



cherry
bank

Politica di remunerazione e incentivazione per l'anno 2024 a favore dei componenti degli Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, del restante personale e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato

SCHEDA ANAGRAFICA DEL DOCUMENTO:

Tipologia Documento:	Politica
Denominazione:	Politica di remunerazione e incentivazione per l'anno 2024 a favore dei componenti degli Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, del restante personale e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato
Funzione responsabile del Documento:	Organization, ICT & HR
Destinatari della normativa:	Tutte le unità organizzative coinvolte
Principali funzioni coinvolte nel processo:	Organization, ICT & HR, in particolare HR Management Funzioni di Controllo di secondo livello
Principale normativa interna correlata:	Tutto il patrimonio normativo della Banca
N° versione e data ultimo aggiornamento:	Versione 2024 – aprile 2024
Rilevanza del documento ai fini D.lgs. 231/2001	Sì
Esame preliminare del documento da parte della funzione Compliance&AML	Sì

SOMMARIO

1	PREMESSA	4
1.1	POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	4
1.2	DESTINATARI DEL DOCUMENTO.....	4
1.3	GESTIONE DEL DOCUMENTO.....	4
1.4	PRINCIPALI MODIFICHE RISPETTO ALLA VERSIONE PRECEDENTE	5
2	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	5
3	DEFINIZIONI	7
4	OBIETTIVI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	9
4.1	NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE.....	9
5	RUOLI E RESPONSABILITÀ DELL'ASSEMBLEA E ORGANI AZIENDALI	11
5.1	ASSEMBLEA DEI SOCI.....	11
5.2	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	11
5.3	COMITATO CONTROLLO, RISCHI E SOSTENIBILITÀ.....	12
5.4	AMMINISTRATORE DELEGATO	12
5.5	COLLEGIO SINDACALE.....	13
5.6	RISK MANAGEMENT.....	13
5.7	COMPLIANCE & AML.....	13
5.8	INTERNAL AUDIT.....	13
5.9	FINANCE.....	14
5.10	ORGANIZATION, ICT & HR.....	14
6	IDENTIFICAZIONE PERSONALE PIU' RILEVANTE	15
6.1	Esito del processo di identificazione del Personale più rilevante della Banca per il 2024.....	16
6.1.1	Principali cambiamenti rispetto al precedente perimetro.....	16
6.1.2	Personale inquadrabile come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri qualitativi di cui al par. 6 della Circolare Banca d'Italia n. 285 (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I) e art. 5 del Reg. 923/2021.	16
6.1.3	Personale inquadrabile come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri quantitativi di cui all'art. 6 co. 1 lett. a) e b) del Regolamento n. 923/2021.....	22
7	CONTENUTI DELLA REMUNERAZIONE	24
7.1	REMUNERAZIONE FISSA.....	24
7.2	REMUNERAZIONE VARIABILE.....	24
7.2.1	Sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine.....	26
7.2.2	Erogazioni di natura discrezionale e non continuativa	26
7.2.3	Severance	28
8	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	31
9	COLLEGIO SINDACALE	31
10	AMMINISTRATORE DELEGATO	31

11	PERSONALE PIU' RILEVANTE.....	33
12	ALTRO PERSONALE DIPENDENTE.....	35
13	MALUS E CLAW-BACK.....	37
14	DIVIETO STRATEGIE DI HEDGING.....	38
15	COLLABORAZIONI ED INCARICHI PROFESSIONALI.....	38
16	AGENTI IN ATTIVITA' FINANZIARIA, AGENTI DI ASSICURAZIONE E CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE.....	39
17	SOGGETTI RILEVANTI ED INTERMEDIARI DEL CREDITO.....	39

1 PREMESSA

1.1 POLITICA DI REMUNERAZIONE

La policy che il Consiglio di Amministrazione di Cherry Bank propone per l'esercizio 2024 all'Assemblea, come previsto dallo Statuto sociale all'articolo 10 comma 6, si incardina in un processo di continua evoluzione delle prassi che la Banca adotta in materia di remunerazione e incentivazione dei propri organi e dipendenti, in coerenza con la normativa di riferimento e best practices di sistema. In questa sede si ripropone integralmente la policy per informare in modo trasparente e costante i soci e quindi consentire loro di deliberare in modo consapevole. La Politica ha durata annuale.

Il presente documento sintetizza i criteri cui Cherry Bank deve attenersi nel proporre, deliberare ed erogare i livelli di remunerazione interni tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta.

1.2 DESTINATARI DEL DOCUMENTO

Il documento resta organizzato come gli altri anni per destinatario delle politiche remunerative; i primi capitoli vengono dedicati agli esponenti aziendali, comprendendo anche il collegio sindacale; si prosegue con i dipendenti focalizzando l'attenzione su responsabili e addetti alle funzioni di controllo, per concludersi con la parte dedicata a coloro che operano esternamente alla banca (es. mediatori creditizi, professionisti consulenti).

Di seguito le figure trattate:

- Gli Amministratori;
- I Sindaci;
- Le Funzioni di controllo;
- Il Personale dipendente;
- Le professionalità esterne.

Le modalità con le quali è stata applicata per l'anno 2023 la policy, fornendo quindi l'informativa richiesta dalle norme di vigilanza mutuate anche dallo statuto sociale, sono presentate separatamente con uno specifico documento di "Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate nell'esercizio 2023".

1.3 GESTIONE DEL DOCUMENTO

La policy, 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.

Il sistema premiante aziendale risulta coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e di eventuali codici etici o di altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

REDAZIONE	VALIDAZIONE	APPROVAZIONE	DIVULGAZIONE
Organization, ICT & HR	Amministratore Delegato	Consiglio di Amministrazione Assemblea degli azionisti	Organization

1.4 PRINCIPALI MODIFICHE RISPETTO ALLA VERSIONE PRECEDENTE

La Politica di remunerazione e incentivazione 2024 è declinata in coerenza con l'impostazione adottata per l'esercizio 2023, mantenendo e garantendo una chiara e completa informativa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione adottate dalla Banca, accrescendo il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

Con riferimento all'esercizio 2024 si è proceduto a rafforzare e meglio precisare la disciplina in materia di severance e patti di non concorrenza, fattispecie che, data l'evoluzione in corso da parte dell'Istituto, possono trovare applicazione.

Inoltre, in coerenza con le previsioni del 37° aggiornamento della Circolare 285, sono stati meglio precisati i principi e le misure che la banca adotta per assicurare la neutralità delle politiche di remunerazione.

2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La normativa di riferimento per la predisposizione del documento è costituita essenzialmente dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 novembre 2013 "Disposizioni di Vigilanza per le banche", nella sua veste derivante dal 37° aggiornamento che ha recepito, le novità introdotte dalla CRD V (direttiva 2019/878/UE) su questa materia e gli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea di attuazione della direttiva (EBA/GL/2021/04)¹.

Vengono inoltre in rilievo, per quanto riguarda l'identificazione del "personale più rilevante" le previsioni del Regolamento Delegato (Ue) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021 che integra la direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente

¹ Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE.

comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva.

Rileva, inoltre, il Regolamento relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (c.d. CRR – Regolamento 2013/575 UE e successive modifiche), che all'articolo 450 presenta disposizioni riguardanti gli obblighi di informativa in materia di politiche di remunerazione e le relative norme tecniche di attuazione pubblicate dall'EBA il 24 giugno 2020 parimenti al Regolamento UE 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.

In relazione alle remunerazioni di particolari categorie di soggetti sono state altresì tenute in considerazione i seguenti provvedimenti:

- Provvedimento Banca d'Italia in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari" del 29 luglio 2009 e successive modifiche, che nella Sezione XI, articolo 2-quater disciplina le politiche e le prassi che gli intermediari adottano per la remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita;
- Regolamento Delegato UE 2017/565 della Commissione del 25 aprile 2016 che integra la direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i requisiti organizzativi e le condizioni di esercizio dell'attività delle imprese di investimento e le definizioni di taluni termini ai fini di detta direttiva;
- Regolamento Intermediari adottato con Delibera Consob n. 20307 del 15 febbraio 2018 e successive modifiche ed integrazioni;
- Orientamenti dell'ESMA del 03/04/2023 relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II, recepiti dalla Consob come da avviso del 05/06/2023.

Il principio base su cui si fonda la normativa in questione è che, qualora si intendesse incentivare la performance aziendale, occorre tenere conto dei rischi assunti, del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese; inoltre, l'incentivazione non deve produrre comportamenti che possano essere in conflitto con l'interesse della banca nell'ottica di lungo periodo.

La presente policy ha quindi tenuto conto dell'insieme delle norme emanate e sopra richiamate nonché dell'esperienza maturata negli esercizi precedenti, nel rispetto rigoroso delle disposizioni di legge, statutarie e regolamentari, nonché del Codice Etico aziendale.

Il 37° aggiornamento alla Circolare 285/2013 (così come in precedenza avvenuto con il 25° aggiornamento) ha conservato la previsione anche per le cosiddette "Banche di dimensioni minori", relativa all'applicazione dell'obbligo per il "personale più rilevante" di differimento di parte della retribuzione variabile seppur con percentuali e tempistiche inferiori a quelle previste per le banche di dimensioni grandi e intermedie. Tale obbligo è pertanto recepito all'interno della presente policy in applicazione del principio di proporzionalità.

