



cherry  
bank

**INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE  
E INCENTIVAZIONE ADOTTATE NELL'ESERCIZIO 2025**

Consiglio di Amministrazione

30/03/2026

## SOMMARIO

1	PREMESSA .....	2
2	ITER DI PREDISPOSIZIONE.....	2
3	IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE .....	3
4	INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONE 2025.....	6
5	PREMESSA METODOLOGICA.....	7
6	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	7
7	AMMINISTRATORE DELEGATO .....	10
8	COMITATO CONTROLLO RISCHI E SOSTENIBILITÀ .....	11
9	COLLEGIO SINDACALE.....	12
10	PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	12
11	ALTRO PERSONALE DIPENDENTE.....	15
12	CONSLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O DELLA CARICA.....	18
13	PROMOTORI FINANZIARI, MEDIATORI CREDITIZI E CONSULENTI .....	18
14	MODALITÀ DI CORRESPONSAIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE.....	19
	INFORMATIVA QUANTITATIVA.....	0
	RELAZIONE DI VERIFICA DELLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE PER L'ESERCIZIO 2025.....	0

## 1 PREMESSA

In ottemperanza alla Circ. 285/2013, 37° aggiornamento, e agli obblighi statutari, con il presente documento il Consiglio di Amministrazione fornisce all'Assemblea dei Soci la prevista informativa relativa all'esercizio 2025 sull'attuazione della "Politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno 2025 a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, del restante personale e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato" (di seguito anche "Politica di remunerazione" o anche "Policy") di Cherry Bank.

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

- La governance complessiva e ruoli e responsabilità attribuiti dalla Banca nella definizione della politica;
- Il collegamento tra remunerazione e performance;
- Le principali caratteristiche del sistema di remunerazione (ivi inclusi i criteri utilizzati per la valutazione delle performance, l'aggiustamento per il rischio, il differimento e i criteri di attribuzione della remunerazione variabile);
- Il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione;
- I criteri di valutazione delle performance in base ai quali vengono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione (laddove applicabile);
- I criteri per l'assegnazione della retribuzione variabile e di altre prestazioni non monetarie;
- Le informazioni sulla remunerazione complessiva del Personale più rilevante;
- Le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;
- Il numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2025.

Il documento, presentato dal Consiglio di Amministrazione all'Assemblea, è stato redatto in coerenza con l'impostazione della Politica di remunerazione in vigore per il 2025.

## 2 ITER DI PREDISPOSIZIONE

La presente relazione è presentata dal Consiglio di Amministrazione della Banca all'Assemblea dei Soci. L'iter di elaborazione ed i criteri seguiti nell'applicazione hanno rispecchiato integralmente quelli citati nella Policy approvata nell'aprile del 2025.

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

REDAZIONE	APPROVAZIONE	DIVULGAZIONE
Organization, ICT & HR	Consiglio di Amministrazione Assemblea dei Soci	Brand & Comunicazione

L'Internal Audit ha condotto una verifica circa la rispondenza delle prassi di remunerazione erogate nel 2025 rispetto alle Politiche approvate dall'Assemblea ed al quadro normativo di riferimento, le cui risultanze sono riepilogate nella Relazione allegata al presente documento.

### 3 IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

In accordo con le previsioni della Circolare 285 (cfr. Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Par. 6) e del Regolamento 923/2021 del 25 marzo 2021, Cherry Bank ha proceduto all'identificazione nel 2025 del personale più rilevante, inteso come il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca.

Tale esercizio è stato sottoposto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione di Cherry Bank del 10 marzo 2025. In data 26 maggio 2025, a seguito riorganizzazione aziendale è stato sottoposto un aggiornamento dell'identificazione del Personale più Rilevante.

Personale inquadrato nel 2025 come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri sopra riportati.

In accordo con le previsioni della Circolare 285 (cfr. Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Par. 6) e del Regolamento 923/2021 del 25 marzo 2021, Cherry Bank ha proceduto all'identificazione nel 2025 del personale più rilevante, inteso come il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca.

Tale esercizio è stato sottoposto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione di Cherry Bank del 10 marzo 2025. In data 26 maggio 2025, a seguito riorganizzazione aziendale è stato sottoposto un aggiornamento dell'identificazione del Personale più Rilevante.

Personale inquadrato nel 2025 come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri sopra riportati.

RUOLO	CRITERIO
Presidente del Consiglio di Amministrazione – Amministratore Delegato	Art. 6 co. 5 lett. a Circ. 285 Criteri qualitativi <i>I componenti dell'organo con funzioni di supervisione strategica e di gestione</i>
Componenti del Consiglio di Amministrazione	Art. 6 co. 5 lett. a Circ. 285 Criteri qualitativi <i>I componenti dell'organo con funzioni di supervisione strategica e di gestione</i>
Responsabile Internal Audit Giacomo Montesel	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi <i>Membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo</i> Riportando altresì direttamente al CdA, rientrano nell' <i>alta dirigenza</i>
Responsabile Compliance & AML Francesco Silverj	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi <i>Membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo</i>

