



cherry
bank

**INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE
E INCENTIVAZIONE ADOTTATE NELL'ESERCIZIO 2023**

Consiglio di Amministrazione

12 Aprile 2024

SOMMARIO

SOMMARIO	1
PREMESSA	2
ITER DI PREDISPOSIZIONE	2
IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	3
INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI 2023	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.....	12
Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti.....	15
Modalità di corresponsione della remunerazione variabile.....	16
INFORMATIVA QUANTITATIVA	17
Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca.....	17

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 2023 sull'attuazione della "Politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno 2023 a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, del restante personale e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato" (di seguito anche "Politica di remunerazione" o anche "Policy") di Cherry Bank.

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

- La governance complessiva e ruoli e responsabilità attribuiti dalla Banca nella definizione della politica;
- Il collegamento tra remunerazione e performance;
- Le principali caratteristiche del sistema di remunerazione (ivi inclusi i criteri utilizzati per la valutazione delle performance, l'aggiustamento per il rischio, il differimento e i criteri di attribuzione della remunerazione variabile);
- Il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione;
- I criteri di valutazione delle performance in base ai quali vengono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione (laddove applicabile);
- I criteri per l'assegnazione della retribuzione variabile e di altre prestazioni non monetarie;
- Le informazioni sulla remunerazione complessiva del Personale più rilevante;
- Le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;
- Il numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2023.

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 2023.

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 2023.

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

REDAZIONE	VALIDAZIONE	APPROVAZIONE	DIVULGAZIONE
Organization, 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 2023 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.

Tale esercizio è stato sottoposto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione di Cherry Bank del 27 febbraio 2023.

Personale inquadrato nel 2023 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>
Responsabile Special Situations <i>Walter Bosco</i>	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi <i>Membri del personale con responsabilità manageriali in unità operative/aziendali rilevanti</i> Riportando altresì direttamente al CdA, rientrano nell'<i>alta dirigenza</i>
Responsabile Marketing e Comunicazione <i>Maddalena Ganz</i>	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi Riportando direttamente al CdA, rientra nell'<i>alta dirigenza</i>
Responsabile Tesoreria e Finanza <i>Alberto Dell'Acqua</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 ALM e Finanza</i>
Responsabile Alternative Investments <i>Andrea Florio</i>	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi Riportando direttamente al CdA, rientra nell'<i>alta dirigenza</i>
Responsabile Green Evolution & Advisory <i>Federico Paronetto</i>	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi <i>Membri del personale con responsabilità manageriali in unità operative/aziendali rilevanti</i> Riportando direttamente al CdA, rientra nell'<i>alta dirigenza</i>
Membro della BU Alternative Investments <i>Filippo Napoletano</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 ALM e Finanza</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 per l'anno 2024 i cui esiti sono stati rappresentati al Consiglio di Amministrazione di Cherry Bank in data 25 marzo 2024.

INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI 2023

La politica di remunerazione e incentivazione adottata dalla Banca per il 2023 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 Organization, ICT & HR", con il particolare supporto della funzione HR Management 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 2023 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 2023 la Banca non si è avvalsa del supporto di consulenti esterni.

Si segnala inoltre che nel corso dell'ultimo anno, successivamente all'approvazione delle Politiche di remunerazione da parte dell'assemblea del 28 aprile 2023, 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, diversamente rispetto all'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.

In tale contesto vengono riportate le retribuzioni complessive, fisse e variabili, che Organi e Personale più rilevante hanno percepito con riferimento all'anno 2023 (principio di competenza) – indipendentemente dalla relativa manifestazione finanziaria.

Dato che la Relazione 2022, invece, privilegiava – come esplicitato nell'allora premessa – un approccio "per cassa", e ai fini di una piena e completa disclosure, si è ritenuto opportuno rappresentare anche in questa Relazione la componente delle retribuzioni variabili di Organi e Personale più rilevante erogate dalla Banca nel corso del 2023 ma riferibili all'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022.