3 DEFINIZIONI

Nel proseguo del documento si considerino:

Personale: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della banca.

Periodo di riferimento: l'esercizio di applicazione della Politica, l'anno solare dal 01.01 al 31.12.

Piano strategico o Piano: il Piano Strategico di Cherry Bank.

Risk Appetite Framework: Il quadro di riferimento che definisce - in coerenza con il massimo rischio assumibile, il business model e il piano strategico - la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli.

Personale più Rilevante: La categoria di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca secondo i criteri e le modalità previste nella Circolare 285/2013, nella CRD V e nel Regolamento Delegato (UE) 2021/923.

Remunerazione: ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

Remunerazione fissa: la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca.

Remunerazione variabile:

- la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- i carried interest, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD);
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Severance

Rientrano in tale nozione:

- Emolumenti in vista della cessazione del rapporto di lavoro: Rientrano in tale categoria gli importi riconosciuti in vista della conclusione anticipata del rapporto di lavoro che ciascuna Società può riconoscere al personale anche sotto forma di patti di prolungamento del preavviso di durata indeterminata nonché sotto forma di indennità di mancato preavviso per l'ammontare che eccede gli importi corrispondenti all'indennità di preavviso secondo quanto stabilito dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- Emolumenti in occasione della cessazione del rapporto di lavoro: Rientrano in tale categoria gli importi riconosciuti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro che la Società può riconoscere al personale nell'ambito di un accordo individuale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (incentivo all'esodo) nonché, nel caso di recesso unilaterale della società, attraverso specifici accordi individuali che prevedano indennità di mancato preavviso per un ammontare eccedente rispetto a quanto stabilito dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- Accordi Transattivi: Rientrano in tale categoria gli accordi stipulati in qualunque sede raggiunti, per la composizione di una controversia attuale o potenziale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

Più nello specifico si considerano inclusi in tale definizione:

- gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza,
- gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- l'indennità di mancato preavviso, per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge.

Non rientrano, invece, tra i compensi aggiuntivi e quindi non sono assoggettati alle previsioni delle presenti Politiche:

- il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro;
- l'indennità di mancato preavviso quando l'ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- gli importi determinati, al di fuori di una pattuizione negoziale, da un terzo indipendente (giudice o arbitro);
- gli elementi accessori di limitato valore materiale.

4 OBIETTIVI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di remunerazione ed incentivazione di Cherry Bank 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 *cheries* 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.

In tale contesto la Politica assume rilevanza anche in funzione della volontà dell'intermediario di attrarre e mantenere in azienda i talenti che possano costituire l'architrave di competenze e managerialità su cui poggiare la crescita sostenibile della Banca. Appare opportuno rappresentare che Cherry Bank e le politiche da essa definite mirano a garantire a tutti i dipendenti le stesse opportunità senza discriminazione nelle attività di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione attraverso la valorizzazione della diversità e dell'inclusione in linea con le prescrizioni di legge, dello Statuto dei Lavoratori e del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

La Banca si è dotata di un sistema retributivo volto ad attrarre, motivare e valorizzare le persone secondo principi di equità, trasparenza e correttezza. Nello specifico, lo stesso si impegna a garantire, a parità di attività svolta, parità di trattamento in termini di remunerazione e benefit (anche per quanto riguarda le condizioni per il suo riconoscimento e per la sua erogazione effettiva), a prescindere da età, razza, cultura, genere, disabilità, orientamento sessuale, religione, affiliazione politica e stato civile.

4.1 NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE

Cherry Bank fa della parità di genere un prerequisito su cui impostare e modellare i processi aziendali. In tale contesto l'evoluzione che la normativa esterna sta vivendo con l'obiettivo di garantire pari opportunità e equità di trattamento (anche retributivo), viene attentamente e costantemente monitorata, interpretata e applicata. L'attenzione normativa dell'ultimo periodo si è concentrata su due aspetti in particolare:

- neutralità di genere delle politiche di remunerazione – in quest'ambito il cardine regolamentare è rappresentato dalla Direttiva CRD V, che ha trovato sviluppo nelle linee guida EBA e nel 37° aggiornamento della Circolare n. 285 in materia di Politiche di Remunerazione;
- rappresentatività di genere negli organi di amministrazione e controllo – in quest'ambito assume particolare rilevanza il 35° aggiornamento della Circolare n. 285 in materia di Governo Societario.

Cherry Bank si è dotata di una specifica Politica di Diversity & Inclusion che, tra l'altro, garantisce a tutti i dipendenti le stesse opportunità senza discriminazione nelle attività di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione attraverso la valorizzazione della diversità e dell'inclusione in linea con le prescrizioni di legge, dello Statuto dei Lavoratori, del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e della normativa interna.

La Banca persegue la realizzazione di alcuni principi che ritiene cardine: la crescita e lo sviluppo del personale, nel pieno rispetto del principio delle pari opportunità; il riconoscimento e la valorizzazione

delle competenze dei propri dipendenti; la tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e il rispetto della loro personalità morale; la dignità di ciascuna persona e la prevenzione contro ogni forma di discriminazione.

Cherry Bank riconosce che il sistema retributivo è determinato in base al ruolo ricoperto, agli ambiti di responsabilità, al merito e ai risultati e alla qualità complessiva del contributo apportato alla performance aziendale, pertanto:

- assicura la neutralità dei trattamenti retributivi (in misura fissa e variabile) rispetto a elementi di diversità;
- garantisce a ogni dipendente equità e pari opportunità in termini di avanzamenti di carriera e aumenti retributivi.

Con cadenza semestrale, l'Ufficio HR Management della Banca monitora il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato, distinguendo tra personale più rilevante e restante personale ed escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente dai precedenti.

Ove emergano differenze rilevanti, sono verificati i motivi del divario retributivo di genere e pianificate le eventuali azioni correttive, salvo che si possa dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

5 RUOLI E RESPONSABILITÀ DELL'ASSEMBLEA E ORGANI AZIENDALI

Il ciclo annuale di revisione della Politica di remunerazione coinvolge gli organi e le funzioni aziendali, coerentemente con le disposizioni regolamentari, le previsioni statutarie, la struttura organizzativa e le responsabilità assegnate alle diverse funzioni, assicurando che ciascuna decisione sia adottata dagli organi e dalle funzioni a ciò deputate.

Di seguito si riporta l'articolazione dei compiti e delle responsabilità attribuite agli Organi della Banca e alle funzioni aziendali, comprese quelle di controllo, con riferimento specifico al processo in esame coerentemente alle previsioni della Circolare 285, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II.

5.1 ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea ordinaria, secondo quanto stabilito dallo Statuto, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva sulla base della proposta del Consiglio di Amministrazione:

- le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. stock option);
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto delle regole specifiche dettate per il Personale Più Rilevante.

Solo se previsto dallo statuto, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, l'assemblea delibera sull'eventuale proposta di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1.

5.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione rappresenta l'Organo Aziendale con Funzione di Supervisione Strategica. Con riferimento alle politiche di remunerazione e incentivazione è responsabile di:

- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
- predisporre e sottoporre all'Assemblea dei soci, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione del Personale, assicurando che la stessa sia chiara, completa e sia volta a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore;
- recepire le politiche approvate dall'Assemblea dei Soci e assicurarne la corretta attuazione;
- sulla base dell'apposita informativa fornita dall'Amministratore Delegato, predisporre ed approvare l'informativa per l'Assemblea dei soci relativa alle modalità con cui sono state attuate nell'esercizio precedente le politiche di remunerazione ed incentivazione (cd. informativa ex post); a tal fine, assicura che all'Assemblea siano fornite almeno annualmente

- le stesse informazioni fornite al pubblico ai sensi della Circolare n. 285/2013 (Titolo IV, capitolo 2, sezione VI);
- fornire annualmente adeguato riscontro all'Assemblea dei soci sulle verifiche condotte da parte della Funzione di Revisione Interna sulle politiche di remunerazione e incentivazione attuate nell'esercizio precedente;
 - accertare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità;
 - analizzare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottoporre a verifica l'eventuale divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo adottando le opportune azioni correttive, salvo che il divario non sia dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere;
 - avvalendosi dell'apposita informativa fornita dall'Area Organization, ICT & HR con il supporto del Risk Management e di Finance, verificare il superamento del meccanismo di "cancellotto" e valuta il raggiungimento degli obiettivi di performance per i soggetti di cui ha definito i piani di incentivazione e;
 - definire i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: l'Amministratore Delegato, i Consiglieri Esecutivi; i Responsabili delle principali linee di business o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli Organi con Funzione di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo; in particolare, assicurare che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
 - assicurare che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
 - vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili (e addetti di inquadramento più elevato) delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
 - assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
 - esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi compresa l'approvazione delle eventuali esclusioni, rivedendo periodicamente i criteri di svolgimento del citato processo.

5.3 COMITATO CONTROLLO, RISCHI E SOSTENIBILITÀ

Fornisce supporto consultivo al Consiglio di Amministrazione negli aspetti connessi all'identificazione del personale più rilevante e nell'esame degli incentivi forniti dal sistema di remunerazione, con particolare riguardo all'inclusione di meccanismi che tengano conto dei rischi, del capitale, della liquidità.

