Global Reporting Initiative (GRI)**, che costituiscono il punto di riferimento metodologico per la redazione del presente Bilancio di Sostenibilità, richiedono la realizzazione di un'**analisi di materialità**, un processo utilizzato per identificare e valutare i temi materiali per la Banca e per i suoi stakeholder.

Pertanto, durante il **2022** abbiamo realizzato la nostra prima **analisi di materialità** per cogliere i fattori chiave che possono incidere sulla sostenibilità a livello aziendale e le relative sfide presenti e future. L'analisi si è sviluppata in quattro fasi.

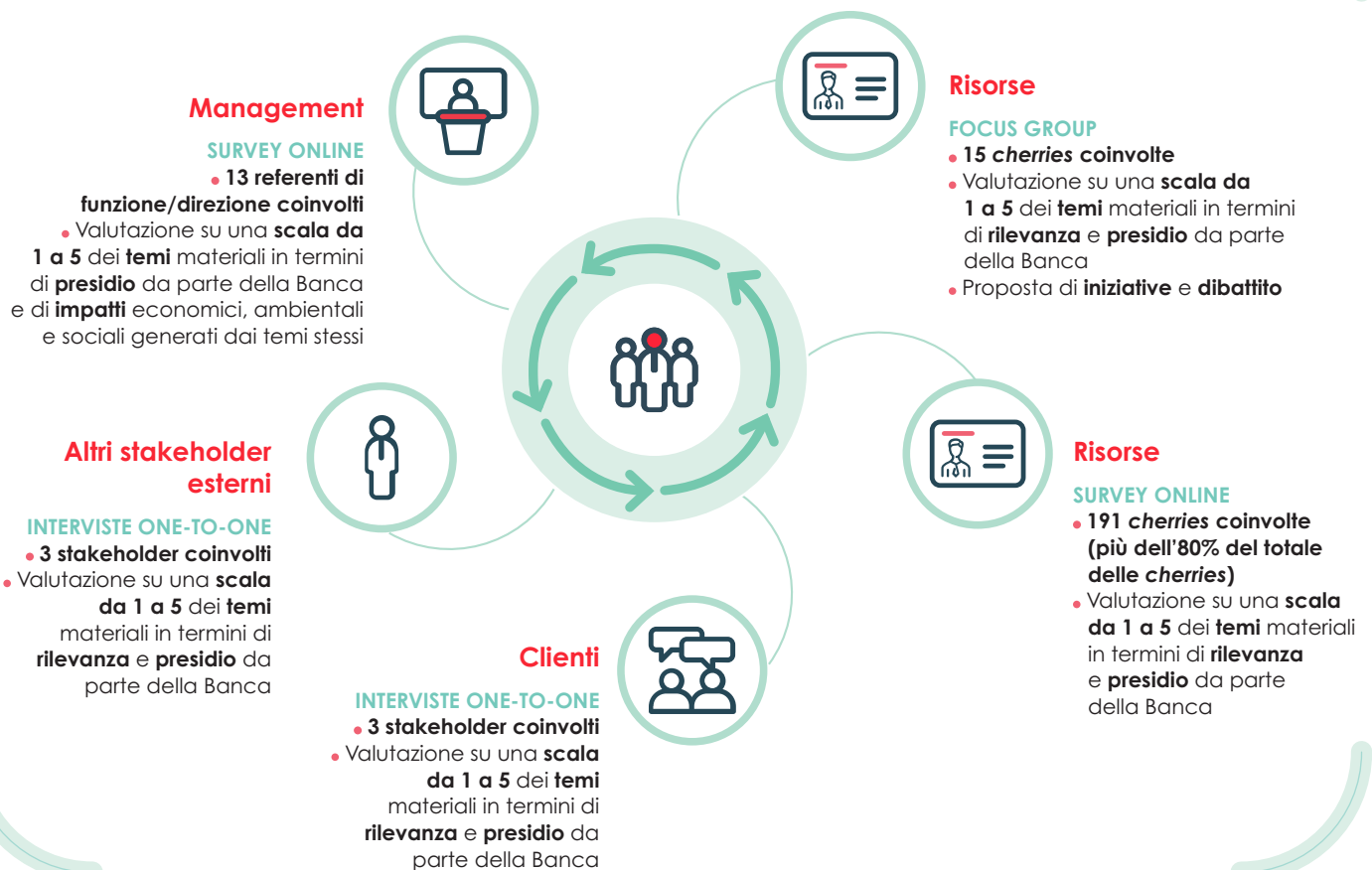


La **prima fase** ha visto coinvolti i referenti delle funzioni e delle direzioni di Cherry Bank, i quali hanno contribuito, nel quadro di un processo sinergico e concertato, alla definizione dei **13 temi materiali** per la Banca e alla loro clusterizzazione in **3 pilastri**.

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

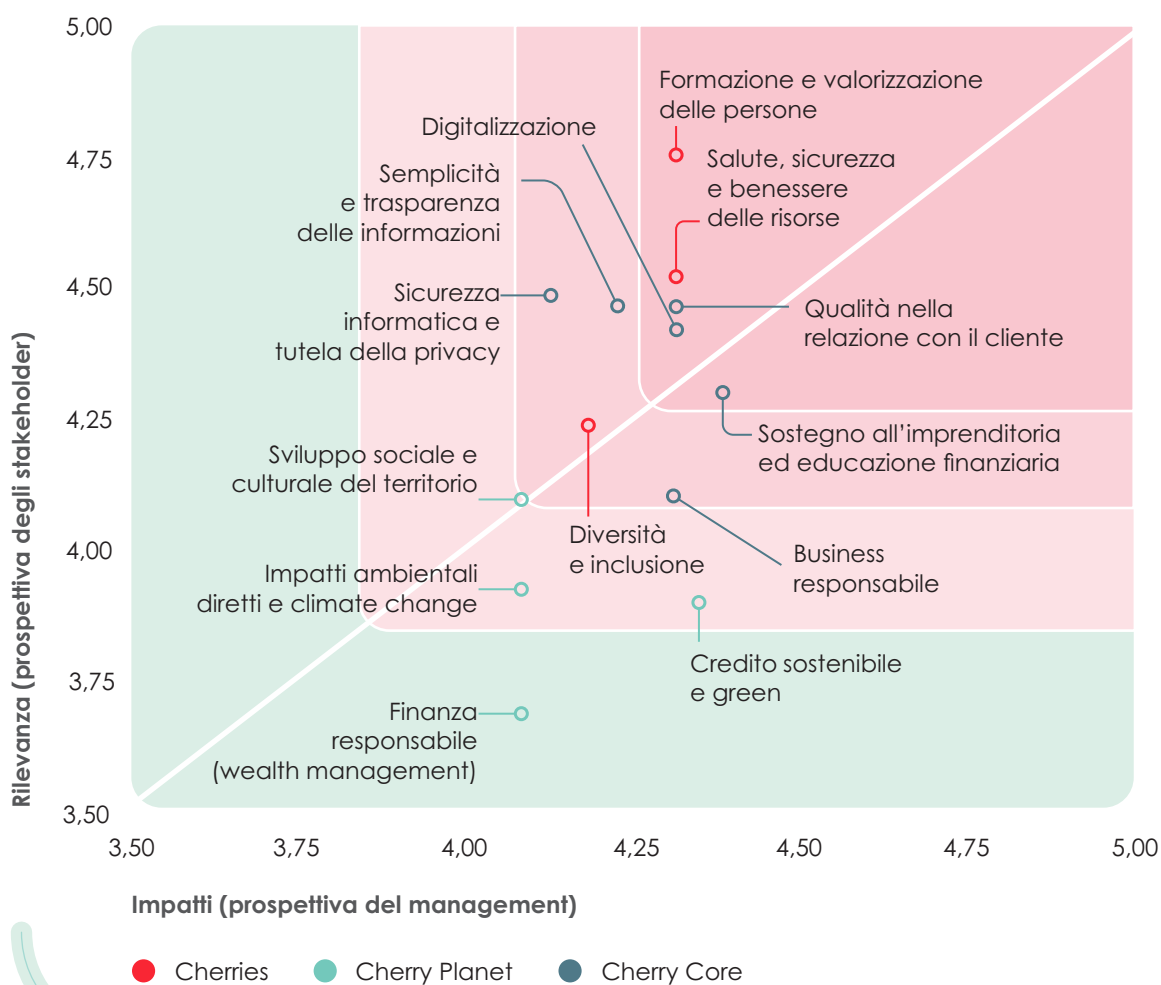
Nella **seconda fase** della realizzazione dell'analisi di materialità, abbiamo preso in considerazione i punti di vista e le aspettative dei propri portatori di interesse, attraverso uno strutturato processo di **stakeholder engagement**, rappresentato sinteticamente di seguito.

In totale sono stati coinvolti 210 **stakeholder interni ed esterni**



Nella **terza fase**, le valutazioni degli stakeholder hanno condotto alla realizzazione della **matrice di materialità**, la quale descrive il posizionamento dei **temi materiali** che hanno superato la soglia di consistenza di 3,5 punti per **entrambe le dimensioni oggetto di analisi**.

1. la **rilevanza** (prospettiva degli stakeholder) sull'asse delle ordinate, ossia il livello di importanza che lo stakeholder attribuisce al tema materiale, valutato sulla base degli interessi e delle aspettative di cui è portatore a seconda della relazione che intrattiene con la nostra Banca;
2. gli **impatti** (prospettiva del management) sull'asse delle ascisse, ossia gli effetti che la nostra Banca e il nostro business hanno o possono avere sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi gli impatti sui diritti umani.



I temi **“Salute, sicurezza e benessere delle risorse”, “Formazione e valorizzazione delle persone”, “Qualità nella relazione con il cliente”, “Digitalizzazione” e “Sostegno all’imprenditoria ed educazione finanziaria”** sono posizionati nel quadrante superiore destro, in quanto considerati i più rilevanti e i più impattanti per la nostra Banca.

Nei prossimi capitoli si darà conto delle strategie, delle politiche e delle azioni che stiamo implementando per raggiungere gli obiettivi ESG fissati, in riferimento ai temi materiali identificati durante la nostra prima analisi di materialità.

L'ultima fase dell'analisi di materialità ha visto la presentazione della matrice al Consiglio di Amministrazione di Cherry Bank, il quale l'ha approvata in data 30 gennaio 2023.



9





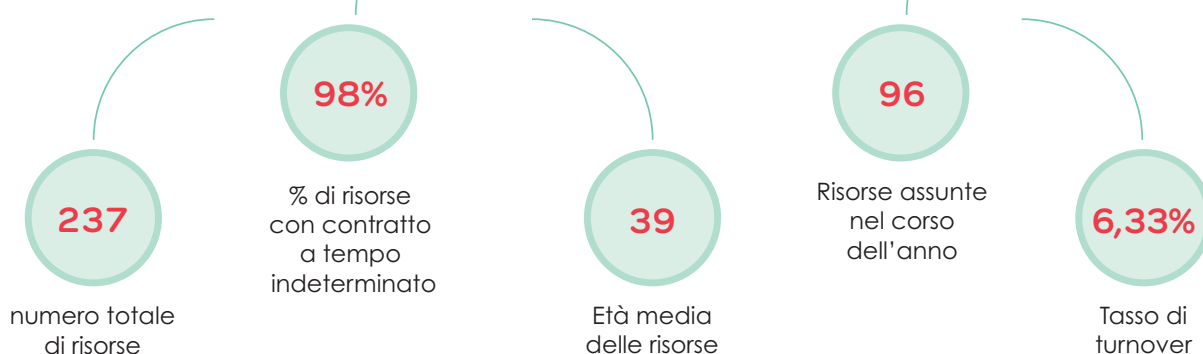
CHERRIES

# 9

## CHERRIES

Siamo una Banca di persone fatta per le persone. Essere una **Human Bank** significa progettare e costruire la crescita dell'azienda sul **benessere** e sulla **soddisfazione** dei propri collaboratori, le **cherries**. Crediamo che valorizzare le nostre persone sia il primo ingrediente per instaurare una **relazione positiva** con i clienti e il contesto in cui operiamo.

### Highlights (dati al 31/12/2022)



### Principali risultati

FORMAZIONE  
E VALORIZZAZIONE  
DELLE PERSONE

- Progetto **"Datemi una C"** per individuare le esigenze formative delle **cherries** e pianificare corsi di formazione coerenti con questi bisogni
- **24** ore annuali di formazione per ogni collaboratore
- **5.357** ore di formazione totali erogate

SALUTE, SICUREZZA  
E BENESSERE  
DELLE RISORSE

- **100%** dei collaboratori coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro
- **1 infortunio** sul lavoro registrato

DIVERSITÀ  
E INCLUSIONE

- **30%** di donne in posizione dirigenziale
- **56%** di donne assunte sul totale dei nuovi collaboratori assunti
- **25%** under 30 assunti sul totale dei nuovi collaboratori assunti
- **Adesione a Valore D** e alla **Carta "Donne in Banca"** di **ABI** per contribuire a valorizzare la diversità di genere quale risorsa chiave per lo sviluppo della Banca

### Principali obiettivi futuri

- Sviluppare **percorsi di sensibilizzazione sui temi di sostenibilità** per l'intera popolazione aziendale
- Identificare e formare degli **ESG Ambassador** per promuovere e sostenere pratiche ESG all'interno della Banca
- Redigere una **policy aziendale sulla salute e sulla sicurezza** nei luoghi di lavoro
- Pianificare delle **survey alle cherries** per misurare la soddisfazione in relazione alle attività svolte, all'ambiente lavorativo e alla cultura aziendale
- Creare programmi di **talent acquisition** che valorizzino la diversità e l'inclusione nei processi di ricerca e selezione dei talenti
- Erogare percorsi di **sensibilizzazione ai manager della Banca** sui temi relativi alla diversità e all'inclusione

## 9.1 FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE

GRI 3-3

GRI 404-1

GRI 404-2

GRI 404-3

Il nostro **impegno** per le **persone** comincia dalle **cherries**, dai nostri collaboratori: l'obiettivo è di **guardare alla persona nella sua interezza**, considerando sia la componente umana che la componente professionale.