Il bonus pool 2023 determinato dal Consiglio di Amministrazione di Cherry Bank e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023 era stato determinato in un importo complessivo di Euro 1.200.000. A fronte dei positivi risultati raggiunti dalla Banca, il Consiglio di Amministrazione del 12 aprile 2024 ha proposto all'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2024 di aumentare il bonus pool fino a concorrenza di Euro 1.800.000.

Consiglio di Amministrazione

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

Il Consiglio di Amministrazione, alla data attuale, è composto da n. 8 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 indipendente – Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità)
- Elisa Cavezzali (Consigliere indipendente e membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità)
- Stefano Aldrovandi (Consigliere esecutivo)
- Francesca Maderna (Consigliere indipendente)
- Giacomo Bugna (Consigliere indipendente)

Si dà evidenza, tuttavia, che nel corso del 2023 (28 luglio 2023) è cessato per dimissioni il consigliere:

- Bruno Colaco Catarino (Consigliere)

Il 16 gennaio 2024 sono cessati per dimissioni, inoltre i seguenti consiglieri:

- Emanuele Leoni (Consigliere dipendente)
- Laura Gasparini (Consigliere dipendente)

Il Consiglio di Amministrazione si è riunito n. 25 volte nel corso dell'esercizio 2023, 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, l'Assemblea dei soci in data 10 novembre 2021 ha determinato la misura del compenso da riconoscere, secondo i 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.
- Delega al Consiglio di Amministrazione 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 determinato dall'Assemblea (delibera del Consiglio di Amministrazione del 18 novembre 2021).

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 2023.

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

Per effetto delle decisioni sopra riportate sono stati erogati per il Consiglio di Amministrazione per l'anno 2023 un totale di Euro 530.826,92 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 dei 2 Consiglieri non dipendenti in carica per l'intera annualità
- Euro 19.326,92 per il Consigliere non dipendente dimessosi in data 28 luglio 2023

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 maturati nell'esercizio 2023 sono stati pari a Euro 961.426,92 (comprensivi della componente di remunerazione dei membri del CCRS) e il Consiglio era composto di nr. 8 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 300.000 di componente fissa e 300.000 di componente variabile maturati nel 2023 dall'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 2023 in conformità alle previsioni statutarie, normative e di policy interna adottate dall'Assemblea del 21 aprile 2023.

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:

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

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

La Banca, coerentemente con le previsioni relative al differimento della remunerazione variabile, adottando un approccio proporzionale alle dimensioni e complessità dell'Istituto, prevede che l'erogazione della retribuzione variabile, qualora la stessa superi la soglia di Euro 40.000, o un terzo della remunerazione fissa, avvenga con le seguenti tempistiche (cd. meccanismo di "differimento temporale"):

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

Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità

Con 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;

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

- Euro 20.000 ai componenti.

I compensi complessivi erogati nell'esercizio 2023 sono stati pari a Euro 88.600,00 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 10 novembre 2021 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 2023 sono stati pari a Euro 205.000, 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 2023, 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. 18 soggetti (escluso AD), rispetto ai 12 soggetti individuati nel 2022.

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 2023 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 05/06/2023.

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 più 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 "cancellotto"):

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

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

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

Si precisa inoltre che per alcuni destinatari sono stati previsti obiettivi specifici e/o correttivi collegati al ruolo ricoperto, in coerenza con le Disposizioni di trasparenza (responsabile gestione 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 Organization, ICT & HR**, gli obiettivi sono stati correlati principalmente all'implementazione di specifici progetti di funzione, progetti ESG e alla valutazione della coerenza della leadership con i valori

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.

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 Organization, ICT & HR non supera il limite di un terzo.

La Banca, coerentemente con le previsioni relative al differimento della remunerazione variabile, adottando un approccio proporzionale alle dimensioni e complessità dell'Istituto, prevede che l'erogazione della retribuzione variabile, qualora superasse la soglia di Euro 40.000 o un terzo della remunerazione fissa, avvenga con le seguenti tempistiche (cd. **meccanismo di "differimento temporale"**):

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

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

Applicazione

Nel corso del 2023 la retribuzione fissa di 12 dipendenti appartenenti al personale più rilevante è stata incrementata a titolo di *ad personam*.

