



cherry
bank

Politica di remunerazione e incentivazione per l'anno 2026 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

SOMMARIO

SCHEDA ANAGRAFICA DEL DOCUMENTO	3
1 PREMESSA	1
1.1 POLITICA DI REMUNERAZIONE	1
1.2 DESTINATARI DEL DOCUMENTO	1
1.3 GESTIONE DEL DOCUMENTO	1
1.4 PRINCIPALI MODIFICHE RISPETTO ALL'ESERCIZIO 2025	2
2 OBIETTIVI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	2
2.1 NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE	4
3 RUOLI E RESPONSABILITÀ DELL'ASSEMBLEA E ORGANI AZIENDALI	5
3.1 ASSEMBLEA DEI SOCI	5
3.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	6
3.3 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	7
3.4 AMMINISTRATORE DELEGATO	7
3.5 COLLEGIO SINDACALE	8
3.6 RISK MANAGEMENT	8
3.7 COMPLIANCE	8
3.8 INTERNAL AUDIT	8
3.9 FINANCE	8
3.10 ORGANIZATION, ICT & HR	9
3.11 COMITATO SOSTENIBILITÀ PARITÀ DI GENERE & DE&I	9
4 CONTENUTI DELLA REMUNERAZIONE	10
4.1 REMUNERAZIONE	10
4.2 REMUNERAZIONE FISSA	10
4.3 REMUNERAZIONE VARIABILE	11
5 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	22
6 COLLEGIO SINDACALE	22
7 AMMINISTRATORE DELEGATO	23
8 PERSONALE PIÙ RILEVANTE	23
9 PERSONALE DELLA BU PRIVATE & WEALTH MANAGEMENT (DIVERSO DAL PPR)	24
9.1 CONSULENTI FINANZIARI DIPENDENTI	24
9.2 CONSULENTI FINANZIARI PER CUI NON È PREVISTO UN CONTRATTO DI LAVORO DIPENDENTE	25
10 ALTRO PERSONALE DIPENDENTE	26
10.1 SISTEMI DI INCENTIVAZIONE FORMALIZZATI DI BREVE TERMINE - SPECIFICITÀ	26
11 DIVIETO STRATEGIE DI HEDGING	27
12 COLLABORAZIONI ED INCARICHI PROFESSIONALI	28
13 SOGGETTI RILEVANTI ED INTERMEDIARI DEL CREDITO	28

ALLEGATO N.1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	30
ALLEGATO N.2 DEFINIZIONI.....	32
ALLEGATO N.3 LINEE GUIDA PER L'IDENTIFICAZIONE DEL PPR	34
ALLEGATO N.4 IDENTIFICAZIONE PERSONALE PIÙ RILEVANTE 2026.....	37

SCHEDA ANAGRAFICA DEL DOCUMENTO

Tipologia Documento:	Politica
Denominazione:	Politica di remunerazione e incentivazione per l'anno 2026 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:	Organizzazione, ICT & HR
Destinatari della normativa:	Tutte le unità organizzative coinvolte
Principali funzioni coinvolte nel processo:	Organization, ICT & HR, in particolare U.O. HR e Funzioni di Controllo di secondo livello
Principale normativa interna correlata:	Tutto il patrimonio normativo della Banca
N° versione e data ultimo aggiornamento:	Versione 2026 – marzo 2026
Rilevanza del documento ai fini D.lgs. 231/2001	Sì
Parere della funzione Compliance	Sì

1 PREMESSA

1.1 POLITICA DI REMUNERAZIONE

La policy che il Consiglio di Amministrazione di Cherry Bank propone per l'esercizio 2026 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.

L'articolazione del documento prevede una sezione dedicata agli esponenti aziendali, incluso il collegio sindacale, ed una al personale dipendente. Completa il documento una sezione dedicata a coloro che operano esternamente all'Istituto (es. mediatori, consulenti).

Le modalità con le quali è stata applicata per l'anno 2025 la policy, fornendo quindi l'informativa richiesta dalle norme di vigilanza mutate anche dallo statuto sociale, sono presentate separatamente con uno specifico documento di "Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate nell'esercizio 2025".

1.2 DESTINATATI DEL DOCUMENTO

Il documento è applicabile e diffuso per quanto di competenza a tutte le Unità Organizzative della Banca.

1.3 GESTIONE DEL DOCUMENTO

La policy è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca sentito il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

Le politiche di remunerazione sono sottoposte da parte del Consiglio di Amministrazione all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti accompagnate da un documento redatto dall'Area Organization, ICT & HR, con il particolare supporto della funzione HR che riporta l'evoluzione delle dinamiche retributive della Banca.

Il documento è stato predisposto con il parere della Funzione Compliance che ne ha vagliato la conformità al quadro normativo di riferimento.

La Funzione Risk Management, secondo le rispettive competenze previste dalla normativa di vigilanza, è coinvolta nella predisposizione e nell'aggiornamento della presente Politica. In particolare, verifica la coerenza delle politiche retributive con il Risk Appetite Framework, il profilo di rischio attuale e prospettico della Banca e gli obiettivi di sana e prudente gestione, fornendo la propria attestazione nell'ambito dell'iter di validazione della Policy.

REDAZIONE	APPROVAZIONE	DIVULGAZIONE
Organization, ICT & HR	Consiglio di Amministrazione Assemblea degli azionisti	Organization Brand & Communication

1.4 PRINCIPALI MODIFICHE RISPETTO ALL'ESERCIZIO 2025

La Politica di remunerazione e incentivazione 2026, in costanza di regolamentazione esterna di riferimento, è stata implementata per meglio declinarsi in termini di principi e di applicazione all'evoluzione del modello di business della Banca. In tale contesto, coerentemente con il Piano Strategico 26-28 dell'Istituto, ci si è concentrati nello sviluppo e consolidamento di metriche di valutazione, anche corrette per il rischio, del personale della Banca deputato all'erogazione di servizi di investimento della BU Private & Wealth Management, introducendo:

- Una più puntuale declinazione degli obiettivi di performance delle figure professionali dedicate in logica pay per performance e gli opportuni meccanismi di correzione per il rischio;
- L'apertura alla possibilità, in termini di canali distributivi, di avvalersi di personale non dipendente per l'erogazione dei servizi di investimento – fatti salvi gli opportuni presidi di monitoraggio connessi alla gestione di tale canale di sviluppo.

Parallelamente, la Politica incorpora gli obblighi vincolanti derivanti dalla Direttiva (UE) 2023/970, il cui recepimento da parte degli Stati membri è previsto entro il 7 giugno 2026.

In tale ambito, la Banca ha in animo di irrobustire, per l'anno 2026:

- i presidi di trasparenza pre assuntiva;
- i diritti informativi dei dipendenti in materia di livelli retributivi individuali e medi per categorie comparabili;
- la definizione di criteri oggettivi e neutrali per la determinazione del lavoro di pari valore e delle griglie retributive.

Sono inoltre già state avviate, in funzione dell'ottenimento della Certificazione Parità di Genere e saranno implementate in preparazione all'adempimento degli obblighi che diverranno applicabili a partire dal 2027:

- la predisposizione dei dataset e dei flussi necessari al reporting sul Gender Pay Gap;
- la strutturazione dei processi interni di analisi e gestione degli eventuali scostamenti retributivi, anche in vista delle future valutazioni congiunte.

L'integrazione di tali elementi rafforza la coerenza e la trasparenza del sistema retributivo, consolidando un quadro conforme ai requisiti normativi vigenti nel 2026 e preparatorio agli obblighi successivi.

Annualmente, come previsto dalla Certificazione Parità di genere, la Banca fa un'analisi di benchmark del mercato retributivo con focus sul settore Finanziario e Assicurativo (Industry di riferimento).

2 OBIETTIVI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di remunerazione ed incentivazione di Cherry Bank rappresenta uno strumento a supporto della realizzazione degli obiettivi strategici della Banca e della valorizzazione delle risorse, assicurando allo stesso tempo il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie nonché del codice etico. Essa garantisce equità interna e competitività esterna, promuove un ambiente inclusivo fondato sulla neutralità di genere e sulla valorizzazione delle diversità, e assicura parità di opportunità nelle attività di selezione, gestione, sviluppo e remunerazione del personale, in coerenza con le disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

I sistemi retributivi di Cherry Bank, in linea con le previsioni regolamentari del 37° aggiornamento della Circolare 285/2013 di Banca d'Italia, sono definiti in coerenza con le strategie aziendali di breve e lungo periodo, con le politiche di gestione prudenziale del rischio e con gli obiettivi di finanza sostenibile, tenendo conto dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG).

La Politica contribuisce, inoltre, alla volontà della Banca di attrarre, motivare e trattenere in azienda i talenti che possano costituire l'architrave di competenze e managerialità su cui poggiare la crescita sostenibile della stessa.

