

AZIMUT HOLDING S.p.A.

REPORT ON THE REMUNERATION
POLICY
AND REMUNERATION PAID

March 2024

Letter from the Chair of the Remuneration Committee

Dear Shareholders,

The Remuneration Committee is engaged in a process of constant and constructive refinement of the Remuneration Policy. In light of the suggestions and requests that emerged in the interaction with the Group's major shareholders, the Proxy Advisors and a discussion with the Group's top management, the "Report on the Remuneration Policy and Remuneration Paid" presents important new features for 2024.

The Remuneration Committee has set itself the goal of improving the quality of disclosure to the market, pursuing the right balance between the need for transparency on the one hand, and the Group's dynamism, resourcefulness and flexibility on the other, which have always been the strengths of Azimut. All this in order to enable the Group to reach increasingly ambitious goals, considering the increasingly international dimension of the Group, in the primary interest of its shareholders.

This document has been revamped in graphic form and has several improvements that are also explained in the Executive Summary. We mention in particular:

- ★ Better definition of short- and long-term objectives and their attainment, in order to allow a better assessment of the relationship between performance and payout.
- ★ Extension of the illustration of the principles underlying the Policy with a particular focus on and enhancement of the ESG sustainability path undertaken by the Company.
- ★ Increased access gate to variable incentive plans.
- ★ Further explication of the criteria traditionally followed regarding termination payments and their cap.
- ★ Inclusion of a focus on the Gender Pay Gap.
- ★ Introduction of benchmarking parameters, albeit in the peculiarity of its governance structure that, being characterised by the presence of five Chief Executive Officers, is particular compared to that of companies with equivalent core businesses.
- ★ Finally, in substantial continuity with 2023, it should be noted that the fixed portion of the remuneration of the Chief Executive Officers did not change, remaining effectively unchanged for the current year.

Milan, March 2024

Chair of the Remuneration Committee

Executive Summary	4
Section I – Remuneration and Incentive Policy	6
I.1. Introduction: Group cornerstones and principles underlying the Remuneration and Incentive Policy	6
I.2. Recipients of the Remuneration and Incentive Policy of Azimut Holding S.p.A.	9
I.3 Bodies and individuals involved in the preparation, approval and implementation of the Remuneration and Incentive Policy	10
I.5 Overall remuneration structure and balance between fixed and variable components	17
I.6 Criteria underlying the determination and disbursement of the variable component of the remuneration.....	21
I.6.1 Minimum access thresholds (access gate)	21
I.6.2 Reasons underlying the variable remuneration systems, performance indicators and main parameters used	21
I.6.3 Establishment of “cap” mechanisms aimed at ensuring compliance with the ratio between variable remuneration and fixed remuneration	25
I.6.4 Deferral and retention mechanisms and payment in financial instruments for the purpose of disbursing variable remuneration.....	25
I.6.5 <i>Malus</i> and claw-back mechanisms	26
I.6.6 Medium/long-term variable component	26
I.6.7 Individual Remuneration Policies.....	30
I.7 Termination benefits / Discretionary pension benefits	37
I.8 Benefits and insurance cover	38
Section II	39
Part one	39
Annual Report on the Remuneration Paid in Fiscal Year 2023.....	39
2023 remuneration.....	40

Executive Summary

1. The principles of remuneration

- * Defined and precise governance
- * Transparency of the remuneration structure
- * Performance and sustainable growth objectives
- * Monitoring market trends and practices
- * Alignment with the Group's ESG strategy
- * Staff motivation and retention
- * Competitive pay levels
- * Benchmarking activity
- * Consistency with corporate values

The principles aim to define competitive and loyalty-enhancing pay levels, while respecting criteria of fairness and transparency

2. Regulatory Compliance

- * Compliance with national, EU and regulatory provisions for issuing companies, as well as with those set out in the Corporate Governance Code for Listed Companies
- * Monitoring of regulatory developments in order to correctly adjust the remuneration structure to the rules in force from time to time

Remuneration is aligned with current national and international regulatory requirements

3. Sustainability / ESG

- * Inducement systems linked to sustainability understood as the ability to generate and maintain value for all stakeholders in the short, medium and long term
- * Adoption of ESG sustainability goals embedded in incentive systems
- * Commitment to gender neutrality

Compensation is consistent with the creation of value for stakeholders, in accordance with corporate values and objectives, including those that take into account environmental, social and governance (ESG) factors, with a commitment towards gender neutrality

4. The remuneration package

- * Fixed remuneration: remunerates the role held and the responsibilities assigned, taking into account experience and skills also with a view to the Group's results

