

**INFORMATIVA AL PUBBLICO IN TEMA DI POLITICHE E PRASSI DI  
REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE**

**(ai sensi dell'articolo 450 CRR – EBA e della Circolare di Banca d'Italia n. 285  
del 17.12.2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI)**

## Premessa

Sulla base di quanto richiesto dall'art. 450, paragrafo 1, lettere da a) a d), e da h) a k), così come sancito dall' art. 433-quater, paragrafo 2, lettera f), del Regolamento (UE) n. 575/2013 e successive modifiche o integrazioni, nelle seguenti tabelle sono esposte le informazioni relative alla politica di remunerazione della Banca.

Il presente documento, inoltre, è redatto in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", che stabiliscono obblighi di informativa al pubblico in merito alla politica e alle prassi di remunerazione per il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca (c.d. personale più rilevante), da soddisfare tramite pubblicazione sul sito internet aziendale.

## Tabelle redatte ai sensi dell'art. 450 del CRR - EBA

Gli enti descrivono i principali elementi delle loro politiche di remunerazione e le modalità di attuazione di tali politiche.

In particolare, le informazioni verranno esposte in applicazione delle disposizioni di cui al Regolamento di Esecuzione (UE) n. 3172/2024 come di seguito rappresentato.

### Tabella EU REMA: politiche di remunerazione

Informativa qualitativa	
	<p>Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- 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;</li> <li>- 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;</li> <li>- una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.</li> </ul>
	<p>La Politica di seguito descritta tiene in considerazione le caratteristiche peculiari della Banca, in termini di dimensioni, assetto organizzativo, compagine sociale e oggetto dell'attività svolta.</p> <p>La Banca adotta un sistema di amministrazione e controllo di tipo tradizionale, basato sull'articolazione di ruoli e responsabilità dei seguenti organi societari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Organo con funzione di supervisione strategica</i>: Consiglio di Amministrazione</li> <li>• <i>Organo con funzione di gestione</i>: Comitato Esecutivo</li> <li>• Direttore Generale</li> <li>• <i>Organo con funzione di controllo</i>: Collegio Sindacale.</li> </ul> <p>Vista la dimensione della Cassa di Risparmio di Fermo spa, il cui totale attivo si attesta al di sotto di 3,5 miliardi, l'applicazione della disciplina in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione è stata attuata coniugando le disposizioni <i>de quibus</i> con il concetto di proporzionalità.</p> <p>In base al medesimo principio di proporzionalità non viene istituito il "Comitato di Remunerazione".</p> <p>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.</p>

Per questo motivo ritiene che idonei meccanismi di remunerazione possano favorire la competitività nell'ambito di una corretta governance dell'azienda.

Nel contempo la Banca dedica massima attenzione affinché i sistemi retributivi non siano in contrasto con gli obiettivi e con i valori aziendali, con le strategie di medio/lungo termine, con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF) e con le politiche di governo e prudente gestione del rischio, evitando, nel contempo, il prodursi di conflitti tra interessi di singoli soggetti ed interessi della Banca e dei clienti.

A tali fini la politica retributiva, per la parte variabile, si conforma agli obiettivi (sia strategici che operativi, sia quantitativi che qualitativi) che sono oggetto del piano strategico triennale deliberato dal Consiglio di Amministrazione e declinati annualmente in specifici budget di esercizio. Inoltre, il Regolamento è coerente con le politiche di assunzione dei rischi indicati dal Risk Appetite Framework.

In ogni caso, il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante, come di seguito identificato, non potrà superare il 60%, ad eccezione dei Responsabili delle funzioni aziendali di controllo e del Responsabile Ufficio Risorse Umane, per i quali tale rapporto si riduce al 30%.

In relazione alla componente variabile della remunerazione, trovano ingresso le clausole di "claw back" e meccanismi di "malus", nonché meccanismi di differimento, come di seguito meglio descritti.

