

Relazione sull'attuazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2025

(approvata nella Riunione del Consiglio di amministrazione del 20/03/2026 e portata
all'attenzione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 29/04/2026)

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 redatta ai sensi dell’articolo 450 del CRR, sulla base degli standard del Regolamento di esecuzione (UE) 2024/3172 del 29 novembre 2024, 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 2025.

La presente relazione viene pubblicata sul sito web della Banca¹.

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) 2021/923 del 25 marzo 2021;
- Regolamento di esecuzione (UE) 2024/3172 del 29 novembre 2024;
- 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.<sup>[L]
[SEP]</sup>

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”).

¹ Per ulteriori dettagli sulle Politiche di remunerazione 2025, si rimanda al relativo documento, disponibile sul sito della Banca.

3. POLITICA DI REMUNERAZIONE

Sulla base di quanto richiesto dall'art. 450, paragrafo 1 del Regolamento (UE) n. 575/2013 e successive modifiche o integrazioni nelle seguenti tabelle, in conformità al Regolamento di esecuzione (UE) 2024/3172, sono esposte le informazioni relative alla politica di remunerazione della Banca.

3.1 Tabella EU REMA: politica di remunerazione

Informativa qualitativa

a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:

- nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio:

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.

Vista la dimensione della Banca, l'applicazione della disciplina in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione è stata attuata coniugando le disposizioni *de quibus* con il concetto di proporzionalità. In base al medesimo principio di proporzionalità non viene istituito il "Comitato di Remunerazione". La Banca è consapevole che la remunerazione rappresenta uno dei fattori principali di attrazione e di mantenimento al proprio interno di soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa e per questo motivo ritiene che idonei meccanismi di remunerazione possano favorire la competitività nell'ambito di una corretta governance dell'azienda.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da n. 8 componenti. Nel corso del 2025, il Consiglio si è riunito complessivamente n. 20 volte; le riunioni del Consiglio in cui si è trattato di temi collegati alle Politiche di remunerazione sono state n. 1.

- consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione:

Non applicabile.

- una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi:

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.

- una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente:

La Banca ha effettuato l'Identificazione del Personale più rilevante 2025 ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sul profilo di rischio della Banca, secondo quanto previsto dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923, sulla base dei

criteri qualitativi e quantitativi previsti dalla normativa e nell'ambito di un processo coordinato dalla Capogruppo. Il perimetro del Personale più rilevante 2025 è definito secondo i criteri previsti dalla normativa applicabile (Circolare 285, 37° aggiornamento del 24 novembre 2021 e Regolamento Delegato (UE) 2021/923). Maggiori dettagli sul perimetro del Personale più rilevante sono riportati nell'apposito paragrafo relativo al processo di identificazione.

b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:

- un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate:

L'obiettivo delle Politiche è di pervenire, nell'interesse di tutti gli stakeholder, a sistemi di remunerazione coerenti con i valori della Banca, con gli obiettivi aziendali e le strategie di lungo periodo nonché con le politiche di prudente gestione di rischio, così come definito nell'ambito delle disposizioni in vigore sul processo di controllo prudenziale, in modo tale da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca. In coerenza con tale obiettivo, il sistema di remunerazione e incentivazione è improntato ai seguenti principi:

- la sostenibilità dei risultati e il raggiungimento degli obiettivi reddituali, patrimoniali e di liquidità della Banca;
- l'attuazione di politiche di gestione del rischio in linea con il RAF e il sistema di monitoraggio dei rischi della Banca, tramite meccanismi di correzione al rischio ex ante e di correzione al rischio ex post (malus e claw back);
- un adeguato equilibrio tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione per consentire il rispetto dei livelli di patrimonializzazione e limitare l'eccessiva assunzione di rischi;
- l'allineamento dei comportamenti del management e dei dipendenti con gli interessi di medio/lungo termine degli azionisti e degli stakeholder;
- il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie e del codice etico così da garantire la coerenza con i valori della Banca, una cultura aziendale improntata ad un forte radicamento sul territorio, il complessivo assetto di governo societario e di controlli interni della Banca;
- sistemi di remunerazione ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina applicabili;
- la capacità di attrarre e motivare le persone di talento con capacità e professionalità necessarie alle esigenze e alle caratteristiche della Banca.