5.4 AMMINISTRATORE DELEGATO

L'Amministratore Delegato è responsabile dell'attuazione delle delibere degli organi sociali e predisporre le misure necessarie ad assicurare il corretto funzionamento delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate.

Nell'ambito della predisposizione del progetto di Bilancio, assicura, con il supporto delle unità organizzative competenti, adeguati flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione in merito alle politiche di remunerazione e incentivazione attuate nell'esercizio precedente (Informativa ex post), nonché le eventuali proposte di modifica delle stesse.

Assicura altresì con il supporto delle unità organizzative competenti adeguati flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione sul raggiungimento delle condizioni poste per il riconoscimento della componente variabile della retribuzione.

5.5 COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389 comma 3, c.c., esprime il proprio parere non vincolante in merito alla coerenza della remunerazione variabile di breve e lungo termine dell'Amministratore Delegato con la presente Policy.

5.6 RISK MANAGEMENT

Con riferimento al processo in esame, la Funzione di Risk Management collabora al processo di definizione delle politiche di remunerazione ed incentivazione aziendali. In tale ambito, supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità della Banca, anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

In particolare, in riferimento alla definizione di sistemi di remunerazione e incentivazione, la Funzione di Risk Management:

- verifica, prima della relativa approvazione, la coerenza degli indicatori di performance proposti e delle relative soglie per il riconoscimento e la quantificazione della componente variabile della remunerazione con gli indicatori e le soglie adottate in sede di definizione della propensione al rischio (cfr. Regolamento del Risk Appetite Framework);
- assicura che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla Banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la Banca adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni.
- riferisce agli Organi competenti eventuali aree di miglioramento, suggerendo l'adozione di misure correttive.

5.7 COMPLIANCE & AML

In fase di elaborazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione, la Funzione Compliance verifica ex-ante, formulando un parere di conformità, che le politiche di remunerazione adottate dalla Banca siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

Riferisce agli Organi competenti eventuali aree di miglioramento, suggerendo l'adozione di misure correttive.

5.8 INTERNAL AUDIT

Nell'ambito del processo in esame, la Funzione Internal Audit verifica, con cadenza almeno annuale,

la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate dalla Banca alle politiche approvate e al quadro normativo di riferimento.

In ottemperanza agli obblighi di informativa da rendere all'Assemblea, predispone e trasmette annualmente - prima dell'approvazione delle politiche e prassi di remunerazione - al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e, per conoscenza, alle altre Funzioni Aziendali di Controllo la relazione sull'esito della verifica svolta; trasmette altresì le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie alle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

5.9 FINANCE

La funzione Finance fornisce i dati e le informazioni economico-finanziarie e patrimoniali per poter valutare, tra l'altro, le condizioni di attivazione per il riconoscimento delle remunerazioni e degli incentivi del Personale. Con specifico riferimento al meccanismo di bonus-pool, supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione del livello di premialità complessivo coerente con la pianificazione pluriennale e nell'individuazione degli opportuni meccanismi di rettifica dello stesso.

5.10 ORGANIZATION, ICT & HR

La funzione HR predispone la documentazione necessaria per fornire agli organi aziendali preposti le informazioni inerenti all'assunzione, allo svolgimento o alla risoluzione del rapporto di lavoro del personale con la Società e le informazioni relative: (i) al raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione per il riconoscimento della remunerazione variabile e (ii) sull'accertamento di altre condizioni eventualmente poste per l'erogazione dei compensi.

Fornisce inoltre il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca.

6 IDENTIFICAZIONE PERSONALE PIU' RILEVANTE

La Banca, coerentemente con quanto disciplinato dalle disposizioni della Banca d'Italia effettua almeno annualmente un'autovalutazione finalizzata ad identificare la categoria del cd. "personale più rilevante" (ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio aziendale), in conformità ai criteri qualitativi e quantitativi stabiliti dalla Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 e dal Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021 n. 923, che ha sostituito il precedente Regolamento n. 604 del 4 marzo 2014.

Tale analisi tiene conto dei peculiari profili dimensionali e organizzativi aziendali, nonché delle mansioni attribuite, delle deleghe operative, dell'inerenza delle attività svolte nell'effettiva assunzione di rischio aziendale.

La politica sul processo di identificazione del personale più rilevante (riportata in Allegato n.1) adottata dalla Banca definisce i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, ivi compresi quelli per l'eventuale esclusione, le modalità di valutazione del personale, il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, inteso come il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca, in applicazione dei criteri di cui al citato Regolamento 923/2021 e della Direttiva CRD IV (come modificata dalla Direttiva CRD V), recepita dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 novembre 2013 "Disposizioni di Vigilanza per le banche", con il suo 37° aggiornamento, sono stati rappresentati al Consiglio di Amministrazione della Banca tenutosi in data 25 marzo 2024.

Si rende noto che non sono stati identificati criteri aggiuntivi, rispetto a quelli presenti nel Regolamento Delegato e nella Circolare 285, ai fini dell'identificazione del personale che assume o può assumere rischi significativi per la Banca.

Inoltre, si segnala che non sono state richieste esclusioni ai sensi dell'articolo 6 del Regolamento 923/2021.

L'aggiornamento del processo di identificazione del PPR, come di seguito rappresentato, ha portato all'identificazione di 27 soggetti, rispetto ai 24 identificati nel 2023. Tale variazione è legata alle evoluzioni organizzative e del personale della Banca che sono intervenute nell'ultimo esercizio.

Si evidenzia che sono 5 i soggetti identificati per la prima volta².

Le risorse individuate rappresentano circa il 4% del totale dei dipendenti della Banca al 25 marzo 2024.

² Responsabile Area Lending, Responsabile Workout & Recovery, Responsabile Special Projects, 2 Consiglieri indipendenti

6.1 Esito del processo di identificazione del Personale più rilevante della Banca per il 2024

6.1.1 Principali cambiamenti rispetto al precedente perimetro

Ruolo usciti dal Perimetro	Ruoli entrati nel perimetro
- Responsabile Green Evolution Advisory	- Responsabile Workout & Recovery - Responsabile Special Projects - Responsabile UO Presidio Creditizio e Gestione Proattiva - Responsabile Retail Banking

6.1.2 Personale inquadrabile come “personale più rilevante” in applicazione dei criteri qualitativi di cui al par. 6 della Circolare Banca d'Italia n. 285 (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I) e art. 5 del Reg. 923/2021.

Art. 92 paragrafo 3, lettere a), b) e c) – Direttiva (UE) 2013/36			Esito
Circolare 285			
a)	Organo con funzione di supervisione strategica	Componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica	- Amministratore Delegato - Componenti del Consiglio di Amministrazione
a)	Organo con funzione di gestione	Componenti dell'organo con funzione di gestione	- Amministratore Delegato
a)	Alta dirigenza ³	Componenti dell'alta dirigenza	- Responsabile Wealth Management - Responsabile Alternative Investments - Responsabile Marketing & Comunicazione - Responsabile Market & investments - Responsabile NPL Management - Responsabile Legal & Corporate Affairs - Responsabile Internal Audit - Responsabile Organization, ICT, HR - Responsabile Compliance & AML - Responsabile Finance - Responsabile Risk Management - Responsabile Lending - Responsabile Special Projects - Responsabile Workout & Recovery - Responsabile Corporate Banking - Responsabile Retail Banking
b)	Funzioni di controllo	Membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo	- Responsabile Internal Audit - Responsabile Compliance & AML - Responsabile Risk Management
b)			

³ Per “Alta Dirigenza” si intendono tutti i primi riporti dell'Amministratore Delegato e del Consiglio di Amministrazione

Art. 92 paragrafo 3, lettere a), b) e c) – Direttiva (UE) 2013/36		Esito	
Circolare 285			
	Unità operative rilevanti	Membri del personale con responsabilità manageriali su unità operative rilevanti	<p>Considerato la definizione di «unità operativa/aziendale rilevante», intesa come unità operativa quale definita all'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 che soddisfa uno dei seguenti criteri:</p> <p>a) le è stato assegnato un capitale interno pari ad almeno il 2% del capitale interno dell'ente di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE, o è altrimenti valutata dall'ente come avente un impatto sostanziale sul capitale interno dell'ente;</p> <p>b) è una linea di business principale quale definita all'articolo 2, paragrafo 1, punto 36, della direttiva 2014/59/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, i seguenti soggetti sono da considerarsi Personale più Rilevante, secondo il presente criterio, in quanto risultano aver originato Attività Ponderate per il Rischio di Credito, Mercato e Operativo (RWA regolamentari) pari ad almeno il 2% del totale degli RWA complessivi di Gruppo, misurati al 31 dicembre 2023 e stimati per il 2024 sulla base dei dati di Budget:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Market & Investments - Responsabile NPL Management - Responsabile Corporate Banking - Responsabile Retail Banking
c)	membri del personale che hanno avuto diritto a una remunerazione significativa nell'esercizio precedente	<p>membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate:</p> <p>i. la remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore: a 500.000 euro; alla remunerazione totale media riconosciuta al personale di cui alla lettera a) (i.e. componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza);</p> <p>ii. l'attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto</p>	<p>Nessun membro del personale soddisfa congiuntamente i criteri.</p>

