

Relazione sull'attuazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2023

(approvata nella Riunione del Consiglio di amministrazione del 22 marzo 2024 e portata all'attenzione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 29 aprile 2024)

1. Premessa.....	3
2. Contesto normativo interno ed esterno di riferimento	3
3. Struttura delle politiche di remunerazione e incentivazione	3
4. Identificazione del personale rilevante e tabelle di remunerazione	6
4.1. Processo di identificazione del personale più rilevante	6
4.1.1 Esiti dell'autovalutazione	6
4.1.2 Categorie di soggetti identificati con riferimento ai criteri qualitativi EBA.....	6
4.1.3 Categorie di soggetti identificati con riferimento ai criteri quantitativi EBA.....	10
4.1.4 Informativa di Sintesi - Ruoli identificati	10
4.2 Informativa ai sensi delle lettere “g-j” dell’art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR).....	10

1. Premessa

Con riferimento agli adempimenti previsti nella Circolare 285 di Banca d'Italia, Parte Prima – Titolo IV – Capitolo 2 intitolato “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” (di seguito anche le “Disposizioni”), recepito da Banca Macerata (di seguito anche la “Banca”) attraverso l’emanazione delle Politiche di remunerazione e di incentivazione della Banca Macerata”, il Direttore Generale predispone la presente relazione che, valutata ed approvata dal Consiglio di amministrazione, viene sottoposta al vaglio dell’Assemblea Ordinaria della Banca al fine di fornire un’adeguata informativa ai Soci in relazione a:

- le ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione;
- le principali caratteristiche della normativa interna sulle politiche di remunerazione;
- la remunerazione del personale rilevante della Banca;
- i risultati dell’applicazione delle Politiche della Banca con riferimento alle componenti maturate nel corso del 2023.

La presente relazione viene pubblicata sul sito web della Banca.

2. Contesto normativo interno ed esterno di riferimento

Le principali disposizioni normative esterne utilizzate ai fini della redazione della presente Relazione sono:

- il Regolamento congiunto del 29 ottobre 2007 emanato dalla Consob e dalla Banca d'Italia;
- la direttiva comunitaria 2013/36/UE (c.d. CRD IV) emanata dal Parlamento Europeo e dal Consiglio il 26 giugno 2013;
- Regolamento UE n. 575/2013 emanato dal Parlamento Europeo e dal Consiglio il 26 giugno 2013;
- Regolamento delegato UE n. 604/2014 emanato dalla Commissione il 4 marzo 2014;
- Circolare 285 di Banca d'Italia, Parte Prima – Titolo IV – Capitolo 2 intitolato “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”;
- il CCNL delle Aziende del Credito.

Inoltre, sono state considerate le principali *best practices* e raccomandazioni comunitarie, in particolare:

- FSF Principles for Sound Compensation Practices emanate dal Financial Stability Forum il 2 aprile 2009;
- FSB Principles for Sound Compensation Practices - Implementation Standards emanate dal Financial Stability Board il 25 settembre 2009;
- Compensation Principles and Standards Assessment Methodology emanate dal Basel Committee on Banking Supervision il 22 gennaio 2010;
- Range of Methodologies for Risk and Performance Alignment of Remuneration emanate dal Basel Committee on Banking Supervision, del maggio 2011;
- Orientamenti su sane politiche di remunerazione (27 giugno 2016) e Orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita ed alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio (13 dicembre 2016).

Le disposizioni normative interne riferite specificatamente alla remunerazione del personale della Banca sono: lo Statuto e le “Politiche di remunerazione e di incentivazione della Banca Macerata” (di seguito, anche le “Politiche”).

3. Struttura delle politiche di remunerazione e incentivazione

Le Politiche, in ottemperanza alle Disposizioni di Banca d'Italia, definiscono una struttura remunerativa articolata per ruolo aziendale che si focalizza sulle modalità di corresponsione della quota variabile e su forme di correzione ex-post, in una logica di proporzionalità che

tenga conto della dimensione della Banca, della sua struttura commerciale e della sua situazione tecnica.