- ★ Variable remuneration: rewards the achievement of business targets through a direct link between annual/multi-year inducements and both Group and individual financial and non-financial objectives

The remuneration package is structured to achieve a balance of risks to promote shareholders' interests with sustainable corporate development

5. Annual performance

- ★ Incentive system linked to annual performance
- ★ Economic/financial targets for target setting
- ★ Non-financial targets specifically linked to individual performance and the contribution of the individual beneficiary to projects important for the Group
- ★ ESG sustainability targets
- ★ Leadership targets for the pursuit of corporate values
- ★ Access gates, *malus* and claw-back mechanisms
- ★ Differentiated deferral periods and payout patterns
- ★ Monetary and equity pay-mix with lock-up

Variable compensation is linked to clear and transparent performance criteria to ensure objective and impartial payouts

6. Long-term incentive (LTI)

- ★ Incentive system linked to three-year performance
- ★ Economic/financial objectives
- ★ Integration of non-financial targets related to qualitative ESG sustainability objectives
- ★ Access gates, *malus* and claw-back mechanisms
- ★ Differentiated deferral periods and payout patterns
- ★ Monetary and equity pay-mix with lock-up

A link between profitability, risk, and reward with business performance and risk profiles is ensured

7. Cap limits

- ★ Cap mechanism: the 2:1 is the maximum limit to the ratio between the variable and fixed components of remuneration

Compliance with the ratio of variable to fixed remuneration is ensured

Section I – Remuneration and Incentive Policy

I.1. Introduction: Group cornerstones and principles underlying the Remuneration and Incentive Policy

The Remuneration and Incentive Policy (“Policy”) of Azimut Holding S.p.A., Parent Company of the Azimut Group (“Holding”), is based on the values, principles and benchmarks that guided the origin of the Group and will continue to guide its mission with the aim of ongoing growth.

Thus, the cornerstones of the Policy are:

- ★ Integrity
- ★ Balance
- ★ Meritocracy
- ★ Creation of value

The goal pursued – both at the Parent level and at the underlying entity level – is to create and enforce a remuneration framework that is:

- ★ effective
- ★ efficient
- ★ functional
- ★ proportionate to the needs of its various entities.

With this in mind, the Group has put in place a series of cornerstones and procedural controls aimed at pursuing alignment with its mission, based on the creation of ongoing and excellent results for the different stakeholders and in compliance with the principles of:

- ★ meritocracy and internal fairness, in terms of consistency between remuneration and responsibilities, skills, ability and role held
- ★ competitiveness, in terms of pay balance with respect to the reference markets.

The remuneration system of the Azimut Group first and foremost motivates, encourages and rewards those who, for several reasons, profitably share their experience and skills with the Group, thus directly participating in its development, whilst always maintaining the alignment between incentive and risk profile of the business.

An adequate and balanced remuneration structure must be considered as part and parcel of the complex governance structure: a fundamental role for all those who see the Group as a landmark in ensuring the quality of the wide range of services currently available, based on an interpretation that revolves around customer safeguard, satisfaction and protection, and increasingly more dedicated to internationalisation.

The achievement of an optimal level of compliance with the regulations in force is also considered of fundamental importance to guarantee the best alignment between the shareholders' interests and the Group management and, at the same time, to balance the growth requirements with those of an accurate governance of corporate risks, in both a short- and medium/long- term perspective. The purpose of the Remuneration Policies is, as already mentioned, also to avoid any type of incentive that would induce Company personnel to take entirely disproportionate risks and in contrast with a logic of sound, prudent and sustainable growth, with the sole aim of pursuing individual profits in the short term.

The Group includes, as supervised entities, collective asset managers, recipients of specific remuneration regulations arising from the process of transposition of Directives 2011/61/EU (so-called "AIFMD") and 2014/91/EU (so-called "UCITS V"). The most significant specific remuneration rules provided for collective asset managers include, among others:

- ★ the balance and the proportion between the fixed and variable components of the remuneration, with particular reference to the individuals falling into the so-called "key personnel" of collective asset managers;
- ★ the detailed principles, envisaged with reference to the variable remuneration of "key personnel", in relation to the payment of a share in financial instruments, and to the deferral and retention mechanisms;
- ★ the provision of *malus*/claw-back clauses, in respect of which the remuneration allocated and/or disbursed can be reduced, zeroed, or requested to be returned in the event of, *inter alia*, adverse events related to the performance of the Company considered from time to time or to the conduct held by personnel.