Attraverso un piano formativo adeguatamente sviluppato, intendiamo garantire l'erogazione di **moduli formativi specifici e finalizzati** allo sviluppo delle competenze necessarie al contesto professionale in cui i nostri collaboratori operano. Lungo questi percorsi di formazione, il focus è orientato non solo alla crescita individuale, ma alla **dimensione collettiva dell'apprendimento di nuove conoscenze e competenze**, puntando a progettare e a sviluppare programmi formativi che permettano a ogni persona di sentirsi rappresentata nella **collettività** e di dare il **proprio contributo** per lo sviluppo della stessa.

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

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

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



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

- formazione per i consulenti che collocano **prodotti finanziari** o **assicurativi**, svolta in conformità con le normative IVASS e MIFID II. La formazione è erogata in modalità online su piattaforme e-learning di riconosciuti enti formativi;
- formazione in materia di **salute e sicurezza sul lavoro**. I moduli sono erogati in presenza per i preposti alla sicurezza e online su piattaforma *e-learning*;
- formazione erogata mediante piattaforma *e-learning* sulla **Mortgage Credit Directive**, secondo cui, ai sensi dell'articolo 120-septiesdecies, comma 2, del T.U., il finanziatore assicura che i propri collaboratori abbiano un livello di professionalità adeguato a predisporre, offrire e concludere contratti di credito o contratti accessori ai contratti di credito nonché prestare servizi di consulenza;
- Formazione riguardante la **tutela della privacy**, attraverso moduli formativi erogati internamente.

GRI 404-1

GRI 404-2

Oltre alla formazione di natura obbligatoria, abbiamo previsto **percorsi formativi specifici**, identificanti durante l'anno dall'Ufficio Gestione Risorse Umane e dai responsabili delle Unità Operative sulla base delle competenze richieste dalle evoluzioni strutturali e normative del settore bancario. Nel corso del 2022 è stato strutturato un piano di formazione per l'acquisizione di **soft skill** e **competenze trasversali**, che verrà implementato nel corso del 2023.

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

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

Di seguito vengono riportate le ore medie di formazione annue per risorsa, suddivise per l'Unità Organizzativa Rete Commerciale e per le altre divisioni, in considerazione della maggiore presenza di risorse uomini nella prima, i quali sono stati destinatari di ore di formazione specifica durante l'anno derivante dalla normativa MIFID e IVASS. Nelle altre divisioni, registriamo un sostanziale equilibrio tra le ore di formazione erogate a risorse uomini e donne negli anni di rendicontazione.

Ore medie di formazione annue per dipendenti	2021	2022
<b>Numero di ore medie di formazione per dipendente (n.)</b>	<b>29</b>	<b>24</b>
<b>Numero di ore medie di formazione per dipendente Rete Commerciale (per genere) (n.)</b>		
Dipendenti uomini	40	78
Dipendenti donne	16	63
<b>Numero di ore medie di formazione per dipendente altre divisioni (per genere) (n.)</b>		
Dipendenti uomini	28	18
Dipendenti donne	31	16
<b>Numero di ore medie di formazione per dipendente Rete Commerciale (per categoria professionale) (n.)</b>		
Dirigenti	15	36
Quadri	44	35
Impiegati	18	15
<b>Totale di ore di formazione erogate (n.)</b>	<b>2.787</b>	<b>5.357</b>

## Valorizzazione dei talenti

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

Il **processo di valutazione** coinvolge tutte le persone assunte prima del 30 settembre dell'anno precedente e si articola secondo le seguenti fasi principali: valutazione della risorsa a cura del Responsabile; confronto del Responsabile di Area con l'Ufficio Risorse Umane circa le valutazioni effettuate; formalizzazione della valutazione al collaboratore, con la possibilità da parte del valutato di redigere un commento alla valutazione.

La scheda di valutazione è composta da 24 KPI collegati ai 6 valori di Cherry Bank (coraggio, professionalità, fiducia, qualità, dedizione, innovazione); la valutazione avviene sulla base di una scala di giudizio da 1 a 6 (eccellente, orientato all'eccellenza, buono, adeguato, parzialmente adeguato, inadeguato).

GRI 404-3

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

Percentuale di dipendenti che ricevono valutazioni regolari delle performance e dello sviluppo della propria carriera <sup>1</sup>	2021	2022
<b>Percentuale di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione regolare delle performance e del piano di carriera (%)</b>	<b>46%</b>	<b>66%</b>
Uomini	52%	63%
Donne	39%	69%
<b>Totale di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione regolare delle performance e del piano di carriera (%)</b>	<b>46%</b>	<b>66%</b>
Dirigenti	0%	80%
Quadri	52%	69%
Impiegati	45%	62%

## NOTE

<sup>1</sup> Dall'attività di valutazione delle performance e dello sviluppo della carriera sono escluse le risorse assunte dopo il 30/09 negli anni di rendicontazione, i quali rappresentano un numero considerevole della popolazione aziendale in considerazione del forte tasso di crescita della Banca.

## 9.2 SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE DELLE RISORSE

### Salute e sicurezza sul lavoro

In Cherry Bank la **salute**, la **sicurezza** e il **benessere** delle persone sono fra le priorità della Banca e rappresentano un impegno fondamentale a servizio di tutte le risorse e collaboratori. Crediamo che tutelare la salute, la sicurezza e il benessere delle nostre *cherries* sia il miglior modo per generare fiducia e incrementare il loro impegno nel lavoro.

Adottiamo **pratiche e sistemi di gestione per la salvaguardia della salute e della sicurezza** delle risorse.

Infatti, coerentemente con la **normativa** in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, sulla base di quanto prescritto dal **D.Lgs. 81/08**, sono definite responsabilità e modalità di preparazione e risposta a potenziali incidenti e situazioni di emergenza, nonché responsabilità e modalità atte a prevenire danni e infortuni che ne possano conseguire.

Il **sistema interno** di gestione della salute e della sicurezza è presidiato dal Datore di Lavoro (**DdL**) e dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (**RSPP**), con il coinvolgimento del Medico competente, degli addetti alla gestione emergenze e primo soccorso e di tutti i responsabili di struttura. Questa organizzazione ci permette di operare in luoghi sicuri e salubri, prevenire lesioni e malattie e migliorare le prestazioni in termini di salute e sicurezza sul lavoro.

Il sistema adottato parte dall'analisi della struttura organizzativa interna e dalla predisposizione del "**Documento di Valutazione dei Rischi**" e la conseguente definizione dei processi riguardanti la sicurezza, l'individuazione dei compiti e delle responsabilità e la definizione delle procedure di lavoro. Tale impianto è rafforzato da un'adeguata **formazione del personale** e dalla conduzione di **periodiche attività di controllo** sull'attuazione e sull'efficacia del sistema di gestione della sicurezza e del relativo modello organizzativo.

Al fine di fornire un presidio sanitario efficace, un **medico** competente è disponibile per effettuare le **visite mediche obbligatorie**, oltre che per ulteriori visite di approfondimento su richiesta. Le *cherries* sono, inoltre, invitate a segnalare eventuali fonti di rischio agli addetti alla gestione delle emergenze. Le informazioni circa lo stato di salute dei lavoratori sono ad uso esclusivo dell'Ufficio Risorse Umane della Banca.

GRI 2-7

GRI 2-8

GRI 3-3

GRI 401-1

GRI 401-2

GRI 401-3

GRI 403-1

GRI 403-2

GRI 403-3

GRI 403-4

GRI 403-5

GRI 403-6

GRI 403-7

GRI 403-8

GRI 403-9

GRI 403-10

Nel corso del 2022, è stata erogata la **formazione obbligatoria sulla sicurezza sul lavoro**, in conformità ai requisiti previsti dal D. Lgs. 81/08 e dall'Accordo Stato-Regioni del 2011. I moduli formativi sono organizzati in presenza per i preposti alla sicurezza e in modalità online per tutte le altre *cherries*. In totale, sono state erogate **1.384** ore di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La formazione obbligatoria è stata erogata a **36** preposti e **107** collaboratori<sup>2</sup>.

Viene condotta con cadenza annuale una **riunione** che prevede la partecipazione del Datore di Lavoro e dei relativi delegati in materia di Sicurezza e Salute dei lavoratori, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico competente per ripercorrere le attività svolte nell'anno, individuare le linee d'azione evolutive e risolvere eventuali criticità.

Abbiamo previsto per tutte le risorse una **polizza sanitaria** a copertura di tutto il nucleo familiare del lavoratore.

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

GRI 403-8

Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	2021	2022
Numero di dipendenti coperte dal Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, basato su requisiti e/o standard/linee guide riconosciute (n.)	156	237
Percentuale di dipendenti coperte dal Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, basato su requisiti e/o standard/linee guide riconosciute (%)	100%	100%

NOTE

<sup>2</sup> Nello specifico sono state erogate 16 ore di formazione a 8 dirigenti, 16 ore a 25 preposti, 8 ore di formazione specifica a 3 preposti che avevano già svolto in precedenza le ulteriori 8 ore di formazione base, 8 ore a 102 collaboratori, e 4 ore a 4 collaboratori che erano già in possesso di formazione generale o specifica da precedenti datori di lavoro.



GRI 403-9

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

Infortuni sul lavoro a dipendenti	2021	2022
<b>Numero di incidenti a dipendenti (n.)</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi) <sup>3</sup>	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili <sup>4</sup>	0	1
<b>Ore (h.)</b>		
Ore Lavorate	212.989,63	329.151,41
<b>Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro<sup>5</sup> (n.)</b>	-	-
<b>Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)<sup>6</sup> (n.)</b>	-	-
<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili<sup>7</sup> (n.)</b>	-	<b>3</b>

Nel corso del 2022, abbiamo registrato **un solo infortunio causato da scivolamento**. Non sono stati registrati infortuni gravi, né infortuni a lavoratori non dipendenti.

#### NOTE

<sup>3</sup> Infortunio sul lavoro che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

<sup>4</sup> Inclusi gli infortuni gravi, non gravi e che hanno portato ad un decesso.

<sup>5</sup> Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro = (numero di decessi dovuti a infortuni sul lavoro/numero di ore lavorate) x [200.000 o 1.000.000 ore lavorate].

<sup>6</sup> Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi) = (numero di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)/numero di ore lavorate) x [200.000 o 1.000.000 ore lavorate].

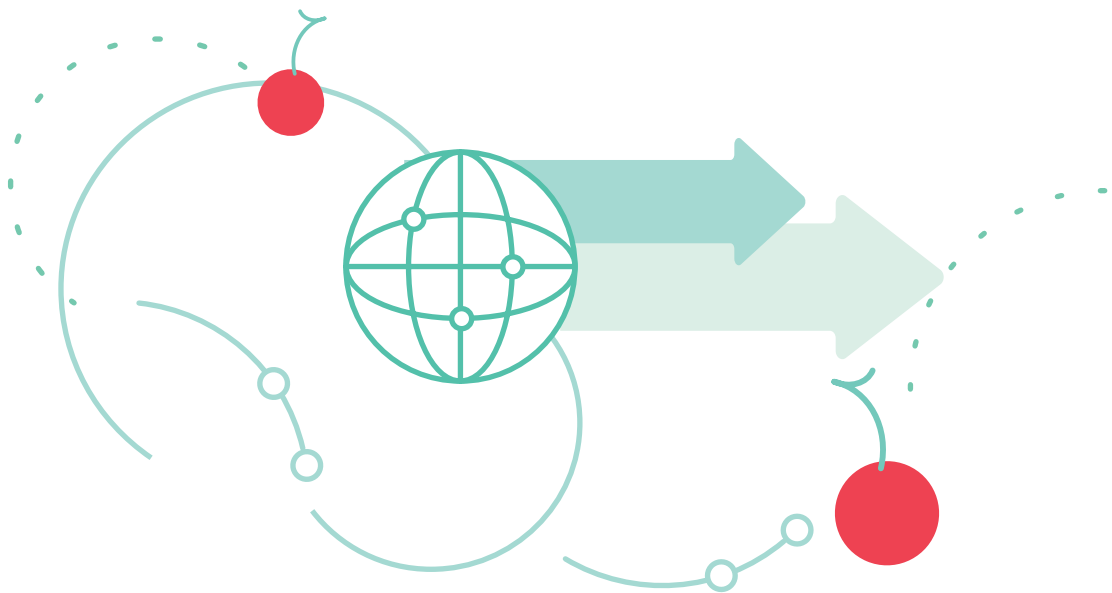
<sup>7</sup> Tasso di infortuni sul lavoro registrabili = (numero di infortuni sul lavoro registrabili/numero di ore lavorate) x [1.000.000 ore lavorate].

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

GRI 403-10

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

Per minimizzare il rischio di malattie professionali, abbiamo identificato **potenziali pericoli**, tra cui sedie non ergonomiche, schermi del PC per vista e postura, stress lavoro correlato e la mancanza di tastiere, mouse e video da poter collegare al computer portatile.



**Assunzioni e turnover delle cherries**

GRI 2-7

GRI 401-1

Nel 2022 abbiamo conosciuto una **crescita consistente** in termini di composizione dell'organico, legata alla necessaria strutturazione della Banca in seguito alla fusione di Cherry106, la quale contava 57 risorse, e Banco delle Tre Venezie, 89 risorse.

Le unità operative che hanno accolto in misura proporzionalmente più elevata le nuove cherries sono state la struttura **ICT** e **Operations**. È stata, inoltre, irrobustita la rete di **gestori imprese**, nell'ottica di confermare la nostra presenza a livello territoriale per la nostra clientela *corporate*.