	Riportando altresì direttamente al CdA, rientrano nell' <i>alta dirigenza</i>
Responsabile Risk Management <i>Kristian Tomasini</i>	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi <i>Membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo</i> Riportando altresì direttamente al CdA, rientrano nell' <i>alta dirigenza</i>
Responsabile Lending <i>Andrea Paschina</i>	art. 5 lett. C ii) del Reg. 923/2021 Criteri qualitativi <i>Membri del personale con responsabilità di voto nell'ambito del Comitato Crediti</i> Riportando altresì all'AD, rientra nell' <i>alta dirigenza</i>
Responsabile dell'Ufficio Presidio Creditizio e Gestione Proattiva <i>Vittorio Tommasini (riporta al Responsabile Lending)</i>	art. 5 lett. C ii) del Reg. 923/2021 Criteri qualitativi <i>Membri del personale con responsabilità di voto nell'ambito del Comitato Crediti</i>
Responsabile Finance <i>Raffaella Tessari</i>	Art. 5 co. 1 lett. a. iii Reg. 923/2021 <i>Il membro del personale ha responsabilità manageriali per quanto riguarda: iii) le finanze, compresa la fiscalità ed il budgeting</i> Riportando altresì all'AD, rientra nell' <i>alta dirigenza</i>
Responsabile Affari Legali e Societari <i>Michela Mariani</i>	Art. 5 co. 1 lett. a.i Reg. 923/021 <i>Il membro del personale ha responsabilità manageriali per quanto riguarda i) gli affari giuridici</i> Riportando altresì all'AD, rientra nell' <i>alta dirigenza</i>
Responsabile Wealth Management <i>Stefano Aldrovandi (fino al 13/05/2025)</i>	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi <i>Membri del personale con responsabilità manageriali sulle unità operative/aziendali rilevanti dell'ente</i> Riportando altresì direttamente all'AD, rientra nell' <i>alta dirigenza</i>
Responsabile Market & Investments <i>Laura Gasparini</i>	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi <i>Membri del personale con responsabilità manageriali in unità operative/aziendali rilevanti</i> Riportando altresì all'AD, rientra nell' <i>alta dirigenza</i>
Responsabile NPL Management <i>Emanuele Leoni</i>	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi <i>Membri del personale con responsabilità manageriali in unità operative/aziendali rilevanti</i> Riportando altresì all'AD, rientra nell' <i>alta dirigenza</i>
Responsabile Organizzazione, ICT e HR <i>Emanuel Nalli</i>	Art. 5 co. 1 lett. a.vi, vii e viii Reg. 923 <i>Il membro del personale ha responsabilità manageriali per quanto riguarda: vi) le risorse umane vii) lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione viii) le tecnologie dell'informazione</i> Riportando altresì all'AD, rientra nell' <i>alta dirigenza</i>

Responsabile ICT (riporta al Responsabile Organizzazione, ICT e HR) Andrea Benetello	Art. 5 co. 1 lett. a.viii Reg. 923/2021 Criteri qualitativi <i>Il membro del personale ha responsabilità manageriali per quanto riguarda: viii) le tecnologie dell'informazione.</i>
Responsabile Sviluppo Commerciale (riporta al Responsabile Core Banking) Vincenzo Galileo	art. 5 lett. C ii) del Reg. 923/2021 (art. 92 co. lett. b Direttiva 2013/36/UE) Criteri qualitativi <i>Membri del personale con responsabilità di voto nell'ambito del Comitato Crediti</i> Riportando altresì all'AD, rientra nell' <i>alta dirigenza</i>
Responsabile Special Situations (riporta al Responsabile Corporate Investment Banking) Walter Bosco	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi <i>Membri del personale con responsabilità manageriali in unità operative/aziendali rilevanti</i>
Responsabile Finanza Strutturata (riporta al Responsabile Corporate Investment Banking) Luca Clarizia	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi <i>Membri del personale con responsabilità manageriali in unità operative/aziendali rilevanti</i>
Responsabile Brand & Communication Maddalena Ganz	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi <i>Riportando all'AD, rientra nell'alta dirigenza</i>
Responsabile Tesoreria e Finanza (riporta al Responsabile Finance) Alberto Dell'Acqua	art. 5 lett. C ii) del Reg. 923/2021 (art. 92 co. lett. b Direttiva 2013/36/UE) Criteri qualitativi <i>Membri del personale con responsabilità di voto nell'ambito del Comitato ALM e Finanza</i>
Responsabile Alternative Investments (riporta al Responsabile Corporate Investment Banking) Andrea Florio	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi <i>Riportando direttamente all'AD, rientra nell'alta dirigenza</i>
Membro della BU Alternative Investments (riporta al Responsabile Alternative Investments) Filippo Napoletano	art. 5 lett. C ii) del Reg. 923/2021 (art. 92 co. lett. b Direttiva 2013/36/UE) Criteri qualitativi <i>Membri del personale con responsabilità di voto nell'ambito del Comitato ALM e Finanza</i>
Responsabile Workout & Recovery Simone De Paolis Foglietta	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi <i>Riportando direttamente all'AD, rientra nell'alta dirigenza</i>
Responsabile Special Projects e Responsabile Wealth Management Francesco Bossi	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi <i>Riportando direttamente all'AD, rientra nell'alta dirigenza</i> <i>Membri del personale con responsabilità di voto nell'ambito del Comitato ALM e Finanza</i>
Responsabile Retail banking (riporta al Responsabile Relationship Bank) Andrea Scaltrito	Art. 6 co. 5 lett. b Circ. 285 Criteri qualitativi <i>Membri del personale con responsabilità manageriali in unità operative/aziendali rilevanti</i>

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

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

Al momento della redazione del presente documento, le funzioni competenti hanno già proceduto all'aggiornamento del processo di identificazione del personale più rilevante i cui esiti sono stati rappresentati al Consiglio di Amministrazione di Cherry Bank in data 09 marzo 2026.

## 4 INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONE 2025

La politica di remunerazione e incentivazione adottata dalla Banca per il 2025 riguarda i componenti degli Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, il restante personale e i collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato.

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

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

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

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

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

- componente variabile massima del 100% della componente fissa per l'Amministratore Delegato;
- componente variabile massima del 50% per il PPR appartenente alle Business Unit rilevanti come da piano strategico della Banca;
- componente variabile massima del 30% per il PPR appartenente alle funzioni di supporto;

- componente variabile massima del 100% per il restante personale appartenente alle Business Unit (non PPR);
- componente variabile massima del 30% per il restante personale (non PPR).

