



**INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE
E INCENTIVAZIONE ADOTTATE NELL'ESERCIZIO 2022**

Aprile 2023



Sommario

PREMESSA	3
ITER DI PREDISPOSIZIONE	3
IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	4
INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI 2022	6
PREMESSA METODOLOGICA	7
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	7
AMMINISTRATORE DELEGATO	9
COMITATO CONTROLLO RISCHI E SOSTENIBILITÀ	9
COLLEGIO SINDACALE	10
PERSONALE PIÙ RILEVANTE	10
ALTRO PERSONALE DIPENDENTE.....	13
CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O DELLA CARICA	15
PROMOTORI FINANZIARI, MEDIATORI CREDITIZI E CONSULENTI.	15
MODALITÀ DI CORRESPENSIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE	16
INFORMATIVA QUANTITATIVA	17
INFORMAZIONI AGGREGATE PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DELLA BANCA.....	17
RELAZIONE DI VERIFICA DELLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE PER L'ESERCIZIO 2022.....	23

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 2022 sull'attuazione della "Politiche 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" (di seguito anche "Politica di remunerazione" o anche "Policy") di Cherry Bank – già Banco delle Tre Venezie approvate nell'assemblea ordinaria del 28 aprile 2022.

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 2022.

ITER DI PREDISPOSIZIONE

La presente relazione è presentata dal Consiglio di Amministrazione della Banca all'Assemblea dei Soci. L'iter di elaborazione ed i criteri seguiti nell'applicazione hanno rispecchiato integralmente quelli citati nella Policy approvata nell'aprile del 2022.

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 erogate nel 2022 rispetto 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 della Circolare 285 (cfr. Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Par. 6) e del Regolamento 923/2021 del 25 marzo 2021, Cherry Bank ha proceduto all'identificazione nel 2022 del personale più rilevante, inteso come il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca. Si rammenta che l'esercizio condotto del 2022 è stato il primo a valle dell'articolato percorso di fusione di Cherry 106 nell'allora Banco delle Tre Venezie.

Tale esercizio è stato sottoposto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione di Cherry Bank del 11 aprile 2022.

Personale inquadrato nel 2022 come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri sopra riportati.

RUOLO	CRITERIO
Presidente del Consiglio di Amministrazione – Amministratore Delegato	Art. 6 co. 5 lett. a Circ. 285 Criteri qualitativi <i>I componenti dell'organo con funzioni di supervisione strategica e di gestione</i>
Componenti del Consiglio di Amministrazione	Art. 6 co. 5 lett. a Circ. 285 Criteri qualitativi <i>I componenti dell'organo con funzioni di supervisione strategica e di gestione</i>
Responsabile Internal Audit <i>Giacomo Montesel</i>	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi <i>Membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo</i> Riportando altresì direttamente al CdA, rientrano nell' <i>alta dirigenza</i>
Responsabile Compliance & AML <i>Francesco Silverj</i>	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi <i>Membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo</i> Riportando altresì direttamente al CdA, rientrano nell' <i>alta dirigenza</i>
Responsabile Risk Management <i>Kristian Tomasini</i>	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi <i>Membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo</i> Riportando altresì direttamente al CdA, rientrano nell' <i>alta dirigenza</i>
Responsabile dell'Ufficio Crediti <i>Vittorio Tommasini</i>	art. 5 lett. C ii) del Reg. 923/2021 Criteri qualitativi <i>Membri del personale con responsabilità di voto nell'ambito del Comitato Crediti</i>
Responsabile Finance <i>Raffaella Tessari</i>	Art. 5 co. 1 lett. a. iii Reg. 923/2021 <i>Il membro del personale ha responsabilità manageriali per quanto riguarda: iii) le finanze, compresa la fiscalità ed il budgeting</i>



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

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

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

Al momento della redazione del presente documento, le funzioni competenti hanno già proceduto all'aggiornamento del processo di identificazione del personale più rilevante i cui esiti sono stati rappresentati al Consiglio di Amministrazione di Cherry Bank in data 27 febbraio 2023.

INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI 2022

La politica di remunerazione e incentivazione adottata dalla Banca per il 2022 riguarda i componenti degli Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, il restante personale e i collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato.

Essa rappresenta uno strumento che supporta la Banca nella declinazione degli obiettivi strategici in termini di:

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

La Politica di remunerazione, validata dall'Amministratore Delegato, è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca sentito il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e successivamente dall'Assemblea degli azionisti basandosi su di un documento redatto dall'"Ufficio Organizzazione, ICT e HR", con il particolare supporto della funzione Gestione Risorse Umane e con la collaborazione diretta delle Funzioni di controllo, di supporto e delle Business Unit per le verifiche di rispettiva competenza. Il documento è stato predisposto con il parere della Funzione Compliance e AML.

Le responsabilità degli organi e delle funzioni coinvolte nella definizione delle politiche di remunerazione sono descritte all'interno delle politiche di remunerazione della Banca disponibili sul sito internet istituzionale.

La remunerazione è suddivisa tra la **componente fissa** che riconosce lo sviluppo professionale in termini di ruoli e competenze ed è definita in funzione degli inquadramenti previsti dal C.C.N.L. di categoria, ed una **componente variabile** che rappresenta la componente della remunerazione soggetta a modificazioni in relazione alla performance o ad altri fattori che ne determinano la corresponsione e/o il relativo ammontare. Come da disposizioni statutarie la corresponsione di retribuzione variabile a tutto il personale dipendente di Cherry Bank è limitata ai seguenti rapporti: componente variabile massima del 100% della componente fissa per l'Amministratore Delegato;

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

La Banca, attenta al divario retributivo di genere (Gender Pay Gap), ha condotto alcune analisi per verificare, in funzione di inquadramento, ruolo, unità organizzativa, situazioni che potessero necessitare di interventi correttivi. In tale contesto si è cercato, già negli interventi definiti nel 2022 e riepilogati nelle sezioni seguenti del documento, di operare con l'obiettivo di colmare alcune situazioni di potenziale criticità.

Si segnala che per la predisposizione e attuazione delle politiche di remunerazione relative al 2022 la Banca non si è avvalsa del supporto di consulenti esterni.

Si segnala inoltre che nel corso dell'ultimo anno, successivamente all'approvazione delle Politiche di remunerazione da parte dell'assemblea dell'11 aprile 2022, non sono state apportate modifiche ulteriori al documento stesso e lo stesso non è stato oggetto di riesame da parte del Consiglio di Amministrazione.

Infine, coerentemente alle Disposizioni di Vigilanza (cfr. Circolare 285, Parte prima, titolo IV, capitolo 2, sezione I, par. 7) e all'articolo 94 par. 3 lett. A) della direttiva CRD IV, la Banca non riconosce parte della remunerazione variabile del personale più rilevante in strumenti finanziari.

PREMESSA METODOLOGICA

La presente Relazione, in continuità con l'approccio adottato dalla Banca nei precedenti esercizi, fornisce – coerentemente con le disposizioni di vigilanza in materia – disclosure circa le diverse componenti di remunerazione (fissa o variabile) degli Organi e del Personale più Rilevante di volta in volta individuato. L'impostazione adottata privilegia una rappresentazione “per cassa” delle complessive remunerazioni e, di conseguenza, con esclusivo riferimento alle componenti di remunerazione variabile del Personale più rilevante (peraltro casistica non rilevante per l'anno in oggetto), la relazione fornisce indicazioni circa eventuali retribuzioni variabili derivanti dall'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2021 dell'allora Banco delle Tre Venezie.