Art. 92 paragrafo 3, lettere a), b) e c) – Direttiva (UE) 2013/36		Esito	
Circolare 285			
		significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale	

Art 5 - Criteri qualitativi - Regolamento 923/2021	
a)	<p>membro del personale ha responsabilità manageriali per quanto riguarda:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) gli affari giuridici; ii) la solidità delle politiche e delle procedure contabili; iii) le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting; iv) l'esecuzione di analisi economiche; v) la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; vi) le risorse umane; vii) lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione; viii) le tecnologie dell'informazione; ix) la sicurezza delle informazioni; x) la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all'articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione
b)	<p>membro del personale ha responsabilità manageriali per una delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di una delle categorie di rischio di cui ai suddetti articoli</p>

- Responsabile ICT
- Responsabile Legal & Corporate Affairs
- Responsabile Organization, ICT & HR
- Responsabile Compliance & AML
- Responsabile Finance
- Responsabile Lending

- I membri permanenti - con diritto di voto del **Comitato Crediti**:
- Responsabile Lending
 - Responsabile UO Presidio Creditizio e Gestione Proattiva
 - Responsabile Corporate Banking
 - Responsabile Retail Banking
 - Responsabile Area Workout & Recovery
- I membri permanenti - con diritto di voto del **Comitato Special Situations**:
- Responsabile Special Situation
 - Responsabile Market & Investments
 - Responsabile NPL Management
 - Responsabile Lending
 - Responsabile Legal & Corporate Affairs
- I membri permanenti - con diritto di voto del **Comitato ALM e Finanza**:
- Responsabile Finance
 - Responsabile Tesoreria e Finanza
 - Responsabile Wealth Management
 - Responsabile Alternative Investments
 - Membro appartenente alla B.U. Alternative Investments

Art 5 - Criteri qualitativi - Regolamento 923/2021		
		<p>I membri permanenti – con diritto di voto del Comitato NPL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Market & Investments - Responsabile NPL Management - Responsabile Organization, ICT & Hr - Responsabile Finance - Responsabile Legal & Corporate Affairs
c)	<p>in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri:</p> <p>i) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito;</p> <p>ii) il membro del personale è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i)</p>	<p>Nessun membro del personale soddisfa uno dei criteri citati in quanto per importi nominali per operazioni pari al almeno 5 milioni i poteri sono affidati all'organo collegiale.</p>
d)	<p>in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri:</p> <p>i) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:</p> <p>— in caso di applicazione del metodo standardizzato, un requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente;</p>	<p>Non applicabile.</p>

Art 5 - Criteri qualitativi - Regolamento 923/2021	
<p>d) in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri:</p> <p>i) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:</p> <p>— in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale);</p>	<p>Nessun membro del personale soddisfa uno dei criteri citati in quanto i poteri sono affidati al Comitato ALM e Finanza</p>
<p>d) in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri:</p> <p>il membro del personale è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i);</p>	<p>Nessun membro del personale soddisfa uno dei criteri citati in quanto i poteri sono affidati al Comitato ALM e Finanza.</p>
<p>e) il membro del personale è a capo di un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni, ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:</p> <p>i) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui alla lettera c), punto i) (i.e. rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR), o alla lettera d), punto i), primo</p>	<p>- Amministratore Delegato</p>

Art 5 - Criteri qualitativi - Regolamento 923/2021		
	trattino (i.e. operazioni sul portafoglio di negoziazione con un requisito di fondi propri per rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente);	
e)	<p>il membro del personale è a capo di un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni, ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:</p> <p>ii) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto</p>	Non applicabile.
f)	<p>il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti:</p> <p>i) il membro del personale ha il potere di adottare tali decisioni;</p> <p>ii) il membro del personale è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni</p>	<p>- Componenti del Consiglio di Amministrazione</p> <p>- Amministratore Delegato</p>

6.1.3 Personale inquadrabile come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri quantitativi di cui all'art. 6 co. 1 lett. a) e b) del Regolamento n. 923/2021.

Nessun membro del personale risulta inquadrabile nella categoria del "personale più rilevante" sulla base dei criteri quantitativi di cui all'art. 6 co. 1 lett. a) e b) del Regolamento n. 923/2021 poiché:

- Con riguardo alla lettera a), nell'esercizio finanziario precedente a nessun membro del personale è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750 000 EUR;

- Con riguardo alla lettera b), la stessa non risulta applicabile in quanto la Banca non ha più di 1000 membri del personale.

Si rende noto che, in applicazione del principio di proporzionalità, non sono stati identificati criteri aggiuntivi rispetto a quelli presenti nel Regolamento Delegato e nella Circolare 285, ai fini dell'identificazione del personale che assume o può assumere rischi significativi per la Banca.

Inoltre, si segnala che non sono state richieste esclusioni ai sensi dell'articolo 6 del Regolamento 923/2021.

7 CONTENUTI DELLA REMUNERAZIONE

7.1 REMUNERAZIONE FISSA

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 prevedono – oltre alla Dirigenza – due categorie (Quadri Direttivi, Aree Professionali), a loro volta articolate in livelli retributivi.

Gli incrementi retributivi, determinati da passaggi di livello ovvero da erogazione di assegni ad personam, rappresentano il riconoscimento di un rilevante incremento nel livello delle competenze acquisite, dei compiti svolti, dell'autonomia operativa. Ulteriori requisiti per il passaggio di livello sono i risultati eccellenti espressi con continuità nel tempo e segnali di potenzialità future allo svolgimento di compiti più complessi.

Particolare cura viene data all'analisi delle proposte di passaggio alla categoria dei Quadri Direttivi. In questo caso, seguendo le indicazioni del C.C.N.L., il candidato deve occupare una posizione d'elevata specializzazione tecnica oppure coordinare gruppi di lavoro. Successivi passaggi interni alla categoria dei Quadri Direttivi, così come il passaggio alla Dirigenza, devono trovare rispondenza nell'attribuzione di ruoli e responsabilità sempre più complessi.

Inoltre, al fine di determinare gli eventuali incrementi retributivi con le caratteristiche fin qui illustrate, particolare peso viene attribuito alle risultanze del processo di valutazione professionale effettuato annualmente e formalizzato da apposita policy interna.

Completano gli elementi fissi della retribuzione, i benefit che vengono messi a disposizione dalla banca a seconda del ruolo ricoperto e/o di specifici motivi di servizio. L'attuale offerta di benefit comprende: polizza infortuni professionali ed extraprofessionali, polizza long term care e assistenza sanitaria, polizza vita, buoni pasto, contribuzione aziendale alla previdenza complementare, condizioni agevolate sui rapporti bancari. Nell'ambito del piano di welfare aziendale, viene inoltre attribuito a ciascun dipendente un credito che potrà essere utilizzato attraverso la piattaforma di flexible benefits messa a disposizione dall'azienda che consente a ciascun dipendente di scegliere autonomamente la composizione del proprio pacchetto di beni e/o servizi, tra quelli disponibili.

In aggiunta ai suddetti, è riconosciuta ad alcuni soggetti l'autovettura aziendale come previsto da car policy della Banca.

Si intendono ricompresi nella remunerazione fissa anche eventuali trattamenti indennitari (cd. allowances) strettamente correlati al ruolo ricoperto e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

7.2 REMUNERAZIONE VARIABILE

La **remunerazione variabile** 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;
- Componente variabile massima del 30% per il PPR appartenente alle altre funzioni diverse dalle Business Unit;
- Componente variabile massima del 30% per il restante personale (non PPR).

I sistemi di incentivazione sono finanziati mediante uno specifico stanziamento di costo determinato in fase di definizione del budget (c.d. Bonus Pool). Il Bonus Pool è determinato ex ante tenendo in considerazione differenti elementi, tra i quali:

- i livelli di redditività attesi al netto di elementi straordinari;
- la sostenibilità dell'ammontare allocato, definito in coerenza con gli indicatori di RAF;
- il numero e le caratteristiche dei beneficiari della remunerazione variabile incentivante;
- le analisi di benchmark rispetto al mercato di riferimento esterno;
- il valore del Bonus Pool riferito all'anno precedente.

Esso può essere suddiviso nelle diverse componenti che lo compongono e in particolare:

- Sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine di tipo Management By Objectives (MBO);
- Erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (una tantum).

Nella definizione del Bonus Pool sono escluse le altre forme di remunerazione variabile quali "welcome bonus", "retention bonus" e "golden parachute", ferme restando le condizioni di attivazione disciplinate nella presente politica per queste specifiche tipologie di componenti variabili.

Con riferimento all'esercizio 2024 il bonus pool è stato determinato in coerenza con il Piano Industriale dell'Istituto.

Il Consiglio di Amministrazione, per l'anno 2024, ha definito l'opportunità di ancorare il bonus pool alle performance aziendali attraverso un meccanismo di correzione per cui, in funzione del raggiungimento (o meno) del ROE target, il Consiglio di Amministrazione – sentito il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità – può confermare, incrementare fino ad un massimo del 40% o ridurre fino all'azzeramento il bonus pool.