La Banca, attenta al divario retributivo di genere (Gender Pay Gap), ha condotto alcune analisi per verificare, in funzione di inquadramento, ruolo, unità organizzativa, situazioni che potessero necessitare di interventi correttivi. In tale contesto si è cercato, già negli interventi definiti nel 2025 e riepilogati nelle sezioni seguenti del documento, di operare con l'obiettivo di colmare alcune situazioni di potenziale criticità.

Si segnala che per la predisposizione e attuazione delle politiche di remunerazione relative al 2025 la Banca non si è avvalsa del supporto di consulenti esterni.

Si segnala, inoltre, che nel corso dell'ultimo anno, successivamente all'approvazione delle Politiche di remunerazione da parte dell'assemblea del 29 aprile 2025, non sono state apportate modifiche ulteriori al documento stesso e lo stesso non è stato oggetto di riesame da parte del Consiglio di Amministrazione.

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

## 5 PREMESSA METODOLOGICA

La presente Relazione fornisce, coerentemente con le disposizioni di vigilanza in materia, disclosure circa le diverse componenti di remunerazione (fissa o variabile) degli Organi e del Personale più Rilevante di volta in volta individuato.

In tale contesto vengono riportate le retribuzioni complessive, fisse e variabili, che Organi e Personale più rilevante hanno percepito con riferimento all'anno 2025 (principio di competenza), indipendentemente dalla relativa manifestazione finanziaria.

Il bonus pool 2025 determinato dal Consiglio di Amministrazione di Cherry Bank e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025 era stato determinato in un importo complessivo di Euro 2.400.000. Il Consiglio di Amministrazione del 09 marzo 2026 ha proposto all'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2026 di ridurre la capienza fino a concorrenza di Euro 1.920.000 coerentemente con il modello di rettifica disciplinato nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2025.

## 6 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

Il Consiglio di Amministrazione, al 31/12/2025, era composto, a seguito delle dimissioni di un consigliere, da n. 8 membri come di seguito rappresentato:

- Giuseppe Benini (Presidente);
- Gabriele Piccolo (Vicepresidente);
- Giovanni Bossi (Amministratore Delegato);
- Giacomo Bugna (Consigliere indipendente, membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e Lead Independent Director);
- Samuele Butturini (Consigliere esecutivo ed Esponente Responsabile per l'antiriciclaggio);
- Elisa Cavezzali (Consigliere indipendente e membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità);
- Francesca Maderna (Consigliere indipendente);
- Marina Vienna (Consigliere indipendente e Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità).

Si precisa che, in data 30 settembre 2025 è cessato per dimissioni, il consigliere:

- Stefano Aldrovandi (Consigliere esecutivo manager)

La composizione del Consiglio di Amministrazione 2025 è stata definita in data 29 aprile 2024 dall'Assemblea dei Soci, che ha fissato la durata della carica degli amministratori in tre esercizi, vale a dire per il triennio 2024-2026 e pertanto fino alla data dell'assemblea chiamata all'esame e approvazione del bilancio relativo all'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2026.

A tal proposito, si precisa che, a seguito delle dimissioni di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, finalizzate a favorire il rinnovo della *governance* aziendale, il Consiglio ha preso atto di tale circostanza nella riunione del 22 dicembre 2025, e, contestualmente, ha deliberato di convocare l'Assemblea dei Soci per il 3 febbraio 2026, affinché venisse - *inter alia* - nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364 c.c., previa determinazione, in conformità all'art. 16 dello Statuto sociale, del numero dei componenti e della durata dell'incarico, nonché definito il compenso spettante al nuovo Consiglio di Amministrazione, sempre ai sensi dell'art. 2364 c.c.

Nel 2025 il Consiglio di Amministrazione si è riunito complessivamente n. 29 volte nel corso dell'esercizio, di cui in n. 3 occasioni anche per questioni inerenti alle politiche di remunerazione ed incentivazione del personale.

Con riguardo ai compensi degli Amministratori, in data 29 aprile 2024 l'Assemblea dei soci della Banca ha determinato, anche in ossequio alla Politica di Remunerazione ed Incentivazione, la misura del compenso da riconoscere al Consiglio di Amministrazione, nei termini che seguono:

- (i) compenso lordo annuale massimo previsto complessivamente per i Consiglieri di Amministrazione, comprensivo dell'eventuale remunerazione variabile, pari ad euro 1.700.000, oltre accessori ove dovuti (il "Limite Complessivo");
- (ii) compenso annuo fisso per ciascun Amministratore pari ad euro 50.000, oltre accessori ove dovuti, dando atto che l'amministratore esecutivo e dirigente Stefano Aldrovandi ha manifestato la volontà di rinunciare al predetto compenso in quanto ritenuto già incluso nella propria retribuzione;
- (iii) delega al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 c.c. per la determinazione di un compenso ulteriore rispetto a quello base previsto al punto (ii) a favore degli Amministratori investiti di particolari cariche, entro il Limite Complessivo di cui al precedente punto (i) ed in conformità allo Statuto e alle politiche interne;

(iv) compenso variabile per l'Amministratore Delegato in misura massima pari al compenso fisso che gli verrà riconosciuto, da determinarsi dal Consiglio di Amministrazione, in coerenza con lo Statuto, la normativa regolamentare e la Politica di remunerazione ed incentivazione deliberata in data 29 aprile 2024;

(v) riconoscimento di un gettone di presenza per ogni riunione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di cui infra di euro 500 a riunione, in caso di partecipazione in fisico, e di euro 300 a riunione, in caso di partecipazione da remoto, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio;

restando inteso che i suddetti compensi si intendono rideterminati pro quota in funzione dell'effettiva durata della carica nel medesimo anno.