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 ed in base al criterio di proporzionalità in coerenza con le proprie caratteristiche, il modello di business, le dimensioni dell'attivo e la complessità delle attività svolte.

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

- informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post:

la componente variabile basata sulla performance della remunerazione per il Personale più rilevante e per il restante personale è correlata ai risultati aziendali e prevede, in coerenza con le Politiche della Banca:

- la definizione di un sistema incentivante, definito in percentuale del costo del lavoro, che finanzia la componente variabile basata sulla performance (ad oggi non ancora definito);
- la corresponsione della remunerazione variabile basata sulla performance subordinatamente alla chiusura di esercizio in utile almeno pari al budget e al superamento di requisiti, finalizzati a garantire il rispetto degli indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità: TCR e LCR; rapporto NPL/impieghi– meccanismi di malus e di claw back; – per il personale rilevante differimento della remunerazione variabile.

- se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione:

Nel corso dell'ultimo anno, il Consiglio di Amministrazione ha apportato le seguenti modifiche:

- Previsione, nell'ambito della componente incentivante della remunerazione di un VAP (Valore Annuo Pro-capite) da erogare con le modalità e nei limiti definiti in sede di accordo integrativo a seguito di contrattazione con le rappresentanze sindacali;
 - Introduzione di un limite alle provvigioni in materia di mutui chirografari da retrocedere ai consulenti con mandato di agenzia.
- informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla:
- Con riferimento ai referenti delle Funzioni aziendali di controllo, la componente variabile della remunerazione non è costituita da componenti incentivanti legate ai risultati. Eventuali ulteriori componenti variabili della remunerazione, in coerenza con i compiti assegnati e nel rispetto del principio di indipendenza, non sono collegate ai risultati economici aziendali ma a obiettivi qualitativi specifici di ruolo, di contenimento del rischio e di sostenibilità aziendale.

- politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto:

Per il personale dipendente, la remunerazione variabile garantita (rientrano in tale casistica i “welcome bonus”, i “sign-on bonus”, “minimum bonus”, “entry bonus” etc) è consentita solo in casi eccezionali, se la Banca rispetta i requisiti prudenziali, per l’assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego. Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona. Non è soggetta alle norme sulla struttura della remunerazione variabile; concorre alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno, salvo che sia corrisposta in un’unica soluzione al momento dell’assunzione.

In linea generale, non vengono sottoscritti con i dipendenti accordi individuali volti a disciplinare ex-ante i compensi pattuiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica. È facoltà della Banca riconoscere eventuali compensi, nel rispetto delle Disposizioni e dei limiti fissati dall’Assemblea, anche attraverso accordi individuali di natura consensuale oppure prevedendo specifici accordi con le organizzazioni sindacali volti a disciplinare i trattamenti in caso di operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione. Il limite massimo delle severance è stato stabilito come pari a 24 mensilità. Per maggiori dettagli, si rimanda all'apposito paragrafo delle Politiche.

c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione:

In linea con le Politiche, il processo per la determinazione della remunerazione variabile applicato dalla Banca è definito con l'obiettivo di garantire la coerenza con il Risk Appetite Framework e la sostenibilità del sistema premiante variabile a livello di Banca ed è collegato ad indicatori di patrimonio, liquidità e performance. L'attribuzione della remunerazione variabile è subordinata alla verifica degli indicatori di cui al precedente paragrafo. Ulteriori obiettivi di natura quali-quantitativa sono valutati, infine, per la determinazione dei premi a livello individuale.

d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD:

I limiti massimi di incidenza della remunerazione variabile rispetto a quella fissa sono stabiliti ex ante e comunque ricompresi entro i limiti massimi di incidenza remunerazione variabile/fissa previsti dalla normativa (rapporto 1:1).

