



cherry  
bank

**INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE  
E INCENTIVAZIONE ADOTTATE NELL'ESERCIZIO 2021**

*Consiglio di Amministrazione*

11 Aprile 2022

## SOMMARIO

<b>SOMMARIO</b> .....	<b>1</b>
<b>PREMESSA</b> .....	<b>2</b>
<b>ITER DI PREDISPOSIZIONE</b> .....	<b>2</b>
<b>IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE</b> .....	<b>3</b>
<b>INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI 2021</b> .....	<b>6</b>
Consiglio di Amministrazione .....	6
Amministratore Delegato .....	7
Comitato Controllo Rischi .....	7
Collegio sindacale.....	8
Personale più rilevante.....	8
Altro personale dipendente .....	9
Conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica. ....	10
Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti. ....	10
Modalità di corresponsione della remunerazione variabile .....	11
<b>INFORMATIVA QUANTITATIVA</b> .....	<b>12</b>
Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca.....	12
<b>RELAZIONE DI VERIFICA DELLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE PER L'ESERCIZIO 2021</b> .....	<b>18</b>

## PREMESSA

In ottemperanza alla Circ. 285/2013 37° aggiornamento e agli obblighi statutari, con il presente documento il Consiglio di Amministrazione fornisce all'Assemblea dei Soci la prevista informativa relativa all'esercizio 2021 sull'attuazione della "Politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno 2021 a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, del restante personale e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato" (di seguito anche "Politica di remunerazione" o anche "Policy") di Cherry Bank – già Banco delle Tre Venezie approvate nell'assemblea ordinaria del 30 marzo 2021.

In data 6 ottobre 2021 si è completata l'operazione di fusione per incorporazione di Cherry106 S.p.a. in Banco delle Tre Venezie S.p.A. Tale evento societario, avendo determinato l'unione dei management relativi ai due intermediari nonché la definizione di una nuova composizione della compagine degli organi societari, comporta la necessità di fare un distinguo "pre e post" fusione in materia di identificazione del personale più rilevante. Infatti, fino alla data della fusione il Banco delle Tre Venezie S.p.a. ha potuto operare in continuità formale e sostanziale con le attività di identificazione del personale più rilevante svolte in data 25 febbraio 2021 (descritto nel dettaglio nel paragrafo successivo). Dopo la fusione la Banca, tuttavia, ha optato per non procedere ad un riallineamento immediato del perimetro dei soggetti impattati dal censimento, rinunciando contestualmente a far discendere – per il lasso temporale rimanente tra la fusione ed il 31 dicembre 2021 – ogni ulteriore effetto incentivante connesso alla politica remunerativa approvata dal Cda di BTV in data 25 febbraio 2021 (si veda dettaglio nel paragrafo dedicato).

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

- La governance complessiva e ruoli e responsabilità attribuiti dalla Banca nella definizione della politica;
- Il collegamento tra remunerazione e performance;
- Le principali caratteristiche del sistema di remunerazione (ivi inclusi i criteri utilizzati per la valutazione delle performance, l'aggiustamento per il rischio, il differimento e i criteri di attribuzione della remunerazione variabile);
- Il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione;
- I criteri di valutazione delle performance in base ai quali vengono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione (laddove applicabile);
- I criteri per l'assegnazione della retribuzione variabile e di altre prestazioni non monetarie;
- Le informazioni sulla remunerazione complessiva del Personale più rilevante;
- Le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;
- Il numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2021.

Il documento, presentato dal Consiglio di Amministrazione all'Assemblea, è stato redatto in coerenza con l'impostazione della Politica di remunerazione in vigore per il 2021, ossia in ordine di destinatario delle politiche di remunerazione, premettendo indicazioni sulle modalità tecniche di definizione, comprensive dei criteri adottati.

## ITER DI PREDISPOSIZIONE

La presente relazione è presentata dal Consiglio di Amministrazione della Banca all'Assemblea dei Soci. L'iter di elaborazione ed i criteri seguiti nell'applicazione hanno rispecchiato integralmente quelli citati nella Policy approvata nel marzo 2021. In particolare le funzioni Organizzazione, ICT & HR Finance con il supporto di Compliance e Risk Management hanno collaborato, ciascuno per la propria sfera di competenza, alla declinazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione

2021, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione.

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

REDAZIONE	VALIDAZIONE	APPROVAZIONE	DIVULGAZIONE
Organizzazione, ICT & HR	Consiglio di Amministrazione	Assemblea dei Soci	N/A

L'Internal Audit ha condotto una verifica circa la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2021 alle Politiche approvate dall'Assemblea ed al quadro normativo di riferimento, le cui risultanze sono riepilogate nella Relazione allegata al presente documento.

## IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

In accordo con le previsioni del Regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014, l'allora Banco delle Tre Venezie ha proceduto all'identificazione nel 2021 del personale più rilevante, inteso come il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca, in applicazione dei criteri qualitativi e dei criteri quantitativi di cui agli artt. 3 e 4 del citato Regolamento 604/2014. Si ha presente che il citato Regolamento risulta abrogato dal Regolamento 923/2021 del 25 marzo 2021, tuttavia ai fini della redazione della Politica di Remunerazione 2021 e conseguentemente della presente informativa, rileva il Regolamento 604/2014, allora in vigore.

Personale inquadrato nel 2021 come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri qualitativi di cui all'art. 3 Reg. 604/2014.

Ruolo	Criterio
<b>Presidente del Consiglio di Amministrazione</b>	Art. 3 Criteri qualitativi "1) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione; 2) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica."
<b>Componenti del Consiglio di Amministrazione</b>	Art. 3 Criteri qualitativi "1) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione; 2) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica."
<b>Vice Direttore Generale Vicario</b> Stefano Aldrovandi	Art. 3 Criteri qualitativi 3) appartiene all'alta dirigenza."
<b>Responsabile dell'Ufficio Revisione Interna</b> Simone Mazzonetto	Art. 3 Criteri qualitativi "4) è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno."
<b>Responsabile dell'Ufficio Conformità e Antiriciclaggio</b> Giorgio Bompan	Art. 3 Criteri qualitativi "4) è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi,

	della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno."
<b>Responsabile dell'Ufficio Controllo Rischi</b> Dario Mazzini	Art. 3 Criteri qualitativi "4) è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno."
<b>Responsabile dell'Ufficio Crediti</b> Paolo Cenzi	Art. 3 Criteri qualitativi "6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante." (per «unità operativa/aziendale rilevante» si intende un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente).
<b>Responsabile dell'Ufficio Credito Anomalo</b> Sandro Pignotti	Art. 3 Criteri qualitativi "6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante." (per «unità operativa/aziendale rilevante» si intende un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente).
<b>Responsabile dell'Ufficio Tesoreria e Finanza</b> Alberto Dell'Acqua	Art. 3 Criteri qualitativi "6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante." (per «unità operativa/aziendale rilevante» si intende un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente).
<b>Responsabile dell'Ufficio Amministrazione, Affari Generali e Controllo di Gestione</b> Daniela Targa	Art. 3 Criteri qualitativi "9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica."
<b>Responsabile dell'Ufficio Gestione del Personale.</b> Stefano Aldrovandi (ad interim)	Art. 3 Criteri qualitativi "9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica."
<b>Responsabile dell'Ufficio Organizzazione, Amministrazione Personale e Supporto Rete.</b> Luca Stoppa	Art. 3 Criteri qualitativi "9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica."

Si segnala che, rispetto all'anno precedente, non si era provveduto all'inserimento del Direttore Generale nel personale più rilevante ai sensi dell'art. 3 del citato Regolamento UE, in quanto cessato alla data del 31/12/2020 ed è stato inserito il nominativo del dott. Dario Mazzini, in sostituzione del dott. Paolo Bergamaschi, nel ruolo di Responsabile dell'Ufficio Controllo Rischi.

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

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

Personale inquadrabile come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri quantitativi di cui all'art. 4, punto 1, lettera c) del Regolamento UE 604/2014.

Sulla base dei criteri quantitativi di cui all'art. 4, punto 1, lettera c) del sopra citato Regolamento, la Banca aveva inoltre individuato e nominativamente identificato n° 12 dipendenti ai quali era stata attribuita nell'esercizio finanziario 2020 una remunerazione complessiva pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa di un membro del personale più rilevante identificato ai sensi dell'articolo 3 del Regolamento stesso.

Si segnala che nel corso del 2021 n° 2 dei dipendenti di cui sopra si sono dimessi.

Si segnala, inoltre, che nel corso del 2021 la Banca ha provveduto all'assunzione di ulteriori n° 9 dipendenti ai quali è stata attribuita nell'esercizio finanziario 2021 una remunerazione complessiva pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa di un membro del personale più rilevante identificato ai sensi dell'articolo 3 del Regolamento stesso.

Sulla base dei criteri quantitativi di cui all'art. 4, punto 1, lettera c) del sopra citato Regolamento, la Banca ha quindi individuato e nominativamente identificato al 31/12/2021 complessivamente n° 19 dipendenti ai quali è stata attribuita nell'esercizio finanziario 2021 una remunerazione complessiva pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa di un membro del personale più rilevante identificato ai sensi dell'articolo 3 del Regolamento stesso.