Le politiche di remunerazione che sono state sottoposte all'approvazione dell'Assemblea, vengono elaborate dal Consiglio di amministrazione, con il particolare contributo dei componenti indipendenti, in coerenza con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Nella elaborazione delle politiche sono stati coinvolti in via preventiva il Direttore Generale, la Macro Area Gestione Interna, la Funzione Compliance, il Risk Management e l'Area Legale e Contenzioso.

Nel 2023 il numero di sedute del Consiglio di amministrazione in cui sono state assunte decisioni inerenti le prassi di remunerazione nei confronti del personale più rilevante e non, sono state pari a due ed hanno riguardato le seguenti tematiche:

- politiche di remunerazione ed incentivazione, poi proposte all'Assemblea degli azionisti del 28/04/2023;
- determinazione di retribuzione *ad personam* per dipendenti e premi personale non rilevante.

La Banca ha stabilito, sulla base di un testo elaborato dal Consiglio di amministrazione ed approvate dall'Assemblea dei soci, le seguenti remunerazioni:

- per i membri del Consiglio di amministrazione e del Comitato Esecutivo, non viene prevista alcuna forma di incentivazione; resta pertanto, oltre al rimborso spese sostenute in ragione del loro incarico, il diritto al riconoscimento di una componente in funzione della partecipazione degli stessi alle adunanze dell'Organo amministrativo, attraverso il conferimento delle c.d. "medaglie di presenza" il cui valore è stabilito dall'Assemblea;
- il Presidente ed il Vice Presidente percepiscono una remunerazione annua, stabilita dal Consiglio ai sensi dell'art. 2389 c.c;
- per i membri del Collegio sindacale sono previste una componente fissa e un compenso orario;
- per i componenti di comitati interni, non è prevista alcuna remunerazione, ad eccezione del rimborso spese sostenute in ragione del loro incarico;
- a tutto il personale si applica quanto previsto dal CCNL aziende del credito e graduato secondo gli inquadramenti contrattuali;
- per il Direttore Generale è prevista la corresponsione di una componente variabile di incentivazione pari al limite massimo del 25% della R.A.L., oltre alla remunerazione fissa pattuita;
- per il Vice Direttore Generale, è prevista la corresponsione di una componente variabile di incentivazione pari al limite massimo del 15% della R.A.L., oltre alla remunerazione fissa pattuita;
- Per il Responsabile Commerciale, i Responsabili dell'Area Crediti, delle funzioni di Controllo, della Macro Area Gestione Interna, Direzione Finanza, Tesoreria e Pianificazione Finanziaria e Responsabili di Filiale è prevista la corresponsione di una componente variabile di incentivazione pari al limite massimo del 12% della R.A.L., oltre al riconoscimento della remunerazione fissa pattuita;
- per i Responsabili delle funzioni di controllo interno, la componente variabile non è collegata in alcun modo ai risultati economici della Banca;
- per gli altri dipendenti si applica quanto previsto dal CCNL aziende di credito con riferimento alla parte di remunerazione fissa, mentre la quota variabile di incentivazione viene definita nel limite massimo del 10% della R.A.L.;

- per tutto il personale dipendente il Consiglio di amministrazione può determinare eventuali *ad personam*;
- per tutto il personale dipendente possono essere previste erogazioni (componente premiante) di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione e a carattere individuale, non riferibili a previsioni di contratto o ad altre forme incentivanti, a riconoscimento di un particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa (ed essere effettuate anche in occasione di particolari ricorrenze ed eventi, quali ad esempio l'anniversario della fondazione di Banca Macerata). Tali erogazioni eccezionali, tuttavia, cumulate o meno con le somme erogate nel sistema incentivante, non possono superare il limite del 15% della propria R.A.L.;
- il totale della somma incentivante e premiante erogata (ad esclusione del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale) non può superare il limite del 10% della R.A.L. aziendale erogata al personale dipendente;
- la retribuzione dei Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede non dipendenti, oltre ad una parte ricorrente, può prevedere programmi incentivanti quale parte non ricorrente.