A partire dal prossimo esercizio, tuttavia, è intenzione dell'Istituto rivedere tale impostazione adottando un approccio più aderente ad un principio di “competenza” della remunerazione che, in un'ottica complessiva di processo di pianificazione e incentivazione, appare, peraltro, gestionalmente più efficace. Tale cambio di impostazione non avrà alcun impatto sulla disclosure che sarà fornita in totale continuità e trasparenza.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

Il Consiglio di Amministrazione è composto da n. 9 membri secondo quanto di seguito rappresentato:

- Giuseppe Benini (Presidente e membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità)
- Gabriele Piccolo (Vicepresidente)
- Giovanni Bossi (Amministratore Delegato)
- Marina Vienna (Consigliere – Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità)
- Elisa Cavezzali (Consigliere e membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità)
- Bruno Colaco Catarino (Consigliere)
- Emanuele Leoni (Consigliere dipendente)
- Stefano Aldrovandi (Consigliere dipendente)
- Laura Gasparini (Consigliere dipendente)

Il Consiglio di Amministrazione si è riunito n. 23 volte nel corso dell'esercizio 2022, di cui n. 3 per questioni inerenti le politiche di remunerazione ed incentivazione del personale.



Con riguardo alla determinazione dei **compensi degli Amministratori** della Banca, la policy deliberata dall'Assemblea dei soci per il 2022 prevede che la determinazione della misura del compenso da riconoscere, si attenesse ai seguenti criteri:

- compenso lordo annuale massimo previsto complessivamente per i Consiglieri di Amministrazione, comprensivo dell'eventuale remunerazione variabile, pari ad euro 1.000.000.
- riconoscimento di gettoni di presenza per tutti gli esponenti non esecutivi, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio della carica.

Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile aggiuntiva per i consiglieri non esecutivi che, in ossequio alle disposizioni di vigilanza, non sono soggetti a meccanismi di incentivazione.

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

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

I componenti del Consiglio di Amministrazione con deleghe esecutive sono destinatari di una remunerazione variabile, definita in coerenza con le previsioni disciplinate dalle politiche di remunerazione. In particolare, l'Amministratore Delegato è destinatario di un compenso variabile 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 2022.

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

L'Assemblea dei soci del 28.04.2022 ha deliberato compensi annui per il Consiglio di Amministrazione per un totale di Euro 545 mila da erogarsi trimestralmente e così ripartiti:

- Euro 100,5 mila al Presidente;
- Euro 44mila al Vice Presidente;
- Euro 300 mila all'Amministratore Delegato;
- Euro 33,5 mila a ciascuno degli altri 3 Consiglieri non dipendenti.

È inoltre stato deliberato un compenso di Euro 300 per gettone di presenza ai consiglieri non esecutivi e la previsione del rimborso a piè di lista delle spese vive. Gli importi sono da considerare oltre oneri e IVA.

I compensi complessivi effettivamente erogati nell'esercizio 2022 sono stati pari a Euro 668.400 (comprensivi della componente di remunerazione dei membri del CCRS) 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 300.00 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 a valere dall'esecuzione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022 in conformità alle previsioni statutarie, normative e di policy interna adottate dall'Assemblea del 28 aprile 2022.

La retribuzione variabile riflette i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e l'andamento della situazione patrimoniale e di redditività. L'attribuzione della retribuzione variabile è correlata ad un sistema di MBO (Management By Objectives), basato sul conseguimento di obiettivi e comportamenti definiti nella scheda individuale assegnata all'Amministratore Delegato.

L'erogazione della remunerazione variabile corrispondente è subordinata al superamento congiunto dei seguenti Gate (cd. meccanismo di "cannelletto")¹:

La previsione del vincolo del raggiungimento degli obiettivi, di anno in anno fissati, di:

- Utile di esercizio ante imposte > Euro 5 mln;
- Liquidity Coverage Ratio (LCR), Net Stable Funding Ratio (NSFR) e Totale Fondi Propri così come recepiti nello scenario di Risk Capacity del documento di Risk Appetite Framework (RAF) approvato dal Consiglio di Amministrazione per l'anno in cui la valutazione delle performance si riferisce. Il mancato raggiungimento di tali obiettivi comporta anche l'azzeramento e la non corresponsione nell'esercizio considerato delle quote differite di retribuzione variabile di anni precedenti.