Come specificato in apertura di capitolo, il processo di identificazione del personale più rilevante della Banca non è stato aggiornato a seguito della Fusione per incorporazione di Cherry 106 nel Banco delle Tre Venezie, intervenuta a Ottobre 2021. La Banca ha, infatti, ritenuto di procedere al riallineamento di detto perimetro normativo a far data dal 1° gennaio 2022 al fine di consentire all'intera struttura di raggiungere all'organigramma aziendale un assetto più stabile.

Al momento della redazione del presente documento, le funzioni competenti hanno già proceduto all'aggiornamento del processo di identificazione del personale più rilevante i cui esiti saranno rappresentati all'esito della revisione complessiva della Policy per le remunerazioni 2022. Come si avrà modo di ribadire anche nel proseguo del documento, alcun tipo di remunerazione variabile è stata erogata, a qualsivoglia titolo, al personale della Banca acquisito in concomitanza con l'operazione societaria in precedenza menzionata, per le attività svolte ed i risultati eventualmente conseguiti nel periodo "post fusione".

Parallelamente anche il personale più rilevante del Banco delle Tre Venezie la cui collocazione aziendale dovesse aver subito, in ragione dell'operazione societaria, modifiche tali da aver perso detta qualifica, non è stato oggetto di erogazioni di remunerazione variabile per le attività svolte ed i risultati eventualmente conseguiti nel periodo "post fusione".

## INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI 2021

Il sistema di remunerazione degli Organi aziendali si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata e si fonda sul rispetto della normativa vigente.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con le scelte complessive della Banca, le strategie, gli obiettivi di lungo periodo, l'assetto di governo societario e dei controlli interni e la politica di gestione del rischio.

### Consiglio di Amministrazione

Con riguardo alla determinazione dei **compensi degli Amministratori** della Banca, la policy deliberata dall'Assemblea dei soci per il 2021 prevedeva che la determinazione della misura del compenso da riconoscere, si attenesse ai seguenti criteri:

- importo complessivo esclusivamente in misura fissa annua e non superiore allo 0,075% della somma totale dell'attivo riferito al 31.12 dell'esercizio precedente;
- valutazione dell'impegno, anche temporale, richiesto agli amministratori;
- nessun utilizzo di strumenti finanziari.

La policy deliberata prevedeva, inoltre, che al fine di mantenere sempre costante l'attenzione degli amministratori ad una corretta definizione ed assunzione di livelli di rischio adeguati per la Banca, venisse adottato il seguente correttivo, agganciato all'indicatore CET 1 Ratio, che incorpora una valutazione dei rischi di credito, di mercato ed operativo:

- in caso di "CET 1" inferiore a 11,50 % il compenso complessivo degli amministratori, come sopra proposto, verrà ridotto del 30% e cioè allo 0,0525% della somma totale dell'attivo riferito al 31.12 dell'esercizio precedente.

Agli importi fissi di cui sopra sono da aggiungersi il rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento dell'incarico.

La policy prevedeva, inoltre, la possibilità per il Presidente, di utilizzare un'auto aziendale ad uso promiscuo e la dotazione di un telefono cellulare per esigenze di servizio.

L'Assemblea dei soci del 30.03.2021 ha deliberato compensi annui per il Consiglio di Amministrazione per un totale di Euro 379mila da erogarsi trimestralmente e così ripartiti:

- Euro 100,5 mila al Presidente;
- Euro 44mila al Vice Presidente;
- Euro 33,5mila a ciascuno degli altri 7 Consiglieri.

I compensi complessivi effettivamente erogati fino al rinnovo cariche del 10.11.2021 sono stati pari a Euro 296.988 e il Consiglio era composto di nr. 8 membri. Gli importi di cui sopra sono al netto del rimborso delle spese sostenute dagli amministratori, dei contributi previdenziali e IVA.

Il Presidente non ha richiesto l'utilizzo di auto aziendale ad uso promiscuo e telefono cellulare per esigenze di servizio.

Ai componenti del Comitato Esecutivo, ricostituito con decorrenza 01.07.2020 fino alla cessazione del Consiglio di Amministrazione in carica, e composto da tre consiglieri, è stato corrisposto un compenso di Euro 20.000 ciascuno su base annua, come da delibera dell'Assemblea dei soci del 30.03.2021 ed in linea con le policy aziendali in materia di remunerazioni. Per l'anno 2021, sono stati erogati ai membri del Comitato Esecutivo complessivi Euro 45.000 al netto dei contributi previdenziali e IVA.