The following parameters are added to these:

- ★ the variable component linked to the results achieved, through assessment of economic/financial and non-financial achievements, business development and operational objectives, defined in order to contribute to the Company strategy, the pursuit of the interests and the sustainability of the Company even in the long term;
- ★ the provision of quantitative limits on the sums to be paid in the event of early termination of the relationship or termination of office in accordance with the law.

The current Remuneration Policy is drafted in line with corporate governance principles and regulations such as the Corporate Governance Code¹ for Listed Companies and the Issuers' Regulation². This Policy also takes into account the provisions of Italian Legislative Decree no. 49/2019, implementing EU Directive 2017/828, aimed at encouraging long-term stakeholder engagement. Although the Holding's Remuneration Policy does not formally apply the specific payment criteria of asset managers, it is inspired by them. This approach is justified by the need to have a consistent payment system between the Holding Company and the various Group entities, considering the diversity of their activities and the laws to which they are subject. This is also in line with the principle of proportionality, which requires Remuneration Policies to be adapted to the nature and complexity of the activities performed.

It is important to note that if the Remuneration Policies of the Holding Company and the Group's collective asset managers overlap, i.e. in the case of individuals belonging to both the Holding Company's top management and the asset managers' personnel, a "pro-rata" criterion will be applied, whereby the rules of each Company's Policies will be applied proportionally according to each individual's share of total remuneration.

In general, the Policy is in continuity with the previous year both in its goals and in the principles that the Holding has adopted in line with market best practices. Therefore, the cornerstones of the short- and long-term incentive systems are confirmed, consistent with corporate values and objectives, including those of sustainable finance in such a way as to take environmental, social and governance (ESG) factors into account, also for 2024.

The commitment of the Holding Company to sustainability represents a core value that is integrated within its objectives so that they are aligned with the expectations of stakeholders, who are increasingly attentive to the development of a sustainable business. In this way, sustainability becomes a key element that characterizes the Holding Company's activities and decisions, including in the area of remuneration.

Through the Policy the Company also wanted to confirm the long-term incentive plan as adopted in 2022, in order to reward and incentivise long-term performance, while aligning the sustainability of the Group's development with the interests of its shareholders. For 2024, the Holding again identifies some precise parameters related to environmental, social and governance (ESG) issues by including these objectives among the qualitative ones assigned within the identification of annual performance. It also

¹ The Corporate Governance Code (application criterion Art. 5, Recommendation no. 27) provides, *inter alia*, for: "a balance between the fixed and variable components that is adequate and consistent with the Company's strategic objectives and Risk Management Policy, taking into account the characteristics of the business activity and the sector in which it operates, providing in any case that the variable portion represents a significant part of the total remuneration"; "an adequate timeframe of deferral – with respect to the time of maturity – for the payment of a significant portion of the variable component, consistent with the characteristics of the business activity and the related risk profiles"; "contractual arrangements that allow the Company to request the return, in whole or in part, of variable components of remuneration paid (or to withhold amounts subject to deferral), determined on the basis of data subsequently revealed to be manifestly incorrect and other circumstances that may be identified by the Company".

² In particular, the Policy is drafted pursuant to the provisions of Art. 84-quater of the Issuers' Regulation currently in force and contained in Schedule 7-bis of Annex 3A (Consob Resolution no. 11971/99), from which a systematic regulation of transparency originated, as provided for in Art. 123-ter of the Consolidated Law on Finance.

decided to continue this path by confirming the ESG parameters also among those included in the long-term incentive plan.

The objectives that have been set by the Holding Company with the Policy, in order to develop and implement the undertaken path of sustainability, involve, in fact, several significant ESG issues among which we highlight:

- * transparency
- * people development
- * efficiency and solidity
- * control and risk management
- * fairness
- * responsible finance

The above in coordination with the evaluations and analyses carried out by the “Sustainability Committee”, which has been assigned a specific propositional and advisory function vis-à-vis the Holding in matters of sustainability.

Furthermore, with a view to ensuring that diversity is properly valued, the Holding Company has been monitoring pay levels in order to promote the neutrality of the Policy with a view to overcoming any Gender Pay Gap.

I.2. Recipients of the Remuneration and Incentive Policy of Azimut Holding S.p.A.