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

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

COMITATO CONTROLLO RISCHI E SOSTENIBILITÀ

Con riferimento al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, sino a scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione ovvero fino ad approvazione del bilancio al 31.12.2023, sono previsti i seguenti compensi:

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

¹ Il raggiungimento degli obiettivi di gate è verificato dal Consiglio di Amministrazione con il contributo di Risk Management e Finance



I compensi complessivi erogati nell'esercizio 2022 sono stati pari a Euro 91.300 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 28 aprile 2022 ha deliberato la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale, basata sui seguenti importi fissi su base annua.

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

La medesima delibera assembleare 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 2022 sono stati pari a Euro 199.000, comprensivi di gettoni di presenza e al netto di rimborsi spese, dei contributi previdenziali e IVA.

PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Impostazione

Coerentemente con l'aumentata complessità organizzativa, gli obiettivi di piano strategico e le rilevanti progettualità intraprese, nel corso del 2022, la Banca ha rielaborato le analisi necessarie all'individuazione del personale più rilevante portando il novero dei PPR beneficiari di sistemi di incentivazione formalizzata di breve termine (MBO) a n. 12 soggetti (escluso AD), rispetto ai 2 soggetti dell'allora Banco delle Tre Venezie.

Il trattamento economico riconosciuto al Personale più rilevante è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito. La retribuzione del Personale più rilevante si articola in una componente fissa e in una variabile. La **retribuzione fissa** riconosce lo sviluppo professionale in termini di ruoli e competenze ed è definita in funzione degli inquadramenti previsti dal C.C.N.L. di categoria e di quanto individualmente concordato.

La **retribuzione variabile** riconosce la performance di periodo (legata sia a quella complessiva dell'azienda, dell'unità organizzativa di appartenenza ed individuale). L'attribuzione della retribuzione variabile è correlata ad un sistema di MBO (Management By Objectives), basato sul conseguimento di obiettivi e comportamenti definiti nella scheda individuale assegnata a ciascun dipendente appartenente alla categoria del Personale più Rilevante.

Nell'individuazione degli obiettivi del sistema di MBO sono stati considerati elementi di adeguata ponderazione del rischio e, qualora possibile, riferimenti di medio periodo. Tutto il Personale più Rilevante dipendente individuato nel 2022 è destinatario di una retribuzione variabile ancorata ad un meccanismo di MBO le cui schede obiettivo sono state esaminate ed approvate dal Consiglio di Amministrazione della Banca riunitosi nella seduta del 27/06/2022.

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

CATEGORIE DI PERSONALE PIU RILEVANTE		
BUSINESS UNIT	FUNZIONI DI SUPPORTO	FUNZIONI DI CONTROLLO
<ul style="list-style-type: none"> - Obiettivi aziendali di natura finanziaria (es. Ratio di redditività o gestionali); - Obiettivi di business unit (es. Volume impieghi o Investimenti); - Obiettivi legati all'implementazione di specifici progetti di funzione (anche ESG); - Obiettivi individuali legati alla valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> - Obiettivi aziendali di natura finanziaria (es. Ratio di redditività o gestionali); - Obiettivi legati all'implementazione di specifici progetti di funzione (anche ESG); - Obiettivi individuali legati alla valutazione della coerenza della leadership con i valori. 	<ul style="list-style-type: none"> - Obiettivi legati all'implementazione di specifici progetti di funzione (anche ESG); - Obiettivi individuali legati alla valutazione della coerenza della leadership con i valori.

L'erogazione della remunerazione variabile corrispondente è subordinata al superamento congiunto dei seguenti Gate (cd. meccanismo di "cannelletto"):

- Utile di esercizio ante imposte > Euro 5 mln;
- Liquidity Coverage Ratio (LCR), Net Stable Funding Ratio (NSFR) e Totale Fondi Propri così come recepiti nello scenario di Risk Capacity del documento di Risk Appetite Framework (RAF) approvato dal Consiglio di Amministrazione per l'anno in cui la valutazione delle performance si riferisce.