#### **Meccanismi di correzione ex-post: Claw Back**

Il premio è soggetto a meccanismi di «claw back», che prevedono la restituzione in tutto o in parte della remunerazione variabile già corrisposta e vengono attivati fino a 5 anni successivi all'erogazione del premio, per il «personale più rilevante» e fino a 2 anni successivi per il «restante personale». Questo accade nei seguenti casi di accertamento:

- Comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie, al codice etico o di condotta;
- Violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'Art. 26 in materia di professionalità, onorabilità, indipendenza o quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, comma 4 e ss., del TUB in materia di parti correlate e degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- Comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca;
- Provvedimenti disciplinari con sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo superiore o uguale ad un giorno, anche per effetto di rilievi gravi ricevuti da Funzioni aziendali di controllo, tenendo conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia.

#### **Meccanismi di correzione ex-post: Malus**

Oltre a quanto espresso in precedenza per la clausola di Claw Back, le situazioni sopra descritte possono comportare l'attivazione di meccanismi di malus, che prevedono la restituzione di tutto o in parte del premio non ancora corrisposto, quindi maturato ma non ancora erogato. Sono applicati al premio maturato e non erogato.

Con riguardo ai Dirigenti, la clausola di malus può essere attivata, al verificarsi di alcune condizioni, anche sul differito maturato negli anni precedenti ma da erogare in relazione all'accrual period considerato.

Allo stato attuale, inoltre, sono verso chiunque e del tutto esclusi:

1. Piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (ad es. stock options) o che possano generare conflitti con l'interesse della società o l'assunzione di maggiori rischi sia nel breve che nel lungo periodo;
2. Compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, fatta eccezione per gli incentivi agli esodi eventualmente previsti in sede di contrattazione collettiva;
3. Benefici pensionistici discrezionali;

4. I “golden parachutes”;
5. Indennità di mancato preavviso in eccedenza rispetto ai limiti definiti dalla legge o dalla contrattazione collettiva;
6. Remunerazioni variabili garantite quali, ad esempio, “welcome bonus”, “entry bonus”, “minimum bonus”.

Al di fuori delle esclusioni indicate al capitolo precedente, in presenza di motivate e documentate ragioni, la Banca può tuttavia stipulare “patti di stabilità” e “patti di non concorrenza”.

#### **Meccanismi di erogazione differita per il Personale Rilevante**

I meccanismi di differimento si applicano solamente per il Personale più rilevante il cui premio variabile calcolato (sommato il VAP e l’eventuale importo di quota una-tantum), rispetta almeno una delle seguenti condizioni:

- a) Somma dei premi variabili maggiore di 50.000 Euro
- b) Somma dei premi variabili maggiore di 1/3 della retribuzione fissa

Dal momento che nel nostro istituto i Premi si configurano come “non particolarmente elevati” (\*), l’applicazione del differimento potrà avvenire in 3 anni, secondo la progressione:

- Up-front (60%);
- Secondo anno (20%);
- Terzo anno (10%);
- Quarto anno (10%);

(\*) Premio “particolarmente elevato”: premio variabile da erogare maggiore della media della retribuzione fissa annua dell’intero personale, decuplicata.

#### **Divieto di pratiche elusive**

È vietato al personale più rilevante, eseguire operazioni e investimenti finanziari o avvalersi di strategie di copertura personale o assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare i meccanismi di allineamento ai rischi.

Formano parte integrante della presente Informativa le disposizioni contenute nel Codice Etico, nella Policy per la gestione dei conflitti di interesse e la Policy per le operazioni personali dei soggetti rilevanti.

#### **Identificazione del personale più rilevante**

In ottemperanza alle normative di Vigilanza in tema di politiche retributive, nell’ottica di assicurare sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di medio/lungo periodo, al personale più rilevante, per l’impatto che la propria attività può determinare sul profilo di rischio assunto dalla Banca, vengono applicate regole di maggior dettaglio circa le modalità di corresponsione dei compensi erogati a titolo di sistema premiante.