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.;
- Consiglieri con remunerazione annua: esponente responsabile AML, referente ESG, referente interno Audit;
- 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 la Direttrice 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 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.

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

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 2025 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.

Per l'anno 2025, dalle verifiche effettuate dalle funzioni di controllo non sono emerse anomalie da segnalare.

e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:

- un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone:

L'attribuzione della remunerazione variabile è subordinata alla verifica degli indicatori di cui ai precedenti paragrafi.

- un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente:

La remunerazione variabile del Personale più rilevante della Banca è direttamente collegata alla performance della Banca e successivamente determinata in considerazione anche delle performance individuale.

- informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti:

In seguito alla previsione in Statuto di un Fondo acquisto/vendita di azioni proprie, da implementare con utili di esercizio non distribuiti, conseguentemente all'autorizzazione da parte dell'Assemblea dei soci all'acquisto di azioni proprie, è data facoltà al Consiglio di amministrazione di riconoscere, quale componente incentivante a favore del personale

dipendente, l'assegnazione di azioni della Banca, sotto forma di stock options e/o stock granting. Tale incentivo verrà riconosciuto, nel rispetto dei limiti previsti per la componente incentivante del personale dipendente. Le azioni dovranno essere distribuite sulla base di un'equa proporzione tra le parti incentivanti previste per i singoli dipendenti e sono sottoposte ad una retention di 3 anni.

- informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli":

Le quote di remunerazione variabile basata sulla performance differita sono azzerate in caso di mancato raggiungimento delle condizioni di attivazione previste per l'esercizio precedente l'anno di corresponsione di ciascuna quota differita. La componente di incentivazione al personale dipendente non potrà essere erogata in presenza di una indicazione/raccomandazione dell'Organo di vigilanza di non procedere alla distribuzione dei dividendi a tutela del patrimonio aziendale.

f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:

- un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale:

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, la remunerazione variabile del Personale più rilevante è soggetta a meccanismi di differimento che prevedono che una quota pari al 50% venga differita fino a tre anni successivi. Parte della componente variabile è stata corrisposta in forma di azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili.

- informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale):

I meccanismi di malus, i quali prevedono la riduzione in tutto o in parte della remunerazione variabile non ancora corrisposta, possono essere applicati sia alla remunerazione variabile in corso di maturazione e non ancora riconosciuta sia alla remunerazione variabile maturata, ma non ancora erogata. In relazione alle quote differite della remunerazione variabile, i meccanismi di malus sono, inoltre, attivati in caso di mancato raggiungimento delle condizioni di attivazione dell'anno di riferimento o maturazione, al fine di tenere in considerazione la performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità. Le condizioni di malus sono descritte nelle Politiche nell'apposito paragrafo. La remunerazione variabile è soggetta a meccanismi di claw back, i quali prevedono la restituzione in tutto o in parte della remunerazione variabile già corrisposta, nelle casistiche descritte nell'apposito paragrafo delle Politiche. I meccanismi di claw back possono essere attivati entro cinque anni dalla data di corresponsione della remunerazione variabile per il Personale più rilevante ed entro tre anni per il restante personale.

- se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante:

Al momento non applicabile.

g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:

- informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti:

L'ammontare complessivo della remunerazione variabile basata sulla performance è determinato a livello di Banca subordinatamente alla verifica degli indicatori di cui ai paragrafi precedenti. Una quota della remunerazione variabile del Personale più rilevante della Banca è differita e viene corrisposta solo in caso di superamento delle condizioni di attivazione dell'anno di maturazione.

h) A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.

Le informazioni sono riportate nell'apposita Tabella 9 - Remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione e dell'alta dirigenza.

i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.

- Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile:

Al momento non applicabile.

j) I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.

Le informazioni sono riportate nell'apposita Tabella EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio.