A seguito della fusione per incorporazione di Cherry 106 nel Banco delle Tre Venezie, l'Assemblea straordinaria della Banca tenutasi in data 10.11.2021 ha previsto complessivamente per i Consiglieri di Amministrazione un compenso lordo annuo, comprensivo dell'eventuale remunerazione variabile, pari a Euro 1.000.000 (Limite Complessivo). Nel dettaglio ha deliberato:

- un compenso annuo lordo fisso base per ciascun Amministratore pari a Euro 33.500;
- una delega al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389 c.c., per la determinazione di un compenso ulteriore rispetto a quello base a favore degli Amministratori investiti di particolari cariche, quali il Presidente, il Vicepresidente e l'Amministratore Delegato, entro il Limite Complessivo sopra indicato, in conformità allo Statuto, alle politiche interne e agli accordi di fusione intercorsi;
- un compenso variabile per l'Amministratore Delegato in misura massima pari al compenso fisso che gli verrà riconosciuto, da determinarsi dal Consiglio di Amministrazione, in coerenza con lo Statuto, la normativa regolamentare e la Politica di remunerazione ed incentivazione che verrà deliberata ed aggiornata in una prossima Assemblea dei Soci, nonché con gli accordi di fusione intercorsi;
- il riconoscimento di un gettone di presenza per ogni riunione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Controllo Rischi – anche per la partecipazione da remoto – di Euro 300 a riunione per tutti gli esponenti non esecutivi, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio.

Il Consiglio di Amministrazione, come da delega dell'Assemblea dei soci, ha deliberato in data 18.11.2021 i seguenti compensi annui:

- Euro 33.500 per consiglieri non manager;
- Euro 67.000 ulteriore compenso al Presidente;
- Euro 266.500 ulteriore compenso all'Amministratore Delegato;
- Euro 10.500 ulteriore compenso al Vice Presidente.
- Euro 300 per gettone di presenza ai consiglieri non esecutivi.

I compensi complessivi effettivamente erogati dal 10.11.2021 al 31.12.2021 sono stati pari a Euro 83.644 e il Consiglio era composto di nr. 9 membri ma per nr. 3 consiglieri, manager della Banca, non sono stati erogati compensi in quanto considerati già inclusi nella retribuzione.

L'importo complessivo sopra indicato comprende Euro 42.740 erogati all'Amministratore Delegato.

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

### **Amministratore Delegato**

Il Consiglio di Amministrazione ha previsto altresì un compenso variabile per l'Amministratore Delegato al massimo pari al compenso fisso da erogarsi però dal 2022 in conformità alle previsioni statutarie, normative e di policy interna adottande dall'Assemblea, nonché in conformità agli accordi di fusione intercorsi.

### **Comitato Controllo Rischi**

Con riferimento al Comitato Controllo Rischi, nominato con decorrenza 10.11.2021 sino a scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione ovvero fino ad approvazione del bilancio al 31.12.2023, il Consiglio ha deliberato, nella medesima riunione del 18.11.2021, i seguenti compensi:

- Euro 30.000 al Presidente;
- Euro 20.000 ai componenti.

I compensi complessivi erogati dal 10.11.2021 al 31.12.2021 sono stati pari a Euro 12.673 e il Comitato era composto di nr. 3 consiglieri.



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

### Collegio sindacale

Con riferimento alla determinazione dei **compensi dei Sindaci**, in linea con gli articoli 10.4 e 22.2 dello Statuto l'Assemblea dei soci del 19.04.2019 ha deliberato la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale, basata su importi fissi su base annua.

Medesima impostazione è stata adottata sia dall'Assemblea tenutasi in data 30.03.2021, che ha deliberato i compensi per il 2021 e prorogato il vigente Collegio Sindacale, sia da quella tenutasi in data 10.11.2021 che ha rinnovato la composizione dell'Organo.

Entrambe le delibere prevedevano per il 2021 i seguenti importi fissi su base annua:

- Euro 60mila al Presidente;
- Euro 50mila ai Sindaci Effettivi

La delibera assembleare del 10.11.2021 ha previsto, inoltre, il riconoscimento di un gettone di presenza di Euro 300 a riunione.

Agli importi fissi di cui sopra sono da aggiungersi il rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento dell'incarico. In nessun caso i Sindaci, anche se investiti di particolari cariche, sono stati destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili.

Gli importi corrisposti per l'anno 2021 sono stati pari a 205.841 euro, comprensivi di spese, IVA e oneri previdenziali.