In tale contesto, Cherry Bank adotta un approccio fondato sul principio pay x performance attraverso cui la leva retributiva diventa strumento strategico volto al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- sostenere la realizzazione del piano industriale e gli obiettivi di sviluppo sostenibile nel medio-lungo periodo;
- garantire un allineamento strutturale tra gli interessi della Banca, dei professionisti, della clientela e degli altri stakeholder;
- promuovere una cultura della performance responsabile, fondata su merito, integrità e presidio dei rischi.

La remunerazione variabile è strettamente collegata alla performance aziendale complessiva, a quella delle strutture organizzative coordinate e alla performance individuale, con particolare attenzione alla qualità dei risultati e alla coerenza con i valori aziendali, in allineamento con il profilo di rischio, con la solidità patrimoniale e la reputazione dell'Istituto. Il principio cardine è che la remunerazione variabile non è automatica, ma rappresenta una leva selettiva di riconoscimento del merito, assegnata in funzione della performance effettivamente realizzata e della qualità con cui essa è stata generata.

La Banca definisce il proprio sistema pay x performance e persegue in via prioritaria gli obiettivi strategici di seguito elencati.

Allineamento con la performance aziendale

La Banca assicura che la remunerazione variabile sia strettamente connessa:

- alla capacità della Banca di generare risultati economico-finanziari sostenibili;
- al mantenimento di adeguati livelli di capitale, liquidità e qualità del credito;
- al rispetto dei limiti di rischio definiti nel Risk Appetite Framework;
- al presidio degli aspetti reputazionali, di compliance e di tutela della clientela.

Valorizzazione del merito e del contributo individuale

La Remunerazione Variabile premia **la performance in modo differenziato, tenendo conto:**

- del contributo specifico al conseguimento degli obiettivi della struttura e dell'Istituto;
- della qualità tecnica e comportamentale della prestazione;
- dell'adesione ai valori aziendali e al quadro normativo interno ed esterno (incluse le normative in materia di AML e trasparenza).

Equità interna e competitività esterna

La Banca **garantisce che:**

- il sistema di remunerazione preservi equità interna, coerenza con i ruoli e trasparenza dei criteri;
- il posizionamento retributivo della Banca sia competitivo rispetto al mercato di riferimento, nel rispetto delle esigenze di sostenibilità economica.

Il collegamento tra remunerazione variabile e performance rappresenta, **quindi, un pilastro strutturale della presente Policy. In particolare, la Banca:**

- definisce la disponibilità complessiva del bonus pool in funzione della performance aziendale, in coerenza con il profilo di rischio e la solidità patrimoniale;

- ancora la distribuzione della quota variabile ai risultati delle singole aree di business/strutture e alla performance dei professionisti, integrando:
 - indicatori quantitativi (economici, operativi, di **produttività**);
 - indicatori qualitativi (comportamentali, di compliance, di gestione del rischio, qualità del servizio alla clientela);
- prevede meccanismi che consentano di ridurre o azzerare la remunerazione variabile in caso di risultati negativi, comportamenti non conformi o violazioni significative delle regole.

L'approccio pay x performance permea l'intero impianto strategico della retribuzione della Banca e una specifica applicazione dello stesso trova espressione per talune tipologie di soggetti (Private Banker e Wealth Manager – vedasi par. 9) per i quali assume rilievo l'allineamento imprenditoriale tra gli interessi dei soggetti destinatari e quelli della Banca stessa.

2.1 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 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 tutte le tipologie di diversità;
- garantisce a ogni dipendente equità e pari opportunità in termini di avanzamenti di carriera e aumenti retributivi.

Per garantire la neutralità di genere, la Banca:

- ha avviato un processo di mappatura delle competenze, di job evaluation e di classificazione dei ruoli fondato su criteri oggettivi e gender-neutral (competenze, responsabilità, impegno, condizioni di lavoro) per definire il "lavoro di pari valore";
- sta avviando l'utilizzo di griglie retributive e range per ruolo/livello con regole di inquadramento, revisione e progressione;
- monitora periodicamente gli scostamenti retributivi per ruolo/struttura e, avvierà, al superamento di soglie interne (in coerenza con la normativa UE), analisi causali e attua misure correttive;
- assicura trasparenza preassuntiva;
- avvierà formazione ai manager e HR su bias ed equità retributiva.

Inoltre, Cherry Bank:

- si avvale di un Comitato Sostenibilità, Parità di Genere e DE&I, che individua e valuta le iniziative finalizzate al conseguimento degli obiettivi di sostenibilità, presentandole al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e, quindi, al Consiglio di Amministrazione attraverso il Piano di sostenibilità. Il Comitato contribuisce al raggiungimento degli obiettivi strategici del sistema di gestione per la parità di genere, promuovendo pari opportunità e condizioni di lavoro eque, prevenendo ogni forma di discriminazione e tutelando il benessere delle persone. Favorisce l'efficienza organizzativa attraverso iniziative orientate alla trasparenza, all'etica e all'inclusione, valorizzando le differenze anche nella gestione dei rischi. Inoltre, svolge attività di monitoraggio e analisi per individuare e rimuovere eventuali criticità, valutando l'efficacia delle azioni intraprese e gestendo reclami e segnalazioni.
- Cherry Bank si è dotata di una specifica Politica per la Parità di Genere e di Diversity, Equity & Inclusion che, tra l'altro, garantisce a tutti i dipendenti pari opportunità senza discriminazione nelle attività di selezione, assunzione, formazione, gestione delle carriere 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, della prassi di riferimento UNI PdR 125:2022 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. La Banca:

- Ha definito un coinvolgimento annuale del Consiglio di Amministrazione, per l'analisi della neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al genere e per la verifica del c.d. Gender Pay Gap, divario retributivo di genere, e della sua evoluzione nel tempo.
- Si sottolinea, inoltre, che la Banca con cadenza semestrale, 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.
- Ha ottenuto a luglio 2025 la Certificazione per la Parità di Genere, i cui criteri per il conseguimento sono disciplinati dal Decreto del 29 aprile 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

3 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.

3.1 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 formulata dal 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 eventualmente 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 qualora tali importi siano riconosciuti a soggetti appartenenti a tale categoria.

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

All'Assemblea è sottoposta:

- un'informativa puntuale ed esaustiva sulla Politica di Remunerazione che il Consiglio di Amministrazione, su proposta della Funzione Organization, ICT & HR e sentito il parere espresso dalle funzioni aziendali di controllo di secondo livello e dal Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, per quanto di rispettiva competenza, propone di adottare;
- una relazione dettagliata sull'effettiva e accurata esecuzione nel corso del precedente esercizio.

3.2 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:

- Determinare, qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea, la remunerazione dei Consiglieri investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- assicurare 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;
- elaborare 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;
- assicurare 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 valutare il raggiungimento degli obiettivi di performance per i soggetti di cui ha definito i piani di incentivazione;
- definire la struttura della remunerazione del Personale più rilevante (PPR) e del Personale non rilevante appartenente alle Funzioni di Controllo e valutare il raggiungimento dei risultati ai fini dell'attribuzione della componente variabile, assicurando coerenza con propensione al rischio, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo e 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 del restante personale) delle Funzioni Aziendali di Controllo laddove prevista, 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;
- definire il Bonus Pool, decidere se incrementarlo secondo i meccanismi previsti dalla presente politica o ridurlo fino all'azzeramento.

3.3 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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.

3.4 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.

Con riferimento al sistema incentivante, si confronta con l'Area Organization, ICT & HR in termini di impianto complessivo, indicatori ed obiettivi e supporta il CDA nella valutazione dei kpi strategici e qualitativi del Personale più rilevante (ad esclusione del personale appartenente alle Funzioni di controllo).

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.

3.5 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.

3.6 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. 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.

3.7 COMPLIANCE

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.

Verifica, inoltre, in ottica ex ante la rispondenza dei sistemi incentivanti del Personale più rilevante alle politiche di remunerazione tempo per tempo adottate.

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

3.8 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 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.

3.9 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.

Propone e collabora con l'Area Organization, ICT & HR, per l'identificazione degli indicatori quantitativi presenti nelle schede obiettivo del sistema incentivante, individua i target e, a consuntivo, fornisce i valori definitivi per valutarne l'eventuale raggiungimento.

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.