Il modello di rettifica del bonus pool è di seguito rappresentato.

Modello di rettifica del bonus pool 2024	
ROE 31.12.2024 VS ROE TARGET	QUOTA BONUS POOL
ROE 31.12.24 = ROE TARGET	100%
ROE 31.12.2024 > ROE TARGET	In proporzione al ROE effettivo fino ad un max del 140%
ROE 31.12.2024 < ROE TARGET	In proporzione al ROE effettivo con floor pari al 20% del ROE target*

*Se ROE effettivo non raggiunge almeno il 20% del ROE Target il CdA può valutare l'azzeramento totale del bonus pool

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, indipendentemente dal meccanismo pocanzi rappresentato, può decurtare il «bonus pool» disponibile per tenere conto di eventi straordinari che indeboliscono la solidità aziendale, in termini di patrimonio e liquidità, con effetto sull'intera popolazione aziendale oppure su una parte di essa per garantire meccanismi di equità interna, o di eventuali indicazioni dell'Autorità di Vigilanza.

La Banca, avvalendosi del principio di proporzionalità, prevede, di non applicare meccanismi di differimento nell'erogazione della componente variabile della retribuzione qualora quest'ultima

risultati pari o inferiore a **Euro 40.000** e non rappresenti più di un terzo della retribuzione totale annua. L'erogazione della remunerazione variabile è soggetta a meccanismi di correzione ex post (cd. **meccanismo di "malus/claw-back"**) come meglio dettagliato nei paragrafi che seguono.

Fatti salvi i casi da verificare di volta in volta e gli accordi individuali o collettivi che possono prevedere un diverso riconoscimento dello status di «good e bad leaver» o un diverso trattamento, l'erogazione della componente variabile della remunerazione è soggetta alla presenza di un regolare rapporto di lavoro (non in periodo di preavviso per dimissioni/ licenziamento) tra il beneficiario e la Banca al momento della maturazione della componente variabile di remunerazione.

Cherry Bank assicura la possibile partecipazione ai sistemi incentivanti (MBO, UT, etc.) per tutto il personale che abbia maturato una anzianità aziendale di almeno 6 mesi nel ruolo nel corso dell'esercizio di riferimento.

Rientrano nell'ambito della remunerazione variabile le seguenti componenti:

7.2.1 Sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine

Trattasi di bonus collegati ad un sistema di MBO (Management By Objectives), basato sul conseguimento di obiettivi e comportamenti definiti nella scheda individuale assegnata a ciascun destinatario.

L'effettiva erogazione della componente variabile della remunerazione legata a sistemi di incentivazione formalizzati viene eventualmente effettuata al termine del primo semestre dell'anno successivo a quello di competenza, a seguito dell'approvazione del bilancio ed è subordinata al raggiungimento congiunto di due importanti fattori:

- Il rispetto delle condizioni di accesso (gate o "cancelletto") come più nel seguito illustrate;
- Il raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi, aziendali o individuali, misurati attraverso lo strumento della scheda obiettivo.

Il processo di attribuzione degli obiettivi, per il personale destinatario del sistema MBO, così come la misurazione degli stessi e la loro erogazione è basato su processi formalizzati, supportati da documentazione e/o strumenti informatici, che ne consentano tracciabilità e riscontro.

In particolare, sono destinatari di sistemi di incentivazione formalizzati (MBO) almeno i soggetti che rientrano nel perimetro del Personale più rilevante ad esclusione di coloro che appartengono alle Funzioni di controllo. È possibile individuare ulteriori soggetti a cui applicare sistemi MBO in funzione del ruolo ricoperto, nonché nel rispetto degli obblighi derivanti da specifiche pattuizioni individuali.

Qualora il destinatario dei sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine (MBO) rientri nel perimetro del Personale più rilevante si applicano anche le regole descritte al capitolo n.11.

7.2.2 Erogazioni di natura discrezionale e non continuativa

Trattasi di meccanismi di incentivazione previsti anche per il personale non destinatario di un sistema formalizzato di tipo MBO e che si possono classificare in:

- Bonus una tantum legati al riconoscimento di performance operative rilevanti (da processo di performance review annuale);
- Bonus una tantum erogati in relazione ad uno specifico compito o progetto o servizio alla clientela;
- Retention bonus legati alla permanenza di un dipendente in azienda;
- Entry bonus finalizzati ad attrarre determinate risorse chiave per l'azienda;

- Patti di non concorrenza finalizzati a limitare lo svolgimento di attività in concorrenza da parte del dipendente al termine del rapporto di lavoro con la Società.

Le prime due fattispecie non sono attribuibili a personale già destinatario di MBO.

La remunerazione variabile garantita non è ammessa perché non risponde agli obiettivi delle disposizioni di vigilanza (collegamento con la performance e i rischi); solo in casi eccezionali essa è consentita, se la Banca rispetta i requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego (c.d. entry bonus). Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona.

Essa non è soggetta alle norme sulla struttura della remunerazione variabile; concorre alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno, salvo che sia corrisposta in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

Sono ammesse, qualora l'Amministratore Delegato reputi la presenza di motivate e documentate ragioni (ai fini della decisione sul riconoscimento di un retention bonus, si considerano almeno i fattori richiamati nel paragrafo 146 degli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione), remunerazioni legate alla permanenza del personale (c.d. retention bonus) per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria). Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e, sebbene non collegate a obiettivi di performance, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso.

Ai fini del calcolo di questo limite, l'importo riconosciuto a titolo di retention bonus è computato come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta.

I retention bonus non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post né possono condurre a una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance dell'individuo, della singola business unit, nonché della Banca. A uno stesso soggetto non sono riconosciuti più retention bonus, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati e valutati dall'Amministratore Delegato (i.e., il pagamento dei retention bonus avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi).

Con riferimento ai retention bonus, tali erogazioni discrezionali sono di ammontare contenuto (fino ad un importo massimo complessivo di Eur 10.000 a risorsa per singolo esercizio di permanenza) e di natura non continuativa. Il loro importo viene allocato sulle diverse funzioni/risorse – per il perseguimento di un costante miglioramento – anche in base alle valutazioni delle prestazioni quali/quantitative della singola risorsa effettuate dal superiore gerarchico in coerenza con i sistemi di valutazione professionale adottati e con le indicazioni fornite dall'Area Organization, ICT & HR.

Il riconoscimento di erogazioni discrezionali segue processi decisionali opportunamente documentati al fine di garantire una applicazione oggettiva e trasparente con un forte orientamento al merito.

L'effettiva erogazione di tali meccanismi di incentivazione è, comunque, vincolata al superamento congiunto dei seguenti Gate (cd. meccanismo di "cancellotto") verificati alla scadenza del trimestre precedente:

- 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 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.

7.2.3 Severance

I trattamenti economici che la Banca può riconoscere al personale in vista o in concomitanza con la cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica, di natura aggiuntiva rispetto a quanto dovuto ai sensi delle disposizioni di legge vigenti e di contrattazione collettiva nazionale applicabili (tra cui, il trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso, l'eventuale indennità sostitutiva di ferie maturate e non godute, etc.), assumono la definizione di Severance.

7.2.3.1 Condizioni per il riconoscimento

Cherry Bank prevede che i compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro/cessazione dalla carica (severance), per tutto il personale, siano subordinate alla positiva verifica, al momento del riconoscimento⁴, delle condizioni di apertura dei gate di accesso alla retribuzione variabile, come definite nella presente politica al paragrafo 7.2.1, e quindi correlate al superamento delle soglie di adeguatezza patrimoniale Totale Fondi Propri e degli indicatori di adeguatezza della liquidità Net Stable Funding Ratio (NSFR) e Liquidity Coverage Ratio (LCR).

Tali condizioni sono rilevate nell'ambito dell'ultima rilevazione trimestrale disponibile prodotta dal Risk Management (Tableau de Bord trimestrale).

In particolare:

- Totale Fondi Propri \geq soglie di risk tolerance e NSFR e LCR \geq soglie di risk capacity definite nell'ambito del RAF: importo erogabile;
- Totale Fondi Propri $<$ soglie di risk tolerance e NSFR e LCR $<$ soglie di risk capacity definite nell'ambito del RAF: importo non erogabile;

Qualora anche solo uno soltanto degli indicatori di cui sopra non sia rispettato il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di deliberare, previo parere del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, l'eventuale disponibilità di risorse economiche per il riconoscimento delle specifiche misure di severance.

A parziale deroga di quanto sopra riportato, le erogazioni di importi a titolo di patti di non concorrenza erogati mensilmente in costanza di rapporto lavorativo, sono subordinate alla positiva verifica delle condizioni di apertura dei gate di accesso alla retribuzione variabile rilevate nell'ultima rilevazione annuale a seguito della chiusura del bilancio relativo dell'esercizio precedente.

7.2.3.2 Criteri per la determinazione degli importi

Cherry Bank individua come limite ai compensi pattuiti a titolo di severance un ammontare massimo a 24 mensilità di remunerazione fissa, definite in sede di attivazione dell'accordo, prendendo in considerazione i risultati complessivi della Banca, delle performance individuali e tenuto conto della durata del rapporto di lavoro intercorso. Tale importo è in ogni caso contenuto nell'ambito del limite massimo di euro 500.000,00.