### Personale più rilevante

Il trattamento economico riconosciuto al Personale più rilevante è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito. Il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente è prevalentemente basato sulla remunerazione fissa. Come già ampiamente illustrato la Banca ha effettuato l'identificazione del Personale più rilevante, ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sul profilo di rischio della Banca.

La Banca ha definito sistemi e modalità retributive per le diverse categorie di personale.

Con riferimento al **Vice Direttore Generale** la Politica 2021 prevedeva la corresponsione di una quota fissa di remunerazione ed una componente variabile; la retribuzione fissa riconosce l'aspetto professionale in termini di ruolo e competenze, mentre quella variabile riflette i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e l'andamento della situazione patrimoniale e di redditività.

Non sono stata previste forme di compenso basate su strumenti finanziari di qualsiasi tipo.

La componente variabile prevista nel contratto individuale di lavoro è costituita da un MBO, definito nello stesso contratto che prevede l'erogazione di un bonus all'atto del raggiungimento del livello di Return On Risk Adjusted Capital (RORAC) fissato preventivamente all'interno del budget approvato in fase di avvio dell'esercizio di riferimento e riportato ufficialmente nel Risk Profile del documento di ICAAP approvato per l'esercizio di riferimento (fatte salve eventuali successive revisioni dei citati documenti deliberate in corso d'anno).

È stato, inoltre, definito un meccanismo di differimento per cui l'erogazione degli importi di bonus avvenga:

- Per il 60% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di riferimento
- Per il 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo all'esercizio successivo a quello di riferimento
- Per il rimanente 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo al secondo esercizio successivo a quello di riferimento.

In ogni caso, sia il riconoscimento iniziale dei bonus sia le successive erogazioni frazionate sono stati vincolati al raggiungimento degli obiettivi, di anno in anno fissati, di Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) e di Liquidity Coverage Ratio (LCR), così come recepiti nello scenario di Risk Tolerance del documento Risk Appetite Framework (RAF), fatte salve eventuali successive revisioni dei citati documenti deliberate in corso d'anno.

Il sistema di MBO previsto per il Vice Direttore Generale Vicario porta, in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati, alla corresponsione di una retribuzione variabile pari al 13% della retribuzione fissa, ampiamente al di sotto della soglia fissata dalle Disposizioni di Vigilanza, Circ. 285/2013, che prevede un rapporto tra retribuzione variabile e retribuzione fissa pari al massimo a 1:1.

Nel corso del 2021 non sono stati erogati importi a titolo di MBO, è stato, tuttavia, riconosciuto un importo straordinario a titolo di *una tantum* di Euro 40.000. L'erogazione di tale importo è avvenuta in un'unica soluzione in deroga alle previsioni del documento "Politiche di Remunerazione e Incentivazione per l'anno 2021" ed è stata in seguito ratificata dall'Assemblea dei soci azionisti del 10 novembre 2021 della Banca.

### Altro personale dipendente

Con riferimento **all'altro personale dipendente** identificato come personale più rilevante, la politica 2021 prevedeva la corresponsione di una retribuzione articolata in una componente fissa ed in una componente variabile. La retribuzione fissa riconosce lo sviluppo professionale in termini di ruoli e competenze, mentre quella variabile riconosce la performance di periodo (legata sia a quella complessiva dell'azienda, dell'unità organizzativa di appartenenza ed individuale).

Per un dipendente è definito da contratto individuale di lavoro un sistema di MBO che prevede l'erogazione di un bonus primario all'atto del raggiungimento del livello di Return On Risk Adjusted Capital (RORAC) fissato preventivamente all'interno del budget approvato in fase di avvio dell'esercizio di riferimento e riportato ufficialmente nel Risk Profile del documento di ICAAP approvato per l'esercizio di riferimento (fatte salve eventuali successive revisioni dei citati documenti deliberate in corso d'anno) e, in caso di raggiungimento dell'obiettivo primario, il riconoscimento di un ulteriore bonus secondario, al raggiungimento di entrambi gli obiettivi di raccolta diretta da clientela e impieghi lordi verso clientela, fissati preventivamente all'interno del budget approvato in fase di avvio dell'esercizio di riferimento e utilizzato per la determinazione del Risk Profile nei documenti di ICAAP approvato per l'esercizio di riferimento.

È, inoltre, definito un meccanismo di differimento per cui l'erogazione degli importi di bonus avverrà:

- Per il 60% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di riferimento
- Per il 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo all'esercizio successivo a quello di riferimento
- Per il rimanente 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo al secondo esercizio successivo a quello di riferimento.