Nuovi dipendenti assunti e turnover di dipendenti per età e genere	2021	2022
<b>Numero totale di nuovi dipendenti assunte durante l'anno per genere (n., %)</b>	<b>60</b>	<b>96</b>
Uomini	26	54
% Uomini	43%	44%
Donne	34	42
% Donne	57%	56%
<b>Numero totale di nuovi dipendenti assunte durante l'anno per fasce d'età (n., %)</b>	<b>60</b>	<b>96</b>
Sotto i 30 anni di età	18	24
% Sotto i 30 anni di età	30%	25%
Tra i 30 e i 50 anni di età	40	62
% Tra i 30 e i 50 anni di età	67%	65%
Sopra i 50 anni di età	2	10
% Sopra i 50 anni di età	3%	10%
<b>Numero totale di dipendenti che hanno lasciato l'Organizzazione durante l'anno per genere (n., %)</b>	<b>7</b>	<b>15</b>
Uomini	5	8
% Uomini	71%	53%
Donne	2	7
% Donne	29%	47%

SEGUE

<b>Nuovi dipendenti assunti e turnover di dipendenti per età e genere</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Numero totale di dipendenti che hanno lasciato l'Organizzazione durante l'anno per fasce d'età (n., %)</b>	<b>7</b>	<b>15</b>
Sotto i 30 anni di età	0	5
% Sotto i 30 anni di età	0%	33%
Tra i 30 e i 50 anni di età	4	9
% Tra i 30 e i 50 anni di età	57%	60%
Sopra i 50 anni di età	3	1
% Sopra i 50 anni di età	43%	7%
<b>Turnover<sup>8</sup> di dipendenti per genere (n.)</b>	<b>53</b>	<b>81</b>
Uomini	21	34
Donne	32	47
<b>Turnover di dipendenti per genere (n.)</b>	<b>53</b>	<b>81</b>
Sotto i 30 anni di età	18	19
Tra i 30 e i 50 anni di età	36	53
Sopra i 50 anni di età	-1	9
<b>Tasso di turnover di dipendenti per genere (%)</b>	<b>4,49%</b>	<b>6,33%</b>
Uomini	6,33%	6,40%
Donne	2,60%	6,25%
<b>Tasso di turnover di dipendenti per fasce d'età (%)</b>	<b>4,49%</b>	<b>6,33%</b>
Sotto i 30 anni di età	0,00%	4,00%
Tra i 30 e i 50 anni di età	5,19%	8,04%
Sopra i 50 anni di età	1,92%	0,42%

Nello specifico si segnala che sono presenti 6 risorse che sono entrate e uscite in corso d'anno e che sono state conteggiate sia tra gli assunti sia tra i dimessi.

NOTE

<sup>8</sup> Il Turnover di risorse è calcolato come: Nuovi entrati - Dipendenti usciti.

GRI 2-7

GRI 2-8

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

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

Dipendenti <sup>9</sup>	2021	2022
<b>Numero totale di dipendenti (per genere)</b>	<b>156</b>	<b>237</b>
Uomini	79	125
Donne	77	112
<b>Numero di dipendenti a tempo indeterminato (n.)</b>	<b>148</b>	<b>233</b>
Uomini	79	124
Donne	69	109
<b>Numero di dipendenti a tempo determinato (n.)</b>	<b>8</b>	<b>4</b>
Uomini	0	1
Donne	8	3
<b>Numero di dipendenti a tempo pieno (n.)</b>	<b>152</b>	<b>231</b>
Uomini	79	125
Donne	73	106
<b>Numero di dipendenti a tempo parziale (n.)</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
Uomini	0	0
Donne	4	6

Nel corso del 2022 abbiamo accolto **2 tirocinanti**, i quali sono stati inseriti nell'ufficio **HR**, in supporto alla creazione del progetto di formazione per il 2023, e nell'ufficio **Crediti Fiscali**, in affiancamento al team per la gestione dei clienti e delle pratiche di cessione del credito.

## NOTE

<sup>9</sup> I dati sono computati seguendo la metodologia del numero di persone.

## Congedo parentale

Congedo parentale <sup>10</sup>	2021	2022
<b>Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale (n.)</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Uomini	0	0
Donne	1	3
<b>Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale (n.)</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Uomini	0	0
Donne	1	3
<b>Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora risorse dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro (n.)</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Uomini	0	0
Donne	1	3
<b>Numero totale di dipendenti che sono effettivamente tornati al lavoro dopo il congedo parentale (n.)</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Uomini	0	0
Donne	1	3
<b>Numero totale di dipendenti che avrebbero dovuto tornare al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale (n.)</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Uomini	0	0
Donne	1	3
<b>Tasso di rientro al lavoro<sup>11</sup> (%)</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

GRI 401-3

SEGUE

Congedo parentale <sup>10</sup>	2021	2022
<b>Numero totale di dipendenti ancora impiegati 12 mesi dopo il rientro a lavoro al termine del congedo parentale (n.)</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Uomini	0	0
Donne	1	3
<b>Numero totale di dipendenti tornati al lavoro in seguito al congedo parentale nel/i precedente/i periodo/i di rendicontazione (n.)</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Uomini	0	0
Donne	1	3
<b>Tasso di retention<sup>12</sup> (%)</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



#### NOTE

<sup>10</sup> I dati fanno riferimento ai congedi di maternità obbligatoria, mentre sono esclusi dal conteggio eventuali congedi a ore o a giorni.

<sup>11</sup> Tasso di rientro al lavoro = (numero totale di dipendenti che sono effettivamente tornati al lavoro dopo il congedo parentale / numero totale di risorse che avrebbero dovuto tornare al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale) x 100.

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

## Welfare e benessere delle cherries

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

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

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

In Cherry Bank crediamo nell'**elasticità** del lavoro, sostenendo politiche di **smart working** e offrendo **flessibilità** di un'ora per l'orario di ingresso e di uscita. Infatti, l'azienda intende promuovere il **lavoro agile** per favorire un equilibrio tra i suoi obiettivi di efficienza e produttività e le esigenze personali e familiari dei lavoratori, aumentando benessere e produttività lavorativa. Inoltre, l'orientamento al risultato e il lavoro per obiettivi permettono di garantire alle nostre *cherries* di organizzare il lavoro in totale flessibilità. L'attività lavorativa prestata in modalità di smart working è regolamentata dalla normativa vigente e dalle linee guida della Banca. La richiesta di svolgere il lavoro in modalità agile avviene su base volontaria e viene successivamente valutata dall'Ufficio Gestione Risorse Umane e dai Responsabili di Area. Nel 2022, il **100%** delle risorse ha avuto accesso allo smart working, in aumento rispetto all'81% del 2021. La prestazione lavorativa svolta in smart working è oggetto di un accordo individuale sottoscritto tra l'azienda e il lavoratore.



## 9.3 DIVERSITÀ E INCLUSIONE

GRI 3-3

GRI 2-7

GRI 405-1

GRI 405-2

GRI 406-1

In Cherry Bank facciamo dell'**inclusione** un **valore guida** nelle scelte aziendali, con la convinzione che la **diversità** di **pensiero**, di **visione** e di **attitudine** arricchisca la squadra di **equilibrio** e **unicità**. L'obiettivo è quello di **continuare a creare un ambiente professionale, sociale e culturale** in cui ciascuna risorsa possa identificarsi, garantendo un clima lavorativo inclusivo, equo e non discriminatorio, che rispetti e valorizzi le peculiarità e il potenziale di ogni collaboratore. Vogliamo coltivare una cultura inclusiva, orientata alla parità di trattamento e di opportunità, all'ascolto di ogni componente della squadra e al riconoscimento garantito anche all'esterno dell'organizzazione.

### Diversità delle cherries

GRI 2-7

GRI 405-1

Al 31 dicembre 2022 i nostri collaboratori ammontano a **237 unità** (+51% rispetto al 2021), di cui il 47% di genere femminile. La fascia di età più rappresentata è quella costituita dalle risorse di età compresa tra i 30 e i 50 anni (66% del totale dei collaboratori).

Composizione del personale	2021	2022
Numero totale di dipendenti (n.)	156	237
<b>Per genere (%)</b>		
Uomini	51%	53%
Donne	49%	47%
<b>Per fasce di età (%)</b>		
Età inferiore a 30 anni	16%	20%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	68%	66%
Età superiore ai 50 anni	16%	14%

Numero totale di risorse per categoria e genere	2021	2022
		<b>156</b>
<b>Totale dirigenti (n.)</b>	<b>8</b>	<b>10</b>
Uomini (%)	62%	70%
Donne (%)	38%	30%
<b>Totale quadri (n.)</b>	<b>62</b>	<b>95</b>
Uomini (%)	63%	66%
Donne (%)	37%	34%
<b>Totale impiegati (n.)</b>	<b>86</b>	<b>132</b>
Uomini (%)	41%	42%
Donne (%)	59%	58%

Numero totale di risorse per categoria e fasce di età (n.)	2021	2022
		<b>156</b>
<b>Totale dirigenti (n.)</b>	<b>8</b>	<b>10</b>
Età inferiore a 30 anni (%)	0%	0%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni (%)	75%	60%
Età superiore ai 50 anni (%)	25%	40%
<b>Totale quadri (n.)</b>	<b>62</b>	<b>95</b>
Età inferiore a 30 anni (%)	0%	3%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni (%)	66%	68%
Età superiore ai 50 anni (%)	34%	29%
<b>Totale impiegati (n.)</b>	<b>86</b>	<b>132</b>
Età inferiore a 30 anni (%)	29%	33%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni (%)	69%	65%
Età superiore ai 50 anni (%)	2%	3%

## Progetti di Diversità e Inclusionione nel 2022

GRI 405-1

Nel corso del 2022 abbiamo avviato dei progetti volti a confermare il nostro impegno nel creare un **ambiente di lavoro inclusivo** e sensibile nel garantire **pari opportunità** ed **equità**:

- la rubrica **cHERry** è stata lanciata a maggio 2022 con l'obiettivo di promuovere la diversità e la cultura inclusiva, coinvolgendo tutte le *cherries*, sia uomini sia donne, indipendentemente dall'inquadramento e dalle aree di business a cui appartengono. Attraverso interviste, editoriali e video, le *cherries* raccontano il loro approccio e la loro visione rispetto alle sfide quotidiane inerenti alla riduzione delle disuguaglianze e alla parità di genere. Il principio alla base è la convinzione che la diversità di pensiero, di visione e di attitudine tra i generi porti ad arricchire la squadra di equilibrio, parità, unicità;
- abbiamo aderito alla "**Carta delle donne**" promossa da ABI, la quale si pone l'obiettivo di valorizzare la parità di trattamento e di opportunità tra i generi nel settore bancario e all'interno delle organizzazioni aziendali. Ci impegniamo a valorizzare le politiche aziendali secondo i principi della Carta, tra cui si annoverano la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e aperto alle diversità, il rafforzamento delle modalità di selezione e di sviluppo delle risorse umane, la diffusione di una piena ed effettiva partecipazione femminile ad ogni livello aziendale, nonché la promozione di un'effettiva parità di genere anche al di fuori della Banca;
- a febbraio 2023 abbiamo aderito a **ValoreD**, un'associazione che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del Paese. In collaborazione con Valore D, verranno messi a disposizione delle nostre risorse diversi corsi e programmi formativi per sviluppare la consapevolezza degli stereotipi e abilità inclusive. In particolare, verranno offerti un corso in e-learning sugli *unconscious bias*, 6 talk academy, 5 incontri formativi per 10 risorse, un percorso young talent, un percorso per i middle manager e un percorso di mentorship.

Nel contesto della parità salariale, in Cherry Bank siamo impegnati a contrastare il *gender pay gap* al fine di garantire l'equità di genere. Nel 2022, si registra un **sostanziale equilibrio** nel rapporto tra lo stipendio base e la remunerazione delle donne rispetto agli uomini per le categorie professionali di quadri e impiegati, mentre si evidenzia una discrepanza limitata nei valori relativi ai dirigenti.

Rapporto tra lo stipendio base delle donne rispetto a quello degli uomini per categoria professionale <sup>13</sup>	2021	2022
<b>Rapporto tra lo stipendio base delle donne rispetto a quello degli uomini per categoria (%)</b>		
Dirigenti	75%	80%
Quadri	89%	88%
Impiegati	96%	94%

Rapporto tra la remunerazione delle donne rispetto a quella degli uomini per categoria professionale <sup>14</sup>	2021	2022
<b>Rapporto tra la retribuzione delle donne rispetto a quella degli uomini per categoria (%)</b>		
Dirigenti	72%	80%
Quadri	90%	89%
Impiegati	95%	93%

#### NOTE

<sup>13</sup> Per calcolare lo **stipendio base** è stata presa in considerazione la retribuzione annua lorda, compresa di eventuali Ad. Personam Assorbibili o non assorbibili, escludendo gli scatti di anzianità e il concorso spese tranviarie. È stata quindi calcolata la media della retribuzione delle donne e degli uomini per ciascuna categoria di impiego.

<sup>14</sup> Per calcolare la **remunerazione** è stata presa in considerazione la retribuzione annua lorda, compresa di eventuali Ad. Personam Assorbibili o non assorbibili, includendo gli scatti di anzianità, il concorso spese tranviarie e tutta la retribuzione variabile (straordinari, premi di risultato, una tantum). È stata quindi calcolata la media della remunerazione delle donne e degli uomini per ciascuna categoria di impiego.