Nel rispetto di tali limiti, l'ammontare delle eventuali severance è definito dalla Banca con la finalità di supportare nel migliore dei modi il raggiungimento degli obiettivi aziendali, minimizzando i costi e i rischi, attuali e futuri, e tenendo in considerazione tutte le circostanze della risoluzione del rapporto. Vengono valutati aspetti quali: le motivazioni alla base della cessazione del rapporto di lavoro e le circostanze in cui la cessazione avviene, il ruolo ricoperto, l'anzianità aziendale e nel ruolo, gli impatti personali e sociali della risoluzione del rapporto, l'interesse dell'azienda a giungere ad una risoluzione consensuale del rapporto anziché unilaterale.

⁴ Si fa riferimento al momento del riconoscimento. Per le eventuali quote differite, laddove applicabile, la mancata apertura dei "cancelli" disciplinati nel presente paragrafo per ciascun esercizio di differimento comporta la mancata erogazione della componente differita riferita a quell'esercizio.

7.2.3.3 Severance a favore del Personale più rilevante ("Golden Parachutes")

Le misure di severance definite per il Personale più rilevante, "golden parachutes", sono soggette alle regole più restrittive previste dalle Disposizioni di vigilanza.

I principi per la definizione di tali compensi, in aggiunta rispetto ai principi generali riportati nei paragrafi precedenti, fanno riferimento a:

- collegamento alla performance, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali;
- collegamento alla performance, al netto dei rischi, e ai requisiti patrimoniali e di liquidità della banca.

I golden parachutes nei confronti del Personale Più Rilevante sono soggetti ai limiti definiti dalla presente Politica con riferimento al limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, fatta eccezione agli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo transattivo tra la banca e il Personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base della seguente formula che determina un importo base di incentivo calcolato in relazione all'anzianità aziendale a cui vengono applicati dei fattori di correzione:
 - L'importo base determinato come segue:
 - o Fino a 2 anni: 8 mesi di retribuzione ricorrente;
 - o Oltre 2 anni e fino a 6 anni: 12 mesi di retribuzione ricorrente;
 - o Oltre 6 anni e fino a 10 anni: 16 mesi di retribuzione ricorrente;
 - o Oltre 10 anni e fino a 15 anni: 20 mesi di retribuzione ricorrente;
 - o Oltre 15 anni: 22 mesi di retribuzione ricorrente.

L'importo base, in caso di età pensionabile di un dipendente, non potrà superare i sei mesi di retribuzione corrente.

L'importo base può essere diminuito (fino a un massimo del -100%) ovvero incrementato (fino a un massimo del +50% e fermo il limite massimo sopra definito) di una determinata percentuale derivante dall'applicazione, a ciascun Golden Parachute individualmente riconosciuto, di fattori correttivi che tengono conto, fra gli altri, della performance, delle condizioni personali e sociali, dell'età, dei rischi in caso di contenzioso. Il fattore correttivo, opportunamente motivato, è sottoposto a validazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

I golden parachutes nei confronti del Personale Più Rilevante sono soggetti alle regole in materia di differimento disciplinate al par. 11 nonché ai meccanismi di malus e claw back disciplinati al par. 13.

Nel rispetto dei limiti e dei criteri descritti nel presente capitolo e delle Disposizioni di vigilanza, il processo per la determinazione dell'ammontare da riconoscere a titolo di severance per il Personale più rilevante prevede la valutazione ed approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità.

7.2.3.4 Severance a favore del Personale diverso dal Personale più Rilevante

Le misure di severance definite nei confronti del Personale diverso dal Personale Più Rilevante sono soggette esclusivamente ai limiti di importo previsti nel paragrafo 7.2.3.2 "Criteri per la determinazione degli importi".

Le severance nei confronti del Personale diverso dal Personale Più Rilevante non sono soggette alle regole in materia di differimento disciplinate al par. 12.

Le severance nei confronti del Personale diverso dal Personale Più Rilevante sono soggette ai meccanismi di malus e claw back disciplinati al par. 13.

Nel rispetto dei limiti e dei criteri descritti nel presente capitolo e delle Disposizioni di vigilanza, il processo per la determinazione dell'ammontare da riconoscere a titolo di severance per il Personale diverso dal Personale più rilevante sono approvate dall'Amministratore Delegato.

7.2.3.5 Deroghe

Le regole previste dalle Disposizioni di vigilanza, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, paragrafi 1 (rapporto tra la componente variabile e la componente fissa), 2.1 (struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione), 2.2 (benefici pensionistici discrezionali per il Personale più rilevante) e 2.2.2 (golden parachutes) non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica sia del Personale più rilevante sia del restante Personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale,
- sono di ammontare non superiore a euro 100.000;
- prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Le regole previste dalle Disposizioni di vigilanza, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, paragrafi 1 (rapporto tra la componente variabile e la componente fissa) e 2.1 (struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione) non si applicano agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al Personale non rilevante, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
- non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale;
- prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Le regole previste dalle Disposizioni di vigilanza, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, paragrafi 1 (rapporto tra la componente variabile e la componente fissa) e 2.1 (struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione) non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica del personale (sia appartenente alla categoria del personale più rilevante, sia diverso da quello più rilevante), a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Restano in ogni caso fermi i limiti previsti in via generale al par. "Criteri per la determinazione degli importi".

8 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In riferimento all'articolo 10.4 dello Statuto sociale, la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e relativa ripartizione viene fissata dall'Assemblea.

L'Assemblea determina la misura del compenso da riconoscere agli amministratori comprensivo dell'eventuale remunerazione variabile. È inoltre previsto il 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 presenti politiche di remunerazione.

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

Il compenso agli amministratori verrà erogato trimestralmente al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ogni anno.

9 COLLEGIO SINDACALE

In riferimento agli articoli 10.4 e 22.2 dello Statuto sociale, la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale e relativa ripartizione viene fissata dall'Assemblea.

In ossequio alla vigente normativa, ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Inoltre, non viene prevista alcuna forma di remunerazione per il tramite di strumenti finanziari.

La remunerazione dei componenti del Collegio non è in alcun modo collegata ai risultati economici di Cherry Bank.

Il compenso ai componenti del Collegio Sindacale verrà erogato trimestralmente al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ogni anno.

10 AMMINISTRATORE DELEGATO

La retribuzione dell'Amministratore Delegato si articola in una componente fissa, comprensiva dei benefit spettanti, ed in una componente variabile. Non sono previste forme di compenso basate su strumenti finanziari di qualsiasi tipo.

La retribuzione fissa riconosce l'aspetto professionale in termini di ruolo e competenze ed è definita dal consiglio di amministrazione nell'ambito del compenso complessivo deliberato dall'assemblea dei soci.

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.

Per l'anno 2024, la scheda obiettivi per l'Amministratore Delegato è così composta:

Componente	Area	Peso	KPI
Quantitativa	Finanziaria	60%	<p>Computati in pesi uguali con valori minimi di riferimento individuati come da scenari di Risk Tolerance o Risk Limit del RAF. Se il livello di conseguimento dell'obiettivo si colloca al di sopra o al di sotto di tale valore, l'obiettivo è da considerarsi rispettivamente raggiunto o non raggiunto.</p> <ul style="list-style-type: none"> - CET1 di fine esercizio - TCR di fine esercizio - NPL Ratio Lordo - NPL Ratio Netto
Qualitativa	Strategica	10%	Implementazione di progettualità legate al Piano Industriale
	ESG	10%	Implementazione progetti legati al piano di sostenibilità della Banca
	Manageriale	20%	Valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali

Per ogni obiettivo quantitativo (area finanziaria) e qualitativo (area strategica), il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, su proposta dell'Area Organization, ICT & HR definisce lo scenario target che potrà eccezionalmente essere rivisto in corso d'anno sulla base del manifestarsi di variabili esogene ed endogene del mercato e del business di riferimento (ad esempio scenari pandemici, eventi naturali di forza maggiore, forti discontinuità regolamentari o organizzativa, ecc.) che portino il Consiglio di Amministrazione a valutare la revisione della complessiva pianificazione economico / patrimoniale dell'Istituto (Piano strategico e RAF). Se il livello di conseguimento dell'obiettivo si colloca al di sopra o al di sotto del target, l'obiettivo è da considerarsi rispettivamente raggiunto o non raggiunto.

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

Il sistema di MBO definito per l' Amministratore Delegato prevede una retribuzione variabile calcolata in funzione del raggiungimento di obiettivi quali/quantitativi e che, in linea con la soglia fissata dalle Disposizioni di Vigilanza, Circ. 285/2013 - che prevede un rapporto tra retribuzione variabile e retribuzione fissa pari al massimo a 1:1.

L'erogazione della remunerazione variabile corrispondente è subordinata al superamento congiunto dei seguenti Gate (cd. meccanismo di "cancellotto")⁵:

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

⁵ Il raggiungimento degli obiettivi di gate è verificato dal Consiglio di Amministrazione con il contributo di Risk Management e Finance.