La Banca, con delibera consiliare del 9 maggio 2024, nei limiti di quanto stabilito e definito dall'Assemblea degli Azionisti e nel rispetto della relativa normativa interna, ha successivamente provveduto alla determinazione del compenso ulteriore da riconoscere ai sensi dell'art. 2389 c.c. ai Consiglieri investiti di particolari cariche, nei termini che seguono:

Compenso Annuale Lordo	Importo (euro)
Consigliere <b>non manager</b>	50.000
Consiglieri <b>esecutivi manager</b>	n/a
Consiglieri <b>investiti di particolari cariche</b> – <i>compenso ulteriore</i>	Delega al C.d.A. ex art. 2389 c.c.
a. <i>Presidente</i>	100.000
b.1 <i>Amministratore Delegato (fisso)</i>	250.000
b.2 <i>Amministratore Delegato (variabile)</i>	300.000
c. <i>Vice Presidente</i>	17.500
d. <i>Lead Independent Director</i>	15.000
e. <i>Responsabile per l'antiriciclaggio</i>	27.500
<b>Gettone di Presenza*</b>	
- per partecipazione in presenza	500,00
- per partecipazione da remoto	300,00

\* Fino a concorrenza del totale della remunerazione annua lorda deliberata dall'Assemblea (pari ad euro 1.700.000)

Per effetto delle decisioni sopra riportate sono stati erogati al Consiglio di Amministrazione per l'anno 2025 compensi totali per Euro 810.000 così ripartiti:

- Euro 150.000,00 al Presidente;
- Euro 67.500 al Vice Presidente;
- Euro 300.000,00 all'Amministratore Delegato (al netto della componente variabile *upfront* relativa alla performance 2024 e differita relativa agli esercizi precedenti);
- Euro 292.500 ai Consiglieri (comprensivi degli importi riconosciuti per l'esponente Responsabile per l'antiriciclaggio ed il Lead Independent Director) al netto dei compensi specifici per il CCRS.

Sono stati, inoltre, corrisposti compensi per Euro 97.300 a titolo di gettoni di presenza ai membri del Consiglio di Amministrazione.

I compensi complessivi effettivamente maturati nell'esercizio 2025 sono stati pari a Euro 1.205.793 (comprensivi di Euro 298.493 della componente variabile dell'Amministratore Delegato relativa alla performance 2025). Si precisa che al 31/12/2025 il Consiglio era composto di nr. 8 membri (9 membri fino al 30/09/2025 e 8 membri a partire dal 01/10/2025) e per nr. 1 consigliere, manager della Banca, cessato il 30/09/2025, non sono stati erogati compensi in quanto considerati già inclusi nella retribuzione.

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

## 7 AMMINISTRATORE DELEGATO

Il Consiglio di Amministrazione ha previsto un compenso variabile per l'Amministratore Delegato al massimo pari al compenso fisso da erogarsi a valere dall'esecuzione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2025 in conformità alle previsioni statutarie, normative e di policy interna adottate dall'Assemblea del 29 aprile 2025.

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

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

Con riferimento all'anno 2025 il meccanismo di "cancelletto" prevede il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

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

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

---

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

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

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

## 8 COMITATO CONTROLLO RISCHI E SOSTENIBILITÀ

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2024, è stato costituito, ai sensi dell'art. 23.1 dello Statuto sociale, il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, composto da tre membri, nelle persone dei signori:

- Vienna Marina (Presidente);
- Bugna Giacomo;
- Cavezzali Elisa;

che resterà operativo fino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione.

La Banca, con delibera consiliare del 9 maggio 2024, nei limiti di quanto stabilito e definito dall'Assemblea degli Azionisti e nel rispetto della relativa normativa interna, ha successivamente provveduto alla determinazione del compenso ulteriore da riconoscere (i) ai sensi dell'art. 2389 c.c. ai Consiglieri investiti di particolari cariche e (ii) anche ai sensi dell'art. 23.3 dello Statuto sociale ai componenti del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, nei termini che seguono:

Compenso Annuale Lordo	Importo (euro)
<b>Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità</b>	100.000
a. <i>Presidente</i>	60.000
b. <i>Altri componenti (2)</i>	20.000
<b>Gettone di Presenza*</b>	
- per partecipazione in presenza	500,00
- per partecipazione da remoto	300,00

\* Fino a concorrenza del totale della remunerazione annua lorda deliberata dall'Assemblea (pari ad euro 1.700.000)

I compensi complessivi erogati nell'esercizio 2025 sono stati pari a euro 133.300 (100.000 euro di compenso lordo e 33.300 euro di gettoni presenza). Gli importi di cui sopra sono al netto del rimborso delle spese sostenute dagli amministratori, dei contributi previdenziali e IVA, ove dovuti.

## 9 COLLEGIO SINDACALE

La composizione del Collegio Sindacale è stata deliberata in data 29 aprile 2024 dall'Assemblea dei Soci, per il triennio 2024-2026 e pertanto fino alla data dell'assemblea chiamata all'esame e approvazione del bilancio relativo all'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2026, come di seguito rappresentato:

- Piero De Bei (Presidente)
- Giovanna Ciriotta (Sindaco effettivo)
- Carlo Regoliosi (Sindaco effettivo)
- Valentina Martina (Sindaco supplente)
- Filippo Fornasiero (Sindaco supplente)

Con riguardo ai compensi, la medesima Assemblea dei soci della Banca ha determinato, anche in ossequio alla Politica di Remunerazione ed Incentivazione, la misura del compenso da riconoscere al Collegio Sindacale.

Il compenso annuo lordo complessivo del Collegio Sindacale è fissato in euro 200.000, oltre accessori ove dovuti, di cui euro 80.000 (oltre accessori) per il Presidente ed euro 60.000 (oltre accessori) per ciascun Sindaco Effettivo e riconoscimento di un gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di euro 500 a riunione, in caso di partecipazione in presenza, e di euro 300 a riunione, in caso di partecipazione da remoto, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio; restando inteso che tali compensi si intendono rideterminati pro quota in funzione dell'effettiva durata della carica nel medesimo anno.