3.10 ORGANIZATION, ICT & HR

L'U.O. HR, con riferimento al processo di remunerazione e incentivazione:

- Definisce la remunerazione sia nella componente fissa che nella componente variabile del personale della Banca.
- In particolare, definisce l'impianto complessivo del sistema incentivante di breve periodo (MBO) e ne dà disclosure in Consiglio di Amministrazione;
- In collaborazione con Finance, il Comitato Sostenibilità parità di genere e DE&I e i Responsabili di Area, **propone le schede obiettivo del personale più rilevante** all'Amministratore Delegato o al Consiglio di Amministrazione (CDA), per successiva approvazione consigliare;
- In collaborazione con Finance, il Comitato Sostenibilità, parità di genere e DE&I e i Responsabili di Area, **completa il percorso di valutazione** proponendo le valutazioni del **personale più rilevante** all'Amministratore Delegato (ad esclusione di quelle relative al personale appartenente alle Funzioni di controllo), per successiva valutazione e approvazione consigliare;
- In collaborazione con Finance, con il Comitato Sostenibilità, parità di genere e DE&I e con i Responsabili di Area, **definisce le schede obiettivo del personale non appartenente al personale più rilevante** e le sottopone al Responsabile Organization, ICT & HR per approvazione o al Consiglio per il **personale non rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo**;
- In collaborazione con Finance, il Comitato Sostenibilità, parità di genere e DE&I e i Responsabili di Area, **completa il percorso di valutazione** consolidando le schede obiettivo del **personale non rilevante** e le sottopone al Responsabile Organization, ICT & HR per approvazione (ad esclusione del personale non rilevante appartenente alle Funzioni di controllo le cui valutazioni sono soggette ad approvazione del Consiglio di amministrazione);
- predisporre la documentazione necessaria per fornire agli organi aziendali le informazioni relative al raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione per il riconoscimento della remunerazione variabile e 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.

3.11 COMITATO SOSTENIBILITÀ PARITÀ DI GENERE & DE&I

Il Comitato Sostenibilità, parità di genere e DE&I svolge un ruolo consultivo in merito alla definizione degli obiettivi ESG assegnati nel sistema incentivante di breve periodo (MBO) coordinandosi con l'U.O. Organization, ICT & HR.

4 CONTENUTI DELLA REMUNERAZIONE

4.1 REMUNERAZIONE

Coerentemente con le disposizioni normative della Circolare 285/2013, la remunerazione complessiva è suddivisa tra la componente fissa e quella variabile, assicurando la chiara identificazione delle diverse componenti.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della Banca e delle diverse categorie di personale, in particolare quello rientrante nella categoria del Personale più rilevante.

4.2 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.

La componente fissa della retribuzione del personale è costituita dalle seguenti voci:

- la Retribuzione Annuale Lorda (RAL);
- possibili indennità di ruolo/funzione, volte a riconoscere la professionalità apportata, correlate al mantenimento della titolarità del ruolo e declinate in linea con le previsioni regolamentari applicabili;
- possibili compensi di natura ricorrente per collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato;
- welfare e benefici, il cui valore è declinato per categorie di beneficiari e attribuito sulla base di criteri predeterminati, non correlati alle performance, volti ad accrescere l'attrattività del pacchetto di remunerazione e, quindi, la motivazione e la fidelizzazione del dipendente.

Il **piano di welfare aziendale** prevede una pluralità di servizi offerti ai dipendenti tra questi si evidenziano:

- piano di flexible benefit attraverso il quale viene attribuito a ciascun dipendente un credito che potrà essere utilizzato all'interno della piattaforma messa a disposizione dall'azienda, la quale consente a ciascuno di scegliere autonomamente la composizione del proprio pacchetto di beni e/o servizi tra quelli disponibili;
- contribuzione integrativa al Fondo di Previdenza complementare;
- polizza assicurativa sanitaria;
- polizza vita e infortuni professionali ed extraprofessionali;
- polizza Long Term Care;
- buoni pasto;
- condizioni agevolate sui Rapporti Bancari.

La Banca, a seconda del ruolo organizzativo, dei criteri definiti nelle policy aziendali e del quadro normativo e contrattuale vigente, può prevedere ulteriori benefit quali ad esempio l'assegnazione dell'auto aziendale ad uso promiscuo.

Gli **adeguamenti della retribuzione fissa** (es. passaggi di livello o assegni ad personam) riflettono:

- l'ampliamento stabile di responsabilità, autonomia e complessità del ruolo;
- l'accrescimento delle competenze e della professionalità;
- performance eccellenti e continuative, evidenziate dal processo di valutazione professionale annuale.

I criteri di inquadramento e di progressione sono definiti nella normativa interna HR e nel C.C.N.L.; la Policy assicura coerenza, trasparenza ed equità interna rispetto a ruolo e responsabilità.

4.3 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.

Le componenti classificabili nell'ambito della remunerazione variabile comprendono le seguenti voci:

- il sistema di incentivazione variabile annuale (MBO);
- una tantum connessi alla performance review annuale o erogati in relazione ad uno specifico compito/progetto/servizio alla clientela;
- entry bonus;
- bonus di retention;
- possibili componenti specifiche della remunerazione finalizzate a preservare il valore del know-how commerciale e/o competenze specialistiche (patti di non concorrenza e patti di estensione del preavviso erogati in costanza di rapporto di lavoro o patti di stabilità);
- severance.

4.3.1 GATE (CD. MECCANISMO DI "CANCELLETTO")

La componente variabile della remunerazione è soggetta in linea di principio alla verifica di condizioni di accesso/attivazione (Gate) che prevedono il mantenimento di indici di stabilità patrimoniale e di liquidità. L'effettiva erogazione di tali meccanismi di incentivazione è vincolata al **superamento congiunto dei seguenti Gate** (cd. meccanismo di "cancelletto"):

- **Liquidity Coverage Ratio (LCR)** superiore allo scenario di Risk Capacity;
- **Net Stable Funding Ratio (NSFR)** superiore allo scenario di Risk Capacity;
- **Total Capital Ratio (TCR)** superiore allo scenario di Risk Tolerance;
- **CET1 Ratio** superiore allo scenario di Risk Tolerance.

Gli indicatori si riferiscono al documento di Risk Appetite Framework (RAF) approvato dal Consiglio di Amministrazione per l'anno cui la valutazione delle performance si riferisce.

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

Il superamento degli indicatori sarà verificato:

- con **cadenza annuale** a seguito della chiusura del bilancio relativo all'anno di riferimento per:
 - sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine (MBO);
 - Bonus Una Tantum (sia legati a performance, sia legati a specifici progetti);
 - possibili componenti specifiche della remunerazione finalizzate a preservare il valore del know-how commerciale e/o competenze specialistiche (patti di non concorrenza e patti di estensione del preavviso erogati in costanza di rapporto di lavoro o patti di stabilità);
- con **cadenza trimestrale** nell'ambito dell'ultima rilevazione trimestrale disponibile prodotta dal Risk Management (Tableau de Bord trimestrale) per "retention bonus" e "severance".

Non sono soggette alla verifica del superamento dei *gate* sopra riportati le seguenti forme di remunerazione variabile:

- Entry bonus, di cui le specifiche tecniche sono disciplinate al paragrafo 4.3.9;
- agli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Gli importi relativi a queste ultime forme di remunerazione sono erogati solo a condizione che alla data di pagamento, siano rispettati i requisiti di capitale SREP vigenti.

4.3.2 CONDIZIONI DI EROGAZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE (GOOD/BAD LEAVER)

L'assegnazione e l'erogazione della componente variabile della remunerazione avvengono solo se, alla data di pagamento, il beneficiario è in servizio presso la Banca; nulla è dovuto durante il periodo di preavviso per dimissioni. Sono 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» e le condizioni di "good/bad leavership" di seguito rappresentate.

Costituiscono ipotesi di *Good Leavership*:

- il raggiungimento dei requisiti di quiescenza o prepensionamento, in assenza di attività concorrenziali verso la Banca;
- la trasformazione del rapporto (da dipendente a consulente finanziario della Banca, a membro del CdA o a consulente strategico del CdA), fino a permanenza dell'incarico e in assenza di attività concorrenziali;
- il licenziamento per motivi oggettivi;
- il decesso o sopravvenuta inabilità lavorativa;
- la risoluzione consensuale.

In tali casi, le componenti variabili maturate rispetto all'ultimo esercizio di osservazione (quote upfront e differite) sono riconosciute *pro-rata temporis* alla cessazione, secondo le regole generali previste dalla presente Politiche in termini di verifica dei *gate* di accesso, schemi di differimento, modalità di pagamento, meccanismi di malus/clawback e fatte salve specifiche pattuizioni individuali.

Il medesimo trattamento si applica alle quote differite maturate in esercizi precedenti. In caso di decesso, le eventuali quote differite sono liquidate in un'unica soluzione agli eredi legittimi o testamentari.

4.3.3 MODALITÀ E CONDIZIONI SPECIFICHE DI PARTECIPAZIONE ED EROGAZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI (MBO E UNA TANTUM CONNESSI ALLA PERFORMANCE REVIEW ANNUALE)

La presente disciplina si applica ai sistemi incentivanti, quali **MBO e Una Tantum connessi alla performance review annuale**, per tutto il personale inserito nei relativi perimetri secondo i criteri previsti dalla Policy e dalle regole di ingaggio dei singoli piani.