Si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell’ente se soddisfa uno dei seguenti criteri qualitativi:

- appartiene all’organo di gestione nella funzione di gestione o nella funzione di supervisione strategica;
- appartiene all’alta dirigenza;
- è responsabile per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno;
- è a capo di una funzione responsabile per affari giuridici, per le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting o le risorse umane;
- è responsabile dell’avvio delle proposte di concessione di credito per importi pari o superiori a 5 mln/€;
- è a capo di una unità operativa/aziendale rilevante;
- è membro di un comitato che ha il potere di approvare l’introduzione di nuovi prodotti.

Si tengono inoltre in considerazione i criteri quantitativi previsti dalla normativa:

- retribuzione annua complessiva pari o superiore a 500.000 €;
  - rientra nello 0,3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più alta nell'anno precedente,
- che però non trovano attualmente pratica applicazione.

Con tali criteri sono state individuate le seguenti figure ritenute "più rilevanti":

- Membri del Consiglio di Amministrazione;
- Membri del Comitato Esecutivo;
- Direttore Generale;
- Vice Direttore Generale (non presente);
- Direttore Centrale<sup>1</sup>;
- Responsabile della Direzione Organizzazione e IT;
- Responsabile della Direzione Crediti<sup>2</sup>;
- Responsabile della Direzione Finanza (non presente);
- Responsabile della Direzione Amministrazione;
- Responsabile della Direzione Commerciale;
- Responsabile dell'Ufficio Tesoreria e Finanza<sup>3</sup>;
- Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane;
- Responsabile dell'Ufficio Risk Management;
- Responsabile dell'Ufficio Compliance e Privacy;
- Responsabile dell'Ufficio Antiriciclaggio;
- Responsabile dell'Ufficio Internal Audit;
- Responsabile dell'Ufficio Legale e Contenzioso;
- Responsabile dell'Ufficio Pianificazione e Controllo di Gestione.

Almeno una volta all'anno:

- l'Ufficio Risorse Umane verifica l'insorgere di variazioni all'elenco del personale più rilevante a seguito di rinnovo di cariche o mutamenti organizzativi;
- redige l'elenco dei nominativi inclusi nel personale più rilevante e lo confronta con l'anno precedente;
- segnala le eventuali variazioni al Direttore Generale per le attività conseguenti.

L'Ufficio Internal Audit verifica il processo di identificazione di dette figure.

La politica di remunerazione adottata dalla Banca si articola nel modo seguente:

### **Consiglio di amministrazione e Collegio Sindacale**

Agli amministratori competono compensi fissi e medaglie di presenza, differenziati per i ruoli di Presidente, Vice Presidente, consiglieri esecutivi e non esecutivi nelle misure stabilite dall'Assemblea dei Soci.

Non sono previsti compensi variabili incentivanti legati ai risultati societari.

La remunerazione dei singoli Consiglieri, esecutivi e non esecutivi, ivi compreso il Presidente, non può comunque essere superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

Ai componenti il Collegio Sindacale competono i compensi fissi e medaglie di presenza differenziati per i ruoli di Presidente e singoli Sindaci effettivi.

Inoltre per i sindaci l'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2014 ha previsto un compenso aggiuntivo fisso per le funzioni loro assegnate dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

<sup>1</sup> Con deleghe sugli investimenti finanziari e con la responsabilità del bilancio d'esercizio.

<sup>2</sup> Quadro direttivo - Con deleghe sull'erogazione del credito.

<sup>3</sup> Quadro direttivo - Con deleghe sugli investimenti finanziari.

### **Direttore Generale**

Al Direttore Generale compete un compenso fisso annuale, nonché un premio derivante dal Sistema Incentivante aziendale, come quota parte del Bonus Pool annuale deliberato dal Consiglio di Amministrazione in favore dei Dirigenti. L'erogazione tiene conto del superamento di Gate d'Ingresso descritti di seguito e delle valutazioni quantitative e qualitative connesse agli obiettivi aziendali e alla qualità del lavoro prestato. Nello specifico, sono connessi ai risultati economici conseguiti dall'Azienda, oltre che degli equilibri strutturali e dei risultati strategici raggiunti nel rispetto degli obiettivi dei piani d'impresa e del RAF, con ulteriore riferimento agli aspetti qualitativi espressi nel lavoro e per il contributo offerto nella organizzazione delle rispettive aree di competenza.

Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa non può superare il 60%.

### **Gate d'Ingresso**

Per l'attivazione del premio derivante da Sistema Incentivante è previsto il rispetto di determinate soglie in relazione agli indicatori di accesso (o "gate d'ingresso") di seguito elencati: Total Capital Ratio; LCR; NSFR e Utile Netto.

Nel caso in cui non sia rispettato almeno uno degli indicatori, non sarà possibile procedere all'erogazione del premio.

### **Personale dipendente**

Il sistema retributivo per il personale dipendente della Banca si compone di:

1. La componente fissa: derivante dall'applicazione del contratto nazionale di lavoro (CCNL), del contratto integrativo aziendale (CIA) e degli accordi contrattuali integrabili da ulteriori componenti fisse individuali (ad es. ad personam, fringe benefits), deliberate dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale.

2. Componenti variabili:

- a. Premio Aziendale: Premio destinato a tutti i dipendenti e correlato al raggiungimento di obiettivi aziendali. È un premio a componente variabile, dipendente esclusivamente dai risultati aziendali aggregati e deriva dall'applicazione del CCNL Credito e del Contratto Integrativo Aziendale.
- b. Una Tantum (UT): Si tratta di una erogazione a carattere straordinario di una determinata somma di denaro a fronte di un impegno specifico, senza obbligo di ripetizione, escludendo perciò ogni carattere periodico e continuativo.
- c. Sistema Incentivante: Premio destinato a tutti i dipendenti, inclusi i Dirigenti e il Personale più rilevante, con specifiche limitazioni per anzianità aziendale. Il premio è correlato al raggiungimento di obiettivi aziendali e di Agenzia/Ufficio. Il sistema Incentivante, differente dal "Premio Aziendale", è basato sul principio di capacità di conseguimento di obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati all'inizio di ogni anno.

L'importo complessivo massimo degli emolumenti di cui ai precedenti punti è definito da un'apposita delibera dell'Assemblea dei Soci che si esprime su proposta del Consiglio di Amministrazione.

Per i responsabili degli Uffici di Controllo, dal 1° gennaio 2014 e successivi aggiornamenti (delibera consiliare del 29/09/2020), la retribuzione è stata adeguata alle rispettive responsabilità ed all'impegno sotteso ai rispettivi ruoli svolti ed è pertanto estranea a qualsiasi meccanismo discrezionale di incentivazione/bonus collegati ai risultati economici. Nell'organizzazione della Cassa di Risparmio di Fermo S.p.A. essi sono:

1. Ufficio Internal Audit;
2. Ufficio Risk Management
3. Ufficio Compliance e Privacy
4. Ufficio Antiriciclaggio.

#### **Neutralità delle politiche di remunerazione**

Le Politiche della Cassa di Risparmio di Fermo incorporano i principi di neutralità con l'obiettivo di promuovere pari opportunità e trattamento a prescindere dal genere così come da ogni altra forma di diversità, basando i criteri di valutazione e di remunerazione sulle competenze professionali, il merito ed il talento individuale.

Nell'individuazione di strutture retributive rapportate a livelli connessi alle mansioni e alla professionalità richieste, è esclusa qualsiasi discriminazione – anche di genere – anche attraverso una chiara e corretta identificazione delle condizioni di determinazione, maturazione ed erogazione della remunerazione totalmente indipendenti da qualsiasi fattore discriminatorio.

Non esistono pertanto all'interno della Banca elementi di discriminazione quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, età, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottive, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

#### **Parametri utilizzati per il calcolo delle componenti variabili (Premio Aziendale)**

La politica retributiva per la parte variabile si conforma agli obiettivi volti a dare un impulso allo sviluppo della produttività e della redditività aziendale.

La retribuzione variabile destinata a tutto il personale dipendente è costituita da tre fattori opportunamente pesati:

- Variazioni della redditività lorda della Società;
- Variazioni a/a della raccolta per Dipendente;
- Variazioni a/a degli impieghi per Dipendente.