## Accessibilità digitale per tutti

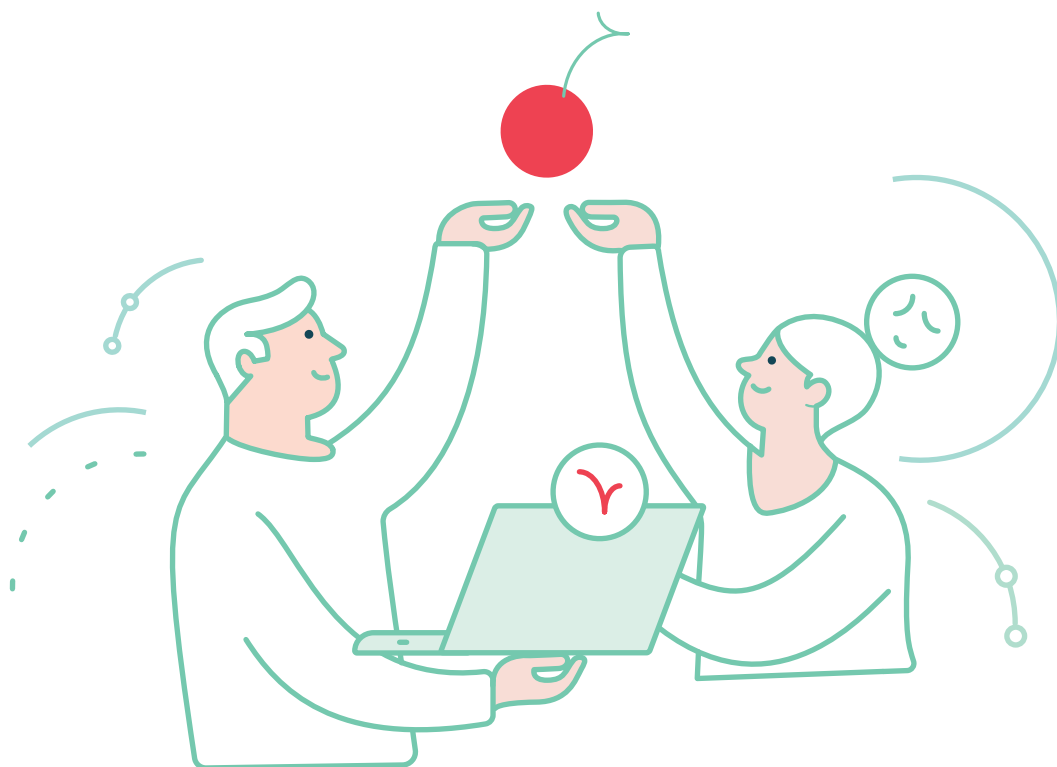
GRI 406-1

### cherrybank.it: un sito internet accessibile e inclusivo

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

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

In Cherry Bank ci impegniamo a salvaguardare un clima di **uguaglianza sostanziale** e **privo di discriminazioni** tra le risorse dell'organizzazione. Anche grazie a questo impegno, nel corso del 2022 non sono stati segnalati episodi di discriminazione sul luogo di lavoro.





10



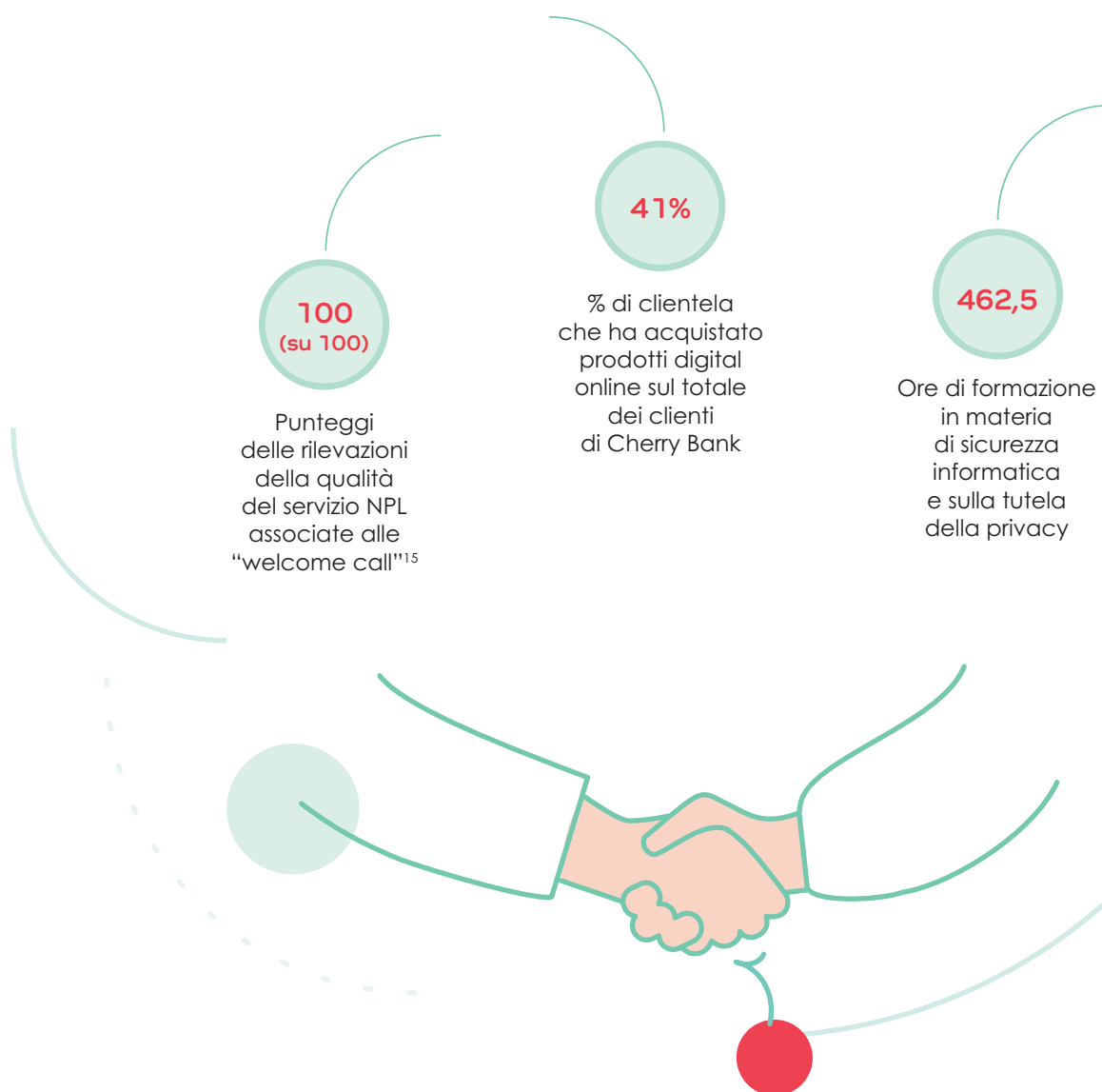
CHERRY CORE

# 10

## CHERRY CORE

Attraverso il nostro **modello di business** diversificato, in Cherry Bank intendiamo operare in modo **etico** e **sostenibile**, abilitando un percorso virtuoso di **partnership** e promuovendo una **collaborazione** con **aziende** e **imprenditori** per **creare valore condiviso** per tutti gli **stakeholder** con cui ci interfacciamo tramite i nostri prodotti e servizi.

### Highlights (dati al 31/12/2022)



#### NOTE

¹⁵ Il punteggio fa riferimento alla totalità delle "welcome call" effettuate nel 2022, pari a 192 "welcome call". Per il 2022 è stato registrato un grado di soddisfazione completo da parte delle controparti.



	Principali risultati	Principali obiettivi futuri
DIGITALIZZAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Installazione di alcuni <b>tablet touch</b> per la consultazione di materiali rilevanti per la clientela e incremento dell'utilizzo della <b>firma elettronica avanzata</b> nelle filiali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Prosecuzione nel percorso di <b>digitalizzazione documentale</b> dei materiali della sede e delle filiali, attraverso l'estensione dell'utilizzo della firma elettronica su contratti e modulistica e l'adozione di processi di archiviazione snelli ed efficienti</li> </ul>
SOSTEGNO ALL'IMPRENDITORIA ED EDUCAZIONE FINANZIARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Realizzazione di <b>un accordo</b> con <b>Federalberghi Veneto, Fidi Impresa &amp; Turismo Veneto</b> per agevolare <b>l'accesso al credito</b> a 250 aziende venete del settore alberghiero</li> <li>○ Adesione ad un <b>progetto formativo</b> a cura dell'<b>Università Ca Foscari di Venezia</b> che si pone l'obiettivo di creare una <b>connessione tra l'Università e il mondo del lavoro</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Realizzazione di un <b>progetto formativo</b> nelle <b>scuole secondarie</b> in collaborazione con <b>FEduF</b> (Fondazione per l'educazione finanziaria e al risparmio) che verte su temi di sostenibilità, economia civile e pagamenti digitali</li> </ul>
BUSINESS RESPONSABILE	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Attivazione di <b>percorsi formativi</b> in materia di <b>business responsabile</b> (es., antiriciclaggio e AML)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sviluppo di un <b>portale informatizzato per le segnalazioni</b> (whistleblowing)</li> </ul>
SEMPLICITÀ E TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Apertura dell'<b>Ufficio Trasparenza</b> per rendere maggiormente accessibili le comunicazioni con i clienti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sviluppo e applicazione del <b>Net Promoter Score</b> (NPS) per il monitoraggio della soddisfazione dei clienti</li> </ul>

## 10.1 BUSINESS RESPONSABILE

GRI 3-3

GRI 2-16

GRI 205-2

GRI 205-3

In Cherry Bank ci impegniamo a integrare **questioni socio-ambientali** nelle nostre **strategie di business**, fissando obiettivi di sviluppo sostenibile e promuovendo la misurazione degli impatti delle nostre attività sulle persone e sul Pianeta. Inoltre, ci proponiamo di stabilire regole per assicurare l'integrità della nostra condotta nello svolgimento delle attività e nel rapporto con i diversi stakeholder.

Il nostro **Codice Etico**, elaborato e approvato dal Consiglio di Amministrazione il **5 agosto 2022**, rappresenta lo strumento di base per stabilire i principi di condotta e definire gli standard per un business responsabile dal punto di vista della condotta.

Il Codice Etico enuncia tra i **principi generali** i tre **pilastri chiave** del nostro DNA:

- **semplicità**: siamo semplici e diretti. Il nostro modo di lavorare si fonda sulla cura e sul profondo rispetto per clienti e partner. Per questo adottiamo l'ascolto e il dialogo come leve di miglioramento continuo nelle relazioni con tutti i nostri interlocutori;
- **trasparenza**: poniamo la trasparenza alla base delle nostre azioni, della nostra comunicazione e dei nostri contratti, perseguendo i nostri obiettivi con onestà, correttezza e responsabilità, nel pieno e sostanziale rispetto delle regole e dell'etica professionale;
- **velocità**: i nostri tempi di reazione agili ci permettono di offrire prodotti competitivi e di metterli sul mercato in tempi rapidi. Per noi la tecnologia è un mezzo per offrire un servizio sempre più efficiente e trasparente, basato su dati, abitudini ed esigenze dei clienti.

Nel nostro modo di fare business, intendiamo dare impulso a un circolo virtuoso nelle relazioni con i vari **stakeholder** del nostro Istituto, consolidando il legame tra le parti e generando quindi valore per la Banca. Il Codice Etico pone quindi le basi per la definizione del nostro impegno verso la realizzazione di un **business responsabile** da ogni prospettiva, dedicando anche uno specifico paragrafo (par. 3.8) all'impegno di Cherry Bank per la tutela dell'ambiente, una delle dimensioni chiave del nostro impegno di responsabilità.

### Prevenzione della corruzione

Il nostro impegno per **contrastare la corruzione** e garantire i più alti standard nei processi di **controllo e sorveglianza** delle attività rilevanti è testimoniato dal **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** previsto dal D.Lgs. 231/2001 e approvato dal Consiglio di Amministrazione il **5 agosto 2022**.

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

Al fine di rafforzare la cultura legata all'**anticorruzione**, in Cherry Bank svolgiamo attività di **sensibilizzazione** a tutti i livelli dell'organizzazione, partendo dai membri del Consiglio di Amministrazione per arrivare a coinvolgere tutte le *cherries* attraverso la **comunicazione** delle nostre **politiche e procedure anticorruzione**. In particolare, nel corso del 2021 e del 2022, a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e a tutte le *cherries* sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione dell'organizzazione.

Comunicazione delle politiche e procedure anticorruzione	2021	2022
<b>Percentuale di membri del CdA a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione dell'organizzazione</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Numero totale di membri del consiglio di amministrazione a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione dell'organizzazione	9	9
<b>Percentuale di dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione dell'organizzazione</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Numero totale di dipendenti	156	237
Numero totale di dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione dell'organizzazione, di cui:	156	237
• Impiegati	86	132
• Quadri	62	95
• Dirigenti	8	10

SEGUE

Comunicazione delle politiche e procedure anticorruzione	2021	2022
<b>Percentuale di partner commerciali (mediatori creditizi e società di recupero credito) a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione dell'organizzazione</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Numero totale di partner commerciali	15	23
Numero totale di partner commerciali a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione dell'organizzazione, di cui:	15	23
• Mediatori creditizi	3	3
• Società di recupero del credito	12	20

Nel corso del 2021 sono stati erogati 4 corsi di formazione in materia di anticorruzione, antiriciclaggio e AML per un totale di 10 ore e sono state formate complessivamente 55 risorse; mentre nel corso del 2022 sono stati erogati 10 corsi di formazione per un totale di 21,5 ore e sono state formate complessivamente 188 risorse. Inoltre, a gennaio 2023 è stato attivato il **percorso formativo** in materia di **Responsabilità amministrativa degli enti**, come previsto dal **D.Lgs. 231/01**. Il percorso si propone di fornire le basi teorico pratiche per comprendere le tematiche di rilevanza penale nella gestione delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni contenute nel D. Lgs. 231/01, e una parte del corso è dedicata ad un focus su specifici reati vicini all'operatività bancaria. Il corso della durata di 2 ore sarà completato entro il 30 giugno 2023 da tutto il personale dipendente.

Inoltre, nel corso del 2021 e del 2022, **non sono stati accertati episodi di corruzione**, né episodi di corruzione accertati per i quali le risorse della Banca sono state licenziate o sono stati oggetto di provvedimenti per corruzione, né episodi di corruzione accertati per cui i contratti con i partner commerciali sono stati risolti o non sono stati rinnovati a causa di violazioni legate alla corruzione.

## Gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)

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

Le segnalazioni possono essere recapitate da **soggetti esterni** tramite l'indirizzo e-mail apposito segnalazioni.illeciti@cherrybank.it o dalle **risorse** della Banca tramite comunicazione (via e-mail o verbalmente) al Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione o alla "Funzione riserva". Si evidenzia che nel corso del 2022 non abbiamo ricevuto **alcuna segnalazione tramite il sistema di whistleblowing**.

Al fine di disciplinare questi aspetti, abbiamo adottato un apposito **Regolamento Whistleblowing**, volto a normare la gestione delle segnalazioni, di comportamenti criminali, sospetti o effettivi, condotte non etiche o altre condotte scorrette all'interno della Società.

Secondo quanto previsto da tale Regolamento, il **Responsabile dei sistemi interni** è il soggetto preposto alla **ricezione** e all'**esame delle segnalazioni**, ed è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni ricevute, il quale – dopo aver valutato le segnalazioni – si attiva ove necessario nelle attività di indagine.