Requisiti di accesso

Cherry Bank assicura la possibile partecipazione ai sistemi incentivanti per tutto il personale che, nell'esercizio di riferimento, abbia maturato una anzianità aziendale di almeno 6 mesi nel ruolo ricoperto nel perimetro incentivante. L'importo del premio è calcolato pro quota rispetto ai mesi interi di calendario effettivamente lavorati nell'anno nel ruolo ricoperto, in coerenza con i criteri di inserimento nel sistema incentivante. Ai fini del calcolo il numero di mesi su cui è calcolato l'importo massimo di cui sopra è pari a 12.

Criteri di maturazione

Il premio non matura a ratei mensili, ma al termine dell'anno civile cui gli obiettivi sono riferiti. Per tale ragione non si avrà diritto alla percezione di alcun importo parziale e/o pro quota in ipotesi di interruzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, eccetto i casi di Good Leaver come specificato al paragrafo 4.3.2.

Tempistiche ed erogazione

L'importo del premio è erogato, in linea con quanto previsto dai meccanismi di differimento – e contestualmente si perfezionerà il diritto alla liquidazione - entro le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione.

4.3.4 RAPPORTO REMUNERAZIONE VARIABILE SU REMUNERAZIONE FISSA

La corresponsione di retribuzione variabile a tutto il personale dipendente di Cherry Bank è limitata ai seguenti rapporti:

RUOLO		RAPPORTO MASSIMO VARIABILE/FISSO
Amministratore Delegato		100%
Personale più rilevante	Business Unit	75%
	Funzioni di Supporto	30%
	Funzioni di Controllo	30%
Altro Personale	Business Unit	100%
	Funzioni di Supporto	30%
	Funzioni di Controllo	30%

Nel limite al rapporto variabile/fisso ricadono anche gli importi eventualmente da riconoscere sotto forma di benefici pensionistici discrezionali o in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica, secondo quanto specificato al par 4.3.10.

Restano ferme le deroghe specificamente disciplinate nel seguito in relazione a specifiche forme di remunerazione variabile che non vanno computate nel rapporto tra remunerazione variabile e fissa in applicazione della normativa tempo per tempo vigente.

4.3.5 BONUS POOL

Il Bonus Pool è uno specifico stanziamento di costo determinato in fase di definizione del budget che finanzia i sistemi di incentivazione. 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 connessi alla performance review annuale).

Nella definizione del Bonus Pool sono escluse le altre forme di remunerazione variabile quali "Entry Bonus", "retention bonus", una tantum erogati in relazione ad uno specifico compito o progetto¹ e "severance", ferme restando le condizioni di attivazione disciplinate nella presente politica per queste specifiche tipologie di componenti variabili.

¹ Gli importi una tantum riconosciuti in relazione a specifici progetti sono esclusi dal bonus pool, poiché non è possibile prevedere anticipatamente l'eventuale realizzazione di iniziative straordinarie, che emergono nel corso dell'anno, né determinarne ex ante il relativo valore incentivante. Non sono previsti per progetti pluriennali.

Con riferimento all'esercizio 2026, il bonus pool è stato determinato in coerenza con il Piano Industriale 2026-2028. Il Consiglio di Amministrazione ha definito l'opportunità di ancorare il bonus pool alle performance aziendali attraverso un meccanismo di correzione per, in funzione del raggiungimento (o meno) del RORAC target definito nell'ambito del piano strategico 2026-2028 della Banca.

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

Modello di rettifica del bonus pool 2026	
RORAC 31.12.2026 VS RORAC TARGET	QUOTA BONUS POOL
RORAC 31.12.26 = RORAC TARGET	100%
RORAC 31.12.26 > RORAC TARGET	In proporzione al RORAC effettivo fino ad un max del 140%
RORAC 31.12.26 < RORAC TARGET	In proporzione al RORAC effettivo fino ad azzeramento

Il meccanismo di correzione del bonus pool non si applica al personale appartenente alle funzioni di controllo che, per tale categoria di personale, non è correlato ai risultati economico-finanziari raggiunti ma è determinato in misura fissa.

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.

4.3.6 MECCANISMI DI DIFFERIMENTO

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 nei termini che seguono.

La Banca, avvalendosi del principio di proporzionalità, prevede di non applicare meccanismi di differimento nell'erogazione della componente variabile della retribuzione qualora quest'ultima risulti pari o inferiore a Euro 40.000 e non rappresenti più di un terzo della retribuzione totale annua.

La Banca, coerentemente con le previsioni relative al differimento della remunerazione variabile, adottando un approccio proporzionale alle dimensioni e complessità dell'Istituto, prevede, sia per il personale più rilevante che per il personale non appartenente a tale categoria, che il meccanismo di "differimento temporale" avvenga con le seguenti tempistiche:

- 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 (calcolato dal momento della maturazione al momento dell'erogazione) dei tassi giornalieri euro short-term rate (tasso €STR) pubblicati sul sito della Banca Centrale Europea.

Restano ferme le deroghe specificamente disciplinate nel seguito in relazione a specifiche forme di remunerazione variabile che possano essere escluse dal differimento in applicazione della normativa tempo per tempo vigente.

4.3.7 MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST (MALUS E CLAW BACK)

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 significativa² 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.

L'importo dovuto in restituzione per effetto del meccanismo di claw back potrà essere conguagliato con le spettanze dovute al dipendente interessato a qualsiasi titolo, ivi incluse quelle di fine rapporto. 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).

Nei tempi necessari per l'accertamento della fattispecie e la relativa sottoposizione agli Organi competenti per le determinazioni di competenza, si potrà disporre la sospensione delle erogazioni. Inoltre, come specificato nei paragrafi precedenti (cfr. par. 4.3.1), 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 sia per il Personale Più Rilevante che per il restante personale, ad esclusione del personale appartenente alle funzioni di controllo che rimane di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

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 di cui al par. 4.3.9, 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.).

Le clausole di *claw-back* possono essere attivate anche a valle della risoluzione del rapporto di lavoro e/o della cessazione della carica.

² È qualificata come perdita significativa per la Banca ogni perdita di importo pari o superiore a 2 milioni di euro

4.3.8 SISTEMI DI INCENTIVAZIONE FORMALIZZATI DI BREVE TERMINE (MBO)

Il Sistema di Incentivazione Variabile Annuale (MBO – Management By Objectives) è basato sulla valutazione delle performance individuali rispetto agli obiettivi assegnati, contenuti nella scheda individuale di ciascun Beneficiario e può essere destinato a:

- Amministratore Delegato (come descritto al paragrafo 7);
- Personale più Rilevante appartenente alle Funzioni di Controllo, alle Aree di business o di supporto (come descritto al paragrafo 8);
- Personale della BU Private & Wealth Management (diverso dal PPR), come descritto al paragrafo 9;
- il restante personale della Banca individuato attraverso dei criteri prestabiliti, condivisi e approvati dal Consiglio di Amministrazione (come descritto al paragrafo 10).

Erogazione e condizioni di accesso

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

- Il rispetto delle condizioni di accesso (gate o "cancellotto") come descritto al paragrafo 4.3.1
- Il raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi, aziendali, di business unit e/o individuali, misurati attraverso lo strumento della scheda obiettivi.

La Banca coerentemente applica il meccanismo di differimento della remunerazione variabile come previsto nel paragrafo 4.3.6.

Sono infine previsti meccanismi di correzione ex post (cd. meccanismo di "malus/claw-back") come previsto dal paragrafo 4.3.7 della presente policy.

Tipologie di obiettivi

La **scheda obiettivi** può comprendere con diversa ponderazione:

- obiettivi aziendali, in linea con i target definiti nel piano strategico 2026-2028 o nel budget 2026;
- obiettivi di business/iniziativa strategiche, collegati ai risultati di business dell'area di riferimento e/o all'implementazione di iniziative strategiche (assegnati in funzione delle responsabilità individuali rispetto all'attuazione del Piano Strategico);
- obiettivi ESG in linea con il piano di sostenibilità di Cherry Bank, legati ai temi di sostenibilità ambientale e sociale e di innovazione digitale al fine di promuovere e diffondere la cultura digitale e di gestione dei rischi ESG;
- comportamenti coerenti con il sistema valoriale o il codice etico dell'Istituto.

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 possono essere previsti obiettivi specifici e/o correttivi collegati al ruolo ricoperto, **in coerenza con le Disposizioni di trasparenza** (responsabile gestione reclami, personale identificato come "soggetto rilevante" ai sensi delle Disposizioni di Trasparenza) ovvero delle **disposizioni di vigilanza** (ad es. personale coinvolto nella concessione del credito), nonché delle disposizioni in materia di **prestazione dei servizi di investimento** (per il personale che partecipa alla prestazione dei servizi medesimi) e di distribuzione assicurativa.