La componente variabile viene erogata nel rispetto degli elementi quali/quantitativi previsti nelle Politiche di remunerazione: componente, comunque, inferiore al limite massimo del 100% (rapporto 1:1) del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione individuale.

Possono essere assegnate quale componente variabile le azioni della Banca eventualmente presenti nel fondo acquisto/vendita azioni proprie della Banca.

La completa erogazione di tali remunerazioni variabili maturate, per il personale rilevante, non avviene in unica soluzione, ma con modalità che prevedono una componente differita. Inoltre, la quota variabile maturata ma non ancora erogata è soggetta a meccanismi di correzione ex-post.

Per tutto il personale dipendente in servizio alla data del 31/03/2023, è stata prevista la erogazione del "premio fedeltà" con distribuzione azioni BPrM ai dipendenti in servizio al 31 marzo 2023, suddivisi per quattro fasce di anzianità. Tale erogazione di premialità, cumulata con le somme erogate nell'ambito del sistema incentivante, non può comunque superare il limite del 15% della R.A.L.;

Per l'anno 2023 la Banca ha erogato ad alcuni dipendenti una parte di componente variabile premiante secondo i requisiti sopra descritti per il personale dipendente.

Non è stata invece erogata alcuna componente variabile incentivante.

Per i Consulenti finanziari è stata erogata la parte ricorrente annuale.

4. Identificazione del personale rilevante e tabelle di remunerazione

Viene fornita informativa sul processo di identificazione del personale più rilevante.

A seguire, per ciascuna delle categorie di personale con le quali la Banca intrattiene rapporti di lavoro, sono riportate le informazioni relative alla remunerazione complessiva percepita nell'esercizio 2023, nonché quella maturata nel corso dello stesso esercizio. In particolare, vengono fornite le seguenti informazioni:

- la componente ordinaria riconosciuta nel corso dell'esercizio;
- l'eventuale componente variabile pagata nel corso dell'esercizio;
- eventuali emolumenti corrisposti per l'inizio o la fine del rapporto di lavoro.

4.1. Processo di identificazione del personale più rilevante

La recente evoluzione del quadro normativo in ambito di remunerazione ed incentivazione nel

sistema bancario ha interessato anche i criteri per l'individuazione del personale più rilevante. La disciplina delineata costituisce l'insieme di principi, criteri e procedure di cui la Banca si dota (ex ante) per identificare i soggetti che assumono rischi rilevanti per la stessa, ai sensi degli RTS sui c.d. *risktakers* emanati da EBA.

L'Allegato B delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione di Banca Macerata per il 2021, predisposta ai sensi della Circolare 285¹ – parte prima – Titolo IV- capitolo 2 - sezione I – paragrafo 6, regola la politica di identificazione della categoria oggetto di analisi nel presente elaborato.

Per identificare il personale più rilevante BPrM applica il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604. Gli articoli 3 e 4 degli RTS descrivono rispettivamente i criteri qualitativi e quantitativi necessari l'identificazione.

Nello specifico, si tratta di n. 15 criteri qualitativi e n. 3 quantitativi (descritti nel seguito) ed il personale che soddisfa uno qualsiasi dei criteri qualitativi o quantitativi è identificato come *material risk taker*.

Il processo di identificazione del personale più rilevante è svolto annualmente, entro il mese di marzo², dall'Area Legale, sentita la Funzione Compliance e la Direzione Bilancio, Affari Generali e Controllo di Gestione e comprende l'analisi dei criteri qualitativi ed eventualmente, qualora raggiunti, quantitativi, di cui al Regolamento suddetto, applicabili al personale della Banca ed ai membri degli Organi societari. Il processo di identificazione del personale più rilevante viene effettuato valutando le posizioni individuali in termini di responsabilità affidate, livelli gerarchici, attività svolte³, remunerazione percepita, deleghe e capacità di incidere sul profilo di rischio della Banca.