Le **attività di indagine** sono eseguite in modo da **garantire i segnalanti** contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. Eventuali azioni di discriminazione nei confronti dei segnalanti possono essere denunciate all'Ispettorato nazionale del lavoro.

In Cherry Bank, abbiamo recentemente avviato le attività per l'**implementazione di un nuovo portale informatizzato** per la raccolta e la gestione delle **segnalazioni di illeciti** o **pratiche scorrette** nell'organizzazione, rivolto non solo agli stakeholder interni, quali le *cherries*, ma anche a quelli esterni, quali fornitori e clienti. Parallelamente all'implementazione del nuovo portale, è in corso di aggiornamento anche il **Regolamento Whistleblowing**.

## Politiche di remunerazione

In Cherry Bank, stiamo evolvendo le nostre **politiche di remunerazione** includendo anche **criteri ESG** nei meccanismi di definizione della remunerazione dell'**Amministratore Delegato** e del nostro **Management**, tramite l'implementazione di **progetti di sostenibilità**. Nel 2022, abbiamo inserito nella Politica di remunerazione, per ciascun PPR<sup>16</sup>, un **obiettivo legato all'equità di genere all'interno delle strutture organizzative**. Inoltre, per il responsabile dello Sviluppo Commerciale abbiamo previsto un **obiettivo di impiego credizioso ESG**, mentre per il Facility Manager abbiamo fissato un **obiettivo legato alla progettazione e allo sviluppo sostenibile del nostro nuovo headquarter**.

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



### NOTE

<sup>16</sup> Le "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche" emanate dalla Banca d'Italia prevedono l'obbligo di individuare le categorie del personale più rilevante (PPR), ovvero quei soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

## 10.2 DIGITALIZZAZIONE

GRI 3-3

Consapevoli dell'importanza, per una Banca moderna, della **dimensione informatica** quale **prerequisito per lo sviluppo organizzativo**, in Cherry Bank abbiamo scelto sin da subito di investire nell'implementazione di **strumenti tecnologici innovativi e sicuri**. Operiamo attraverso **un'architettura informatica solida e aperta**, che combina il **core banking** dei processi bancari a **soluzioni verticali specialistiche** che servono i diversi business in cui la Banca opera e su cui riteniamo strategico adottare soluzioni di mercato *best-in-class* o personalizzate sulle specifiche esigenze della Banca (es. segmento NPL, ecobonus, credito commerciale). Riteniamo fondamentale questo percorso di implementazione di soluzioni e strumenti IT per:

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

### Digital bank

Con la nascita di Cherry Bank, a febbraio 2022, abbiamo lanciato i servizi digitali della **Digital Bank**, permettendo ai nostri clienti di **aprire online il conto corrente, il conto deposito** e richiedere una **carte di pagamento**. Al momento, la vendita di prodotti in modalità digitale è abilitata solo ai clienti prospect retail, mentre non è attiva per le aziende e per i clienti con servizio multicanale venduto in filiale. Per questo, nel 2022 il **41% della totalità dei nostri clienti**<sup>17</sup> ha acquistato un prodotto digitale online.

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

#### NOTE

<sup>17</sup> Al momento, il 41% è rappresentato dalla clientela prospect retail.

Abbiamo messo a disposizione dei nostri clienti **Cherry credit Photos**, un'app dedicata a coloro che fruiscono del servizio **Ecobonus Edilizia**, la quale permette di scattare le foto geolocalizzate e di inviarle direttamente alla Banca.

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

Abbiamo attivato un servizio di **web collaboration**, uno strumento che consente al cliente di visionare le proprie raccomandazioni finanziarie dalla propria area riservata, desktop e mobile banking, e di firmare digitalmente i relativi contratti, rendendo anche questo processo di consulenza e vendita finanziaria totalmente *paperless*.

Al fine di ridurre i documenti cartacei resi ai nostri clienti, è stato implementato un **totem** nelle filiali, una postazione tablet touch per consultare i **documenti di trasparenza** ed **altri documenti generali** che devono essere esposti al pubblico. I documenti vengono reperiti direttamente dal nostro *repository*, riducendo lo spreco di carta e ottimizzando il processo di aggiornamento della documentazione. Per quanto riguarda la gestione dei contratti per i prodotti venduti in filiale, nel 2022 è stato di molto incrementato l'utilizzo della **FEA** (firma elettronica avanzata), rendendo firmabili digitalmente tramite **tavoletta Wacom** i principali contratti riducendo di molto la necessità di stampare moduli e contratti in cartaceo. Per supportare questo processo, è stata altresì attivata la graduale scansione di digitalizzazione dei contratti cartacei pregressi, al fine di rendere disponibili i documenti nell'area digitale riservata al cliente e di poter stoccare in magazzini centrali i documenti da archiviare.

## Digital cherries

Nel corso del 2022, abbiamo realizzato un **importante investimento** in termini di **assunzioni** nell'area Information and Communication Technology (**ICT**), con l'obiettivo di migliorare la gestione e l'implementazione dei sistemi informatici nella Banca.

**Tutte le nostre cherries** sono dotate di **pc portatile e smartphone aziendale** nell'ottica di fornire una postazione di lavoro flessibile e dinamica, nonché di consentire alle nostre persone l'utilizzo dello smart working (fino a 2 giorni a settimana con possibilità di deroga in accordo con Responsabile Risorse Umane); crediamo, infatti, che il lavoro da remoto possa realizzare un adeguato **equilibrio tra le esigenze personali e familiari** e gli **obiettivi di efficienza**



**della Banca.** Per maggiori informazioni riguardanti le forme di lavoro flessibile che abbiamo previsto, si rimanda al capitolo “Cherries” (“Salute, sicurezza e benessere delle risorse”).

Tutte le aree aziendali sono coperte da **reti wi-fi** e abbiamo previsto una rete virtuale privata (**VPN**) per i collegamenti da remoto. Gli uffici sono suddivisi per macroarea funzionale, ma viene adottata la modalità “**hot desking**” ottimizzando gli spazi lavorativi in funzione delle presenze, ma soprattutto favorendo gli **interscambi** fra risorse e funzioni aziendali. Abbiamo, inoltre, introdotto una **nuova intranet**, con il primario obiettivo di creare un punto centrale per tutte le comunicazioni, eventi, normative interne, news, *corporate identity*, modulistica e documentazione aziendale.

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

Infine, stiamo potenziando l’utilizzo della **piattaforma di e-learning** al fine di ampliare gli ambiti formativi coperti, nell’ottica di accrescere le competenze delle nostre *cherries*.

## 10.3

### SICUREZZA INFORMATICA E TUTELA DELLA PRIVACY

In Cherry Bank consideriamo la **protezione dei dati personali** un elemento strategico e un **principio inderogabile** per il nostro business, in quanto elemento fondamentale per rafforzare la fiducia e il senso di sicurezza dei clienti. Per via della crescente informatizzazione dei servizi e del conseguente aumento del numero degli attacchi, la sicurezza informatica sta diventando un tema sempre più sensibile dal punto di vista normativo. Perciò, vogliamo garantire un **utilizzo responsabile dei dati dei nostri clienti** e delle **nostre cherries**, in conformità con le **normative** previste dal contesto regolamentare e dagli standard di sicurezza più recenti ed evoluti.

Per questo, abbiamo predisposto numerosi **documenti e politiche di riferimento** per i processi di **data management** e di **cybersecurity**, nonché per la **gestione degli incidenti di sicurezza informatica**:

GRI 3-3

GRI 418-1

- politica di sicurezza informatica;
- politica sulla Gestione degli incidenti informatici;
- politica sulla Gestione dei Cambiamenti;
- piano di continuità operativa;
- procedura di segnalazione dei Data Breach;
- procedura esercizio dei diritti degli interessati;
- nota Operativa gestione abilitazioni ed utenze Cherry Bank;
- nota Operativa Backup e Restore.

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

Unità organizzativa ICT	Privacy & Data Protection	Responsabile della protezione dei dati
<p>Presidia nel continuo la sicurezza informatica e partecipa alla valutazione del rischio informatico. Risiede all'interno della più vasta area organizzativa Organizzazione, ICT e HR, a riporto all'Organo con Funzione di Gestione. Nel corso del 2023 è previsto il rafforzamento organizzativo del team deputato alla gestione della Sicurezza delle informazioni</p>	<p>La Funzione presidia le tematiche e gli adempimenti connessi al rispetto degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. Con periodicità annuale, predispone un piano di attività ed interventi volti a rafforzare e migliorare i presidi GDPR. La funzione Privacy &amp; Data Protection è collocata all'interno della più vasta area organizzativa Affari Legali e Societari, in staff al Responsabile.</p>	<p>Abbiamo nominato un Data Protection Officer (DPO) interno che svolge i compiti di cui all'art. 39 del Regolamento (UE) 2016/679.</p>

Con l'intento di rendere sempre più concreto e strutturale il nostro impegno, abbiamo previsto dei **percorsi formativi** per diffondere una **cultura legata alla sicurezza informatica** e al **trattamento dei dati personali**, con lo scopo di aumentare la consapevolezza riguardo ai rischi e alle potenziali minacce in materia. Nello specifico, durante il 2022 sono state erogate 118,5 ore di formazione in materia di sicurezza informatica a cui hanno partecipato 237 *cherries*. Il **corso, denominato "Escape from Cyber Palace"** e rientrante nel più ampio ambito della formazione obbligatoria, è stato pensato e strutturato come un gioco di ruolo nel quale ciascuna *cherries* doveva entrare nel Cyber Palace di Cherry Bank, risolvere enigmi correlati a diversi ambiti di attacco di Phishing, ed uscire nel più breve tempo possibile. Lo scopo formativo è volto ad accrescere la consapevolezza del personale circa le diverse tecniche di attacco e a contrastarle grazie alle competenze maturate in sicurezza informatica.

## Misure di sicurezza informatica

Nello stesso anno, la funzione di Privacy & Data protection ha erogato **344 ore di formazione riguardanti la tutela della privacy** per **172 delle nostre cherries**. Il corso ha coperto alcuni temi centrali della General Data Protection Regulation (**GDPR**) e verrà riproposto anche per il 2023.

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

Abbiamo attivato un piano di **adeguamento normativo** che prevede l'attuazione di tutte le misure idonee e necessarie al raggiungimento della compliance alla normativa di settore di recente emanazione, come, ad esempio, il 40° aggiornamento della Circolare 285 di Banca d'Italia e il Regolamento Europeo per la Digital Operational Resilience (DORA).

Inoltre, abbiamo adottato misure di sicurezza volte a ridurre il **livello di rischio informatico** attraverso il rafforzamento della **complessità delle credenziali** aziendali e l'introduzione della **Multi Factor Authentication** per tutte le *cherries*.

Ulteriori attività di miglioramento dei presidi di sicurezza informatica consistono:

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

## Una guida pratica alla *cybersecurity* firmata Cherry Bank

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

## Gestione degli incidenti di sicurezza

Il processo di gestione degli **incidenti di sicurezza informatica** assicura una **tempestiva** gestione degli eventi anomali che possono determinare impatti sugli asset e sui servizi ICT della nostra Banca. Tale processo permette che gli eventi anomali siano riconosciuti e gestiti dalle strutture pertinenti. L'Unità Organizzativa ICT gestisce tali eventi in collaborazione con le eventuali altre unità organizzative interessate, secondo l'entità e la tipologia dell'evento stesso. In virtù del principio di responsabilizzazione, la funzione Privacy & Data Protection, in collaborazione con le altre Unità Organizzative interessate, redige e mantiene aggiornato un **Registro delle violazioni** allo scopo di documentare qualsiasi violazione di dati personali, indipendentemente dal fatto che le stesse debbano essere o meno notificata all'Autorità Garante.

### INFO

Per maggiori informazioni, si rimanda alla Guida, consultabile a questo link: <https://www.cherrybank.it/sicurezza-informatica/>

Anche grazie ai presidi che abbiamo realizzato, durante il 2022 non abbiamo ricevuto **alcuna denuncia riguardante la violazione della privacy dei clienti e non sono state rilevate fughe, furti o perdite di dati dei clienti.**

## Un approccio alla sicurezza informatica

Per sostenere nel continuo la sensibilizzazione di tutti le *cherries* sul tema della cybersecurity, nel corso del 2022 abbiamo lanciato una campagna di simulazione di **phishing** e **vishing** per promuovere tra i nostri collaboratori la conoscenza sulle **più recenti minacce informatiche**. Ciò ha permesso di **individuare gli ambiti di rafforzamento e miglioramento** e di **fornire suggerimenti per contrastare i rischi** emergenti in materia. A valle di questa iniziativa, sono state rafforzate le **misure di sicurezza perimetrali**, sia di protezione preventiva che reattiva. Nel corso del **2023** sono previsti **ulteriori interventi**, di tipo tecnico e organizzativo, al fine di accrescere ulteriormente il livello di consapevolezza e sicurezza della Banca.

## 10.4 QUALITÀ NELLA RELAZIONE CON IL CLIENTE

GRI 3-3

In Cherry Bank ci impegniamo costantemente per **soddisfare le esigenze** e le **aspettative dei nostri clienti** attraverso una comunicazione efficace, un servizio clienti di alta qualità e l'offerta di prodotti e servizi che rispondano alle loro necessità, garantendo il pieno rispetto dei diritti dei Clienti e adottando le eventuali opportune misure correttive richieste con riferimento agli specifici reclami esposti dalla clientela stessa, alla luce delle previsioni normative, regolamentari e contrattuali applicabili.

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

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

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

## Ascolto della soddisfazione dei clienti

Il **monitoraggio della qualità percepita** dai nostri clienti relativamente ai prodotti e servizi erogati viene effettuato tramite riscontro dei reclami legati al “core business” di filiale e Digital. Inoltre, vengono costantemente monitorati i feedback rilasciati nei forum e nelle più diffuse piattaforme social in cui siamo presenti come Cherry Bank, cercando di accogliere le esigenze dei clienti e dei *prospect*.