In linea con la normativa di riferimento, la Banca:

- in qualità di distributore di prodotti assicurativi, non riceve né offre ai propri dipendenti compensi basati su criteri contrari al dovere di agire nel migliore interesse dei contraenti;
- nello svolgimento dei servizi di investimento, evita di remunerare e di incentivare le proprie reti secondo modalità incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse dei clienti. In merito, sono presi in considerazione criteri qualitativi che incoraggino tale comportamento

(ad es. il rispetto delle norme di comportamento – come il riesame dell'idoneità degli strumenti venduti dai soggetti rilevanti ai clienti, se del caso – e le procedure interne, l'equo trattamento dei clienti e la loro soddisfazione).

Definizione e revisione dei target.

Per gli **obiettivi quantitativi**, i **target** sono definiti dall'organo competente indicato nei paragrafi dedicati. In via **eccezionale** potranno essere **rivisti in corso d'anno** in presenza di variabili esogene ed endogene (es. scenari pandemici, eventi naturali di forza maggiore, discontinuità regolamentari/organizzative) che comportino la revisione della pianificazione economico-patrimoniale dell'Istituto (Piano Strategico e RAF). In caso di **raggiungimento parziale** degli obiettivi quantitativi strategici, la componente variabile è calcolata in funzione della **percentuale complessiva raggiunta** tra un minimo e un massimo rispetto al target.

Processo

L'attribuzione e la misurazione degli obiettivi, nonché l'erogazione dell'importo variabile raggiunto, si basano su processi strutturati, supportati da documentazione e/o strumenti informatici, che ne consentano tracciabilità e riscontro.

Logiche di individuazione dei destinatari

L'UO HR, nell'ambito delle proprie competenze, provvede annualmente all'individuazione del personale da includere nel sistema incentivante di breve periodo (MBO) sulla base dei criteri e delle logiche approvate dal Consiglio di Amministrazione. Tale attività viene condotta, anche in collaborazione con le Business Unit, definendo un impianto di massima che ha come principi fondanti: il ruolo della risorsa, le responsabilità e gli inquadramenti professionali. Possono essere previste eccezioni rispetto all'impianto definito, frutto di trattativa individuale.

4.3.9 EROGAZIONI DI NATURA DISCREZIONALE E NON CONTINUATIVA

Trattasi di meccanismi di incentivazione riconosciuti in linea con le previsioni normative per la remunerazione variabile che si possono classificare in:

- **Bonus una tantum legati al riconoscimento di performance** operative rilevanti (da processo di performance review annuale); non attribuibile a personale già destinatario di MBO; tali erogazioni discrezionali sono di ammontare contenuto e di natura non continuativa;
- **Bonus una tantum erogati in relazione ad uno specifico compito o progetto** o servizio alla clientela. I compiti, i progetti e i servizi specifici devono essere identificabili, agevolmente misurabili e prevedere le modalità di rendicontazione; tali erogazioni discrezionali sono di ammontare contenuto (fino ad un **importo massimo complessivo di Eur 10.000** a risorsa per singolo esercizio) e di natura non continuativa.
- **Retention bonus** legati alla permanenza di un dipendente in azienda per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria); ammessi, qualora l'Amministratore Delegato o il Consiglio di Amministrazione (a seconda del ruolo ricoperto) valuti 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). 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.

- **Entry bonus**, ammessi solo se la banca rispetta i requisiti prudenziali. Sono finalizzati ad attrarre determinate risorse chiave per l'azienda. Sono riconoscibili una sola volta e limitatamente al primo anno di impiego. Eventuali Entry Bonus riconosciuti in sede di assunzione non vengono computati ai fini dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa se corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione e non sono soggetti né al meccanismo di differimento di cui al paragrafo 4.3.6, né ai meccanismi di malus e claw-back di cui al paragrafo 4.3.7. Gli entry bonus sono erogati solo a condizione che, alla data di pagamento, siano rispettati i requisiti di capitale SREP vigenti.
- Compensi pattuiti in vista o in occasione della cessazione anticipata paragrafo per le cui specifiche si rimanda al paragrafo 4.3.10.

Tipologia remunerazione	Bonus una tantum legati a performance	Bonus una tantum legati a progetti	Retention bonus	Entry bonus previsti in fase di assunzione e limitatamente al primo anno di impiego	Entry bonus corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione	MBO
Compreso nel Bonus pool	X					X
Verifica condizioni di accesso (gate)	X	X	X	Solo requisiti prudenziali da SREP	Solo requisiti prudenziali da SREP	X
Malus/claw back	X	X	X			X
Differimento	X	X	X			X
Computo nel rapporto variabile/fisso	X	X	X	X		X
Limiti di importo		X	X			

4.3.10 SEVERANCE – COMPENSI EROGATI IN VISTA O IN OCCASIONE DELLA CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO E/O CESSAZIONE ANTICIPATA DELLA CARICA

Non rientrano tra i compensi aggiuntivi (severance) 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.

Rientrano tra i compensi aggiuntivi (severance):

- 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 quanto determinato secondo quanto stabilito dalla legge;
- gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza.

Gli importi erogati a titolo di severance costituiscono Remunerazione variabile, in linea con quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza e come meglio specificato di seguito.

4.3.10.1 Condizioni per il riconoscimento

Cherry Bank prevede che i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro/ cessazione dalla carica (severance), per tutto il personale, siano subordinate alla positiva verifica, al momento del riconoscimento³, delle condizioni di apertura dei gate di accesso alla retribuzione variabile, e quindi correlate al superamento delle soglie di adeguatezza patrimoniale Total Capital Ratio e CET1 Ratio 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:

Total Capital Ratio	CET1 Ratio	NSFR	LCR	Esito
≥ soglie di risk tolerance	≥ soglie di risk tolerance	≥ soglie di risk capacity	≥ soglie di risk capacity	Erogabile
*	< soglie di risk tolerance	*	*	Non Erogabile
*	*	< soglie di risk capacity	*	Non Erogabile
*	*	*	< soglie di risk capacity	Non Erogabile

(* = qualsiasi valore)

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.

4.3.10.2 Criteri per la determinazione degli importi

Cherry Bank individua come limite ai compensi pattuiti a titolo di severance un ammontare massimo pari 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

³ 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.

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.

4.3.10.3 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 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 nell'ambito di un accordo transattivo⁴ 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 è determinato come segue:

- Fino a 2 anni: 8 mesi di retribuzione ricorrente;
- Oltre 2 anni e fino a 6 anni: 12 mesi di retribuzione ricorrente;
- Oltre 6 anni e fino a 10 anni: 16 mesi di retribuzione ricorrente;
- Oltre 10 anni e fino a 15 anni: 20 mesi di retribuzione ricorrente;
- 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 tengano 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 ad approvazione 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. 4.3.6, nonché ai meccanismi di malus e claw back disciplinati al par. 4.3.7.

Sono escluse dall'applicazione delle regole contenute in questo paragrafo le fattispecie disciplinate

⁴ Gli importi riconosciuti nell'ambito di procedure di conciliazione stragiudiziale sono considerati ai fini del rapporto tra componente variabile e componente fissa esclusivamente qualora derivino direttamente dal rapporto di lavoro e abbiano natura sostitutiva di redditi non percepiti. A titolo esemplificativo, rientrano in tale ambito le somme corrisposte a titolo di risarcimento per demansionamento, retribuzioni non corrisposte, emolumenti arretrati o altre voci retributive dovute e non erogate.

al par. 4.3.10.5.

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.

4.3.10.4 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 ai limiti di importo previsti nel paragrafo "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. 4.3.6.

Le severance nei confronti del Personale diverso dal Personale più rilevante sono soggette ai meccanismi di malus e claw back disciplinati al par. 4.3.7, salvo quanto previsto al par. 4.3.10.5

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 è approvato dall'Amministratore Delegato fatta eccezione per il personale appartenente alle funzioni di controllo.

4.3.10.5 Deroche

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. 4.3.10.2 "Criteri per la determinazione degli importi".

5 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In riferimento agli articoli 10.4 e 10.6 dello Statuto sociale, i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione sono stabiliti all'atto della nomina o dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2389 C.C.. La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello Statuto può essere stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale. L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche

L'Assemblea determina la misura del compenso da riconoscere agli amministratori comprensivo dell'eventuale remunerazione variabile. Può inoltre essere previsto il riconoscimento di gettoni di presenza, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio della carica, per tutti gli esponenti, ad eccezione degli esponenti manager.

Può essere prevista una remunerazione variabile aggiuntiva per i consiglieri esecutivi mentre, in ossequio alle disposizioni di vigilanza, i consiglieri non esecutivi 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 è determinata ex ante e 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 possono essere 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.