La distinzione tra i diversi gradi del Personale è operata applicando la scala parametrica prevista dal CCNL.

#### **Remunerazione del personale addetto alla rete di vendita**

La Cassa di Risparmio di Fermo non adotta schemi di remunerazione e incentivazione specifici per il personale addetto alla rete di vendita. Nello specifico, non impartisce disposizioni che potrebbero indurre il Personale a raccomandare un particolare prodotto bancario, strumento finanziario o prodotto assicurativo in luogo di un altro più adatto alle esigenze del cliente.

La componente variabile della remunerazione del personale addetto alla rete di vendita prevede pertanto le medesime tipologie di erogazione del restante personale, sulla base di criteri quantitativi e qualitativi, al raggiungimento di specifici obiettivi di team o dell'impegno profuso in progetti straordinari opportunamente segnalati e monitorati.

Da tutto quanto sopra risulta chiaramente che:

- 1) gli Amministratori hanno un compenso fisso e non legato ad alcuna variabile;
- 2) per il Personale di ogni ordine e grado sono escluse forme di retribuzione basate su strumenti finanziari (es.: stock option) o che possano generare conflitti con l'interesse della società o l'assunzione di maggiori rischi sia nel breve che nel lungo periodo.

A giudizio dell'Assemblea dei Soci, quindi, la politica di remunerazione adottata dalla banca è basata essenzialmente su parametri fissi e variabili la cui misura massima è certa, definita e compatibile con le esigenze di patrimonializzazione dell'Azienda, senza quindi elementi che possano inficiare la sana e prudente gestione o l'assunzione di eccessivi rischi nel breve, medio e lungo termine.

### **Procedura per la definizione e la modifica della politica di remunerazione**

Il Direttore Generale propone al Consiglio di Amministrazione le linee guida delle politiche di remunerazione e di incentivazione.

Spetta statutariamente al Consiglio di Amministrazione la valutazione della coerenza del sistema di remunerazione con le strategie di lungo periodo della società assicurando che il sistema sia tale da non accrescere i rischi aziendali.

Nella definizione dei sistemi di incentivazione e remunerazione del personale più rilevante, come sopra definito, nonché di tutto il personale dipendente, il Consiglio di Amministrazione si assicura che detti sistemi tengano nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo della banca, la cultura aziendale ed il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni.

Le proposte avanzate dovranno tenere conto dell'effettività e della stabilità dei risultati perseguiti dalla Banca nel corso dell'anno di riferimento, avuto riguardo, ad esempio, a:

- i risultati complessivi della Banca tenuto conto delle variabili di scenario;
- gli aspetti qualitativi della gestione.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione sottopone all'attenzione dell'Assemblea dei soci un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare che mira a far comprendere le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante, sui relativi esiti, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend di settore.

L'Assemblea, in occasione del rinnovo delle cariche sociali, determina la remunerazione del Presidente, Vice Presidente, Comitato Esecutivo, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs 231/01.

### **Verifica dell'attuazione delle politiche**

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e assicurano l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento.

La Funzione di Compliance verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con le norme, lo statuto, nonché eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nella relazione con la clientela.

L'Ufficio Risorse Umane fornisce il proprio supporto alla Funzione di Conformità, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca.

La Funzione di Risk Management contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di retribuzione con il quadro di propensione al rischio adottato dalla Banca ed è coinvolta nella definizione di indicatori da utilizzare per meccanismi di correzione legati al rischio.

Almeno una volta l'anno la Funzione di Revisione Interna verifica la rispondenza delle prassi di remunerazione alla presente politica e alla normativa.

Gli esiti delle attività di controllo sono portati annualmente all'attenzione degli organi e delle funzioni aziendali competenti per l'adozione di eventuali misure correttive.

Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio dei poteri ad esso attribuiti dallo statuto, valuta, almeno una volta l'anno, la coerenza del sistema di remunerazione con le strategie di lungo periodo della Banca; sottopone le sue considerazioni all'Assemblea ordinaria dei soci, al fine di accrescere il grado di consapevolezza in merito ai costi complessivi perseguiti con l'adottata politica retributiva.

**Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio 2025**

		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	12*	1	13	
2		Remunerazione fissa complessiva	298.065,00	304.598,00	145.833,00	959.822,00
3		Di cui in contanti	298.065,00	301.490,00	142.718,00	959.593,00
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7	Di cui altre forme		3.108,00	3.115,00	229,00	
8	(Non applicabile nell'UE)					
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	1	1	13	
10		Remunerazione variabile complessiva		38.578,00	25.578,00	96.934,00
11		Di cui in contanti		38.578,00	25.578,00	96.934,00
12		Di cui differita		0,00	0,00	
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
EU-14a		Di cui differita				
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-14b		Di cui differita				
EU-14x		Di cui altri strumenti				
EU-14y	Di cui differita					
15	Di cui altre forme					
16	Di cui differita					
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)	298.065,00	343.176,00	171.411,00	1.056.756,00	

\* Nell'OFSS sono inclusi n. 3 amministratori esecutivi (funzione di gestione)

**Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio 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		1	1	13
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Importo complessivo		6.578,00	6.578,00	50.834,00
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				
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				
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Importo complessivo				
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				
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Importo complessivo				
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio				
9	Di cui differiti				
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				

**Modello 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							
2	In contanti							
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti							
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti							
5	Altri strumenti							
6	Altre forme							
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	38.578,00	38.578,00				19.523,00	
8	In contanti	38.578,00	38.578,00				19.523,00	
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti							
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti							
11	Altri strumenti							
12	Altre forme							
13	Altri membri dell'alta dirigenza	25.578,00	25.578,00				13.973,00	
14	In contanti	25.578,00	25.578,00				13.973,00	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti							
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti							
17	Altri strumenti							
18	Altre forme							
19	Altri membri del personale più rilevante	96.934,00	96.934,00					
20	In contanti	96.934,00	96.934,00					
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti							
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti							
23	Altri strumenti							
24	Altre forme							
25	Importo totale	161.090,00	161.090,00				17.068,00	

**Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio**

	EUR	a
		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	
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	
x	Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento.	

**Informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'Organo con funzione di gestione e del Direttore Generale richieste dalle disposizioni di vigilanza nazionali (Circ. 285/2013 Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI)**

<b>N.</b>	<b>Esponente</b>	<b>Carica</b>	<b>Compenso fisso lordo competenza anno 2025</b>	<b>Remunerazione variabile competenza anno 2025</b>
<b>1</b>	PALMA Alberto	Presidente del Consiglio di Amministrazione	€ 85.946,00	Esclusa
<b>2</b>	MORRONE MOZZI Marchetto	Consigliere Esecutivo (membro del Comitato Esecutivo ed Esponente AML)	€ 31.596,00	Esclusa
<b>4</b>	LANCIOTTI Emilio	Consigliere Esecutivo (membro del Comitato Esecutivo con delega ESG)	€ 29.155,00	Esclusa
<b>5</b>	LIVIO Andrea	Consigliere Esecutivo (membro del Comitato Esecutivo)	€ 32.093,00	Esclusa
<b>6</b>	TRAINI Ermanno	Direttore Generale	€ 304.598,00	€ 38.578,00

**ATTESTAZIONE SUGLI OBBLIGHI DI INFORMATIVA AI SENSI DELLA PARTE OTTO, ART. 431  
COMMA 3 DEL REGOLAMENTO (UE) N. 575/2013 DEL 26 GIUGNO 2013 E SUCCESSIVE  
MODIFICHE E INTEGRAZIONI**

Il sottoscritto Alberto Palma, in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione della Cassa di Risparmio di Fermo SpA, attesta – tenuto conto di quanto previsto dall’articolo 431 comma 3 del Regolamento UE n. 575/2013 e successive modifiche – che le informazioni fornite sono state redatte conformemente alla politica formale e ai processi, sistemi e controlli interni.

Fermo, 26 maggio 2026

Cassa di Risparmio di Fermo  
Il Presidente  
Alberto Palma