I compensi variabili (MBO) effettivamente maturati nell'esercizio 2023 sono stati pari a Euro 735.343,37. Nel 2024 saranno erogati 517.723,35 euro relativi alla componente variabile maturata nel 2023 e 84.024,00 euro di componente variabile maturata nel 2022 e differita al 2024.

Per 4 dipendenti appartenenti al personale più rilevante è avvenuto il passaggio dalla categoria Quadri Direttivi a quella dei Dirigenti, a seguito di assegnazione di incarichi di coordinamento e di maturata specializzazione manageriale.

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 e in forma variabile per una componente massima pari al 30% della RALÈ stato riconosciuto, con decorrenza 01 maggio 2023 un incremento della componente di retribuzione fissa (*ad personam*).
- Il Responsabile Compliance & AML è stato remunerato nella forma fissa prevista dal suo contratto e in forma variabile per una componente massima pari al 30% della RALÈ stato riconosciuto, con decorrenza 01 maggio 2023 un incremento della componente di retribuzione fissa (*ad personam*).
- Il Chief Risk Officer è stato remunerato nella forma fissa prevista dal suo contratto e in forma variabile per una componente massima pari al 30% della RAL. È stato riconosciuto, con decorrenza 01 maggio 2023 un incremento della componente di retribuzione fissa (*ad personam*).

Altro personale dipendente

Impostazione

Al fine di prevedere un modello organizzativo che orienti il contributo delle risorse della Banca in linea con gli obiettivi di piano strategico e le rilevanti progettualità intraprese, nel corso del 2023, sono stati individuati n. 85 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 2023 il personale della Banca diverso dal Personale più Rilevante destinatario di MBO è stato pari a 85 risorse di cui 3 Dirigenti, 72 quadri direttivi e 10 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 – componente strategica;
- Obiettivi legati a progettualità ESG;
- obiettivi individuali legati alla valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali.

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

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

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

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

Si precisa inoltre che per alcuni destinatari sono stati previsti obiettivi specifici e/o correttivi collegati al ruolo ricoperto, in coerenza con le Disposizioni di trasparenza (personale preposto alla gestione

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

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

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

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

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

Applicazione

Con riferimento **all'altro personale dipendente** non identificato come personale più rilevante, la erogazione delle componenti variabili maturate nel 2022 e la maturazione delle componenti 2023 che saranno erogate nel 2024 è stata così suddivisa:

MBO

I compensi variabili (MBO) maturati nell'esercizio 2023 a fronte delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2023 sono stati pari a Euro 622.942,83. Non vi sono quote degli stessi oggetto di differimento. L'importo sarà liquidato nel mese di maggio 2024.

Erogazioni Una tantum

Sono stati erogati nel 2023 bonus una tantum per un importo totale pari a 70.500 euro distribuiti su 30 risorse. L'importo unitario è stato massimo pari a 3.000 euro e la premialità in parola sarà liquidata nel mese di maggio 2023

Entry Bonus

Sono stati erogati nel 2023 Entry bonus per un importo totale pari a 55.550 euro distribuito su 9 risorse.

Rimborso patti di stabilità

Sono stati erogati nel 2023 rimborsi patti di stabilità per un importo totale pari a 2.500 euro per una risorsa.

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.

Rimborsi trattamento preavviso precedente datore di lavoro

Sono stati erogati nel 2023 rimborsi per mancato preavviso per un importo totale pari a 41.067,00 euro distribuito su 5 risorse.

Patti di non concorrenza

Al 31/12/2023 erano vigenti patti di non concorrenza stipulati con 5 altri membri dipendenti non appartenenti al personale più rilevante il cui importo viene erogato mensilmente ed è annualmente inferiore alla remunerazione fissa dei dipendenti stessi.

Retention Bonus

Nel corso del 2023 non sono stati stipulati accordi di retention bonus.

La retribuzione fissa dell'organico dipendente della Banca non PPR è stata incrementata, nel corso del 2023, a seguito dei seguenti interventi:

- per 26 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 9 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 13 dipendenti si sono avuti passaggi di livello interni alla categoria dei quadri direttivi per attribuzione di nuovi incarichi o allargamento degli incarichi assegnati;
- per 1 dipendente è avvenuto il passaggio dalla categoria Quadri Direttivi a quella dei Dirigenti, a seguito di assegnazione di incarichi di coordinamento e di maturata specializzazione manageriale;
- per 13 dipendenti si sono avuti incrementi della componente fissa della retribuzione attraverso una rettifica dell'"ad personam".

Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti.

La Banca disponeva, al 31/12/2023, di 24 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 corresponsione della remunerazione variabile

La componente variabile, relativa agli MBO 2023 pari ad euro 622.942,83 sarà liquidata nel mese di maggio 2024 a valle dell'approvazione del Bilancio 2023.

A titolo di completezza informativa si segnala che la componente di retribuzione variabile erogata nel 2023, relativa agli MBO 2022 pari ad Euro 416.438,00 e distribuita su n. 59 risorse appartenenti al personale dipendente non rilevante, è stata liquidata nel mese di maggio 2023.

La componente variabile erogata nel 2023, relativa alle premialità una tantum pari ad Euro 70.500 è stata liquidata nel mese di maggio 2023.

Non sono state effettuate erogazioni mediante strumenti finanziari nel 2023.

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 2023 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 2023, si riportano le informazioni quantitative riguardanti l'erogazione delle diverse componenti di remunerazione relative all'esercizio 2023.

Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca

Art. 450 CRR, primo comma, lettera g)

Remunerazione per aree di attività

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio
	<i>Esercizio 2023</i>
Organi di governo <i>(incluso AD)</i>	Euro 961.426
Amministratore Delegato	Euro 600.000
Altro personale più rilevante	Euro 3.147.615,16

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

Componenti fisse e variabili della remunerazione riferite all'esercizio 2023

	Organo di Amministrazione - funzione di supervisione strategica	(di cui) Organo di Amministrazione - funzione di gestione	Altri membri Alta Dirigenza ⁵	Altri membri del personale più rilevante ⁶
Numero dei membri del personale più rilevante	8 ⁷	1	15	3
Remunerazione fissa complessiva	Euro 661.426,92 ⁸	Euro 300.000	Euro 2.186.484,21	Euro 225.847,58
<i>di cui in contanti</i>	Euro 661.426,92	Euro 300.000	Euro 2.186.484,21	Euro 225.847,58
<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	Euro 300.000,00 ⁷	Euro 300.000,00 ⁹	Euro 678.710,03 ⁸	56.633,33 ¹⁰
<i>di cui in contanti</i>	Euro 300.000,00	Euro 300.000,00	Euro 678.710,03	56.633,33
<i>di cui differita</i>	Euro 180.000,00	Euro 180.000,00	Euro 217.620,01	
<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 961.426,92	Euro 600.000,00	Euro 2.865.134,24	Euro 282.480,91

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

⁶ 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.

⁷ Il numero si riferisce ai consiglieri in carica al 31/12/2023 tenuto in considerazione la dimissione di uno dei consiglieri in corso d'anno

⁸ L'importo è complessivo dell'erogato nel 2023 compreso quanto erogato al consigliere che si è dimesso in corso d'anno

⁹ A titolo di completezza di informativa ed in coerenza con le precedenti Relazioni che privilegiavano una rappresentazione "per cassa" si evidenzia che nel corso del 2023, in coerenza con la Policy di Remunerazione 2022, sono stati erogati all'Amministratore Delegati 120.000,00 Euro di compensi variabili a fronte di MBO maturato nel 2022, e sono stati differiti 180.000,00 Euro di compensi variabili (Euro 90.000,00 differiti al 2024 e Euro 90.000,00 differiti al 2025)

¹⁰ A titolo di completezza di informativa ed in coerenza con le precedenti Relazioni che privilegiavano una rappresentazione "per cassa" si evidenzia che nel corso del 2023, in coerenza con la Policy di Remunerazione 2022, sono stati erogati 340.337,00 Euro di compensi variabili a fronte di MBO maturato nel 2022, e sono stati differiti 168.048,00 Euro di compensi variabili (Euro 84.024,00 differiti al 2024 e Euro 84.024,00 differiti al 2025).