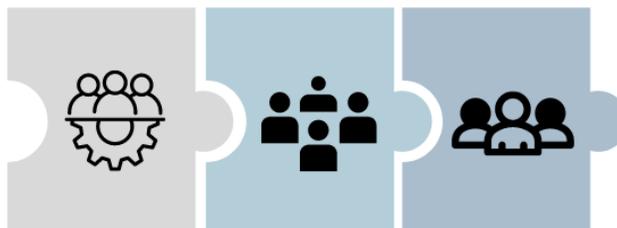
Pursuant to Art. 123-ter of the Consolidated Law on Finance, in its Remuneration Report, the Holding is required to illustrate the Company's Policy regarding the remuneration of the members of the Board of Directors, general managers, key managers and members of the Board of Statutory Auditors, as approved by the Board of Directors, along with the Report on Remuneration Paid.

With the support of the Remuneration Committee, the following offices and roles have been identified as recipients of this Policy:

Remuneration Policy Beneficiary

Members of the Board of Statutory Auditors.

Presidents and other Standing Auditors.



Members of the Board of Directors

Chairman
Chief Executive Officers
Independent and/or non executive Directors

Directors with strategic responsibilities

Chief Financial Officer
Group Head of Legal
Legal Affairs Manager
Corporate Affairs Manager
Head of HR

1.3 Bodies and individuals involved in the preparation, approval and implementation of the Remuneration and Incentive Policy

The decision-making process for the determination, review, approval and implementation of the Holding's Remuneration Policies falls under the responsibility of different bodies and functions and requires the involvement and support of different persons, also depending on the recipients to whom they are addressed.

Moreover, the feedback received from Investors and Proxy Advisors was taken into consideration and, consistently with the provisions of the Issuers' Regulation, the evaluations and votes expressed by shareholders during the previous Shareholders' Meeting were also taken into account.

Indeed, the Holding Company considers it very important to focus its annual analysis in the light of the results of the Shareholders' Meeting votes and the indications received, including from the main recipients of its Policy. This is with a view to continuous improvement in order to adopt market best practices. Therefore, the outcome of the vote cast during the Shareholders' Meeting on the approval of the financial statements for the year ended 31 December 2022, together with the reports received, provided the Holding Company with an important parameter for evaluating the Policy.

It was then adjusted as part of a process of continuous improvement aimed at strengthening the dialogue with Investors, aware of the importance that remuneration and incentive systems have within the overall governance. With this Policy, compared to the 2023 one, additional significant changes and important novelties have been introduced, as summarised in paragraph I.4.

Shareholders' Meeting

The Shareholders' Meeting is tasked with:

- * establishing the remuneration due to the bodies it appoints for the entire term of office, pursuant to Art. 2389, par. I of the Italian Civil Code;
- * resolving in favour or against, with a binding resolution, on the Policy;
- * resolving in favour or against, with a non-binding resolution, on the Report on the Remuneration Paid by the Company, pursuant to Art. 3 of Italian Legislative Decree no. 49/2019;
- * approving the remuneration plans based on financial instruments pursuant to Art. 114-bis of the Consolidated Law on Finance.

Board of Directors

The Board of Directors draws up, submits to the Shareholders' Meeting and reviews the Policy at least annually. It is also responsible for its correct implementation. In particular, this body defines, with the intervention of the Remuneration Committee, and after consultation with the Board of Statutory Auditors, the remuneration systems for the management and control bodies, general managers and key managers. It also identifies the individual targets to be achieved for these corporate roles.

Moreover, the Board of Directors submits an annual Report to the Shareholders' Meeting, also accompanied by quantitative information, on the application of the Remuneration Policies. In the performance of its duties, the Board of Directors relies on the assessment activities and intervention of the Remuneration Committee, as well as, for the purpose of the correct application of the principles and criteria envisaged by the regulations, on the support of the competent Company functions.

Remuneration Committee

A Remuneration Committee made up of Independent Directors is established within the Holding's Board of Directors.

In accordance with the recommendations of the Corporate Governance Code, the Committee is responsible for advisory and propositional functions vis-à-vis the Board of Directors regarding remuneration. Its members are in possession of the necessary skills and independent judgement to perform the duties assigned to it, which include the assessments regarding the adequacy of the Remuneration and Incentive Policies and plans and their implications on risk taking and governance.

More specifically, the Remuneration Committee carries out an important stimulation and proposition activity:

- * submitting proposals to the Board of Directors for the definition of the general Policy for the Remuneration of management and control bodies, general managers and key managers;

- ★ periodically assessing the adequacy, overall consistency and actual application of the general Policy adopted for the Remuneration of management and control bodies, general managers and key managers, and formulating proposals on the matter to the Board; also in respect of one-off extraordinary payments linked to the completion of particular transactions or the achievement of particular results according to the parameters and limits detailed below;
- ★ submitting proposals to the Board of Directors on the remuneration of management and control bodies, general managers and key managers, as well as on setting performance targets related to the variable component of the related remuneration, and monitoring the application of the decisions adopted by the Board of Directors, verifying, in particular, the achievement of the performance targets on the basis of parameters linked to the creation of value in the long term.