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

Per garantire l'ascolto delle esigenze dei clienti, abbiamo esteso gli orari di apertura del **call center** anche oltre la fascia oraria standard di sportello sia per la parte Digital sia per quella tradizionale.

## Gestione dei reclami

La gestione del reclamo è per noi in Cherry Bank un'occasione per ripristinare con il Cliente un rapporto di reciproca soddisfazione, attraverso la raccolta di feedback per migliorare la qualità dei servizi offerti.

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

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

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

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

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

- con cadenza almeno semestrale una **relazione sulla gestione delle contestazioni** ricevute in cui dà conto dell'attività svolta, con particolare riguardo al numero dei reclami ritenuti fondati e di quelli ritenuti infondati. Tale relazione viene condivisa con Compliance, il Risk Management e con l'Amministratore Delegato e successivamente presentata al Consiglio di Amministrazione;
- un **rendiconto annuale sull'attività di gestione dei reclami** con i relativi dati ai fini della pubblicazione sul sito internet, preventivamente inviato a Compliance, al Risk Management e validato dall'Amministratore Delegato. In tale ambito, ne verifica la relativa pubblicazione sul sito internet.

Nel corso del **2022** sono stati registrati **1.024 reclami**, di cui **711 legati al business Non-Performing Loans (NPL)**. Per maggiori dettagli riguardo alle modalità di gestione dei reclami si rimanda alla sezione <https://www.cherrybank.it/reclami/> del nostro sito internet.

### Focus: il business NPL

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

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

- **acquisto di portafogli**, rivolgendoci a banche e intermediari e concentrandoci soprattutto sui segmenti *unsecured, corporate* e *retail*. Offriamo anche soluzioni per gli operatori del credito deteriorato che intendono valorizzare segmenti di portafoglio più difficili da trattare, inclusi portafogli di mercato secondario e terziario;
- **gestione di crediti deteriorati**, anche grazie al contributo del nostro network di società e studi specializzati nel credito deteriorato, ci impegniamo a conoscere meglio i nostri interlocutori e a comprendere le loro difficoltà, offrendo ascolto e supporto costante.

La nostra rete di business segue rigorosi principi di **professionalità, correttezza** ed **etica**. Grazie alla nostra infrastruttura tecnologica, siamo in grado di ridurre notevolmente gli errori umani e trasformare crediti deteriorati in asset performanti.

I numeri del servizio NPL	2021	2022
<b>Ammontare di NPL in portafoglio (€)</b>	<b>3.273.826.481</b>	<b>3.834.908.386</b>
<b>Numero di controparti del segmento NPL</b>	<b>89.780</b>	<b>114.222</b>
<b>Numero di clienti del segmento NPL</b>	<b>97.369</b>	<b>126.480</b>

L'**aumento dell'ammontare di NPL** (17,14%) in portafoglio è legato all'acquisto di portafogli provenienti dal mercato primario (acquisto da originator del credito) e dal mercato secondario (acquisto dal primo acquirente del credito).

La composizione delle controparti del segmento NPL è composta, al 31.12.2022, dal **79% di persone fisiche** e dal **21% persone giuridiche**, a testimonianza della promozione di un approccio mirato all'inclusione finanziaria.

L'aumento del portafoglio e il conseguente aumento delle attività di gestione e recupero, anche in ambito Home Collection, ha portato alla registrazione di un **aumento del 137,7% di "welcome call"** rispetto al 2021. Inoltre, rispetto alle controparti che hanno acconsentito a rispondere al nostro **questionario di gradimento** circa il servizio ricevuto, si è registrato un grado di soddisfazione completo.

Qualità del servizio NPL	2021	2022
<b>Numero di "welcome call" effettuate nell'ambito delle rilevazioni della qualità del servizio NPL</b>	<b>81</b>	<b>192</b>
<b>Punteggi delle rilevazioni della qualità del servizio NPL associate alle "welcome call"<sup>15</sup></b>	<b>99%</b>	<b>100%</b>

<sup>15</sup> Ved. nota a pag. 54



## 10.5 SEMPLICITÀ E TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI

GRI 3-3

GRI 417-2

GRI 417-3

Nella relazione con i nostri stakeholder, ci impegniamo a rendere **chiare, intelligibili e accessibili** le **comunicazioni** e le **informazioni**. La semplicità e la trasparenza delle informazioni sono elementi fondamentali per costruire una comunicazione efficace che sta alla base di un rapporto di fiducia con il cliente.

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

L'ufficio Trasparenza si occupa di predisporre e pubblicare i fogli informativi e il materiale che, ai sensi della normativa tempo per tempo vigente, deve essere pubblicato nella sezione "Trasparenza". In tale attività lo stesso è supportato dalle unità operative di business coinvolte di volta in volta nel processo e dalle unità operative di supporto per gli aspetti di competenza, quali Affari legali e societari. Anche la Funzione Compliance & AML fornisce supporto per l'analisi degli aspetti di conformità alla normativa di trasparenza.

Nel corso del 2021 e del 2022 non sono stati rilevati **casi di non conformità** con le normative e/o i codici di autoregolamentazione in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi, né sono stati rilevati casi di non conformità con le normative e/o i codici di autoregolamentazione in materia di comunicazioni di marketing - tra cui pubblicità, promozione e sponsorizzazioni.

A tal fine, si evidenzia che il processo di approvazione dei prodotti adottato dalla Banca prevede di sottoporli alla preventiva analisi delle caratteristiche distintive e all'individuazione del target market di riferimento. La Funzione Compliance & AML è coinvolta nella verifica ex ante della documentazione informativa e di trasparenza dei prodotti, circostanza che consente di individuare preliminarmente eventuali non conformità alla normativa di riferimento. Inoltre, la Funzione fornisce supporto nel continuo alle unità operative coinvolte e ha erogato nel corso del 2021 specifica formazione all'unità operativa Marketing & Comunicazione in materia di promozione dei prodotti bancari via web.

## 10.6 SOSTEGNO ALL'IMPRENDITORIA E EDUCAZIONE FINANZIARIA

GRI 3-3

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



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

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

### Accordo con Federalberghi Veneto, Fidi Impresa & Turismo Veneto

Nel novembre 2022, abbiamo stipulato un accordo con Federalberghi Veneto e FIDI Impresa & Turismo Veneto per agevolare l'**accesso al credito** a 250 aziende venete del **settore alberghiero** che hanno beneficiato di un contributo a fondo perduto previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (**PNRR**) per investimenti in opere di efficientamento energetico, di riqualificazione antisismica e di eliminazione delle barriere architettoniche delle strutture ricettive. Offriamo alle Imprese la possibilità di ottenere **finanziamenti** a breve e a medio-lungo termine, garantiti da Confidi, con la possibilità di finanziare fino al 100% dell'investimento e di cedere fino all'80% del credito d'imposta maturato in base alle spese sostenute. Il plafond messo a disposizione dalla Banca ammonta a 10 milioni di euro.

Questo accordo conferma l'attenzione di Cherry Bank alle **esigenze delle Imprese**, con l'obiettivo di generare valore sia in termini economici sia in termini sociali.

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

Experior è un **progetto formativo** a cura dell'Università Ca Foscari di Venezia che si pone l'obiettivo di creare una **connessione tra l'Università e il mondo del lavoro**.

Il progetto mira ad accrescere le competenze e le conoscenze degli studenti, affiancando la formazione universitaria con le sfide del settore economico-produttivo e con i cambiamenti della società. Docenti e studenti lavorano insieme ad aziende, enti e professionisti su business

case reali, trovando soluzioni efficaci in linea con la vision e i valori dell'Impresa.

Per l'edizione 2021-2022 abbiamo aderito con un focus dedicato all'uso dell'**intelligenza artificiale** nel settore della **finanza** e per l'edizione 2022-2023 con un focus dedicato all'**analisi** e all'**integrazione dei rischi di sostenibilità** nei processi di investimento.

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

### **Progetto di educazione finanziaria in collaborazione con FEduF**

Abbiamo aderito alla Fondazione per l'Educazione finanziaria e al Risparmio (**FEduF**), creata da ABI per contribuire concretamente alla diffusione dell'educazione finanziaria in modo capillare sul territorio.

**Sostenibilità, economia civile e pagamenti digitali** sono i macro-temi sui quali si articoleranno i progetti formativi che abbiamo progettato insieme a FEduF e che saranno affrontati durante gli incontri organizzati nelle scuole aderenti al progetto nel corso del 2023.





CHERRY PLANET

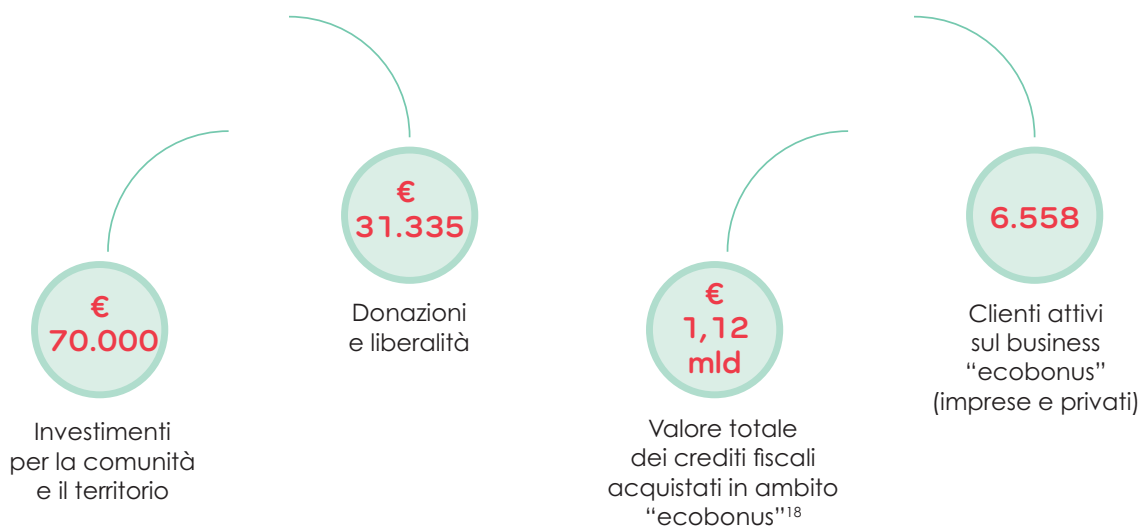
11

## CHERRY PLANET

In Cherry Bank ci impegniamo a promuovere l'integrazione nel nostro business di pratiche volte a **salvaguardare l'ambiente**, a generare **valore sociale** e a favorire una **gestione sostenibile della Banca stessa**, allo scopo di dare il nostro contributo al miglioramento del futuro del nostro Pianeta.

Lavoriamo, quindi, affinché la nostra Banca possa contribuire ad esercitare un **significativo impatto in termini di sostenibilità ambientale e sociale**, sia nel **breve** sia nel **lungo periodo**.

### Highlights (dati al 31/12/2022)



#### NOTE

<sup>18</sup> Include l'operatività generata dalle diverse piattaforme erogate da Cherry Bank: SuperB e Cherry Credit

SVILUPPO SOCIALE  
E CULTURALE  
DEL TERRITORIO

### Principali risultati

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

### Principali obiettivi futuri

- Creazione di un **piano strutturale** per la realizzazione di **iniziative e progetti** per la **comunità e il territorio**, in coerenza con gli ambiti di impegno sociale prioritari per Cherry Bank

IMPATTI  
AMBIENTALI DIRETTI  
E CLIMATE CHANGE

- **113,84 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente emessa per consumi diretti (Scope 1)**
- **68,65 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente emessa per consumi diretti (Scope 2)<sup>19</sup>**
- **2.544 Gigajoule di consumi energetici** all'interno dell'organizzazione

- Implementazione del progetto **"Banca paperless"** per la dematerializzazione della modulistica e dei documenti la cui stampa non è necessaria
- Avvio di **percorsi formativi sulla sostenibilità**
- **Costruzione del nuovo headquarter** basato anche su criteri di sostenibilità ambientale e sociale

FINANZA  
RESPONSABILE  
CREDITO SOSTENIBILE

- Supporto alla realizzazione **di interventi di riqualificazione edilizia ed efficientamento energetico** attraverso il servizio **"Ecobonus Edilizia"**

- Elaborazione di una **politica di gestione degli investimenti sostenibili** e attivazione di **gestioni patrimoniali con sottostanti fondi ESG**
- Ampliamento **dell'offerta di prodotti di credito sostenibile e green** destinati a progetti che **promuovono la sostenibilità ambientale e sociale**

#### NOTE

<sup>19</sup> Calcolato con la metodologia location-based.

## 11.1 SVILUPPO SOCIALE E CULTURALE DEL TERRITORIO

GRI 3-3

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

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

Le iniziative che abbiamo messo a punto nel 2022 possono essere riunite in **tre direttrici strategiche di impegno**, che rappresentano una priorità per Cherry Bank e per il nostro contesto di riferimento:

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

### Rigenerazione urbana e biodiversità



Con i nostri progetti “**Il Bosco degli 800 anni**” e “**L’Oasi della Biodiversità**”, miriamo a **promuovere la riqualificazione di alcuni luoghi rilevanti del nostro territorio** e a contribuire alla **protezione delle sue diversità biologiche**, al fine di contribuire a creare un **ambiente più sostenibile e salubre** per le **persone** che lo abitano.

#### Progetto “L’Oasi della Biodiversità”

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

Partito nel 2022, il progetto si svilupperà in tre anni e avrà l’obiettivo di **salvaguardare la biodiversità del territorio**, attraverso l’installazione di un **apiario**, avvenuta nel 2022, e la **piantumazione di un bosco nettario**, che avverrà nel 2023. L’apiario, che sorge su uno dei terreni messi a disposizione da Concessioni Autostradali Venete per l’iniziativa, comprende **5 arnie** dotate di un sistema tecnologico per il monitoraggio dello stato delle api, contribuendo così alla **salvaguardia** e alla **protezione di 1,5 milioni di api** l’anno, all’impollinazione di oltre **1,5 miliardi di fiori** e, grazie al bosco nettario



composto da 100 piante di ciliegio, **all'assorbimento** di una **significativa quantità di CO<sub>2</sub>**. Inoltre, le arnie dell'apiario sono dotate di un sistema tecnologico fornito da 3Bee che permette di monitorare lo stato di salute delle api, che tutte le *cherries* possono visionare in tempo reale grazie a un'App messa a disposizione da 3Bee.