6 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.

7 AMMINISTRATORE DELEGATO

La retribuzione dell'Amministratore Delegato si articola in una componente fissa, comprensiva dei benefit spettanti, ed in una componente variabile costruita secondo quanto indicato al par. 4.3.8. Non sono previste forme di compenso basate su strumenti finanziari di qualsiasi tipo.

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.

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, prevede un rapporto tra retribuzione variabile e retribuzione fissa pari al massimo a 1:1.

8 PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il Sistema di Incentivazione Variabile Annuale (MBO) prevede la valutazione delle performance individuali rispetto agli obiettivi assegnati contenuti nella scheda obiettivo che è differenziata in base al ruolo ed alla posizione organizzativa e può comprendere, con diversa ponderazione i seguenti elementi:

Categorie di personale più rilevante		
Business Unit	Funzioni di supporto	Funzioni di Controllo
<ul style="list-style-type: none"> - obiettivi aziendali di natura finanziaria (es. Ratio di redditività o gestionali); - obiettivi di business unit⁵ (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 aziendali di natura finanziaria (es. Ratio di redditività o gestionali); - obiettivi legati all'implementazione di specifici progetti di funzione (anche ESG); - obiettivi individuali legati alla valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali 	<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

⁵ 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.

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.

Per il personale afferente alle **Funzioni di Controllo** gli obiettivi sono correlati esclusivamente all'implementazione di specifici progetti di funzione e ESG e alla valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali.

In ogni caso il rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione per il personale afferente alle **Funzioni di Controllo nonché per il Responsabile Organization, ICT & HR** non può superare 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. Valgono le **possibili revisioni** in corso d'anno nei casi eccezionali indicati nel par. 4.3.8.

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.

9 PERSONALE DELLA BU PRIVATE & WEALTH MANAGEMENT (DIVERSO DAL PPR)

9.1 CONSULENTI FINANZIARI DIPENDENTI

9.1.1 PAY PER PERFORMANCE

Il principio di Pay x Performance può trovare una sua puntuale espressione nell'ambito dell'operatività dei Banker appartenenti alla BU Private & Wealth Management. In tale settore, infatti, assicurare un effettivo allineamento tra gli interessi dei banker e quelli della Banca è un obiettivo primario che l'Istituto vuole perseguire, anche attraverso la revisione dei meccanismi di incentivazione variabile collegando quota parte degli stessi alla marginalità complessivamente generata dalla clientela di riferimento del banker.

In tale contesto la marginalità è intesa quale indicatore sintetico della capacità del banker di trasformare la relazione con la clientela in valore economico per la Banca, superando logiche esclusivamente orientate alla crescita dei volumi o delle masse amministrare e favorendo, invece, la creazione di valore sostenibile nel tempo.

9.1.2 MARGINALITÀ E CRITERI DI RISK-ADJUSTMENT

Al fine di evitare incentivi a comportamenti eccessivamente rischiosi o non coerenti con il profilo di rischio aziendale, la marginalità rilevante ai fini incentivanti è opportunamente corretta per i principali fattori di rischio inclusi i profili di condotta e di conformità normativa. Tale impostazione, nell'intenzione della Banca, consente di responsabilizzare i banker rispetto alle scelte di gestione del portafoglio clienti, garantendo la coerenza tra gli obiettivi individuali e quelli aziendali e assicurando il rispetto dei principi di sana e prudente gestione, nonché degli orientamenti di Vigilanza.

9.1.3 GATE DI SECONDO LIVELLO E PRESIDII AGGIUNTIVI

Su tali figure professionali la Banca ha, inoltre, ritenuto opportuno l'introduzione di specifici gate di secondo livello, volti a presidiare in modo ancora più stringente i profili di sana e prudente gestione.

Tali gate sono concepiti per assicurare che l'accesso alla componente variabile della remunerazione sia subordinato al rispetto di requisiti professionali, comportamentali e regolamentari, nonché all'assenza di elementi che possano compromettere l'affidabilità del consulente o la conformità dell'operatività svolta.

In particolare, questi presidi aggiuntivi mirano a garantire la continuità nel mantenimento delle abilitazioni professionali previste dalla normativa di settore, il rigoroso adempimento degli obblighi formativi e l'assenza di provvedimenti o situazioni che possano minare l'integrità o la correttezza del comportamento professionale. La presenza di tali gate rafforza ulteriormente il legame tra performance individuale, qualità della consulenza offerta e tutela complessiva della clientela e della Banca, allineandosi ai principi di responsabilità, trasparenza e compliance che guidano il modello di servizio.

Si applicano i meccanismi di differimento previsti al par. 4.3.6.

Sono infine previsti meccanismi di correzione ex post (cd. meccanismo di "malus/claw-back") come previsto dal paragrafo 4.3.7 della presente policy.

I Private Banker dipendenti iscritti all'Albo dei consulenti finanziari, cioè, abilitati a prestate attività fuori sede, non percepiscono alcun compenso di natura provvigionale, né a titolo di rimborso spese, salvo, in quest'ultimo caso, che non sia stato espressamente concordato.

9.2 CONSULENTI FINANZIARI PER CUI NON È PREVISTO UN CONTRATTO DI LAVORO DIPENDENTE

9.2.1 STRUTTURA DELLA RETE

La Banca può dotarsi, per il perseguimento dei propri obiettivi, di una rete distributiva di natura "non dipendente". In tale ambito, nel rispetto della separatezza organizzativa rispetto alla rete "dipendente", il sistema di remunerazione ed incentivazione implementato e rivolto ai Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori Sede, prevede il riconoscimento di una componente "ricorrente", equiparabile alla componente fissa della remunerazione del personale, e di una parte "non ricorrente", equiparabile invece alla componente variabile della remunerazione.

In particolare, si intende per:

- componente "non ricorrente", la parte della remunerazione che ha una valenza incentivante (legata, ad esempio, all'incremento dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati benchmark sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, etc.). La provvigione non ha di per sé valenza incentivante;
- componente "ricorrente", la parte della remunerazione diversa da quella "non ricorrente", che rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione.

Per i soggetti eventualmente identificati come personale più rilevante la remunerazione si compone sempre di una parte "ricorrente" e di una "non ricorrente".

9.2.2 COMPOSIZIONE DELLA REMUNERAZIONE E RAPPORTO VARIABILE/FISSO

La componente ricorrente e la componente non ricorrente sono rigorosamente distinte ed opportunamente bilanciate. Il rapporto tra le stesse è puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della Banca e dei diversi livelli organizzativi e/o manageriali dei Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede diversi dai dipendenti della banca.

Per quanto riguarda la percentuale massima del rapporto tra componente non ricorrente e componente ricorrente, si rimanda a quanto stabilito al paragrafo 4.3.4 - Rapporto remunerazione variabile su remunerazione fissa.

La componente "non ricorrente" è determinata ex ante e corretta ex post tenendo in considerazione indicatori di rischiosità operativa tali da promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla banca, nonché idonei a favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela.

L'erogazione della remunerazione "non ricorrente" è subordinata al superamento congiunto dei Gate descritti al paragrafo 4.3.1. La mancata apertura dei gate comporta anche l'azzeramento e la non corresponsione nell'esercizio considerato delle quote differite di retribuzione variabile di anni precedenti.

La Banca coerentemente applica il meccanismo di differimento della remunerazione variabile come previsto nel paragrafo 4.3.6.

Sono infine previsti meccanismi di correzione ex post (cd. meccanismo di "malus/claw-back") come previsto dal paragrafo 4.3.7 della presente policy. In particolare, la correzione ex post della remunerazione "non ricorrente" di ciascun soggetto si basa su indicatori granulari, idonei a riflettere in modo efficace e anticipato anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela e nei rischi assunti per conto della banca.

9.2.3 STRUTTURA CONTRATTUALE

La struttura della remunerazione viene concordata e definita mediante gli appositi contratti di Agenzia. Nel rispetto dei principi di gestione dei conflitti di interesse, la Banca non applica/definisce:

- incentivi che potrebbero indurre i Consulenti a vendere o "spingere" un prodotto, piuttosto che un altro, a fare acquisti o vendite non necessari/non idonei per l'investitore;
- sistemi incentivanti che comprendono l'obbligo di raggiungere una quota di livelli minimi di alcuni prodotti, ovvero che impongano condizioni da soddisfare perché possa essere corrisposto l'incentivo;
- componenti non ricorrenti della remunerazione complessiva esclusivamente collegati ai volumi/obiettivi di vendita;
- politiche e prassi retributive basate su incentivi che creano un rendimento sproporzionato;
- elementi di incentivazione per l'acquisizione e la vendita con elevata frequenza degli strumenti finanziari nel portafoglio di un cliente.