4. Tabella EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	8	N/A	2	7²
2		Remunerazione fissa complessiva	€ 257.650	N/A	€ 286.960	€ 464.426
3		Di cui in contanti	€ 257.650	N/A	€ 286.960	€ 464.426
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	N/A	N/A	N/A	N/A
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	N/A	N/A	N/A	N/A
EU-5x		Di cui altri strumenti	N/A	N/A	N/A	N/A
6		(Non applicabile nell'UE)				
7	Remunerazione variabile	Di cui altre forme	N/A	N/A	N/A	N/A
8		(Non applicabile nell'UE)				
9		Numero dei membri del personale più rilevante	N/A	N/A	2	5
10		Remunerazione variabile complessiva	N/A	N/A	€ 2.490	€ 5.753
11		Di cui in contanti	N/A	N/A	€ 1.000	€ 2.500

² Di cui uno fino al 21/3/25 ed uno fino al 24/10/2025.

12		Di cui differita	N/A	N/A	N/A	N/A
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	N/A	N/A	N/A	N/A
EU-14a		Di cui differita	N/A	N/A	N/A	N/A
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	N/A	N/A	€ 1.490	€ 3.253
EU-14b		Di cui differita	N/A	N/A	€ 1.490	€ 3.253
EU-14x		Di cui altri strumenti	N/A	N/A	N/A	N/A
EU-14y		Di cui differita	N/A	N/A	N/A	N/A
15		Di cui altre forme	N/A	N/A	N/A	N/A
16		Di cui differita	N/A	N/A	N/A	N/A
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		€ 257.650	N/A	€ 289.450	€ 470.179

5. Tabella EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischi dell'ente (personale più rilevante)

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante	N/A	N/A	N/A	N/A
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo	N/A	N/A	N/A	N/A

3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus	N/A	N/A	N/A	N/A
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	N/A	N/A	N/A	N/A
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	N/A	N/A	N/A	N/A
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio					
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	N/A	N/A	N/A	N/A
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	N/A	N/A	N/A	N/A
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio	N/A	N/A	N/A	N/A
9	Di cui differiti	N/A	N/A	N/A	N/A
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	N/A	N/A	N/A	N/A
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	N/A	N/A	N/A	N/A

6. Tabella EU REM3: remunerazione differita

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	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 differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione 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 è soggetta a periodi di mantenimento
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2	In contanti	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
5	Altri strumenti	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

6	Altre forme	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
8	In contanti	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
11	Altri strumenti	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
12	Altre forme	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
13	Altri membri dell'alta dirigenza	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
14	In contanti	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
17	Altri strumenti	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
18	Altre forme	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
19	Altri membri del personale più rilevante	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
20	In contanti	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
23	Altri strumenti	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
24	Altre forme	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

25	Importo totale	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
----	----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

7. Tabella EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

		a
	EUR	Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	N/A
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	N/A
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	N/A
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	N/A
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	N/A
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	N/A
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	N/A
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	N/A
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	N/A
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	N/A
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	N/A
x	Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento.	N/A

8. Tabella EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1) Numero complessivo dei membri del personale più rilevante	8	N/A	8	N/A	1	1 ³	2 ⁴	3	N/A	17 ⁵
2) Di cui membri dell'organo di amministrazione	8	N/A	8	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	8
3) Di cui altri membri dell'alta dirigenza	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	2	N/A	N/A	2
4) Di cui altri membri del personale più rilevante	N/A	N/A	N/A	N/A	1	1	2	3	N/A	7

³ Sino al 21/03/2025.

⁴ Responsabile Area Legale e Contenzioso sino al 24/10/2025.

⁵ Totale 17: vedasi nota 2 e 3.