### Progetto “Il Bosco degli 800 anni”

Alla fine del 2022, ci siamo uniti al progetto “Bosco degli 800 anni” dell'Università degli Studi di Padova, che si è posto l'ambizioso obiettivo di **ricostruire il patrimonio forestale veneto** distrutto dalla **tempesta Vaia nel 2018**.

Con una donazione di 2.500 euro a supporto della piantumazione di 250 alberi, equivalenti al numero delle nostre *cherries*, contribuiremo a rifondare il bosco del Monte Zebio, nel comune di Asiago (Vicenza). Questa iniziativa rappresenta una parte del nostro impegno concreto per l'ambiente e per le persone; l'obiettivo finale è quello di sostenere la creazione di **un'eredità permanente sul territorio in cui agiamo** e per le **generazioni future**.

## Innovazione culturale e imprenditoria



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

### Partnership con “Moleskine Foundation”

Abbiamo stretto una partnership con **Moleskine Foundation** per sostenere la seconda edizione del **Creative Pioneers Fund**, fondo filantropico che sostiene iniziative e organizzazioni culturali in comunità svantaggiate. Il fondo, lanciato nel 2021, offre un finanziamento flessibile di 5.000 euro a queste organizzazioni per supportare le loro missioni e i loro progetti.

Nel corso del 2022, abbiamo destinato 30.000 euro per sostenere **sei Associazioni** localizzate in diverse parti del Paese.

Le sei realtà selezionate si distinguono per il loro **impegno sociale, ambientale e culturale**:

- **Baumhaus**: cooperativa sociale situata a Bologna, Baumhaus realizza percorsi formativi innovativi per le nuove generazioni, in rete con scuole, centri di formazione professionale, aziende, enti pubblici, istituzioni e operatori culturali;

- **IntegrART:** associazione di promozione sociale situata a Treviso, IntegrART promuove l'impegno sociale e l'inclusione di richiedenti asilo, rifugiati e migranti attraverso le arti: pittura, fotografia, teatro, scrittura, cinema, musica, narrazione e arti visive;
- **La Guarimba:** associazione culturale situata ad Amantea (Cosenza), La Guarimba si occupa di cinema e illustrazione come veicolo per promuovere valori di democrazia partecipativa, integrazione, accessibilità, e rispetto dei diritti umani;
- **Quindici19:** associazione culturale situata tra Roma e Milano, Quindici19 è un'associazione fondata da un gruppo di studenti delle scuole superiori e cresciuta notevolmente negli anni, grazie a collaborazioni con istituzioni, società private e organizzazioni internazionali;
- **XFARM - Qualcosa di Diverso:** cooperativa sociale Onlus situata a San vito dei Normanni (Brindisi), Qualcosa di Diverso promuove lo sviluppo locale e la creazione di opportunità di apprendimento e lavoro. Il progetto principale XFARM Agricoltura prossima ha come l'obiettivo la rigenerazione e trasformazione di un'azienda agricola confiscata alla mafia in un'impresa agricola 'Manifesto' dal punto di vista sociale, ecologico e produttivo;
- **NATworking:** associazione di promozione sociale situata a Torino, NATworking è un network di promozione sociale e sviluppo locale che incentiva il turismo dolce, la fruizione del patrimonio inesplorato e la conciliazione vita-lavoro, nell'ottica di uno sviluppo umano sostenibile, con un focus sul target giovani under 35.

### Partnership con “La carica delle 101”

Nel 2022 abbiamo avviato una partnership con **La Carica delle 101**, una community di imprenditrici, manager, professioniste ed esperte che condividono la loro esperienza e la loro professionalità a beneficio delle giovani imprese. Nello specifico, abbiamo deciso di sostenere l'iniziativa **“Outsiders' Inn 10 – Women Well-being: tecnologia al servizio delle donne” con l'obiettivo di accompagnare e sostenere alcune giovani startupper italiane** nel loro percorso di crescita e innovazione, immaginando insieme nuovi approcci e sfide, definendo le soluzioni ottimali per raggiungere gli obiettivi di business prefissati.

A febbraio 2023 verrà aperta la **Call for Startup**, indirizzata

## Cura del bene comune



a startup del mondo **femtech** con prodotti e servizi tecnologici pensati per migliorare la vita delle donne e, in particolare, favorirne la presenza nel mondo del lavoro.

**Vogliamo stare al fianco delle persone** per rendere concreto il nostro impegno nell'integrazione di quei **valori sociali** su cui fondiamo la nostra governance e che riguardano una **responsabilità condivisa a cui non vogliamo sottrarci**.

Lo facciamo **sostenendo economicamente** alcune realtà del territorio che operano in ambito sociale e della ricerca, contribuendo alla **realizzazione** delle loro **attività e iniziative** per rendere **migliore il futuro della comunità**.

### Giardino della Ricerca

Con la volontà di supportare lo sviluppo della ricerca scientifica in campo oncologico, abbiamo scelto di sostenere **Il Giardino della Ricerca ODV**, un'associazione di volontariato nata su iniziativa di genitori con figli affetti da tumori pediatrici rari.

Forniremo un **contributo finanziario** che aiuterà il programma **"Colture Primarie"** per la medicina personalizzata nei bambini e adolescenti affetti da **sarcoma**, condotto dalla Clinica di Oncoematologia Pediatrica di Padova e dal laboratorio di Diagnostica avanzata e Target discovery nei tumori rari pediatrici dell'Università degli Studi di Padova. Contribuiremo con 10.000 euro nel 2022, 15.000 euro nel 2023 e 20.000 euro nel 2024; il progetto vede anche il coinvolgimento in prima persona delle **cheries** che possono aderire su base volontaria alla **raccolta fondi** tramite iniziative interne di beneficenza della Banca, come la lotteria natalizia.

### Smile Run

L'11 settembre 2022 si è tenuta la **Smile Run**, la corsa non competitiva da 5 e da 10 km tra le vie di Padova. Il costo di partecipazione è stato di 10 euro, interamente devoluto in beneficenza.

I **ricavi** dell'iniziativa sono stati devoluti a tre **ONLUS** di Padova dedicate ai più piccoli, per regalare un sorriso ai bambini in difficoltà e alle loro famiglie:

- **Team for Children**, un'associazione che lavora con i medici del reparto di Oncoematologia Pediatrica dell'Ospedale di Padova, fornendo materiale didattico, sostenendo l'acquisto di materiale elettromedicale, finanziando contratti di lavoro di medici oncologici e sostenendo psicologicamente ed economicamente le famiglie dei bambini e dei ragazzi malati;

- **L'Isola che C'è**, un'associazione che si occupa di bambini con problematiche di dolore e inguaribilità e delle loro famiglie, sostenendo le attività del Centro Regionale per le cure palliative e terapia del dolore pediatrico Hospice Pediatrico di Padova;
- **Il sogno di Stefano**, un'associazione che sostiene i bambini malati di rene e le loro famiglie, favorendo e promuovendo la ricerca scientifica ed impegnandosi a sostenere i bisogni logistici, educativi e psicologici durante e dopo il difficile periodo della degenza ospedaliera.

Alla luce dell'importante valore benefico dell'iniziativa e del suo impatto sociale sul territorio, abbiamo aderito in qualità di **Gold Sponsor** alla Smile Run, con un contributo di 10.000 euro.



## 11.2 FINANZA RESPONSABILE E CREDITO SOSTENIBILE

GRI 3-3

Uno dei nostri principali obiettivi per il futuro consiste nel **lavorare per indirizzare le nostre politiche creditizie e di investimento**, e i relativi **prodotti e servizi**, verso un'**economia verde, circolare e orientata allo sviluppo sostenibile**, con l'obiettivo di sostenere **realità e progetti** in grado di generare un **impatto ambientale e sociale positivo**. Durante il 2022 abbiamo contribuito alla **riqualificazione energetica** e alla **messa in sicurezza di numerosi edifici lungo la penisola**, attraverso l'acquisto di crediti fiscali ai nostri clienti come previsto dalla legge.

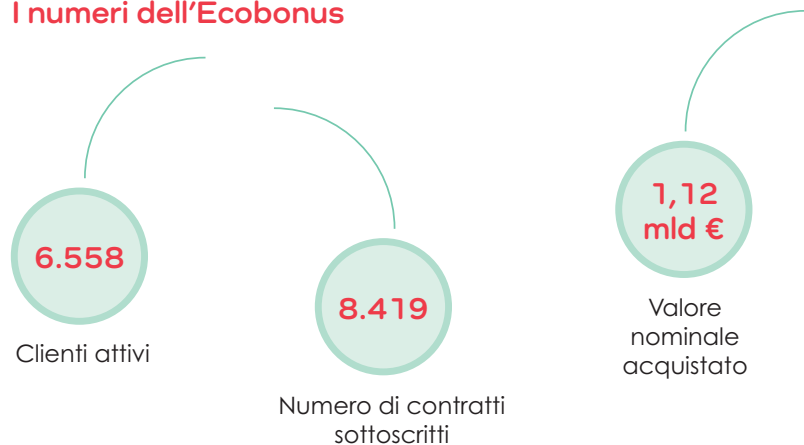
### Ecobonus

Il **Decreto Rilancio** (D.L. n. 34/2020) ha consentito a privati, condomini e aziende committenti di cedere a terzi i crediti d'imposta maturati a seguito di interventi nel settore edilizio soggetti a detrazione fiscale.

Abbiamo, quindi, deciso di **fornire supporto alle Imprese attive nel settore edilizio ed energetico** che si sono impegnate nella **realizzazione di interventi di riqualificazione edilizia ed efficientamento energetico**, attraverso il servizio **Ecobonus Edilizia**.

Abbiamo offerto loro la possibilità di **cedere i loro crediti fiscali** attraverso la nostra **piattaforma digitale** completamente automatizzata, **Cherry credit**, garantendo un percorso snello e tempi certi grazie alla nostra esperienza nell'acquisto pro-soluto dei crediti e all'utilizzo della piattaforma IT.

### I numeri dell'Ecobonus



Per il **futuro**, ci impegniamo a continuare a **sviluppare nuovi prodotti e servizi** per **offrire alle Imprese clienti** gli strumenti necessari per monitorare e sviluppare piani di crescita sostenibili. In questo senso, stiamo valutando la possibilità di collaborare con produttori e installatori di tecnologie green per individuare le esigenze più comuni dei nostri clienti e offrire loro soluzioni mirate per soddisfarle.

### Obiettivi futuri

Per il **2023** abbiamo in cantiere alcuni **progetti e percorsi** volti a indirizzare il contributo di Cherry Bank verso una transizione ecologica e sociale giusta, in coerenza con i framework normativi del settore bancario italiano ed europeo.

#### Finanza responsabile

- Redazione della **politica di investimento ESG della Banca**, con l'obiettivo di valutare e stabilire i criteri di allocazione dei capitali con particolare attenzione ai settori considerati sensibili considerando gli impatti negativi che possono generare su ambiente e società, nonché alle imprese che perseguono business e condotte controversi;
- Attivazione di **gestioni patrimoniali** con sottostanti fondi ESG, in grado di incorporare criteri ambientali, sociali e di governance nell'analisi dei titoli in cui investono.

#### Credito sostenibile e green

- Ampliamento dell'offerta di prodotti di **credito sostenibile e green** destinati a progetti che promuovono la sostenibilità ambientale e sociale come, ad esempio, investimenti in energie rinnovabili, efficienza energetica, trasporti sostenibili, edifici a basso impatto ambientale, agricoltura sostenibile e protezione della biodiversità.

## 11.3 IMPATTI AMBIENTALI DIRETTI E CLIMATE CHANGE

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

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

Dal 2023 inizieremo a realizzare il nostro **nuovo headquarter**, un edificio privo di **barriere architettoniche** ed **energeticamente autosufficiente** che accoglierà tutte le *cherries*. In Cherry Bank concepiamo l'ufficio come un luogo per la collaborazione e la connessione in presenza. Per questo motivo, la nuova sede si svilupperà su circa **6.000 m<sup>2</sup> di superficie** e offrirà spazi ariosi e luminosi, dove poter consolidare le relazioni personali e professionali.

Gli uffici saranno declinati in modo da soddisfare le **diverse esigenze dei fruitori**, con ampi open space, zone silenzio, uffici privati, sale meeting, aree relax con spazi coffee break e aree tematiche destinate al team building, sale conference, spazi coworking aperti al pubblico, una palestra per le risorse, aree verdi esterne, un ristorante con giardino pensile in copertura e 4.000 m<sup>2</sup> circa di superficie a parcheggio nel piano interrato.

L'obiettivo è quello di **creare uno spazio** che favorisca la nascita di **idee e opportunità** tramite la contaminazione, la formazione, l'informazione e la cultura. Il **nuovo headquarter**, infatti, **sarà targato Cherry Bank**, ma vuole diventare un **punto di riferimento anche per imprenditori** e imprese alla ricerca di punto d'appoggio per lavorare, confrontarsi e far nascere interessanti sinergie, diventando così un **hub** di riferimento per la comunità.

La struttura sarà interamente **progettata secondo criteri di sostenibilità** per ridurre gli impatti ambientali della sede e sorgerà in una zona di Padova che potrebbe rappresentare un punto strategico per la realizzazione di una **cittadella smart**, facendo convergere diverse funzioni sulla sede e creando valore per il territorio. Abbiamo previsto **molta vegetazione** all'interno degli **spazi di lavoro**, per migliorare la **qualità dell'aria** e **dell'ambiente**. Progettare seguendo i **principi della biofilia** è una strategia di progettazione che mira a riconnettere la natura umana con il mondo naturale, con l'obiettivo di migliorare l'empatia e la concentrazione delle nostre *cherries*.

L'attenzione agli impatti ambientali, con particolare riferimento alle **prestazioni energetiche** e **alla razionalizzazione dei consumi**, si concretizzerà, ad esempio, nella **riduzione del fabbisogno di climatizzazione invernale ed estiva** realizzata mediante **l'ottimizzazione dell'isolamento termico** ed il **controllo e gestione delle radiazioni solari**.