The Committee also performs advisory activities, formulating opinions on the determination of the indemnities to be paid in the event of early termination of the contract or termination of office, and of any stock option and stock grant plans or other share-based incentive systems, also suggesting the targets connected with the granting of these benefits and the criteria for assessing the achievement of these targets.

In the performance of its duties, the Committee formulates its opinions and proposals on the basis of an assessment that takes into account the following parameters:

- (i) principles outlined in the Policy
- (ii) significance of responsibilities in the corporate organisational structure
- (iii) impact on Company results and on the assumption of the related risks
- (iv) financial position and performance achieved by the Holding and the Group
- (v) qualitative and statistical analyses and surveys available on the market by industry peers for similar positions.

Without prejudice to the powers of the individual members of the Committee as Directors of the Holding, in the performance of their duties, this Board Committee has the right to access the necessary information and corporate functions for the performance of the tasks assigned to it and has sufficient financial resources to guarantee operational independence under the terms and spending limits, if any, established by the Board of Directors.

The Committee is currently made up of three Independent Directors. At least one Committee member shall have adequate experience in finance, to be assessed by the Board of Directors at the time of appointment.

The Committee currently in office, appointed by the Board of Directors on 24 April 2023 and in office until the approval of the financial statements for the year ended 31 December 2024, is composed of the following members:

- ★ Marcello Foa
- ★ Anna Maria Bortolotti
- ★ Fiorenza Dalla Rizza

The following is a schedule of the Committee's regular activities planned for 2024. It is understood that during 2024 the Committee may meet to discuss additional issues that arise during the year.

First - Second Quarters

Competitive analysis of the remuneration structures for Chief Executive Officers and Key Managers.

Guidelines for the Remuneration Policy Report in light of the changing regulatory framework, the outcome of the 2023 Shareholders' Meeting vote and Azimut Holding's medium- and long-term remuneration strategy, also under an ESG perspective.

Analysis of the achievement of performance objectives, proposed final balance and annual variable component.

Review of performance objectives for the year 2023.

Implementation of benchmarking activities and discussion of findings.



Third - Fourth Quarters

Analysis of the outcome of the 2024 Shareholders' Meeting vote for Azimut Holding and other listed companies in Italy.

Discussion on market trends and changing regulatory framework in the market and statistical and qualitative analyses and surveys available in the market.

Gender Pay Gap discussion.

Verification of implementation of LTI incentive plan and LTI performance goals.

Initial considerations regarding the Remuneration Policy guidelines for 2025 and review of Policy application for 2024 and corresponding compensation paid.

Equal pay

Azimut Group companies have adopted Remuneration Policies consistent with the regulations in force in the various countries in which the Group operates. The different Remuneration Policies share values, principles and cornerstones that have guided the Group's growth, and will continue to guide its mission with the aim of constant development: integrity, balance, meritocracy and sustainable value creation.



Furthermore, with a view to guaranteeing that factor of inclusiveness indicated in the Introduction, and therefore, acting as a safeguard to guarantee the correct valorisation of diversity, through the support of the Remuneration Committee, in 2023, a specific analysis was conducted of the gender neutrality of the Policy and monitoring of any Gender Pay Gap.

In fact, the Company considers it important that within the framework of its Governance, the Gender Pay Gap, understood as the ratio between the average remuneration of the most represented gender and the average remuneration of the least represented gender, is monitored, recognising the importance of the latter in bringing value to the Company.

Focusing the analysis on the situation of Azimut Holding S.p.A., an equal situation in terms of gender representation can be seen: specifically, the Holding's workforce is 53% female, while the current Board of Directors has 16 members, 7 of whom are women and 9 men. With particular reference to the Non-Executive members of the Board of Directors, represented by 3 women and 2 men, they were all granted the same remuneration for their functions as Directors. Among the remaining relevant bodies, the Control and Risk Committee consists of 3 women, Independent and Non-Executive members, while the Board of Statutory Auditors consists of 3 Independent members, 1 of whom is a woman.