9.2.4 STRUTTURA CONTRATTUALE

Le regole di questo paragrafo non si applicano nei confronti degli agenti e dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, non qualificati come personale più rilevante, che siano iscritti all'albo da meno di 3 anni e non abbiano precedentemente intrattenuto rapporti di lavoro con banche o intermediari finanziari non bancari.

10 ALTRO PERSONALE DIPENDENTE

10.1 SISTEMI DI INCENTIVAZIONE FORMALIZZATI DI BREVE TERMINE - SPECIFICITÀ

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 etero 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.

Definizione dei target degli obiettivi

Per ogni obiettivo, l'Area Organization ICT & HR in collaborazione con Finance, il Comitato Sostenibilità, parità di genere e DE&I e i Responsabili di Area, definisce il target atteso che, per quanto relativo agli obiettivi di business unit (componente quantitativa) o di progettualità (componente qualitativa), possono essere **rivisti eccezionalmente** in corso d'anno nei casi indicati al paragrafo 4.3.8. Per quanto riguarda gli obiettivi quantitativi 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

Valutazione

La verifica circa il raggiungimento degli obiettivi e la relativa determinazione del bonus viene svolta da parte dell'Area Organization, ICT & HR in collaborazione con Finance, il Comitato Sostenibilità, parità di genere e DE&I e i Responsabili di Area.

Vincoli regolamentari

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.

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

10.1.1 REMUNERAZIONE VARIABILE DIVERSA DA SISTEMI DI INCENTIVAZIONE FORMALIZZATI DI BREVE TERMINE

La retribuzione variabile legata alla performance, per il personale non destinatario di MBO, può essere costituita da erogazioni una tantum connessi alla performance review così come rappresentato nel paragrafo 4.3.9.

Una Tantum in relazione ad uno specifico compito o progetto potranno essere erogati anche per coloro che sono destinatari di MBO. La motivazione della compatibilità è legata al fatto che questa tipologia di una tantum è correlata a compiti, progetti e i servizi specifici o iniziative straordinarie che non sono individuabili anticipatamente e che emergono nel corso dell'anno e per le quali non è possibile determinarne ex ante il relativo valore incentivante.

11 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.

12 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.

13 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) la Banca adotta e applica politiche e prassi di remunerazione del Personale e dei terzi addetti alla rete di vendita (laddove presenti):

1. coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
2. 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;
3. 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 disposizioni, sono i "soggetti rilevanti", cioè il personale della banca che offre prodotti ai clienti (rientranti nel perimetro di applicazione del Titolo VI del TUB), interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica. Al momento della redazione delle presenti Politiche (ultimo aggiornamento 30/03/2026), il perimetro dei Soggetti Rilevanti risulta così composto:

	SOGGETTI CHE OFFRONO PRODOTTI AI CLIENTI	SOGGETTI AI QUALI I PRIMI RISPONDONO IN VIA GERARCHICA
Private Bankers	26	3
Wealth Manager	7	2
Gestori Retail	113	2
Gestori SMEs	30	4
Gestori corporate estero	3	3
Assed Based Finance	4	3
Special Situations	4	2
Structured Finance	4	2
Turnaround & Strategic Finance	1	2
Totale	192	12

Le politiche e prassi di remunerazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito adottate dalla Banca tengono conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione all'offerta dei prodotti attraverso meccanismi finalizzati a:

- assicurare che la remunerazione 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.

ALLEGATO N.1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

la Politica di Remunerazione è definita all'interno del contesto normativo di riferimento, delineato dalle seguenti fonti:

a livello comunitario:

- Direttiva 2019/878/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019, che ha modificato la precedente Direttiva 2013/36/UE, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (cosiddetta CRD V);
- 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;
- Norme tecniche di attuazione del Regolamento 876 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 relative ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (cosiddetta CRR II) riguardanti gli obblighi di informativa anche in materia di Politiche di Remunerazione verso il mercato e di segnalazione verso le autorità competenti pubblicato dall'EBA il 24 giugno 2020 applicabili dal 30 giugno 2021;
- Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale EU il 9 giugno 2021 e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri, che integra la CRD V per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi per identificare le categorie di Personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (i c.d. "Material Risk Taker"). Tali criteri recepiscono i Regulatory Technical Standard definiti dall'EBA il 18 giugno 2020 e in vigore da gennaio 2021 in applicazione della nuova direttiva sui requisiti di capitale (CRD V);
- Regolamento UE 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari;
- 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;
- Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea L. 132 il 17 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

a livello nazionale:

- 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);
- il Provvedimento di Banca d'Italia del 19 marzo 2019 in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, con particolare riferimento alla correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti;
- il Regolamento Intermediari, adottato con Delibera Consob n. 20307 del 15 febbraio 2018 e ss.mm.ii., Art. 93, in tema di definizione di sistemi di remunerazione, incentivazione e valutazione del personale impiegato nella prestazione di servizi d'investimento che siano compatibili con l'agire nel miglior interesse dei clienti;

- D. Lgs. n. 209/2005 (Codice Assicurazioni Private), Art. 119-bis, 4, in tema di adozione di politiche di remunerazione e incentivazione che assicurino il rispetto dei doveri di correttezza nell'esecuzione dell'attività di distribuzione di prodotti assicurativi da parte della banca.

Completano le previsioni suddette:

- le "Guidelines on sound remuneration policies under Directive 2013/36/EU", pubblicate dall'EBA il 2 luglio 2021, in vigore dal 31 dicembre 2021, volte ad armonizzare la declinazione della direttiva europea tra i diversi paesi;
- le "Guidelines on loan origination and monitoring", che disciplinano i criteri per la remunerazione del personale, con particolare riferimento all'assunzione di rischi in materia di concessione, amministrazione e monitoraggio del credito;
- le Linee Guida della BCE sulla gestione dei crediti deteriorati ("NPL") pubblicate il 20 marzo 2017;
- 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;
- Orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio (EBA/GL/2016/06);
- i documenti BCE di novembre 2020 ("Guida sui rischi climatici e ambientali. Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa") ed EBA di giugno 2021 ("EBA Report on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms" sulla gestione e vigilanza dei rischi ambientali, sociali e di governo degli enti creditizi) che prevedono l'inclusione di parametri ESG nei meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale;
- le "Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali" di Banca d'Italia di aprile 2022, le quali indicano che le politiche e prassi di remunerazione stimolino comportamenti coerenti con l'approccio al rischio climatico e ambientale adottato e la remunerazione variabile sia ancorata alla realizzazione degli obiettivi stabiliti, secondo indicatori misurabili e quantificabili.

ALLEGATO N.2 DEFINIZIONI

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

Amministratore Delegato: L'Amministratore Delegato di Cherry Bank S.p.A. e "Organo con funzioni di gestione" della stessa.

Assemblea o Assemblea degli Azionisti: L'Assemblea dei Soci di Cherry Bank S.p.A..

Bonus Pool: L'ammontare complessivo della remunerazione variabile associata a sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine di tipo Management By Objectives (MBO) e a erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (una tantum legati al riconoscimento di performance. Il sistema di incentivazione è finanziato mediante uno specifico stanziamento di costo determinato in fase di definizione del budget.

La stima è determinata tenendo in considerazione differenti elementi, tra i quali redditività, la sostenibilità in coerenza con gli indicatori di RAF, beneficiari della remunerazione variabile incentivante, analisi di benchmark rispetto al mercato di riferimento esterno, Bonus Pool riferito all'anno precedente.

Circolare 285/2013: La Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, come successivamente integrata e modificata, che disciplina, tra l'altro, le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle banche.

Claw-back: meccanismo che prevede la restituzione di un premio in caso di erogazione già avvenuta o di diritto già maturato ma ancora soggetto ad un periodo di *retention*.

Malus: meccanismi correttivi ex post, sulla base dei quali i premi maturati possono ridursi fino all'eventuale azzeramento.

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.

RAF o 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. 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 o della carica. Rientrano in tale categoria gli importi riconosciuti in vista della conclusione anticipata del rapporto di lavoro da 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 o della carica: Rientrano in tale categoria gli importi riconosciuti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro da 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 o della carica.

Soggetti rilevanti: Indica, ai sensi delle Disposizioni di Banca d'Italia sulla Trasparenza delle Operazioni e dei Servizi Bancari e Finanziari ("Disposizioni di Trasparenza") - Correttezza delle Relazioni tra Intermediari e Clienti, il personale dell'intermediario che offre prodotti rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo VI del T.U.B. ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica.

ALLEGATO N.3 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 il processo 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 del processo di identificazione del PPR e sugli esiti dello stesso.

L'Area Organization, ICT & HR coordina il processo di identificazione del Personale più Rilevante, coerentemente con quanto disposto dalle presenti linee guida di cui 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 e quantitativi 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 verifica l'allineamento al quadro normativo interno ed esterno delle presenti linee guida, nonché dell'esito del processo di identificazione del PPR.