Gli importi corrisposti per l'anno 2025 sono stati pari a euro 266.100 (200.00 euro di compenso lordo e 66.100 di gettoni presenza) al netto di rimborsi spese, dei contributi previdenziali e IVA, ove dovuti.

## 10 PERSONALE PIÙ RILEVANTE

### *Impostazione*

Coerentemente con l'aumentata complessità organizzativa, gli obiettivi di piano strategico e le rilevanti progettualità intraprese, nel corso del 2025, la Banca ha rielaborato le analisi necessarie all'individuazione del personale più rilevante portando il novero dei PPR beneficiari di sistemi di incentivazione formalizzata di breve termine (MBO) a n. 13 soggetti (escluso AD). Non è stata prevista una remunerazione variabile per il Personale Più Rilevante appartenente alle Funzioni di Controllo e in linea più generale alle Funzioni di Supporto mantenendo nel perimetro esclusivamente il Responsabile Organization, ICT & HR, la Responsabile Finance e il Responsabile Tesoreria e Finanza. Il trattamento economico riconosciuto al Personale più rilevante è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito. La retribuzione del Personale più rilevante si articola in una componente fissa e in una variabile. La **retribuzione fissa** riconosce lo sviluppo professionale in termini di ruoli e competenze ed è definita in funzione degli inquadramenti previsti dal C.C.N.L. di categoria e di quanto individualmente concordato.

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

Nell'individuazione degli obiettivi del sistema di MBO sono stati considerati elementi di adeguata ponderazione del rischio e, qualora possibile, riferimenti di medio periodo. Tutto il Personale più Rilevante dipendente individuato nel 2025, tranne il Personale Più Rilevante appartenente alle Funzioni di Controllo e alle Funzioni di Supporto, mantenendo nel perimetro esclusivamente il Responsabile Organization, ICT & HR, la Responsabile Finance e il Responsabile Tesoreria e Finanza, è destinatario di una retribuzione variabile ancorata ad un meccanismo di MBO le cui schede obiettivo sono state esaminate ed approvate dal Consiglio di Amministrazione della Banca riunitosi nella seduta del 12 maggio 2025.

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

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

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

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

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

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

Si precisa inoltre che per alcuni destinatari sono stati previsti obiettivi specifici e/o correttivi collegati al ruolo ricoperto, in coerenza con le Disposizioni di trasparenza (responsabile gestione reclami<sup>2</sup>, 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.

Per il **Personale più Rilevante afferente alle funzioni di controllo e alle funzioni di Supporto**, ad eccezione del Responsabile Organization, ICT & Hr, del Responsabile Finance e del Responsabile Tesoreria e Finanza **non** è stata prevista la partecipazione al sistema incentivante formalizzato di breve termine. **Per il Responsabile Organization, ICT & HR**, gli obiettivi sono stati correlati principalmente all'implementazione di specifici progetti di funzione, progetti ESG e alla valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali. Eventuali obiettivi quantitativi aziendali di natura finanziaria, diversi da obiettivi di reddito o di volumi, sono stati assegnati con un peso massimo pari al 10% dell'intero premio.

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

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

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

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

#### *Applicazione*

Nel corso del 2025 la retribuzione fissa di 11 dipendenti appartenenti al Personale Più Rilevante è stata incrementata a titolo di *ad personam*.

---

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

I compensi variabili (MBO) effettivamente maturati nell'esercizio 2025 sono stati pari a Euro 308.039. Nel 2026 saranno erogati 266.999 euro relativi alla componente variabile maturata nel 2025 e 108.810 euro di componente variabile maturata nel 2023. Non sono presenti componenti di variabile maturata nel 2024 e differite al 2026.

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

- Il Responsabile Internal Audit è stato remunerato esclusivamente nella forma fissa prevista dal suo contratto. È stato riconosciuto, con decorrenza 01 marzo 2025 un incremento della componente di retribuzione fissa (*ad personam*).
- Il Responsabile Compliance & AML è stato remunerato esclusivamente nella forma fissa prevista dal suo contratto. È stato riconosciuto, con decorrenza 01 marzo 2025 un incremento della componente di retribuzione fissa (*ad personam*).
- Il Chief Risk Officer è stato remunerato esclusivamente nella forma fissa prevista dal suo contratto.

*Erogazioni Una tantum erogati in relazione ad uno specifico compito o progetto*

Sono stati erogati nel 2025 bonus una tantum in relazione a specifiche progettualità per un importo totale pari a 50.000 euro distribuito su 5 risorse.

*Severance*

Nel corso del 2025 è stato liquidato un compenso a titolo di severance. L'importo pari a 108.675 rientra nel limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro ed è inferiore all'importo calcolato in relazione all'anzianità aziendale

## 11 ALTRO PERSONALE DIPENDENTE

*Impostazione*

Al fine di prevedere un modello organizzativo che orienti il contributo delle risorse della Banca in linea con gli obiettivi di piano strategico e le rilevanti progettualità intraprese, nel corso del 2025, sono state individuate n.232 risorse non PPR come beneficiarie di sistemi di incentivazione formalizzata di breve termine (MBO).

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

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

La **retribuzione variabile** riconosce la performance di periodo e può essere correlata ad un sistema di MBO (Management By Objectives), basato sul conseguimento di obiettivi e comportamenti definiti nella scheda individuale assegnata a ciascun dipendente destinatario di tale sistema. Nel corso del 2025 il personale della Banca diverso dal Personale più Rilevante destinatario di MBO è

stato pari a 232 risorse di cui 8 Dirigenti, 149 quadri direttivi e 75 risorse appartenenti alle aree professionali.

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

- obiettivi di business unit (es. Volume impieghi o Investimenti, MDI);
- obiettivi legati all'implementazione di specifici progetti di funzione – componente strategica;
- Obiettivi legati a progettualità ESG;
- obiettivi individuali legati alla valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali.