Extending the analysis to the main Italian subsidiary, Azimut Capital Management SGR S.p.A., in which 46% of the personnel is represented by the female gender, the data collected for 2023³ show⁴ a substantial balance (i.e. a gender pay gap of 5% less) in the total gross remuneration paid. This figure is in continuity with the previous year's situation. One important element that emerges from the analysis is that of civil servants and managers in particular, where the comparison carried out for the same role or for roles of equal value does not reveal any significant pay gaps.

An analysis of the data provided by the 2023 Non-Financial Statement (DNF) shows that, at Group level, 45% of employees are women in the year 2023 and, in addition, 47% of new hires are women.

On the financial advisory side, data provided by the DNF show that at Azimut about 21% of financial advisors are women (in line with the 2022 figure). The figure is broadly in line with the national figure and a stabilisation of the women presence can be seen in recent years. The growth of women as a percentage of the total number of advisors is confirmed by the placement of new employees: in 2023, about 21% of the new advisors placed are women.

The global processing of the data collected, which includes companies in all the countries where the Group is present today, directs the Group towards intensifying the initiatives already in place aimed at implementing measures to increase the representation of women through new hires, and at more junior levels with growth paths,

³ An adjusted analysis was carried out, so-called "equal pay analysis", aimed at measuring any pay gap for the same role or role of equal value.

⁴ With reference to 1st and 2nd level employees.

in order to reduce any gaps highlighted by the analysis conducted. This commitment extends to all types of contracts and aims in particular to monitor any pay gaps for the same role or for roles of equal value.

With a view to the continuous improvement that characterises the Company, therefore defined as an important objective for the years to come is the monitoring of any Gender Pay Gap with the ultimate aim of limiting or eliminating it in a structural manner with a multi-year path.

Board of Statutory Auditors

The Board of Statutory Auditors is tasked with issuing opinions on the remuneration of Directors vested with special offices; these opinions are also provided as regards the remuneration of the General Management.

Control and Risk Committee

The Control and Risk Committee collaborates, including through the control support structures, to ensure the adequacy and compliance with regulations of the Remuneration Policies and practices adopted and their correct functioning.

Personnel Administration and other functions

Personnel Administration guarantees technical support and prepares the material for the definition of the Policies, also making use of the support of the Legal Department. The Planning and Control Office is involved in the finalisation of the Remuneration Policies, for the identification of the quantitative parameters relating to the strategic targets to be connected to the variable component, and for the determination of the expenditure budget.

I.4 Principles underlying the remuneration system of Azimut Holding S.p.A.

The Policy has an annual duration and has been developed with the aim of promoting an increasingly greater alignment of management's interests with those of stakeholders, also considering the main market practices, while respecting current regulations. In particular, the Policy contributes to the corporate strategy, the pursuit of long-term interests, and the sustainability of Azimut Holding S.p.A.

In formulating its content, the Company has also taken into account the compensation and working conditions of its employees.

Therefore, in continuity with the criteria underlying the 2023 Policy, the 2024 Policy also:

- ★ complies with applicable regulations;
- ★ considers market trends and practices;
- ★ aligns with the pursuit of sustainable performance and growth over time;
- ★ enables the attraction and retention of professionals with skills suitable for the needs of the Azimut Group.

This year, the Holding's commitment to ESG issues remains steadfast, connecting the Policy to sustainability themes through the use of qualitative and quantitative indicators focusing on a range of ESG factors over the short, medium, and long term.

With the aim of continuous improvement and promoting sustainable development, formal and/or substantial aspects of the Policy have been implemented, including:

- ★ raising the limit related to the access "gate";
- ★ improving the executive summary by explicitly stating the focus on the Policy's pursued objectives;
- ★ highlighting the results of the analysis conducted on the Gender Pay Gap;
- ★ confirming specific criteria and limits in the quantification of variable components of remuneration;
- ★ maintaining a medium to long-term incentive plan that includes deferred pay-mix systems, as well as, in a sustainability perspective, ESG objectives;
- ★ highlighting the benchmarking activity conducted and the peers used.

Consequently, the remuneration system is defined, also for this year, in line with corporate objectives and values, long-term strategies, and risk management policies.

In particular, the remuneration structure of the members of the Board of Directors, CEOs, and executives with strategic responsibilities generally consists of fixed components and variable components based on risk-adjusted performance indicators, according to the criteria described further in this Policy.

All forms of compensation and incentives take into account the risks assumed and the liquidity necessary to support business activities and are structured to avoid conflicts of interest according to the principles described below.