5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	€ 257.650	N/A	€ 257.650	N/A	€ 103.281	€ 23.792	€ 423.346	€ 209.210	N/A	€ 1.017.279
6	Di cui remunerazione variabile	N/A	N/A	N/A	N/A	€ 1.245	N/A	€ 3.735	€ 3.263	N/A	€ 8.243
7	Di cui remunerazione fissa	€ 257.650	N/A	€ 257.650	N/A	€ 102.036	€ 23.792	€ 419.611	€ 205.947	N/A	€ 1.009.036

9.Tabella: remunerazione complessiva per CdA e Direzione Generale

Tabella: remunerazione complessiva per CdA e Direzione Generale		
		Remunerazione lorda complessiva
	Presidente Cda	€ 105.000,00
	Amministratori	
	Michela Sopranzi	€ 36.050,00
	Alberto Borroni	€ 16.050,00
	Laura Brugnola	€ 15.000,00
	Rudolfo Cesare Augusto Zucchini	€ 32.250,00
	Ugo Bellesi	€ 16.050,00
	Giuseppe Tondi	€ 14.250,00
	Barbara Fidanza	€ 23.000,00
	Direttore Generale	€ 156.650
	Vice Direttore Generale	€ 132.800

10. 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 2025, 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.

10.1. 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 285⁶ – 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) 2021/923 del 25 marzo 2021.

Nello specifico, sono individuati criteri qualitativi e 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 marzo⁷, 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 svolte⁸, remunerazione percepita, deleghe e capacità di incidere sul profilo di rischio della Banca.

10.1.1. Esiti dell'autovalutazione

Sulla base dei criteri e del processo sopra individuato e alla luce delle attuali dimensioni e struttura organizzativa, per l'anno 2025 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.

10.1.2. 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)

⁶ In linea con il 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018.

⁷ Tali esiti vengono discussi in sede di Consiglio di amministrazione almeno 21 giorni prima dell'Assemblea che approva il Bilancio.

⁸ Si fa riferimento alla possibilità di influire in maniera rilevante sulla determinazione dei requisiti patrimoniali di primo Pilastro.

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
categorie	Direttore Generale Vice Direttore Generale - Responsabile Macro Area Gestione Interna; Dirigente Responsabile Direzione Finanza, Tesoreria e Pianificazione Finanziaria⁹; Direttrice Commerciale; Responsabile Area Crediti; Responsabile Area Legale e Contenzioso¹⁰.
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	Responsabile Risk Management; 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 Sino al 31/03/2025. Successivamente viene destrutturata la Direzione Finanza.

¹⁰ Sino al 24/10/2025. Successivamente viene destrutturata l'Area Legale e Contenzioso.

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	
criterio	“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” 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)
categorie	Al momento non applicato in relazione al principio di proporzionalità previsto dalla normativa di Vigilanza
11	
criterio	“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)”
categorie	Al momento non applicato in relazione al principio di proporzionalità previsto dalla normativa di Vigilanza
12	
criterio	“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)”
categorie	Al momento non applicato in relazione al principio di proporzionalità previsto dalla normativa di Vigilanza
13	

criterio	“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	
criterio	“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	
criterio	“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	
criterio	“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	
criterio	“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	
criterio	“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)	
criterio	“Gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 500 000 EUR nel precedente esercizio finanziario”
categorie	Nessun dipendente
b)	
criterio	“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)	
criterio	“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

10.1.4. Informativa di Sintesi – Ruoli identificati

I ruoli identificati a fronte dell'autovalutazione condotta sono:

- Membri del Consiglio di Amministrazione (Ferdinando Cavallini, Michela Sopranzi, Alberto Borroni, Laura Brugnola, Rudolfo Cesare Augusto Zucchini, Ugo Bellesi, Giuseppe Tondi, Barbara Fidanza);
- Direttore Generale (Toni Guardiani);
- Vice Direttore Generale/Responsabile Macro Area Gestione Interna (Fabio Pezzola);
- Dirigente Responsabile Direzione Finanza, Tesoreria e Pianificazione Finanziaria (Roberto Chientaroli)¹¹;
- Direttrice Commerciale (Debora Falcetta);
- Responsabile Area Crediti (Roberto Rossatti);
- Responsabile Area Legale e Contenzioso (Eleonora Mancini)¹²;
- Responsabile Funzione Risk Management (Davide Marziali);
- Responsabile Funzione Compliance (Andrea Ardiccioni);
- Responsabile Funzione Antiriciclaggio (Sara D'Orso).

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.

¹¹ sino al 21/03/2025.

¹² sino al 24/10/2025.