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

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

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

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

Si precisa inoltre che per alcuni destinatari sono stati previsti obiettivi specifici e/o correttivi collegati al ruolo ricoperto, in coerenza con le Disposizioni di trasparenza (personale preposto alla gestione reclami<sup>3</sup>, 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.

Per il **Personale afferente alle funzioni aziendali di controllo, nonché per all'Area Organization, ICT e HR**, gli obiettivi sono correlati principalmente all'implementazione di specifici progetti di funzione e alla valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali. Eventuali obiettivi quantitativi

---

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

aziendali di natura finanziaria, diversi da obiettivi di reddito o di volumi, potranno essere assegnati con un peso massimo pari al 10% dell'intero premio.

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

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

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

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

#### *Applicazione*

Con riferimento all'altro personale dipendente non identificato come personale più rilevante, la maturazione delle componenti 2025 che saranno erogate nel 2026 è stata così suddivisa:

#### *MBO*

I compensi variabili (MBO) maturati nell'esercizio 2025 a fronte delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2025 sono stati pari a Euro 1.088.439. Non vi sono quote degli stessi oggetto di differimento. L'importo sarà liquidato nel mese di maggio 2025.

#### *Erogazioni Una tantum legate alla performance*

Sono stati erogati nel 2026 bonus una tantum legati alla performance, a valere sulla performance 2025, per un importo totale pari a 54.050 euro distribuiti su 28 risorse. L'importo unitario è stato massimo pari a 2.500 euro e la premialità in parola è stata liquidata nel mese di marzo 2026.

#### *Erogazioni Una tantum erogati in relazione ad uno specifico compito o progetto*

Sono stati erogati nel 2025 bonus una tantum legati ad uno specifico progetto per un importo totale pari a 48.000 euro distribuiti su 10 risorse.

#### *Entry Bonus*

Sono stati erogati nel 2025 Entry bonus per un importo totale pari a 1.465.000 euro distribuito su 10 risorse.

#### *Rimborsi trattamento preavviso precedente datore di lavoro*

Sono stati erogati nel 2025 rimborsi per mancato preavviso per un importo totale pari a 308.211 euro distribuito su 17 risorse.

#### *Patti di non concorrenza*

Al 31/12/2025 erano vigenti patti di non concorrenza stipulati con 16 altri membri dipendenti non appartenenti al Personale Più Rilevante, il cui importo viene erogato mensilmente ed è annualmente inferiore alla remunerazione fissa dei dipendenti stessi.

#### *Patti di Stabilità/ prolungamento del preavviso*

Nel corso del 2025 sono stati stipulati 6 patti di stabilità.

La retribuzione fissa dell'organico dipendente della Banca non PPR è stata incrementata, nel corso del 2025, a seguito dei seguenti interventi:

- per 54 dipendenti appartenenti alle aree professionali (2<sup>a</sup> Area e 3<sup>a</sup> Area Professionale), sulla base della valutazione della crescita professionale manifestata dagli stessi negli anni precedenti, sia in termini di competenze acquisite che di compiti svolti, si è avuto un passaggio di livello interno alla categoria delle aree professionali;
- per 11 dipendenti è avvenuto il passaggio dalla categoria delle Aree Professionali a quella dei Quadri Direttivi, a seguito di assegnazione di incarichi di coordinamento e di maturata specializzazione tecnica;
- per 27 dipendenti si sono avuti passaggi di livello interni alla categoria dei quadri direttivi per attribuzione di nuovi incarichi o allargamento degli incarichi assegnati;
- Per Nessun dipendente è avvenuto il passaggio dalla categoria Quadri Direttivi a quella dei Dirigenti;
- per 43 dipendenti si sono avuti incrementi della componente fissa della retribuzione attraverso una rettifica dell'"*ad personam*".

## 12 CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O DELLA CARICA

Nel corso del 2025 si sono verificate 11 conclusioni anticipate del rapporto di lavoro. Per tale casistica sono stati erogati 719.750 euro a titolo di *severance*.

## 13 PROMOTORI FINANZIARI, MEDIATORI CREDITIZI E CONSULENTI

La Banca disponeva, al 31/12/2025, di 53 dipendenti iscritti all'Albo tenuto dall'Organismo Consulenti Finanziari (O.C.F.), cui la Banca ha conferito formale mandato all'effettuazione di attività di offerta fuori sede, che risultano tutti legati alla Banca esclusivamente da rapporto di lavoro dipendente subordinato. Non ci sono altri contratti in essere con Promotori Finanziari.

La Banca attualmente non ha alcuna convenzione in essere con società di mediazione creditizia (intermediari del credito).

## 14 MODALITÀ DI CORRESPONSAIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABLE

La componente variabile, relativa agli MBO 2025 sarà liquidata nel mese di maggio 2026.

La componente variabile erogata nel 2025, relativa alle premialità una tantum legate alla performance 2025, è stata liquidata nel mese di marzo 2026.

Non sono state effettuate erogazioni mediante strumenti finanziari per il 2025.

Si evidenzia, inoltre, che l'impianto di remunerazione variabile prevede meccanismi di aggiustamento per il rischio (malus e claw-back) per il personale più rilevante e per il restante personale. Con riferimento all'esercizio 2025 si dà evidenza che:

- è stato applicato un fattore correttivo (malus) al personale coinvolto nella filiera di lavorazione delle adeguate verifiche AML, a fronte del superamento della soglia target di adeguate verifiche scadute.
- è stato applicato un fattore correttivo (malus) a tutto il personale che abbia svolto meno del 90% della formazione obbligatoria.
- è stato applicato un fattore correttivo (malus) a tutto il personale che non abbia effettuato un completa e tempestiva segnalazione degli eventi di perdita operativa.
- è stato applicato un fattore correttivo (malus) a tutto il personale coinvolto nella filiera di lavorazione delle operazioni di credito relativo alle pratiche in default erogate l'anno precedente rispetto al totale new Business al fine di preservare la qualità del credito.