4.1.1. Esiti dell'autovalutazione

Sulla base dei criteri e del processo sopra individuato e alla luce delle attuali dimensioni e struttura organizzativa, per l'anno 2023 è stata aggiornata l'analisi delle posizioni aziendali. Quanto previsto dagli RTS è stato integrato, ove necessario, con l'esito della valutazione svolta dalla Banca tenendo in conto le specificità aziendali.

4.1.2. Categorie di soggetti identificati con riferimento ai criteri qualitativi EBA

1	
criterio	"Appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione"
categorie	Comitato Esecutivo Soggetti ricompresi nei criteri 2-3 (Consiglio di Amministrazione e Direttore Generale)
2	
criterio	"Appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica"
categorie	Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione
3	
criterio	"Appartiene all'alta dirigenza" Questo criterio identifica il Direttore Generale e i Responsabili di struttura

¹ In linea con il 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018.

² Tali esiti vengono discussi in sede di Consiglio di amministrazione almeno 21 giorni prima dell'Assemblea che approva il Bilancio.

³ Si fa riferimento alla possibilità di influire in maniera rilevante sulla determinazione dei requisiti patrimoniali di primo Pilastro.

categorie	Direttore Generale Vice Direttore Generale; Responsabile Area Crediti; Dirigente Responsabile Direzione Finanza, Tesoreria e Pianificazione Finanziaria; Dirigente Responsabile Direzione Bilancio, Affari Generali e Controllo di Gestione; Responsabile Area Legale e Contenzioso; Responsabile Commerciale.
4	
criterio	È responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno”.
categorie	Risk Manager; Responsabile Compliance; Responsabile Antiriciclaggio.
5	
criterio	“Ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all'interno di un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente («unità operativa/aziendale rilevante»)”
categorie	Non applicabile
6	
criterio	“È a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante” il criterio identifica quale unità operativa rilevante quella a diretto riporto del Direttore Generale
categorie	Al momento non applicato in relazione al principio di proporzionalità previsto dalla normativa di Vigilanza
7	
criterio	Ha responsabilità dirigenziali in una delle funzioni di cui al punto 4 o in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente ad un membro del personale di cui al punto 4 o 5”
categorie	Al momento non applicato in relazione al principio di proporzionalità previsto dalla normativa di Vigilanza
8	
criterio	“Ha responsabilità dirigenziali in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente al membro del personale a capo di tale unità”
categorie	Al momento non applicato in relazione al principio di proporzionalità previsto dalla normativa di Vigilanza
9	
criterio	“È a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica”
categorie	Al momento non applicato in relazione al principio di proporzionalità previsto dalla normativa di Vigilanza
10	

critério	<p>“È responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato”</p> <p>Questo criterio identifica chi è responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio diversa da credito e mercato (Comitato Controlli Interni e Rischi)</p>
categorie	Al momento non applicato in relazione al principio di proporzionalità previsto dalla normativa di Vigilanza
11	
critério	<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: a) è responsabile dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre tali esposizioni al rischio di credito; o b) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; o c) è membro di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a) o b)”</p>
categorie	Al momento non applicato in relazione al principio di proporzionalità previsto dalla normativa di Vigilanza
12	
critério	<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: a) 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: i) in caso di applicazione del metodo standardizzato, il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente; o ii) 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); o b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a)”</p>
categorie	Al momento non applicato in relazione al principio di proporzionalità previsto dalla normativa di Vigilanza
13	
critério	<p>“Ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti: a) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11), lettera a) o b), o al punto 12), lettera a), punto i); b) 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>
categorie	Al momento non applicato in relazione al principio di proporzionalità previsto dalla normativa di Vigilanza
14	

critério	“In relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro: a) ha il potere di adottare tali decisioni; o b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni”
categorie	Al momento non applicato in relazione al principio di proporzionalità previsto dalla normativa di Vigilanza
15	
critério	“Ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14)”
categorie	Al momento non applicato in relazione al principio di proporzionalità previsto dalla normativa di Vigilanza
13	
critério	“Ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti: a) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11), lettera a) o b), o al punto 12), lettera a), punto i); b) 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”.
categorie	Al momento non applicato in relazione al principio di proporzionalità previsto dalla normativa di Vigilanza
14	
critério	“In relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro: a) ha il potere di adottare tali decisioni; o b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni”
categorie	Al momento non applicato in relazione al principio di proporzionalità previsto dalla normativa di Vigilanza
15	
critério	“Ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14)”
categorie	Al momento non applicato in relazione al principio di proporzionalità previsto dalla normativa di Vigilanza