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 2023

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. h), sub iii) e iv)¹¹

	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti ¹²	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 o dovute a correzioni implicite ex-post nel corso dell'esercizio o	Importo complessivo della remunerazione 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	180.000,00	90.000,00	90.000,00				90.000,00	
<i>di cui in contanti</i>	180.000,00	90.000,00	90.000,00				90.000,00	
<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>								
Organo di Amministrazione - funzione di gestione	180.000,00	90.000,00	90.000,00				90.000,00	
<i>di cui in contanti</i>	180.000,00	90.000,00	90.000,00				90.000,00	
<i>di cui azioni o partecipazioni al capitale</i>								
<i>di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti</i>								

¹¹ Si evidenzia che gli importi inseriti in tale tabella di rendicontazione sono riferibili alla remunerazione variabile maturata nel corso del 2022, la cui prima a tranche era stata erogata nel corso del 2023 e non rendicontata nella Relazione 2022 in quanto non ancora determinati alla data di redazione della stessa.

¹² Per le componenti di retribuzione variabile oggetto di differimento saranno riconosciuti interessi attivi calcolati sulla base della media di periodo dei tassi giornalieri euro short-term rate (tasso €STR) pubblicati sul sito della Banca Centrale Europea.

di cui altri strumenti di cui altre forme				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 o dovute a correzioni implicite ex- post nel corso dell'esercizio o	Importo complessivo della remunerazione 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
	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	di cui importi che matureranno negli esercizi successivi					
Altri membri Alta Dirigenza¹³	168.048	84.024,00	84.024,00					
di cui in contanti	168.048	84.024,00	84.024,00					
di cui azioni o partecipazioni al capitale								
di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
di cui altri strumenti								
di cui altre forme								
Altri membri del personale più rilevante								
di cui in contanti								
di cui azioni o partecipazioni al capitale								
di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
di cui altri strumenti								
di cui altre forme								
TOTALE	348.048,00	174.024,00	174.024,00					

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 2023 – (data di riferimento 31.12.23)

	Organo di Amministrazione	Aree di business	Altre aree
Numero dei membri del personale più rilevante	8 ¹⁴	8	10
<i>di cui membri dell'Organo di Amministrazione</i>	5	3	-
<i>di cui membri dell'alta dirigenza</i>	3 ¹⁵	3	9
<i>di cui altri membri del personale più rilevante</i>		2	1
Remunerazione complessiva del personale più rilevante	Euro 961.426,92 ¹⁶	Euro 1.571.670,70	Euro 1.576.004,46
<i>di cui variabile</i>	Euro 300.000,00 ¹⁷	Euro 384.793,35 ¹⁸	Euro 350.550,01 ¹⁹
<i>di cui fissa</i>	Euro 661.426,92	Euro 1.186.877,35 €	Euro 1.225.454,45 €

¹⁴ Il numero si riferisce ai consiglieri in carica al 31/12/2023 tenuto in considerazione la dimissione di uno dei consiglieri in corso d'anno

¹⁵ 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.

¹⁶ L'importo è complessivo dell'erogato nel 2023 compreso quanto erogato al consigliere che si è dimesso in corso d'anno

¹⁷ A titolo di completezza di informativa ed in coerenza con le precedenti Relazioni che privilegiavano una rappresentazione "per cassa" si evidenzia che nel corso del 2023, in coerenza con la Policy di Remunerazione 2022, sono stati erogati all'Amministratore Delegati 120.000,00 Euro di compensi variabili a fronte di MBO maturato nel 2022, e sono stati differiti 180.000,00 Euro di compensi variabili (Euro 90.000,00 differiti al 2024 e Euro 90.000,00 differiti al 2025)

¹⁸ A titolo di completezza di informativa ed in coerenza con le precedenti Relazioni che privilegiavano una rappresentazione "per cassa" si evidenzia che nel corso del 2023, per le Aree di Business in coerenza con la Policy di Remunerazione 2022, sono stati erogati 131.010,00 Euro di compensi variabili a fronte di MBO maturato nel 2022 e sono stati differiti 105.840,00 Euro di compensi variabili.