## INFORMATIVA QUANTITATIVA

In accordo con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di remunerazione in vigore con riferimento all'esercizio 2025, si riportano le informazioni quantitative riguardanti l'erogazione delle diverse componenti di remunerazione relative all'esercizio 2025.

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

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

Remunerazione per aree di attività

AREE DI BUSINESS	RETRIBUZIONE TOTALE LORDA DELL'ESERCIZIO
	ESERCIZIO 2025
Organi di governo (incluso AD)	Euro 1.339.093
Amministratore Delegato	Euro 598.493
Altro personale più rilevante	Euro 4.401.971

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

Componenti fisse e variabili della remunerazione riferite all'esercizio 2025

	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	(DI CUI) ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	ALTRI MEMBRI ALTA DIRIGENZA <sup>45</sup>	ALTRI MEMBRI DEL PERSONALE RILEVANTE
Numero dei membri del personale più rilevante	8	1	13	9
<b>Remunerazione fissa complessiva</b>	Euro 1.040.600	Euro 300.000	Euro 2.644.231	Euro 1.291.026
<i>di cui in contanti</i>	Euro 1.040.600	Euro 300.000	Euro 2.644.231	Euro 1.291.026
<i>di cui azioni o partecipazioni al capitale</i>				
<i>di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti</i>				
<i>di cui altri strumenti</i>				
<i>di cui altre forme</i>				

<sup>4</sup> Per "Alta Dirigenza" si intendono tutti i primi riporti dell'Amministratore Delegato e del Consiglio di Amministrazione

<sup>5</sup> Il numero dei membri si riferisce al personale più rilevante in carica al 31/12/2025 tenuto in considerazione l'uscita di un membro in corso d'anno. Gli importi sono comprensivi delle quote percepite, dal membro uscito, fino al 30/09/2025.

	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	(DI CUI) ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	ALTRI MEMBRI ALTA DIRIGENZA <sup>67</sup>	ALTRI MEMBRI DEL PERSONALE RILEVANTE
<b>Remunerazione variabile complessiva</b>	Euro 298.493	Euro 298.493	Euro 260.762 <sup>8</sup>	Euro 205.952
<i>di cui in contanti</i>	Euro 298.493	Euro 298.493	Euro 260.762	Euro 205.952
<i>di cui differita</i>	Euro 179.095	Euro 179.095		Euro 41.040
<i>di cui azioni o partecipazioni al capitale</i>				
<i>di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti</i>				
<i>di cui altri strumenti</i>				
<i>di cui altre forme</i>				
<b>Remunerazione complessiva</b>	<b>Euro 1.339.093</b>	<b>Euro 598.493</b>	<b>Euro 2.901.580</b>	<b>Euro 1.496.978</b>

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

<sup>7</sup> Il numero dei membri si riferisce al personale più rilevante in carica al 31/12/2025 tenuto in considerazione l'uscita di un membro in corso d'anno. Gli importi sono comprensivi delle quote percepite, dal membro uscito, fino al 30/09/2025.

<sup>8</sup> L'importo di Remunerazione Variabile complessiva riferito ai membri dell'Alta Dirigenza è comprensivo dell'importo erogato a titolo di Severance esplicitato in tabella Eu Rem 2

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

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

	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE – FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE – FUNZIONE DI GESTIONE	ALTRI MEMBRI ALTA DIRIGENZA <sup>9</sup>	ALTRI MEMBRI DEL PERSONALE RILEVANTE
<b>Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita</b>				
<i>Numero dei membri del personale più rilevante</i>				
<i>Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Importo complessiva</i>				
<i>di cui versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo del bonus</i>				
<b>TFR riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio</b>				
<i>Numero dei membri del personale più rilevante</i>				
<i>TFR riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - importo complessivo</i>				
<b>TFR riconosciuti nel corso dell'esercizio</b>				
<i>Numero dei membri del personale più rilevante</i>			1	
<i>TFR riconosciuti nel corso dell'esercizio - importo complessivo</i>			108.675	
<i>di cui versati nel corso dell'esercizio</i>			108.675	
<i>di cui differiti</i>				
<i>di cui che non sono presi in considerazione nel limite massimo del bonus</i>				
<i>di cui, l'importo più elevato riconosciuto ad una singola persona</i>			108.675	

esercizio 2025

<sup>9</sup> Il numero dei membri si riferisce al personale più rilevante in carica al 31/12/2025 tenuto in considerazione l'uscita di un membro in corso d'anno. Gli importi sono comprensivi delle quote percepite, dal membro uscito, fino al 30/09/2025.

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

Quote di remunerazione differite – esercizi 2023 e 2024

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

	Importo complessivo della remunerazione e differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti <sup>10</sup>	di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione e differita che sarebbe dovuta maturare in esercizi successivi	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio o delle correzioni implicite ex-post nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione e differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione e differita per il periodo di prestazione che è stata maturata ma che è soggetta a periodi di mantenimento
<b>Organo di Amministrazione - funzione di supervisione strategica</b>	Euro 446.400	Euro 178.200	Euro 88.200				Euro 180.000	
di cui in contanti	Euro 446.400	Euro 178.200	Euro 88.200				Euro 180.000	
di cui azioni o partecipazioni al capitale								
di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
di cui altri strumenti								
di cui altre forme								

<sup>10</sup> Per le componenti di retribuzione variabile oggetto di differimento saranno riconosciuti interessi attivi calcolati sulla base della media di periodo dei tassi giornalieri euro short-term rate (tasso €STR) pubblicati sul sito della Banca Centrale Europea.