4.1.3. Categorie di soggetti identificati con riferimento ai criteri quantitativi EBA

a)	
critério	“Gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 500 000 EUR nel precedente esercizio finanziario”
categorie	Nessun dipendente
b)	
critério	“Rientra nello 0,3 % del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario”
categorie	Nessun dipendente
c)	

critério	“Gli è stata attribuita nel precedente esercizio finanziario una remunerazione complessiva che è pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'alta dirigenza o soddisfa uno dei criteri di cui all'articolo 3, punti 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) o 14)”
categorie	Nessun dipendente

4.1.4. Informativa di Sintesi – Ruoli identificati

I ruoli identificati a fronte dell'autovalutazione condotta sono:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione (Ferdinando Cavallini, Nando Ottavi, Enrico Torresi, Enzo Speziani, Barbara Fianza, Edoardo Rosi, Michela Sopranzi, , Ugo Bellesi, , , Anna Grazia Quaranta ⁴);
- Componenti del Comitato Esecutivo (Nando Ottavi, Enrico Torresi, Enzo Speziani);
- Direttore Generale (Toni Guardiani);
- Vice Direttore Generale – Responsabile della Macro Area Gestione Interna (Fabio Pezzola)
- Responsabile Area Crediti (Roberto Rossatti);
- Responsabile Direzione Finanza, Tesoreria e Pianificazione Finanziaria (Roberto Chientaroli);
- Responsabile Area Legale (Rodolfo Cesare Zucchini ⁵ - Eleonora Mancini ⁶);
- Risk Manager (Davide Marziali)
- Responsabile Compliance (Andrea Ardiccioni);
- Responsabile Funzione Antiriciclaggio (Sara D'Orso – Davide Marziali⁷);
- Responsabile Commerciale (Debora Falcetta).

Alla data della presente rilevazione non risulta personale escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica o istanza di esclusione.

4.2 Informativa ai sensi delle lettere “g-j” dell’art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR)

Ai sensi della lettera g) dell’art. 450 CRR, si espongono le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del personale più rilevante per “linee di attività”; vengono altresì riportate le informazioni quantitative per le “linee di attività” del personale non rilevante:

Linee di attività	Nr.	Remunerazioni lorde aggregate
Consiglio di amministrazione	9	€ 191.500,00
Dirigenti	4	€ 426.318,22
Responsabili funzioni di controllo	3	€ 165.899,12
Capi area	3	€ 211.226,06
Personale non rilevante Direzione Generale	39	

⁴ Con decorrenza dal 19/12/2023 il Consigliere indipendente Anna Grazia Quaranta ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica.

⁵ In carica fino al 30/06/2023.

⁶ In carica dal 01/07/2023.

⁷ Fino al 13/09/2023 il sig. Davide Marziali ha assunto la temporanea responsabilità della Funzione Antiriciclaggio in sostituzione della sig.ra Sara D'Orso.

		€ 1.629.897,50
Personale non rilevante Rete	32	€ 1.310.991,27
Personale non dipendente con mandato di agenzia	13	€ 487.022,00

Ai sensi della lettera h) dell'art. 450 CRR, si forniscono di seguito le informazioni aggregate di dettaglio dove vengono considerate le seguenti categorie:

- *Dirigenti*: Direttore Generale, Vice Direttore Generale, Direttore Centrale Finanza, Tesoreria e Pianificazione Finanziaria, Responsabile Area Legale⁸.
- *Capi Area/ Capi Settori*: Responsabile Area Crediti, Responsabile Commerciale, Responsabile Area Legale⁹.
- *Responsabili funzioni di controlli*: Responsabili delle Funzioni Antiriciclaggio, di Risk-management e di Compliance.