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

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



Si precisa inoltre che per alcuni destinatari sono stati previsti obiettivi specifici e/o correttivi collegati al ruolo ricoperto, in coerenza con le Disposizioni di trasparenza (responsabile gestione reclami², personale identificato come “soggetto rilevante” ai sensi delle Disposizioni di Trasparenza) ovvero delle disposizioni di vigilanza (ad es. personale coinvolto nella concessione del credito).

Per il **Personale più Rilevante afferente alle funzioni aziendali di controllo, nonché per il Responsabile Organizzazione, ICT e HR**, gli obiettivi sono stati correlati principalmente all'implementazione di specifici progetti di funzione e alla valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali. Eventuali obiettivi quantitativi aziendali di natura finanziaria, diversi da obiettivi di reddito o di volumi, sono assegnati con un peso massimo pari al 10% dell'intero premio.

In ogni caso il rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione per il Personale più Rilevante afferente alle funzioni aziendali di controllo, nonché per il Responsabile Organizzazione, ICT e HR non supera il limite di un terzo.

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

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

Per le componenti di retribuzione variabile oggetto di differimento non sono applicabili interessi attivi.

Applicazione

Nel corso del 2022 la retribuzione fissa di due dipendenti appartenenti al personale più rilevante è stata incrementata a titolo di *ad personam*.

Stante la riorganizzazione societaria di ottobre 2021, non sono stati erogati importi a titolo di MBO al personale più rilevante della Banca.

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

- Il Responsabile Internal Audit è stato remunerato nella forma fissa prevista dal suo contratto. È stato riconosciuto, con decorrenza 01 giugno 2022 un incremento della componente di retribuzione fissa (*ad personam*).
- Il Responsabile Compliance & AML è stato remunerato nella forma fissa prevista dal suo contratto. È stato riconosciuto, con decorrenza 01 giugno 2022 un incremento della componente di retribuzione fissa (*ad personam*).
- Il Chief Risk Officer è stato remunerato nella forma fissa prevista dal suo contratto. Non sono state riconosciute promozioni, incrementi della componente di retribuzione fissa (*ad personam*) né erogati provvedimenti straordinari a titolo di una tantum.

² Per il personale preposto alla trattazione dei reclami gli indicatori che tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.



Con riferimento agli MBO da eventualmente riconoscere al PPR della Banca a valere sugli obiettivi 2022, verificato (subordinatamente all'approvazione assembleare del Bilancio d'Esercizio 2022) il superamento del cancelletto, sono tuttora in corso le analisi circa lo stato di raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi.

ALTRO PERSONALE DIPENDENTE

Impostazione

Al fine di prevedere un modello organizzativo che orienti il contributo delle risorse della Banca in linea con gli obiettivi di piano strategico e le rilevanti progettualità intraprese, nel corso del 2022, sono stati individuati n. 64 risorse non PPR come beneficiari di sistemi di incentivazione formalizzata di breve termine (MBO).

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

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

La **retribuzione variabile** riconosce la performance di periodo e può essere correlata ad un sistema di MBO (Management By Objectives), basato sul conseguimento di obiettivi e comportamenti definiti nella scheda individuale assegnata a ciascun dipendente destinatario di tale sistema. Nel corso del 2022 il personale della Banca diverso dal Personale più Rilevante destinatario di MBO è stato pari a 61 risorse di cui 1 Dirigente, 52 quadri direttivi e 8 risorse appartenenti alle aree professionali.

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

- obiettivi di business unit (es. Volume impieghi o Investimenti);
- obiettivi legati all'implementazione di specifici progetti di funzione;
- obiettivi individuali legati alla valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali.

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

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

L'erogazione della remunerazione variabile corrispondente è subordinata al superamento congiunto dei seguenti Gate (cd. **meccanismo di "cancelletto"**):



- Utile di esercizio ante imposte (vincolo non applicabile per il PPR appartenente alle Funzioni di Controllo) > Euro 5 mln;
- Liquidity Coverage Ratio (LCR), Net Stable Funding Ratio (NSFR) e Totale Fondi Propri così come recepiti nello scenario di Risk Capacity del documento di Risk Appetite Framework (RAF) approvato dal Consiglio di Amministrazione per l'anno in cui la valutazione delle performance si riferisce.