Verranno inoltre posizionati dei **pannelli fotovoltaici** da 140 kW di potenza, in copertura e sulla facciata sud della struttura, nell'ottica di **autoprodurre** parte dell'energia elettrica che verrà consumata dalla nostra nuova sede.

GRI 3-3

GRI 302-1

GRI 302-3

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

GRI 306-3

### Materiali utilizzati e rifiuti prodotti

Ci **impegniamo a non stampare su carta**, se non strettamente necessario e laddove previsto dalla legge (ad esempio, modulistica e fascicoli informativi). In questo senso abbiamo previsto il progetto **“Banca paperless”** per la riduzione dell'utilizzo di carta sia tra le *cherries* sia nel rapporto informativo e commerciale con i clienti. Per ridurre il nostro impatto ambientale, abbiamo implementato ulteriori buone pratiche nella sede e nelle filiali, come la dotazione a tutte le risorse di una **borraccia termica** da riempire utilizzando i **distributori di acqua** presenti nelle nostre sedi e la **raccolta differenziata** mediante appositi contenitori, incentivata attraverso delle comunicazioni attraverso le quali si raccomanda alle *cherries* di differenziare i rifiuti.

GRI 306-3

Rifiuti prodotti	2022
<b>Peso totale dei rifiuti prodotti (tonnellate)</b>	<b>2,51</b>
Carta e cartone	2,5
Toner	0,01

### Consumi energetici ed emissioni

I **consumi energetici** della nostra organizzazione provengono in prevalenza dagli spostamenti delle *cherries* mediante le flotte auto della Banca, pari all'impiego di circa **1.300 Gigajoule** di **benzina** e **diesel**, seguiti dal gas e dall'energia elettrica necessari per alimentare sedi e uffici, per un totale di circa **1.245 Gigajoule** consumati. Abbiamo calcolato che, in media, il **tasso di intensità energetica** per m<sup>2</sup> è di **0,71 Gigajoule** l'anno, mentre il **tasso di intensità energetica** per ogni dipendente è di **11,01 Gigajoule**.

GRI 302-1

GRI 302-3

Consumi di energia all'interno dell'Organizzazione	2022
<b>Consumo totale di energia all'interno dell'Organizzazione (da fonti rinnovabili e non rinnovabili) (GJ)</b>	<b>2.544</b>
Consumi di gas naturale per riscaldamento	300
Consumi per flotte auto (benzina)	60
Consumi per flotte auto (diesel)	1.237
Consumo energia elettrica acquistata	945



Intensità energetica	2022
Totale metri quadrati della superficie aziendale (m <sup>2</sup> )	3.597
Totale dipendenti a tempo pieno (N)	231
Totale consumi energia (GJ)	2.544
<b>Intensità energetica per m<sup>2</sup> (GJ/m<sup>2</sup>)</b>	<b>0,71</b>
<b>Intensità energetica per i dipendenti (GJ/persona)</b>	<b>11,01</b>

Durante il 2022 abbiamo iniziato a sostituire la flotta auto aziendale con **soluzioni ibride e elettriche**, con l'obiettivo di ridurre le emissioni di gas climalteranti generate dalle nostre attività.

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

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

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

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

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

Emissioni di gas effetto serra	2022
Scope 1 (tonnellate CO <sub>2</sub> equivalente)	113,84
Scope 2 - Location based (tonnellate CO <sub>2</sub> equivalente)	68,65
Scope 2 - Market based (tonnellate CO <sub>2</sub> equivalente) <sup>20</sup>	78,27
Scope 3 - Emissioni derivanti dai viaggi di lavoro delle risorse (tonnellate CO <sub>2</sub> equivalente)	8,16

GRI 2-3

Infine, in collaborazione con **Rete Clima**, un network che da anni accompagna le aziende in percorsi di sostenibilità, abbiamo calcolato le emissioni di CO<sub>2</sub> generate dagli **accessi al nostro sito web** (con metodologia verificata da ICMQ). Per neutralizzarle abbiamo aderito a un progetto di carbon offset internazionale che si occupa della **piantumazione di alberi** in varie zone d'Italia.

#### NOTE

<sup>20</sup> Il calcolo delle emissioni di Scope 2 (market-based) è stato eseguito seguendo le "Linee Guida sull'applicazione in banca degli Standards GRI in materia ambientale" di ABL, moltiplicando la stima di energia elettrica non rinnovabile acquistata per i fattori di conversione più recenti pubblicati da AIB (gCO<sub>2</sub>/kWh, gCH<sub>4</sub>/kWh e gN<sub>2</sub>O/kWh).

# 12

## NOTA METODOLOGICA

GRI 2-3

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

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

Il Bilancio di Sostenibilità di Cherry Bank è stato redatto utilizzando come standard di rendicontazione i "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" (GRI Standards), seguendo l'approccio "Con riferimenti" grazie al supporto metodologico della società SCS Consulting. I contenuti sono stati elaborati in coerenza ai principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità, previsti dal GRI 1: Principi fondamentali 2021. Il perimetro di riferimento per la rendicontazione delle informazioni di sostenibilità ha preso in considerazione il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022.

Per le conversioni dei consumi energetici di Scope 1 e Scope 2 in Gigajoule (unità di misura prevista dal GRI 302: Energia 2016) e in CO<sub>2</sub> equivalente sono stati utilizzati i fattori delle "Linee Guida ABI Lab sull'applicazione in banca degli Indicatori Ambiente del GRI (Global Reporting Initiative) - versione dicembre 2022". Per le emissioni indirette di Scope 3 sono stati utilizzati gli "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" del 2022.

Al fine di fornire un quadro completo delle informazioni, sono stati riportati i dati del 2022 e una descrizione degli obiettivi e delle iniziative che Cherry Bank sta perseguendo o prevede di perseguire nel breve periodo.

Per maggiori informazioni rispetto a quanto dichiarato è possibile visitare il sito web [www.cherrybank.it](http://www.cherrybank.it) o contattare il seguente indirizzo: [comunicazione@cherrybank.it](mailto:comunicazione@cherrybank.it).

# 13

## INDICE DEI CONTENUTI GRI

DICHIARAZIONE D'USO	UTILIZZATO GRI 1
Cherry Bank S.p.A. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2022 – 31/12/2022 con riferimento agli Standard GRI.	GRI 1 Principi Fondamentali versione 2021

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli dell'organizzazione	1. <b>Chi siamo</b> 3. <b>La nostra Storia</b>
GRI 2: Informativa generale 2021	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Per il 2022, l'unica entità legale inclusa nel perimetro di rendicontazione è Cherry Bank S.p.A.
GRI 2: Informativa generale 2021	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	12. <b>Nota metodologica</b> 13. <b>Indice dei contenuti GRI</b> Il periodo di rendicontazione del Bilancio civilistico è il medesimo del Bilancio di Sostenibilità
GRI 2: Informativa generale 2021	2-4 Revisione delle informazioni	Il presente documento è il primo Bilancio di Sostenibilità di Cherry Bank; pertanto, non sono state revisionate informazioni precedentemente rese
GRI 2: Informativa generale 2021	2-5 Assurance esterna	Sul presente Bilancio di Sostenibilità 2022 non è stata eseguita una revisione esterna
GRI 2: Informativa generale 2021	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	4. <b>Purpose, valori e modello di business</b> 5. <b>Di cosa ci occupiamo</b>
GRI 2: Informativa generale 2021	2-7 Dipendenti	9. 2 <b>Salute, sicurezza e benessere delle risorse</b> 9. 3 <b>Diversità e inclusione</b>
GRI 2: Informativa generale 2021	2-8 Lavoratori non dipendenti	9. 2 <b>Salute, sicurezza e benessere delle risorse</b>
GRI 2: Informativa generale 2021	2-9 Struttura e composizione della governance	6. <b>La nostra governance</b>
GRI 2: Informativa generale 2021	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Le informazioni riguardanti i processi di nomina e selezione del CdA di Cherry Bank sono contenute nello <u>Statuto</u> e nella <u>informativa al pubblico sul Governo Societario</u> , disponibili sul sito web: <a href="https://www.cherrybank.it/wp-content/uploads/2022/02/">https://www.cherrybank.it/wp-content/uploads/2022/02/</a> <a href="https://www.cherrybank.it/wp-content/uploads/2022/07/INFORMATIVA-GOVERNO-SOCIETARIO.pdf">https://www.cherrybank.it/wp-content/uploads/2022/07/INFORMATIVA-GOVERNO-SOCIETARIO.pdf</a>
GRI 2: Informativa generale 2021	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Il Presidente del CdA non ricopre anche un ruolo di dirigente all'interno di Cherry Bank
GRI 2: Informativa generale 2021	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	6. <b>La nostra governance</b>
GRI 2: Informativa generale 2021	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	6. <b>La nostra governance</b>

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Il Bilancio di Sostenibilità 2022 di Cherry Bank è stato rivisto e approvato dal CdA nel mese di aprile 2023
GRI 2: Informativa generale 2021	2-15 Conflitti d'interesse	Il Consiglio di Amministrazione della Banca ha approvato in data 19.12.2022 un aggiornamento del Framework normativo complessivo sui conflitti di interessi, e segnatamente le seguenti policy: Politica per la gestione delle operazioni personali in strumenti finanziari, Politica in materia di prevenzione e gestione dei conflitti di interesse, Politica per la gestione delle operazioni con soggetti collegati e delle obbligazioni degli esponenti aziendali
GRI 2: Informativa generale 2021	2-16 Comunicazione delle criticità	10.1 <b>Business responsabile</b>
GRI 2: Informativa generale 2021	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	È assicurata la compresenza nel CdA di esponenti con profili e sensibilità differenti e, al fine, di assicurare una sempre più diffusa competenza IT, Risk management e organizzazione/HR, la Banca ha già programmato – e in taluni casi già erogato – attività formativa ad hoc
GRI 2: Informativa generale 2021	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	Le norme riguardanti le remunerazioni dei membri del CdA e dei dirigenti di Cherry Bank sono contenute nella Politica di remunerazione e incentivazione per l'anno 2022 a favore dei componenti degli Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, del restante personale e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato, disponibile sul sito web: <a href="https://www.cherrybank.it/wp-content/uploads/2022/05/20220411_Politica-remunerazioni-2022_V1.0_DEF_AA-1.pdf">https://www.cherrybank.it/wp-content/uploads/2022/05/20220411_Politica-remunerazioni-2022_V1.0_DEF_AA-1.pdf</a>
GRI 2: Informativa generale 2021	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	Il rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e il valore mediano delle retribuzioni totali annuali di tutte le risorse è pari a 5,67
GRI 2: Informativa generale 2021	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	<b>Lettera agli stakeholder</b>
GRI 2: Informativa generale 2021	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Non si evidenziano casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti che abbiano comportato l'erogazione di sanzioni monetarie a carico di Cherry Bank
GRI 2: Informativa generale 2021	2-28 Appartenenza ad associazioni	Cherry Bank è associata ad Associazione bancaria italiana (ABI) ed Assiom Forex
GRI 2: Informativa generale 2021	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	<b>8. L'analisi di materialità</b>
GRI 2: Informativa generale 2021	2-30 Contratti collettivi	Tutti le risorse di Cherry Bank sono coperti da contrattazione collettiva nazionale, così come previsto dalla legge
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	<b>8. L'analisi di materialità</b>
GRI 3: Temi materiali 2021	3-2 Elenco di temi materiali	<b>8. L'analisi di materialità</b>
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Tutti i temi materiali, così come descritti nel capitolo 8. Analisi di materialità, sono gestiti in coerenza con le indicazioni di questo standard GRI

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	10.1 <b>Business responsabile</b>
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	10.1 <b>Business responsabile</b>
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	11.3 <b>Impatti ambientali diretti e climate change</b>
GRI 302: Energia 2016	302-3 Intensità energetica	11.3 <b>Impatti ambientali diretti e climate change</b>
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	11.3 <b>Impatti ambientali diretti e climate change</b>
GRI 305: Emissioni 2016	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	11.3 <b>Impatti ambientali diretti e climate change</b>
GRI 305: Emissioni 2016	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	11.3 <b>Impatti ambientali diretti e climate change</b>
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3 Rifiuti prodotti	11.3 <b>Impatti ambientali diretti e climate change</b>
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	9.2 <b>Salute, sicurezza e benessere delle risorse</b>
GRI 401: Occupazione 2016	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	9.2 <b>Salute, sicurezza e benessere delle risorse</b>
GRI 401: Occupazione 2016	401-3 Congedo parentale	9.2 <b>Salute, sicurezza e benessere delle risorse</b>
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	9.2 <b>Salute, sicurezza e benessere delle risorse</b>
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	9.2 <b>Salute, sicurezza e benessere delle risorse</b>
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	403-3 Servizi di medicina del lavoro	9.2 <b>Salute, sicurezza e benessere delle risorse</b>
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	9.2 <b>Salute, sicurezza e benessere delle risorse</b>
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	9.2 <b>Salute, sicurezza e benessere delle risorse</b>

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	9.2 <b>Salute, sicurezza e benessere delle risorse</b>
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	9.2 <b>Salute, sicurezza e benessere delle risorse</b>
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	9.2 <b>Salute, sicurezza e benessere delle risorse</b>
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	403-9 Infortuni sul lavoro	9.2 <b>Salute, sicurezza e benessere delle risorse</b>
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	403-10 Malattie professionali	9.2 <b>Salute, sicurezza e benessere delle risorse</b>
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	9.1 <b>Formazione e valorizzazione delle persone</b>
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	9.1 <b>Formazione e valorizzazione delle persone</b>
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	9.1 <b>Formazione e valorizzazione delle persone</b>
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	6. <b>La nostra governance</b> 9.3 <b>Diversità e inclusione</b>
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	9.3 <b>Diversità e inclusione</b>
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	9.3 <b>Diversità e inclusione</b>
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	417-2 Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	10.5 <b>Semplicità e trasparenza delle informazioni</b>
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	417-3 Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	10.5 <b>Semplicità e trasparenza delle informazioni</b>
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	10.3 <b>Sicurezza informatica e tutela della privacy</b>