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.

Nella seguente tabella si riportano i criteri considerati:

Art. 92 paragrafo 3, lettere a), b) e c) – Direttiva (UE) 2013/36		
Circolare 285		
a)	Organo con funzione di supervisione strategica	Componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica
a)	Organo con funzione di gestione	Componenti dell'organo con funzione di gestione
a)	Alta dirigenza ⁶	Componenti dell'alta dirigenza
b)	Funzioni di controllo	Membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo
b)	Unità operative rilevanti	Membri del personale con responsabilità manageriali su unità operative rilevanti
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 significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale</p>

In occasione della predisposizione periodica delle Politiche di remunerazione e incentivazione la funzione Organization 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, l'Area Organization, ICT & HR provvede all'identificazione del PPR attraverso l'applicazione delle presenti linee guida. Tale analisi viene successivamente inserita all'interno della Politica di Remunerazione e Incentivazione che sarà approvata dall'Assemblea dei soci della Banca. 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

⁶ Per "Alta Dirigenza" si intendono tutti i primi riporti dell'Amministratore Delegato e del Consiglio di Amministrazione

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.

ALLEGATO N.4 IDENTIFICAZIONE PERSONALE PIÙ RILEVANTE 2026

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.

L'aggiornamento del processo di identificazione del PPR, come di seguito rappresentato, ha portato all'identificazione di 34 soggetti, rispetto ai 31 identificati nel 2025. Tale variazione è legata alle evoluzioni organizzative e del personale della Banca che sono intervenute nell'ultimo esercizio.

Si evidenzia che sono 7 i soggetti identificati per la prima volta⁷.

Le risorse individuate rappresentano circa il 5% del totale dei dipendenti della Banca al 09 marzo 2026.

Ai fini dell'identificazione del Personale più rilevante sono stati verificati i seguenti documenti:

Organigramma aggiornato al 25/02/2026

Regolamento Comitato NPL aggiornato al 24/06/2025

Regolamento del Comitato ALM & Finanza aggiornato al 29/04/2025

Regolamento Comitato del Corporate Investment Banking aggiornato al 15/12/2025

⁷ Presidente, due Consiglieri Indipendenti, Responsabile Compliance, Responsabile Turnaround & Strategic Finance, Responsabile UO Credito Ordinario e Factoring e Responsabile UO Credito Speciale.

Regolamento del Comitato Crediti aggiornato al 12/02/2026
 Sistema delle deleghe per l'assunzione del rischio di credito aggiornato al 19/02/2026
 Bilancio 2025
 Pillar 3
 Politica Product Governance dei servizi di investimento aggiornata al 15/12/2025
 Politica Product Governance dei Prodotti Bancari aggiornata al 04/08/2025
 Politica Product Governance dei prodotti assicurativi aggiornata al 15/12/2025
 Poteri delegati in materia di investimenti finanziari a valere sui portafogli di proprietà aggiornata al 10/02/2026
 Base Corep.

Esito del processo di identificazione del Personale più rilevante della Banca per il 2026

Principali cambiamenti rispetto al precedente perimetro

Ruolo uscito dal Perimetro	Ruoli entrati nel perimetro
Responsabile Factoring	Responsabile Turnaround & Strategic Finance, Responsabile UO Credito Ordinario Factoring Responsabile UO Credito Speciale

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

Art. 92 paragrafo 3, lettere a), b) e c) – Direttiva (UE) 2013/36			Esito
Circolare 285			
a)	Alta dirigenza ⁸	Componenti dell'alta dirigenza	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Brand & Communication - Responsabile Corporate & Investment Banking - Responsabile NPL Management - Responsabile Legal & Corporate Affairs - Responsabile Internal Audit - Responsabile Organization, ICT, HR - Responsabile Compliance - Responsabile Antiriciclaggio - Responsabile Finance - Responsabile Risk Management - Responsabile Lending - Responsabile Special Projects - Responsabile Workout & Recovery - Responsabile Relationship Bank
b)	Funzioni di controllo	Membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Internal Audit - Responsabile Compliance - Responsabile Antiriciclaggio - Responsabile Risk Management
b)	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 operativa⁹ 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</p>

⁸ Per "Alta Dirigenza" si intendono tutti i primi riporti dell'Amministratore Delegato e del Consiglio di Amministrazione

⁹ Ai fini del presente documento, in conformità all'art. 142, par. 1, punto 3 del Regolamento (UE) n. 575/2013, per unità operativa rilevante si intende l'unità operativa, la Business Unit, la Funzione di supporto che presenta un livello di riporto gerarchico all'Amministratore Delegato non superiore a due livelli nell'ambito dell'organigramma aziendale vigente.

Art. 92 paragrafo 3, lettere a), b) e c) – Direttiva (UE) 2013/36			Esito
Circolare 285			
			<p>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, misurati al 31 dicembre 2025 e stimati per il 2026 sulla base dei dati di Budget:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Corporate & Investment Banking - Responsabile NPL Management - Responsabile Relationship Bank - Responsabile SMEs - Responsabile Retail Banking - Responsabile Structured Finance - Responsabile Special Situations - Responsabile Turnaround & Stratecig Finance - Responsabile Alternative Investment
c)	<p>membri del personale che hanno avuto diritto a una remunerazione e significativa nell'esercizio precedente</p>	<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 significativo sul profilo di rischio</p>	<p>Amministratore Delegato di Cherry Bank</p>

Art. 92 paragrafo 3, lettere a), b) e c) – Direttiva (UE) 2013/36			Esito
Circolare 285			
		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>
	<ul style="list-style-type: none"> i) gli affari giuridici: - Responsabile Legal & Corporate Affairs ii) la solidità delle politiche e delle procedure contabili: - Responsabile Finance iii) le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting: - Responsabile Finance iv) l'esecuzione di analisi economiche: - Responsabile Finance v) la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo: - Responsabile Antiriciclaggio vi) le risorse umane: - Responsabile Organization, ICT, HR vii) lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione: del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione: - Responsabile Organization, ICT & HR viii) le tecnologie dell'informazione: - Responsabile ICT ix) la sicurezza delle informazioni: - Responsabile ICT 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: - Responsabile Organization, ICT & HR
	<p>I membri permanenti - con diritto di voto del Comitato Crediti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Lending - Responsabile UO Presidio Creditizio e Gestione Proattiva - Responsabile Relationship Bank - Responsabile SMEs - Responsabile Area Workout & Recovery <p>I membri permanenti - con diritto di voto del Comitato Corporate Investment Banking:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Corporate & Investment Banking - Responsabile NPL Management - Responsabile Lending - Responsabile Legal & Corporate Affairs - Responsabile Organization, ICT, HR <p>I membri permanenti - con diritto di voto del Comitato ALM e Finanza:</p>

Art 5 - Criteri qualitativi - Regolamento 923/2021		
		<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Finance - Responsabile Tesoreria e Finanza - Responsabile Wealth Management - Responsabile Alternative Investments - Membro appartenente alla B.U. Alternative Investments <p>I membri permanenti – con diritto di voto del</p> <p>Comitato NPL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Corporate & Investment Banking - 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>i)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amministratore Delegato - Responsabile Lending: Andrea Paschina <p>ii)</p> <p>I membri permanenti - con diritto di voto del</p> <p>Comitato Crediti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Lending - Responsabile UO Presidio Creditizio e Gestione Proattiva - Responsabile Relationship Bank - Responsabile SMEs - Responsabile Area Workout & Recovery <p>I membri permanenti - con diritto di voto del</p> <p>Comitato Corporate Investment Banking:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Corporate Investment Banking - Responsabile NPL Management - Responsabile Lending - Responsabile Legal & Corporate Affairs - Responsabile Organization, ICT, HR - Responsabile Risk Management
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</p>	<p>Non applicabile in quanto la banca si avvale della deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013.</p>

Art 5 - Criteri qualitativi - Regolamento 923/2021		
	soddisfano una delle seguenti soglie: — 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;	
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: 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: — 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);	Non applicabile in quanto la banca si avvale della deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013.
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: 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);	Non applicabile in quanto la banca si avvale della deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013.
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: i) la somma relativa a tali poteri è pari o	<ul style="list-style-type: none"> - Amministratore Delegato - Responsabile Area Lending - Responsabile Corporate Investment Banking - Responsabile UO Credito Ordinario e Factoring - Responsabile Credito Speciale - Responsabile Finance

Art 5 - Criteri qualitativi - Regolamento 923/2021		
	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 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 in quanto la banca non utilizza modelli interni a fini regolamentari.
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>In considerazione di quanto previsto dalla regolamentazione interna in materia di introduzione di nuovi prodotti sono identificati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i Componenti del Consiglio di Amministrazione - l'Amministratore Delegato

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.

www.cherrybank.it