Si precisa inoltre che per alcuni destinatari sono stati previsti obiettivi specifici e/o correttivi collegati al ruolo ricoperto, in coerenza con le Disposizioni di trasparenza (personale preposto alla gestione reclami³, personale identificato come "soggetto rilevante" ai sensi delle Disposizioni di Trasparenza) ovvero delle disposizioni di vigilanza (ad es. personale coinvolto nella concessione del credito).

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

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

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

Per tutto il restante personale dipendente la corresponsione degli importi a titolo di bonus o di erogazioni una tantum di importi annui complessivi fino a 20.000 euro o inferiori al 25% della remunerazione fissa potranno avvenire totalmente in forma monetaria e **up front senza essere sottoposte a meccanismi di differimento temporale**.

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

Applicazione

Con riferimento **all'altro personale dipendente** non identificato come personale più rilevante, tutto il personale è stato remunerato esclusivamente per la parte fissa prevista dai contratti di lavoro collettivo ed individuale al netto di una premialità di complessivi Euro 100.000 erogata a fronte dell'impegno dimostrato nell'ambito delle attività progettuali di integrazione.

A tal senso, infatti, il Consiglio di Amministrazione di Cherry Bank, nella sessione del 11.04.2022, previo parere del Collegio Sindacale e del Comitato Controllo e Rischi, ha ritenuto, alla luce dell'impegno profuso da alcune risorse interne nelle attività di integrazione societaria, di proporre all'Assemblea

³ Per il personale preposto alla trattazione dei reclami gli indicatori che tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.



(del 27 aprile 2022) di deliberare l'erogazione di un premio lordo straordinario **di Euro 100.000** che, ancorché non rientri nelle casistiche previste dalla Politica di remunerazione e incentivazione adottate nell'esercizio 2021, ha voluto riconoscere la straordinarietà dell'operato di alcune risorse che si sono particolarmente distinte.

La premialità in parola, distribuita su 38 risorse, di importo unitario massimo pari a Euro 4.000 è stata liquidata nel mese di Giugno 2022.

La retribuzione fissa dell'organico dipendente della Banca non PPR è stata incrementata, nel corso del 2022, a seguito dei seguenti interventi:

- per quaranta dipendenti appartenenti alle aree professionali (2^a Area e 3^a 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;
- per tre dipendenti è avvenuto il passaggio dalla categoria delle Aree Professionali a quella dei Quadri Direttivi, a seguito di assegnazione di incarichi di coordinamento e di maturata specializzazione tecnica;
- per dieci dipendenti si sono avuti passaggi di livello interni alla categoria dei quadri direttivi per attribuzione di nuovi incarichi o allargamento degli incarichi assegnati;
- per trentotto dipendenti si sono avuti incrementi della componente fissa della retribuzione attraverso una rettifica dell'"ad personam".

Con riferimento agli MBO da eventualmente riconoscere al personale della Banca non PPR a valere sugli obiettivi 2022, verificato (subordinatamente all'approvazione assembleare del Bilancio d'Esercizio 2022) il superamento del cancelletto, sono tuttora in corso le analisi circa lo stato di raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi.

CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O DELLA CARICA

La casistica non si è verificata nell'esercizio 2022.

PROMOTORI FINANZIARI, MEDIATORI CREDITIZI E CONSULENTI.

La Banca disponeva, al 31/12/2022, di 13 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.⁴

⁴ Provvedimento del 29 luglio 2009 e successive modifiche Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari



MODALITÀ DI CORRESPENSIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE

La componente di retribuzione variabile erogata nel 2022, pari ad Euro 100.000 e distribuita su n. 38 risorse appartenenti al personale dipendente non rilevante, è stata liquidata nel mese di giugno 2022.

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. Con riferimento all'esercizio 2022 non si sono ravvisate cause che abbiano comportato l'attivazione di tali meccanismi.