Con riferimento **alle funzioni aziendali di controllo** si precisa che:

- Il Responsabile Internal Audit, che ricopriva il medesimo ruolo in Cherry 106 ed è stato nominato nel ruolo dal Consiglio di Amministrazione della Banca l'8 ottobre 2021, è stato remunerato nella forma fissa prevista dal suo contratto. Non sono state riconosciute

promozioni, incrementi della componente di retribuzione fissa (*ad personam*) né provvedimenti straordinari a titolo di *una tantum*. Le medesime considerazioni valgono per il precedente responsabile della Funzione di revisione interna, in carica fino al 7 ottobre 2021.

- Il Responsabile Compliance & AML, che ricopriva il medesimo ruolo in Cherry 106 ed è stato nominato nel ruolo dal Consiglio di Amministrazione della Banca l'8 ottobre 2021, nonché il relativo staff, sono stati remunerati nella forma fissa prevista dai loro contratti. Ad un membro dello staff è stato riconosciuto un passaggio di livello all'interno delle categorie delle Aree professionali (intervento ricompreso tra i provvedimenti di cui al paragrafo successivo). Le medesime considerazioni relative alla remunerazione in forma fissa sulla scorta delle previsioni contrattuali valgono anche per il precedente responsabile della Funzione di Conformità ed Antiriciclaggio, in carica fino al 7 ottobre 2021.
- Il Chief Risk Officer, che ricopriva il medesimo ruolo in Cherry 106 ed è stato nominato nel ruolo dal Consiglio di Amministrazione della Banca l'8 ottobre 2021, nonché il relativo staff, sono stati remunerati nella forma fissa prevista dai loro contratti. Non sono state riconosciute promozioni, incrementi della componente di retribuzione fissa (*ad personam*) né erogati provvedimenti straordinari a titolo di *una tantum*. Le medesime considerazioni valgono per il precedente responsabile della Funzione di controllo rischi, in carica fino al 7 ottobre 2021.

Con riferimento all'altro **personale dipendente identificato come personale più rilevante** si segnala che:

- a un dipendente è stato riconosciuto un importo straordinario di Euro 2.500 a titolo di *una tantum*;
- è stato attribuito a un dipendente appartenente al PPR, un importo straordinario a titolo di *una tantum* di Euro 20.000. L'erogazione di tale importo è avvenuta in un'unica soluzione in deroga alle previsioni del documento "Politiche di Remunerazione e Incentivazione per l'anno 2021" ed è stata, in seguito, ratificata dall'Assemblea dei soci azionisti del 10 novembre 2021 della Banca.

Con riferimento **all'altro personale dipendente** non identificato come personale più rilevante, tutto il personale è stato remunerato esclusivamente per la parte fissa prevista dai contratti di lavoro collettivo ed individuale. Tale retribuzione è stata incrementata, nel corso del 2021, a seguito dei seguenti interventi:

- per sedici dipendenti appartenenti alle aree professionali (2<sup>a</sup> Area e 3<sup>a</sup> Area Professionale), sulla base della valutazione della crescita professionale manifestata dagli stessi negli anni precedenti, sia in termini di competenze acquisite che di compiti svolti, si è avuto un passaggio di livello interno alla categoria delle aree professionali;
- a cinque dipendenti è stato riconosciuto un importo straordinario a titolo di *una tantum*. Per un dipendente si è avuto un incremento della componente fissa di *ad personam*.

### Conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica.

Ad un dipendente è stato erogato un compenso aggiuntivo a titolo di incentivo all'esodo corrisposto per la composizione di una controversia potenziale, al fine di evitare l'alea del giudizio. L'importo erogato è al di sotto del limite previsto dalle politiche di remunerazione fissato a due annualità di remunerazione annua fissa totale lorda.

### Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti.

La Banca disponeva, al 31/12/2021, di 7 dipendenti iscritti all'Albo tenuto dall'Organismo Consulenti Finanziari (O.C.F.), cui la banca ha conferito formale mandato all'effettuazione di attività di offerta

fuori sede, che risultano tutti legati alla Banca esclusivamente da rapporto di lavoro dipendente subordinato. Non ci sono altri contratti in essere con Promotori Finanziari.

La Banca attualmente ha stipulato tre convenzioni con altrettante società di mediazione creditizia (intermediari del credito); la remunerazione dell'intermediario del credito prevista nelle convenzioni rispetta quanto indicato nel paragrafo 2-quater. Politiche e prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito, della sezione XI delle c.d. Disposizioni di Trasparenza emanate dalla Banca d'Italia.<sup>1</sup>

### **Modalità di corresponsione della remunerazione variabile**

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, la remunerazione variabile del Personale più rilevante è stata soggetta a meccanismi di differimento che prevedono la corresponsione degli importi titolo di bonus o di erogazioni una tantum per il 60%, il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di riferimento; per il 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo all'esercizio successivo a quello di riferimento; per il rimanente 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo al secondo esercizio successivo a quello di riferimento.