- 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 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 e salvo quanto rappresentato nel paragrafo 7.2, adottando un approccio proporzionale alle dimensioni e complessità dell'Istituto, prevede che l'erogazione della retribuzione variabile avvenga con le seguenti tempistiche (cd. meccanismo di "differimento temporale"):

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

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

Sono infine previsti meccanismi di correzione ex post (cd. meccanismo di "malus/claw-back") come previsto dal paragrafo 13 della presente policy.

11 PERSONALE PIU' RILEVANTE

La retribuzione del Personale più Rilevante si articola in una componente fissa, comprensiva dei benefit spettanti, ed 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 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.

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
- obiettivi aziendali di natura finanziaria (es. Ratio di redditività o gestionali);	- obiettivi aziendali di natura finanziaria (es. Ratio di redditività o gestionali);

<ul style="list-style-type: none"> - obiettivi di business unit⁶ (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 e al rispetto delle norme di etero e auto regolamentazione. 	<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 aziendali
---	---

Nell'individuazione degli obiettivi del sistema di MBO vengono considerati elementi di adeguata ponderazione del rischio e, qualora possibile, riferimenti di medio periodo nonché, laddove applicabili, indicatori connessi alle strategie di gestione, monitoraggio e recupero dei crediti deteriorati.

Si precisa inoltre che per alcuni destinatari sono previsti obiettivi specifici e/o correttivi collegati al ruolo ricoperto, in coerenza con le Disposizioni di trasparenza (responsabile gestione reclami⁷, personale identificato come "soggetto rilevante" ai sensi delle Disposizioni di Trasparenza) ovvero delle disposizioni di vigilanza (ad es. personale coinvolto nella concessione del credito⁸) nonché delle disposizioni in materia di prestazione dei servizi di investimento (per il personale che partecipa alla prestazione dei servizi medesimi).

Per il Responsabile Organization, ICT & HR, gli obiettivi sono correlati principalmente all'implementazione di specifici progetti di funzione e alla valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali e 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 Responsabile Organization, ICT & HR non supererà il limite di un terzo.

Per ogni obiettivo quantitativo (area finanziaria e di business unit) e qualitativo (area progettuale), il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, su proposta dell'Area Organization, ICT & HR definisce lo scenario target che potrà eccezionalmente essere rivisto in corso d'anno sulla base del manifestarsi di variabili esogene ed endogene del mercato e del business di riferimento (ad esempio scenari pandemici, eventi naturali di forza maggiore, forti discontinuità regolamentari o organizzativa, ecc.) che portino il Consiglio di Amministrazione a valutare la revisione della complessiva pianificazione economico / patrimoniale dell'Istituto (Piano strategico e RAF). Se il livello di conseguimento dell'obiettivo si colloca al di sopra o al di sotto del target, l'obiettivo è da considerarsi rispettivamente raggiunto o non raggiunto.

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

⁶ Per quanto riguarda gli obiettivi quantitativi di Business Unit in caso di raggiungimento parziale, la componente di retribuzione variabile è calcolata in funzione della percentuale complessiva raggiunta tra un minimo ed un massimo rispetto al target.

⁷ 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.

⁸ Per il personale coinvolto nella concessione del credito le forme di retribuzione incentivante tengono conto anche di indicatori sulla qualità creditizia adeguati e allineati con la propensione della banca al rischio di credito.

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 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 e salvo quanto indicato nel paragrafo 7.2, adottando un approccio proporzionale alle dimensioni e complessità dell'Istituto, prevede che l'erogazione della retribuzione variabile avvenga con le seguenti tempistiche (cd. meccanismo di "differimento temporale"):

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

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

Sono infine previsti meccanismi di correzione ex post (cd. meccanismo di "malus/claw-back") come previsto dal paragrafo 13 della presente policy.

12 ALTRO PERSONALE DIPENDENTE

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 come tempo per tempo identificati sulla base di criteri di rilevanza organizzativa della mansione e/o complessità dell'attività svolta.

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

- 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 e al rispetto delle norme di etico e auto regolamentazione.

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

Per ogni obiettivo viene definito dall'Amministratore Delegato su proposta dell'Area Organization, ICT & HR il target atteso che, per quanto relativo agli obiettivi di business unit (componente quantitativa) o di progettualità (componente qualitativa), potrà eccezionalmente essere rivisto in corso d'anno sulla base del manifestarsi di variabili esogene ed endogene del mercato e del business di riferimento (ad esempio scenari pandemici, eventi naturali di forza maggiore, forti discontinuità regolamentari o organizzativa, ecc.) che portino il Consiglio di Amministrazione a valutare la revisione della complessiva pianificazione economico / patrimoniale dell'Istituto (Piano strategico e RAF). Se il livello di conseguimento dell'obiettivo si colloca al di sopra o al di sotto del target, l'obiettivo è da considerarsi rispettivamente raggiunto o non raggiunto.

La valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi e la relativa determinazione del bonus avviene da parte del Responsabile diretto con il supporto dell'Area Finance e dell'Area Organization, ICT & 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 previsti obiettivi specifici e/o correttivi collegati al ruolo ricoperto, in coerenza con le Disposizioni di trasparenza (personale preposto alla gestione reclami⁹, personale identificato come "soggetto rilevante" ai sensi delle Disposizioni di Trasparenza) ovvero delle disposizioni di vigilanza (ad es. personale coinvolto nella concessione del credito¹⁰).

Per il Personale afferente alle funzioni aziendali di controllo, nonché per l'Area Organization, ICT & HR, gli obiettivi sono correlati principalmente all'implementazione di specifici progetti di funzione e alla valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali. Con riguardo al personale appartenente all'Area Organization, ICT & HR 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.

Analogamente al PPR, anche per il personale dipendente non PPR destinatario di MBO, coerentemente con le previsioni relative al differimento della remunerazione variabile e salvo quanto indicato nel paragrafo 7.2, adottando un approccio proporzionale alle dimensioni e complessità dell'Istituto, si 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;

⁹ 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.

¹⁰ Per il personale coinvolto nella concessione del credito le forme di retribuzione incentivante tengono conto anche di indicatori sulla qualità creditizia adeguati e allineati con la propensione della banca al rischio di credito.

- 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.

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 & HR non supererà il limite di un terzo.

La retribuzione variabile, per il personale non destinatario di MBO, può essere costituita da erogazioni una tantum così come rappresentato nel paragrafo 7.2.2.

Infine, per alcuni dipendenti, il contratto di assunzione può prevedere l'erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione fissa, a titolo di ad personam, al raggiungimento di obiettivi quantitativi definiti in lettera contratto stessa.

Anche per il restante personale dipendente, non PPR, si applicano il meccanismo di differimento di cui al paragrafo 7.2.

Sono infine previsti meccanismi di correzione ex post (cd. meccanismo di "malus/claw-back") come previsto dal paragrafo 13 della presente policy.

13 MALUS E CLAW-BACK

La componente variabile della remunerazione (sia up front che differita), è soggetta a meccanismi di correzione ex post (cd. meccanismo di "malus/claw-back") tali da rideterminare l'ammontare degli elementi variabili, prima dell'effettiva corresponsione, o di chiedere la ripetizione delle somme a tale titolo nel frattempo corrisposte, qualora si acclari – entro 5 anni con decorso dal pagamento della singola quota (upfront o differita) - che il destinatario abbia posto in essere o concorso a porre in essere:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Possono essere soggetti a claw-back, in relazione alla natura della violazione, anche i comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della sospensione dal servizio o con il licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa.

L'obbligo del rimborso non esclude eventuali profili risarcitori o disciplinari.

Le suddette fattispecie si applicano, inoltre, come condizione di malus, alle quote di remunerazione variabile differita (che sono soggette anche alle condizioni di accesso tempo per tempo applicabili in base alle disposizioni della presente politica).

Inoltre, come specificato nei paragrafi precedenti, la mancata apertura dei "cancelli" di ingresso per ciascun esercizio di differimento comporta la mancata erogazione della componente di

remunerazione variabile differita riferita a quell'esercizio.

L'attivazione del meccanismo di claw back spetta al Consiglio di Amministrazione, su indicazione dell'Amministratore Delegato.

I meccanismi di correzione ex post non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di malus o claw back.

Una remunerazione volta a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi (per effetto di meccanismi di malus o claw back) derivanti da precedenti impieghi attenua l'incentivo delle risorse a operare correttamente e rende meno stretto il collegamento dei compensi con la performance e i rischi. Per limitare questo effetto, la remunerazione concordata con la Banca – quale nuovo datore di lavoro – non può tenere indenne il nuovo personale da tali contrazioni o azzeramenti, e – fermo restando il caso della remunerazione variabile garantita – è ovviamente soggetta a tutte le regole applicabili in base alle presenti politiche di remunerazione e incentivazione (es. limiti ai compensi; obblighi di differimento; malus; claw back, etc.).

14 DIVIETO STRATEGIE DI HEDGING

Il personale della Banca è tenuto a non utilizzare strategie di copertura personale o assicurazioni sulla remunerazione che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione disciplinati dalla presente Policy.