INFORMATIVA QUANTITATIVA

In accordo con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di remunerazione in vigore con riferimento all'esercizio 2022, si riportano le informazioni quantitative riguardanti l'erogazione delle diverse componenti di remunerazione relative all'esercizio 2022.

INFORMAZIONI AGGREGATE PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DELLA BANCA

Art. 450 CRR, primo comma, lettera g)

Remunerazione per aree di attività

AREE DI BUSINESS	RETRIBUZIONE TOTALE LORDA DELL'ESERCIZIO
	ESERCIZIO 2022
Organi di governo (incluso AD)	Euro 668.400
Amministratore Delegato	Euro 300.000
Altro personale più rilevante	Euro 1.694.852


Art. 450 CRR, primo comma, lettera h) – Modello EU REM 1
Componenti fisse e variabili della remunerazione riferite all'esercizio 2022

	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	(DI CUI) ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	ALTRI MEMBRI ALTA DIRIGENZA	ALTRI MEMBRI DEL PERSONALE RILEVANTE ⁵
Numero dei membri del personale più rilevante	9	1	n/a	12
Remunerazione fissa complessiva	Euro 668.400	Euro 300.000		1.694.852 €
<i>di cui in contanti</i>	Euro 668.400	Euro 300.000		1.694.852 €
<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>				
Remunerazione variabile complessiva				
<i>di cui in contanti</i>				
<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>				
Remunerazione complessiva	Euro 668.400	Euro 300.000	-	1.694.852 €

⁵ Si segnala che n.3 membri del personale più rilevante, le cui remunerazioni sono ivi rendicontate, sono membri dell'Organo con Funzione di Supervisione Strategica - per la cui nomina non percepiscono compensi.



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

Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca (personale più rilevante) – esercizio 2022

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



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

Quote di remunerazione differite – esercizio 2022

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. h), sub iii) e iv) - non viene fornita in quanto non sono presenti remunerazioni differite maturate e/o erogate nel corso dell'esercizio di riferimento.



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
Esercizio 2022

	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE	AREE DI BUSINESS	ALTRE AREE
Numero dei membri del personale più rilevante	9	4	8
<i>di cui membri dell'Organo di Amministrazione</i>	6	3	-
<i>di cui membri dell'alta dirigenza</i>	-	-	-
<i>di cui altri membri del personale più rilevante</i>	3 ⁶	1	8
Remunerazione complessiva del personale più rilevante		735.000 €	959.852 €
<i>di cui variabile</i>	-	-	-
<i>di cui fissa</i>	668.400	735.000 €	959.852 €

⁶ Personale dipendente a cui è attribuita la carica di membro dell'Organo con Funzione di Supervisione Strategica. La relativa remunerazione è riconosciuta in qualità di dipendente e rendicontata tra le aree di business.

RELAZIONE DI VERIFICA DELLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE PER L'ESERCIZIO 2022

La Funzione Internal Audit, in ossequio alle previsioni normative di riferimento, ha verificato la rispondenza delle prassi di remunerazione per l'esercizio 2022 alle politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Banca a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, del restante personale e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato, nonché al dettato della Circolare 285/2013 della Banca d'Italia ed in particolare al disposto della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2.

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 di 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 2022;
- la chiarezza e la completezza dell'informativa all'Assemblea nel corso del 2022 relativamente alle "Politiche 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", nonché l'accuratezza della "Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione adottate nell'esercizio 2021";
- la corretta applicazione del processo di autovalutazione per l'identificazione del "personale rilevante" per l'esercizio 2022;
- l'esistenza dei presupposti per l'erogazione e la corretta determinazione della componente variabile erogata nel 2022 per il "personale rilevante" e per il restante personale, anche con riferimento ai meccanismi di differimento temporale e di malus/ claw back;
- la completezza e l'adeguatezza, a livello di impianto e di definizione degli obiettivi, della struttura di incentivazione formalizzata a breve termine adottata nel corso del 2022;
- la corretta determinazione della remunerazione per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per l'esercizio 2022.
- l'accuratezza, in termini di rispondenza alle Politiche applicabili ed alle evidenze contabili e gestionali, delle remunerazioni di esponenti e PPR riportate nella "Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate nell'esercizio 2022" (che è stata visionata in bozza).