Categorie	Nr.	Remunerazione Fissa
Dirigenti	4	€ 402.367,22
Capi area	3	€ 203.400,06
Resp. controlli	3	€ 157.648,12
Personale non rilevante Direzione Generale	39	€ 1.558.237,50
Personale non rilevante Rete	32	€ 1.252.060,27
Personale non dipendente con mandato di agenzia	13	€ 484.422,00

Remunerazione variabile						
	€	Di cui, incentivi accantonati e non erogati:	Di cui, premi accantonati e non erogati:	Di cui incentivi accantonati negli esercizi precedenti,	Di cui incentivi/premi contabilizzati ed erogati nell'esercizio:	

⁸ In carica fino al 30.06.2023.

⁹ In carica dal 01/07/2023.

				non più erogati (malus):		
Dirigenti	-	13.951,00 ¹⁰	-	10.000,00 ¹¹		
Capi area	-	7.826,00 ¹²	-			
Resp. Controlli	-	8.251,00 ¹³	-			-
Personale non rilevante Direzione Generale	-	71.660,00 ¹⁴	-			
Personale non rilevante Rete	-	58.931,00 ¹⁵	-			
Personale non dipendente con mandato di agenzia	-	2.600,00 ¹⁶	-			

Categorie	% variabile/fissa
Dirigenti	5,95
Capi area	3,85
Resp. controlli	5,23
Personale non rilevante Direzione Generale	4,60
Personale non rilevante	4,71

¹⁰ Prima tranche del piano “Fedeltà” approvato dall’Assemblea dei Soci del 28/04/2023 (distribuzione azioni BPrM).

¹¹ Premio pensionamento.

¹² Prima tranche del piano “Fedeltà” approvato dall’Assemblea dei Soci del 28/04/2023 (distribuzione azioni BPrM).

¹³ Prima tranche del piano “Fedeltà” approvato dall’Assemblea dei Soci del 28/04/2023 (distribuzione azioni BPrM).

¹⁴ Di cui € 65.160,00 prima tranche del piano “Fedeltà” approvato dall’Assemblea dei Soci del 28/04/2023 (distribuzione azioni BPrM).

¹⁵ Di cui € 53.931,00 prima tranche del piano “Fedeltà” approvato dall’Assemblea dei Soci del 28/04/2023 (distribuzione azioni BPrM).

¹⁶ Prima tranche del piano “Fedeltà – Crescita” approvato dall’Assemblea dei Soci del 28/04/2023 (distribuzione azioni BPrM).

Rete	
Personale non dipendente con mandato di agenzia	0,54

Ai sensi del punto vi. della lettera h) dell'art. 450 CRR, nel 2017 sono stati inoltre riconosciuti pagamenti per trattamenti di fine rapporto nei confronti di un dipendente della Direzione Generale per un importo complessivo pari a € 20.000,00 a titolo di incentivo all'esodo.

Ai sensi della lettera i) dell'art. 450 CRR, si dichiara che il numero di persone remunerate con 1 mln. di euro o più per esercizio è pari a zero.

Ai sensi della lettera j) dell'art. 450 CRR, si forniscono le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente e di ciascun membro del Consiglio di amministrazione, del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale:

	Remunerazione lorda complessiva
Presidente Cda	€ 100.5000
Amministratori	
Ottavi Nando	€ 22.000,00
Torresi Enrico	€ 9.500,00
Speziani Enzo	€ 10.500,00
Quaranta Anna Grazia	€ 9.500,00
Bellesi Ugo	€ 10.000,00
Sopranzi Michela	€ 10.500,00
Rosi Edoardo	€ 9.000,00
Fidanza Barbara	€ 10.000,00
Direttore Generale	€ 137.249,31
Vice Direttore Generale	€ 123.215,53

In aggiunta alle remunerazioni di cui sopra, nel 2023 la Banca ha sostenuto gli oneri che seguono per polizze infortuni e responsabilità civile a favore degli Amministratori:

- € 3.420,00 per polizza infortuni;
- € 16.500,00 per Responsabilità Civile.