Coerentemente con le previsioni introdotte dal Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 5, della Circolare 285/2013, Cherry Bank richiede al Personale più Rilevante di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari, di comunicare eventuali investimenti finanziari effettuati nonché di fornire le informazioni relative alle operazioni di volta in volta effettuate che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento della prudente gestione del rischio nonché, in ogni caso, di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate dalla Banca quali operazioni che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della presente disciplina.

Le funzioni aziendali di controllo svolgono verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno per il Personale più Rilevante al fine di verificare il rispetto del presente divieto, informando dei relativi esiti l'Area Organization, ICT & HR.

15 COLLABORAZIONI ED INCARICHI PROFESSIONALI

Il conferimento di incarichi professionali da parte della Banca è ispirato a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. Ad eventuali consulenti o collaboratori con contratto di lavoro parasubordinato viene richiesto di collaborare dall'interno al migliore funzionamento delle strutture aziendali e la loro remunerazione sarà esclusivamente correlata all'apporto professionale fornito.

16 AGENTI IN ATTIVITA' FINANZIARIA, AGENTI DI ASSICURAZIONE E CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE

La Banca attualmente non si avvale di agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede diversi dai dipendenti della banca.

17 SOGGETTI RILEVANTI ED INTERMEDIARI DEL CREDITO

In coerenza con le disposizioni in materia di trasparenza (Provvedimento del 29 luglio 2009 e successive modifiche Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari) e con la Banca adotta e applica politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita: i) coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo; ii) ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili; iii) che non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscono un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

I soggetti destinatari delle presenti linee guida, "soggetti rilevanti", ovvero il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica è attualmente (ultimo aggiornamento 31/03/2024) così composto:

	Soggetti che offrono prodotti ai clienti	Soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica
Private Bankers	37	1
Gestori Retail	88	1
Gestori corporate	26	1
Gestori corporate estero	2	1
Green Evolution & Advisory	10	1
Special Situations	1	1
Totale	164	6

Le politiche e prassi di remunerazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito¹¹ adottati

¹¹ L'"intermediario del credito" è l'agente in attività finanziaria, il mediatore creditizio, il soggetto che presta un servizio di consulenza indipendente ai sensi dell'articolo 128-sexies, comma 2-bis, del T.U., nonché il soggetto, diverso dal finanziatore, che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, conclude contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolge attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti. Attualmente la Banca opera con n. 3 mediatori creditizi.

dalla Banca tengono conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione all'offerta dei prodotti attraverso meccanismi finalizzati a:

- assicurare che la remunerazione¹² non determini incentivi tali da indurre i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti;
- tenere conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti;
- garantire che la componente variabile della remunerazione (ove prevista) dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito: i) sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi. In particolare, la remunerazione variabile non può basarsi solo sul raggiungimento di obiettivi quantitativi legati alla vendita dei prodotti, ma tiene conto anche di altri criteri; ii) non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti (es., perché particolarmente vantaggiosi per l'intermediario ovvero per i soggetti rilevanti o per gli intermediari del credito), quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;
- bilanciare adeguatamente la componente variabile della remunerazione rispetto alla componente fissa;
- assoggettare la remunerazione variabile a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento, ad esempio nel caso di comportamenti, da parte dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del T.U., delle relative disposizioni di attuazione o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del T.U., delle relative disposizioni di attuazione o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario.

Al fine di evitare che al cliente siano offerti prodotti non adeguati, non coerenti e non utili rispetto ai suoi interessi, obiettivi e caratteristiche, qualora il contratto offerto congiuntamente al finanziamento sia facoltativo, le forme di remunerazione e valutazione del personale e della rete di vendita non incentivano la vendita congiunta del contratto facoltativo e del contratto di finanziamento in misura maggiore rispetto alla vendita separata dei due contratti.

¹² Per "remunerazione" si intende in tale ambito ogni forma di pagamento o beneficio (monetario o non monetario) corrisposto direttamente o indirettamente dall'intermediario al personale e ai terzi addetti alla rete di vendita.

ALLEGATO N.1 LINEE GUIDA PER L'IDENTIFICAZIONE DEL PPR

Coerentemente con il quadro regolamentare vigente in materia di remunerazione e incentivazione a livello comunitario e nazionale - rispettivamente la Direttiva 2019/878/UE (c.d. CRD V) e la Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 – 37° aggiornamento – Cherry Bank provvede annualmente all'identificazione del personale la cui attività ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca ("Personale più Rilevante").

In tale contesto la Banca si è, inoltre, dotata di una politica relativa al processo di identificazione del Personale più Rilevante, che forma parte integrante della Politica di Remunerazione e Incentivazione approvata annualmente dall'Assemblea dei soci.

Ciò premesso, le seguenti linee guida sono applicate dalla Banca nell'esercizio di identificazione del personale più rilevante, secondo i criteri previsti dal quadro regolamentare vigente.

Ruoli e responsabilità

Il **Consiglio di Amministrazione**, avvalendosi delle funzioni aziendali competenti, è responsabile del processo di individuazione del personale più rilevante. Pertanto:

- approva i criteri per l'identificazione del PPR e ne assicura la revisione periodica;
- è responsabile della corretta attuazione del processo;
- approva gli esiti del processo di identificazione del PPR ivi comprese le eventuali esclusioni.

Il **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità** fornisce il proprio parere al Consiglio di Amministrazione relativamente alla definizione dei criteri di identificazione del PPR.

L'**Area Organization, ICT & HR** coordina il processo di identificazione del Personale più Rilevante, coerentemente con quanto disposto dalle presenti linee guida di cui, unitamente alle funzioni di controllo di secondo, cura il periodico aggiornamento e la relativa sottoposizione al Consiglio di Amministrazione per approvazione.

L'Area si occupa, inoltre, di raccogliere le informazioni necessarie all'attuazione del processo di identificazione del PPR, assicura l'identificazione nel continuo dei titolari dei ruoli esplicitamente identificati dai criteri qualitativi ad inizio anno oppure in sede di aggiornamento infrannuale, sottopone alla funzione Risk Management e alla funzione Compliance & AML l'esito dell'attuazione del processo e l'evidenza di eventuali proposte di esclusione, al fine di acquisire le relative valutazioni. Sottopone, inoltre, al Consiglio di Amministrazione le risultanze del processo di identificazione del Personale più Rilevante e le eventuali proposte di esclusione.

La **funzione Risk Management** contribuisce al complessivo processo di identificazione del PPR esprimendosi, in particolare, circa la coerenza tra i ruoli identificati, le eventuali proposte di esclusione e il Risk Appetite Framework.

La **funzione Compliance e AML** verifica l'allineamento al quadro normativo interno ed esterno delle presenti linee guida, nonché dell'esito del processo di identificazione del PPR e, quindi, dei razionali sottostanti alle eventuali proposte di esclusione.

Criteri e iter di identificazione del PPR

I criteri utilizzati per il processo di identificazione/aggiornamento del Personale più Rilevante sono quelli, di natura qualitativa e quantitativa, presenti nella Circ. 285 così come specificati dal Regolamento n. 923/2021 nonché quelli ulteriori previsti dal Regolamento medesimo.

In occasione della predisposizione periodica delle Politiche di remunerazione e incentivazione la

funzione Organizzazione ICT & HR, con il contributo della Funzione Risk Management, valuta la necessità di aggiornare i criteri per l'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca, al fine di garantirne la continua coerenza con l'assetto proprietario, la struttura organizzativa, il modello di business e i relativi meccanismi di funzionamento.

Con cadenza annuale, contestualmente all'approvazione della Politica di remunerazione e incentivazione, l'Area Organization, ICT & HR provvede all'identificazione del PPR attraverso l'applicazione delle presenti linee guida. In corso d'anno, qualora si verifichi la fattispecie di nuova titolarità nell'ambito dei ruoli univocamente identificati dai criteri qualitativi, l'Area Organization, ICT & HR si confronta con la funzione Risk Management per una valutazione di coerenza dei razionali sottostanti ai criteri adottati rispetto al Risk Appetite Framework tempo per tempo aggiornato e informa il Consiglio di Amministrazione in merito all'aggiornamento del perimetro.

Calcolo della remunerazione per l'applicazione dei criteri quantitativi

Ai fini del calcolo della remunerazione complessiva per l'applicazione dei criteri quantitativi si riportano le seguenti indicazioni:

- gli importi della remunerazione sono calcolati al lordo e su base equivalente a tempo pieno (FTE – full time equivalent);
- si considera la remunerazione complessiva attribuita nell'esercizio precedente l'anno di identificazione del PPR, che include:
 - remunerazione fissa: Remunerazione annua lorda (RAL) al 31.12, eventuali ulteriori indennità, compensi percepiti in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione.
 - remunerazione variabile attribuita nell'esercizio precedente l'anno di identificazione del PPR.
- In caso di differimento, si considera l'intero ammontare di remunerazione variabile attribuita nell'esercizio precedente – sia la quota upfront che le quote differite per gli anni successivi – in base al suo valore alla data di attribuzione.

Procedura di esclusione

Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, intenda attivare la procedura di esclusione dal perimetro del Personale più Rilevante nell'ambito dei criteri quantitativi la Banca deve tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, trasmettere alla Banca d'Italia, l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'art. 6 del Regolamento Delegato.

www.cherrybank.it