Per il personale più rilevante al quale non sia applicato un sistema di MBO, è previsto che le erogazioni una tantum legate al riconoscimento di "particolari" obiettivi conseguiti accordate per importi annui complessivi inferiori o uguali a 10.000 euro e al 20% della remunerazione fissa potevano avvenire totalmente in forma monetaria e up front senza essere sottoposte a meccanismi di differimento temporale.

Non sono state effettuate erogazioni mediante strumenti finanziari.

Sono, inoltre, stati previsti meccanismi di aggiustamento al rischio (malus e claw-back) per il personale più rilevante e per il restante personale.

---

<sup>1</sup> Provvedimento del 29 luglio 2009 e successive modifiche Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari

## INFORMATIVA QUANTITATIVA

In accordo con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di remunerazione in vigore con riferimento all'esercizio 2021, si riportano le informazioni quantitative riguardanti l'attuazione delle Politiche di remunerazione.

### Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca

#### Art. 450 CRR, primo comma, lettera g)

Remunerazione per aree di attività

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio	
	Fino al 9 novembre 2021	Dopo il 9 novembre 2021
Organi di governo	341.988 €	96.316 €
Vice Direttore Generale	275.000,00 €	
Altro personale più rilevante	1.518.822,36 €	

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

Componenti fisse e variabili della remunerazione riferite all'esercizio

	Organo di Amministrazione - funzione di supervisione strategica al 09/11/2021	Organo di Amministrazione - funzione di supervisione strategica post 09/11/2021	Organo di Amministrazione - funzione di gestione	Altri membri Alta Dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
Numero dei membri del personale più rilevante	8	9		1	20
<b>Remunerazione fissa complessiva</b>	341.988 €	96.316 €		235.000 €	1.496.322 €
<i>di cui in contanti</i>	341.988 €	96.316 €		235.000 €	1.496.322 €
<i>di cui azioni o partecipazioni al capitale</i>					
<i>di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti</i>					
<i>di cui altri strumenti</i>					
<i>di cui altre forme</i>					
<b>Remunerazione variabile complessiva</b>				40.000 €	22.500 €
<i>di cui in contanti</i>				40.000 €	22.500 €
<i>di cui differita</i>					
<i>di cui azioni o partecipazioni al capitale</i>					
<i>di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti</i>					
<i>di cui altri strumenti</i>					
<i>di cui altre forme</i>					
<b>Remunerazione complessiva</b>	341.988 €	96.316 €	- €	275.000 €	1.518.822 €

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

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

	Organo di Amministrazione - funzione di supervisione strategica al 09/11/2021	Organo di Amministrazione - funzione di supervisione strategica post 09/11/2021	Organo di Amministrazione - funzione di gestione	Altri membri Alta Dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
<b>Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita</b>					
Numero dei membri del personale più rilevante				1	20
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Importo complessivo				0	0
<i>di cui versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo del bonus</i>				0	0
<b>TFR riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio</b>					
Numero dei membri del personale più rilevante				1	20
TFR riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - importo complessivo				0	0
<b>TFR riconosciuti nel corso dell'esercizio</b>					
Numero dei membri del personale più rilevante				1	20
TFR riconosciuti nel corso dell'esercizio - importo complessivo				17.698 €	83.270 €
<i>di cui versati nel corso dell'esercizio</i>				17.698 €	83.270 €
<i>di cui differiti</i>					
<i>di cui che non sono presi in considerazione nel limite massimo del bonus</i>				17.698 €	83.270 €
<i>di cui, l'importo più elevato riconosciuto ad una singola persona</i>				17.698 €	5.109 €

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

## Quote di remunerazione differite

	Importo complessivo della remunerazione e differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione e differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione e differita che sarebbe dovuta maturare in esercizi successivi	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite espresse nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione e differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione e differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma che è soggetta a periodi di mantenimento
Organo di Amministrazione - funzione di supervisione strategica al 09/11/2021								
Organo di Amministrazione - funzione di supervisione strategica post 09/11/2021								



Organo di Amministrazione - funzione di gestione								
Altri membri Alta Dirigenza								
Altri membri del personale più rilevante								
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. h), sub v) e vi) - non viene fornita in quanto in banca non sono presenti soggetti che beneficiano/hanno beneficiato di indennità di inizio e fine rapporto.