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

- in data 28 aprile 2022, in sede assembleare, l'Amministratore Delegato ha fatto presente che il Consiglio di Amministrazione della Banca, nella seduta del 11 aprile 2022, previo parere del Collegio Sindacale e del Comitato Controllo e Rischi, ha ritenuto, alla luce dell'impegno profuso da alcune risorse interne nelle attività di integrazione societaria, di proporre all'Assemblea di deliberare l'erogazione di un premio lordo a titolo di una tantum ad un panel di risorse appartenenti alla categoria del personale professionale e dei quadri direttivi per un importo complessivo di Euro 100.000, da erogarsi nel mese di Giugno 2022, con un massimo pro capite di Euro 5.000. Tale fattispecie si è configurata come una erogazione straordinaria che, ancorché non rientri nelle casistiche previste dalla Politica di



remunerazione e incentivazione adottate nell'esercizio 2021, è rientrata nell'alveo di una policy volta alla determinazione delle premialità derivanti dall'attività ordinaria. L'Assemblea ha favorevolmente deliberato. In sede di verifica è stato quindi ottenuto da HR un prospetto riepilogativo dei beneficiari, dal quale si è constatato sia il rispetto del limite unitario di importo (4.000 euro, contro un massimo deliberato di 5.000) che il rispetto delle qualifiche della platea di beneficiari (38 tra impiegati e quadri, nessun dirigente). Al fine di verificare l'accuratezza di quanto riportato nel riepilogo, è stata ottenuta evidenza delle lettere formali di assegnazione.

- In attuazione della Politica 2022 e coerentemente con l'aumentata complessità organizzativa, gli obiettivi di piano strategico e le rilevanti progettualità intraprese, la Banca ha ritenuto di ampliare il novero dei soggetti beneficiari di sistemi di incentivazione formalizzata di breve termine (MBO) portandolo, rispetto ai 2 soggetti dell'allora Banco delle Tre Venezie, a 73 (PPR inclusi, escluso l'Amministratore Delegato). Al fine quindi di verificare l'impianto di tale modalità di attribuzione della componente variabile della remunerazione, sono stati ottenuti da HR un riepilogo di tutti gli accordi MBO attualmente in essere nonché le relative lettere di accordo sottoposte al personale. Ne è stata quindi verificata la conformità rispetto alla Circolare 285/2013 - Parte Prima - Titolo IV - Capitolo 2 - Sezione III, a livello di impianto (non risulta, alla data di conclusione del presente intervento, terminata la verifica da parte delle unità organizzative competenti del superamento dei cancelletti e la quantificazione degli importi).

Ad esito delle verifiche condotte, la Funzione Internal Audit ritiene che le prassi di remunerazione per l'esercizio 2022 siano state sostanzialmente allineate alle politiche approvate ed alla normativa di riferimento.

Alcune osservazioni sono emerse in relazione:

- alla necessità di apportare alcuni adeguamenti operativi al processo di valutazione del personale e di determinazione della remunerazione variabile con riferimento alle tempistiche (al fine in particolare di completare la valutazione del superamento degli obiettivi quali/quantitativi in tempo utile per confluire nella Relazione illustrativa dell'esercizio di riferimento) ed alla formalizzazione ex ante del bonus pool;
- alla superflua compilazione della tabella EU REM 2 nell'Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate nell'esercizio 2021, dovuta ad un'errata interpretazione dell'informativa richiesta in materia di trattamenti di fine rapporto (tale aspetto è stato sanato nell'Informativa per l'esercizio 2022, visionata in bozza).

Tali osservazioni sono state indirizzate e prese in carico dalle competenti unità organizzative della Banca ed il loro superamento sarà oggetto di monitoraggio da parte della scrivente Funzione.

La presente Relazione è stata portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di Cherry Bank in data 30 marzo 2023.

Funzione Internal Audit
Cherry Bank S.p.A.

www.cherrybank.it