	Importo complessivo della remunerazione e differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta e nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in esercizi successivi	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio o dovute a correzioni implicite espresse nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione e differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma che è soggetta a periodi di mantenimento
<b>Organo di Amministrazione - funzione di gestione</b>	Euro 446.400	Euro 178.200	Euro 88.200				Euro 180.000	
<i>di cui in contanti</i>	Euro 446.400	Euro 178.200	Euro 88.200				Euro 180.000	
<i>di cui azioni o partecipazioni al capitale</i>								
<i>di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti</i>								
<i>di cui altri strumenti</i>								
<i>di cui altre forme</i>								

	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione e delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione e delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in esercizi successivi	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio o dovute a correzioni implicite post nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione e differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma che è soggetta a periodi di mantenimento
<b>Altri membri Alta Dirigenza<sup>11</sup></b>	Euro 301.644	Euro 108.810					Euro 192.834	
<i>di cui in contanti</i>	Euro 301.644	Euro 108.810					Euro 192.834	
<i>di cui azioni o partecipazioni al capitale</i>								
<i>di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti</i>								
<i>di cui altri strumenti</i>								
<i>di cui altre forme</i>								
<b>Altri membri del personale più rilevante</b>								
<i>di cui in contanti</i>								
<i>di cui azioni o partecipazioni al capitale</i>								
<i>di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti</i>								
<i>di cui altri strumenti</i>								
<i>di cui altre forme</i>								
<b>TOTALE</b>	<b>Euro 748.044</b>	<b>Euro 287.010</b>	<b>Euro 88.200</b>				<b>Euro 372.834</b>	

<sup>11</sup> Il numero dei membri si riferisce al personale più rilevante in carica al 31/12/2025 tenuto in considerazione l'uscita di un membro in corso d'anno. Gli importi sono comprensivi delle quote percepite, dal membro uscito, fino al 30/09/2025.

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

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

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

Esercizio 2025

	<b>ORGANO DI AMMINISTRAZIONE</b>	<b>AREE DI BUSINESS<sup>12</sup></b>	<b>ALTRE AREE</b>
<b>Numero dei membri del personale più rilevante</b>	<b>8<sup>13</sup></b>	<b>10</b>	<b>12</b>
<i>di cui membri dell'Organo di Amministrazione</i>	8		
<i>di cui membri dell'alta dirigenza</i>		4	9
<i>di cui altri membri del personale più rilevante</i>		6	3
<b>Remunerazione complessiva del personale più rilevante</b>	<b>Euro 1.339.093<sup>14</sup></b>	<b>Euro 2.204.120</b>	<b>Euro 2.039.177</b>
<i>di cui variabile</i>	Euro 298.493	Euro 259.427	Euro 48.612
<i>di cui fissa</i>	Euro 1.040.600	Euro 1.944.693	Euro 1.990.565

<sup>12</sup> Il numero dei membri si riferisce al personale più rilevante in carica al 31/12/2025 tenuto in considerazione l'uscita di un membro in corso d'anno. Gli importi sono comprensivi delle quote percepite, dal membro uscito, fino al 30/09/2025.

<sup>13</sup> Il numero si riferisce ai consiglieri in carica al 31/12/2025 tenuto in considerazione l'uscita di uno dei consiglieri in corso d'anno

<sup>14</sup> L'importo è complessivo dell'erogato nel 2025 escluso quanto erogato al consigliere che è uscito in corso d'anno

## RELAZIONE DI VERIFICA DELLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE PER L'ESERCIZIO 2025

La Funzione Internal Audit, in ossequio alle previsioni normative di riferimento, ha verificato la rispondenza delle prassi di remunerazione per l'esercizio 2025 alla *"Politica di remunerazione e incentivazione adottate dalla Banca a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, del restante personale e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato"* (nel seguito anche *"Politica 2025"*), nonché al dettato della Circolare 285/2013 di Banca d'Italia ed in particolare al disposto della Parte Prima, Titolo IV, Cap. 2.

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

- La completezza e l'adeguatezza delle previsioni statutarie in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- l'adeguatezza e la funzionalità delle procedure interne volte a disciplinare l'iter di definizione, attuazione, elaborazione e revisione della politica di remunerazione adottata per l'esercizio 2025;
- La completezza e l'adeguatezza dell'informativa fornita all'Assemblea nel corso del 2025 relativamente alla Politica 2025, nonché alla *"Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione adottate nell'esercizio 2024"*;
- la funzionalità del processo di autovalutazione per l'identificazione del "personale rilevante" per l'esercizio 2025 (propedeutico alla relazione della Politica 2025, sottoposta ad approvazione assembleare il 29 aprile 2025);
- l'esistenza dei presupposti per l'erogazione e la corretta determinazione della componente variabile erogata nel 2025 e relativa alla performance 2024 per il "personale rilevante" e per il restante personale, anche con riferimento ai meccanismi di differimento temporale e di malus/claw back;
- la completezza e l'adeguatezza, a livello di impianto, della struttura di incentivazione formalizzata a breve termine adottata nel corso del 2025;
- la corretta determinazione della remunerazione per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per l'esercizio 2025.
- l'accuratezza, in termini di rispondenza alle Politiche applicabili ed alle evidenze contabili e gestionali, delle remunerazioni fisse di esponenti e PPR riportate nella *"Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate nell'esercizio 2025"* (visionata nella versione al 23 marzo 2026).

Ad esito delle verifiche condotte, la Funzione Internal Audit ritiene che le prassi di remunerazione per l'esercizio 2025 siano state sostanzialmente allineate alle politiche approvate ed alla normativa di riferimento.

Dalle attività svolte sono emersi taluni punti d'attenzione, non tali da compromettere la sostanziale conformità del processo in esame, il cui superamento verrà tuttavia monitorato dalla scrivente Funzione.

La presente Relazione, datata 24 marzo 2026, è stata portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, unitamente al dettaglio delle verifiche condotte, il 30 marzo 2026.

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