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

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

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

	Organo di Amministrazione	Aree di business	Altre aree
<b>Numero dei membri del personale più rilevante</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>10</b>
<i>di cui membri dell'Organo di Amministrazione - ante 09.11.2021</i>	8		
<i>di cui membri dell'Organo di Amministrazione - post 09.11.2021</i>	9		
<i>di cui membri dell'alta dirigenza – ante 09.11.2021</i>	1	1	
<i>di cui membri dell'alta dirigenza – post 09.11.2021</i>	-		
<i>di cui altri membri del personale più rilevante – ante 09.11.2021</i>	-	10	10
<i>di cui altri membri del personale più rilevante – post 09.11.2021</i>	-	11	10
<b>Remunerazione complessiva del personale più rilevante</b>		<b>1.100.212 €</b>	<b>691.110 €</b>
<i>di cui variabile</i>		40.000 €	22.500 €
<i>di cui fissa</i>		1.060.212 €	673.610 €

## RELAZIONE DI VERIFICA DELLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE PER L'ESERCIZIO 2021

La Funzione Internal Audit, in ossequio alle previsioni normative di riferimento, ha verificato la rispondenza delle prassi di remunerazione per l'esercizio 2021 alle politiche di remunerazione e incentivazione per adottate dalla Banca a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, del restante personale e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato, nonché al dettato della Circolare 285/2013 della Banca d'Italia ed in particolare al disposto della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2.

Ai fini di una corretta contestualizzazione delle attività svolte, si rammenta che il periodo oggetto di analisi è stato contraddistinto da rilevanti modificazioni societarie riguardanti l'avvenuta fusione tra Cherry 106 e l'allora Banco delle Tre Venezie, autorizzata dalla Banca d'Italia in data 5 agosto 2021, deliberata dalle rispettive Assemblee il 14 settembre 2021 ed avente efficacia a partire dal 6 ottobre 2021, nonché dalle conseguenti significative modifiche alla struttura organizzativa della Banca.

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

- l'adeguatezza e la completezza delle previsioni statutarie in materia politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- l'adeguatezza e l'efficacia delle procedure interne volte a disciplinare l'iter di definizione, attuazione, elaborazione e revisione della politica di remunerazione adottata per l'esercizio 2021;
- la chiarezza e la completezza dell'informativa all'Assemblea relativamente alle "Politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno 2021 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", nonché l'accuratezza della "Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione adottate nell'esercizio 2020";
- la corretta applicazione del processo di autovalutazione per l'identificazione del "personale rilevante" per l'esercizio 2021;
- l'esistenza dei presupposti per l'erogazione e la corretta determinazione della componente variabile erogata nel 2021 per il "personale rilevante" e per il restante personale, anche con riferimento ai meccanismi di differimento temporale e di *malus/ claw back*;
- la corretta determinazione della remunerazione per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per l'esercizio 2021.

Sulla base delle analisi effettuate, si richiama l'attenzione su quanto segue:

- L'Assemblea, in data 10 novembre 2021, ha ratificato l'erogazione *una tantum* a titolo di compenso straordinario a favore di due soggetti appartenenti al "personale rilevante", anche in deroga alla Politica al tempo vigente ed in forza della delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 agosto 2021;
- Con particolare riferimento al processo di individuazione del "personale rilevante", si richiama l'attenzione sul fatto che l'aggiornamento dello stesso non sia stato effettuato in concomitanza con l'operazione societaria in precedenza menzionata, ma sia stato avviato nel mese di gennaio 2022 per ricomprenderne le conclusioni nella Politica per il 2022 da sottoporre per approvazione all'Assemblea dei Soci. Si dà atto tuttavia che non sono stati disposti compensi variabili a qualsivoglia titolo al personale ex Cherry 106 per il periodo intercorrente tra la data di efficacia della fusione ed il 31 dicembre 2021.

Ad esito delle verifiche condotte, tenuto conto di quanto precedentemente richiamato, la Funzione Internal Audit ritiene che **le prassi di remunerazione per l'esercizio 2021** siano state **sostanzialmente allineate alle politiche approvate ed alla normativa di riferimento esterna**.

Marginali e limitati punti di miglioramento sono emersi relativamente alla conformità della Politica in vigore per il 2021 al quadro regolatorio applicabile. Questi, indirizzati e presi in carico dalle competenti unità organizzative della Banca, sono stati superati nel corso della formulazione della Politica per il 2022.

---

La presente Relazione è stata portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di Cherry Bank in data 11 aprile 2022.

*Giacomo Montesel*  
Responsabile Internal Audit  
**Cherry Bank S.p.A.**

[www.cherrybank.it](http://www.cherrybank.it)