Regarding the variable part of the remuneration, the criteria governing its determination - both in terms of the year and amount - are defined taking into account the indications arising from sector-specific regulations and the particular ownership structure of the Group, characterized by the ownership of shares in the Holding by the recipients of this Policy, which in itself results in a balancing of risks. Additionally, for the position of executive directors, there is a long-term incentive plan (below). This plan, therefore, complements those mechanisms already in place regarding participation in long-term incentive schemes by executive members of the Board of Directors, CEOs, and executives with strategic responsibilities, who, as further detailed in the subsequent paragraph I.6.6, also participate in a syndicate agreement that extends to all shares they own, including any new shares they may acquire from time to time, ensuring full alignment between the interests and prerogatives of long-term investors and the shares subject to the agreement.

It is also confirmed that the remuneration of independent and/or non-executive directors, as well as the compensation due to members of the Board of Statutory Auditors, is not linked to the economic results achieved by the Holding and/or the Group and consists solely of a fixed component determined by the Ordinary Shareholders' Meeting (subject to any additional compensation provided for in the event of participation in internal committees of the Board of Directors).

The criteria for determining the remuneration of the Board of Statutory Auditors are based on market parameters and are fully aligned with them, ensuring independence and autonomy, and are established upon proposal by the shareholders and subject to approval by the assembly.

1.5 Overall remuneration structure and balance between fixed and variable components

Fixed components of remuneration

The fixed components refer to the remuneration of the role, the responsibilities attributed to it and the managerial and technical skills possessed in covering the roles assigned, in order to guarantee managerial continuity and to pursue effective Policies for internal remuneration equality and competitiveness in respect of the external market.

The weight of the fixed component must have an impact on the total remuneration to an adequate extent to attract and retain resources and, at the same time, to adequately remunerate the role, including in the event of failure to provide incentives following insufficient results, in order to discourage the adoption of conduct that is not adequate for the Group's degree of risk appetite.

Variable components of remuneration

The variable components remunerate the results achieved in the short- and medium/long-term. Performance is assessed – assuming at least an annual evaluation period – with an approach that takes into account the results achieved by each individual, those obtained by the structures in which they operate and the results of the Group as a whole in a long-term perspective.

It is the policy and practice of the Holding Company not to award variable bonuses on a purely discretionary basis. In fact, it should be noted that no discretionary bonus has been paid to any member of the Board of Directors in the last four years.

However, it is still possible to provide for extraordinary one-off payments as an exceptional measure but still linked to the completion of particular operations and/or achievement of particular results not foreseeable at the time of determining the annual objectives sheet under the conditions indicated below. This compensation is limited exclusively to specific situations in connection with, depending on the case, the activation and launch of special projects, the achievement of extraordinary results, such as an unforeseen acquisition, organisation restructuring or to reward a particularly significant performance for the Group or a particularly important commitment.

This compensation must in any case comply with the provisions in force (e.g., impact on the variable/fixed remuneration ratio, methods for paying variable remuneration, where applicable) and Azimut Holding's governance and sustainability processes, including

also the rules for deferring payment and for payment in financial instruments, be periodically monitored and reported, and is subject to *malus* conditions and claw-back actions, insofar as legally applicable. Moreover, if assigned to a Chief Executive Officer or other key personnel, this compensation is subject to the prior approval of the Remuneration Committee, at the proposal of the Chair of the Board of Directors. In any case, the Remuneration Committee retains its advisory role.

All information regarding the criteria applied, the detailed description of exceptional circumstances, and the process followed for any extraordinary one-time payments will, in any case, be outlined and contained within the Annual Report on Remuneration, subject to the vote of the Shareholders' Meeting of the subsequent year following the payment in question.

The weight of the variable component of personnel remuneration compared to the total fixed component is parametrised to the scope and to the strategic weight of the position to which the remuneration refers.

The principles of paragraph I.6 below apply to the variable component. This component was developed on the basis of clear, comprehensive and differentiated performance criteria, based on financial and non-financial performance objectives, taking into account, where appropriate, criteria relating to corporate social responsibility.