¹⁹ A titolo di completezza di informativa ed in coerenza con le precedenti Relazioni che privilegiavano una rappresentazione "per cassa" si evidenzia che nel corso del 2023, per le altre Aree in coerenza con la Policy di Remunerazione 2022, sono stati erogati 209.327,00 Euro di compensi variabili a fronte di MBO maturato nel 2022 e sono stati differiti 62.208,00 Euro di compensi variabili.

Relazione di verifica delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per l'esercizio 2023

La Funzione Internal Audit, in ossequio alle previsioni normative di riferimento, ha verificato la rispondenza delle prassi di remunerazione per l'esercizio 2023 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.

Si precisa che il perimetro di verifica qui rendicontato riguarda Cherry Bank pre-fusione, poiché con riferimento all'incorporata Banca Popolare Valconca il Commissariamento aveva nei fatti sospeso la vigenza delle proprie politiche di remunerazione.

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 2023;
- la chiarezza e la completezza dell'informativa all'Assemblea nel corso del 2023 relativamente alle "Politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno 2023 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 2022";
- la corretta applicazione del processo di autovalutazione per l'identificazione del "personale rilevante" per l'esercizio 2023 e per l'esercizio 2024 (propedeutico alla relazione della Politica);
- l'esistenza dei presupposti per l'erogazione e la corretta determinazione della componente variabile erogata nel 2023 per il "personale rilevante" e per il restante personale, anche con riferimento ai meccanismi di differimento temporale e di malus/ claw back;
- la completezza e l'adeguatezza, a livello di impianto e di definizione degli obiettivi, della struttura di incentivazione formalizzata a breve termine adottata nel corso del 2023;
- la corretta determinazione della remunerazione per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per l'esercizio 2023.
- l'accuratezza, in termini di rispondenza alle Politiche applicabili ed alle evidenze contabili e gestionali, delle remunerazioni fisse di esponenti e PPR riportate nella "Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate nell'esercizio 2023" (che è stata visionata nella versione al 5 aprile 2024).

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

- Nella Relazione di verifica redatta dalla scrivente Funzione lo scorso anno, si richiamava la 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. Si è constatato, nel corso delle verifiche di cui si dà conto nella presente Relazione, il superamento di tali aspetti. In particolare si precisa che la "Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate nell'esercizio 2023" (visionata nella versione al 5 aprile 2024), differentemente rispetto

all'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. In tale contesto vengono riportate le retribuzioni complessive, fisse e variabili, che Organi e Personale più rilevante hanno percepito con riferimento all'anno 2023 (principio di competenza) – indipendentemente dalla relativa manifestazione finanziaria. Dato che la “Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate nell'esercizio 2022” adottava un approccio “per cassa” (necessario poiché non era stato possibile determinare con sufficiente preavviso gli importi relativi alla remunerazione variabile), ai fini di una piena e completa disclosure si è ritenuto opportuno rappresentare anche nell'Informativa 2023 la componente delle retribuzioni variabili di Organi e Personale più rilevante erogate dalla Banca nel corso del 2023 ma riferibili all'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022.

- A seguito delle analisi condotte nel 2023 in relazione alla determinazione del personale più rilevante ed in particolare alle categorie dell'alta dirigenza e dell'altro personale più rilevante, è emersa la necessità di meglio esporre i dati delle remunerazioni suddividendoli tra “membri dell'alta dirigenza” e “altri membri del personale più rilevante”. Si è pertanto constatato l'utilizzo di tale più corretta modalità espositiva nella “Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate nell'esercizio 2023” (che è stata visionata nella versione al 5 aprile 2024), mentre tale modalità non era stata adottata nell'Informativa per il 2022.

Ad esito delle verifiche condotte, la Funzione Internal Audit ritiene che le prassi di remunerazione per l'esercizio 2023 siano state sostanzialmente allineate alle politiche approvate ed alla normativa di riferimento.

E' stato sollevato un rilievo relativo alla necessità di includere nelle schede MBO 2024 e come criterio per la determinazione delle erogazioni una tantum la fruizione della formazione obbligatoria prevista. Tale rilievo è stato formalmente indirizzato e preso in carico dalle competenti unità organizzative della Banca ed il suo 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 12 aprile 2024.

Funzione Internal Audit
Cherry Bank S.p.A.

www.cherrybank.it