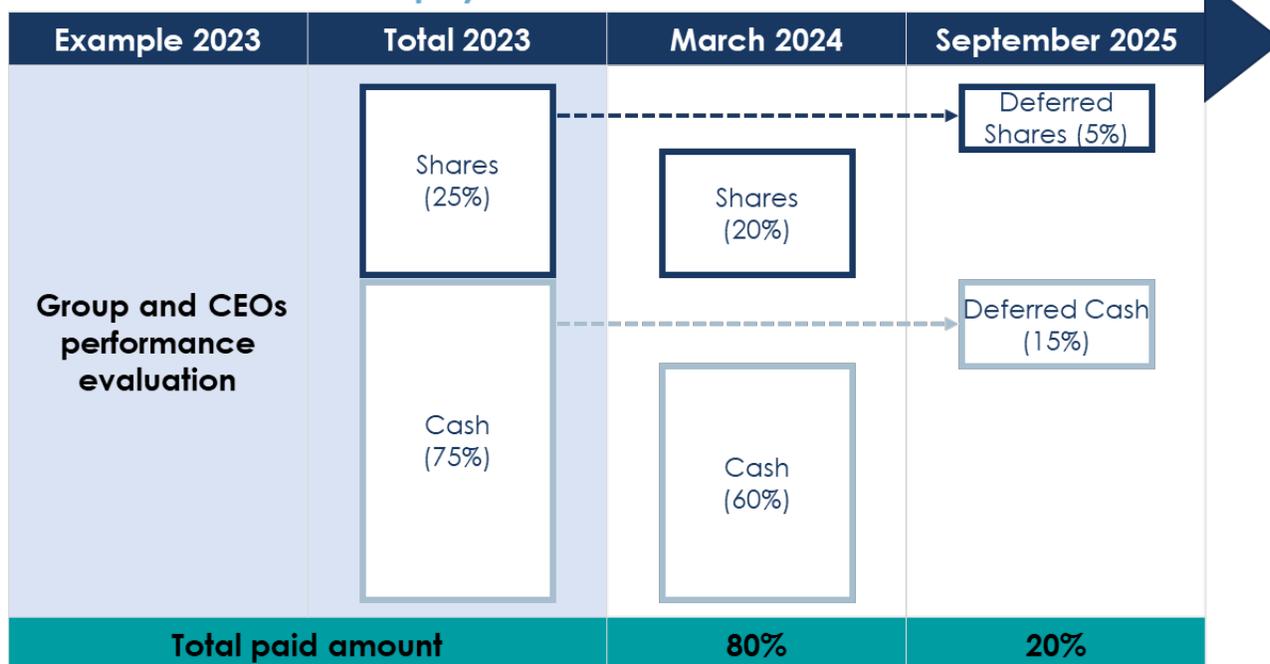
The variable remuneration of the members of the Board of Directors, General Manager and key managers, is in particular defined also taking into account the specific configuration of the Group's ownership structure, characterised by the entitlement to shares for such roles, which therefore already allows for risk balancing. In this sense, in order to further

balance the interests of shareholders with sustainable corporate development, the Holding has also adopted a medium/long-term (three-year) incentive plan for Executive Directors.

Through the variable components of remuneration, the principle of alignment between the interests of shareholders and those of management is pursued directly.

Deferred payments of the variable portion in cash and shares are envisaged. The pay-mix, as summarised below, favours the alignment of the interests of management and shareholders:

Methods of payment of variable remuneration



The methods of payment of variable remuneration are, therefore, regulated on the basis of the following terms and conditions:

- * 80% of both the Cash and Share portions paid in March of the following year on the basis of the figures as at 31 December;
- * the remaining 20% paid after 18 months.

Exceptionally, in order to attract key figures from the market, one-off payments may be granted. These components, which are provided only exceptionally, can only be granted in case of new hires and limited to the first year of employment as established by the Bank of Italy. Again, this compensation is limited exclusively to specific situations and is fully in line with the compensation paid in similar cases by the Group's market peers. These forms of extraordinary payments are also subject to prior consultation with the Remuneration Committee, as well as being subject to *malus* conditions and claw-back actions, insofar as legally applicable.

Using Benchmarks

In order to ensure managerial continuity and to pursue effective Policies of internal pay equity and competitiveness vis-à-vis the external market, the Holding Company, in the persons of the Remuneration Committee and the HR Function, continuously monitors general market trends.

This internal Benchmarking activity was initiated with the overall objective of ensuring that the Group's remuneration framework remains fair, competitive and in line with prevailing industry norms. The rationale behind this Benchmarking exercise stems from the belief in maintaining a remuneration structure capable of attracting and retaining the best talent, while facilitating the assessment of the positioning of remuneration, both fixed and variable, and overall with respect to the market.

This analysis was conducted internally, starting from the particularity of the Company's organisation, with five Chief Executive Officers at the top, and taking into consideration the data resulting from the documentation published for the 2022 General Meeting season by the issuers included in a single Peer Group. The reference peers were chosen from companies operating in the same sector and of comparable size in terms of revenues, total assets and/or employees. Considering the uniqueness of the Azimut Group's business model and its global presence in 18 countries, the chosen Peer Group results from the integration of two subgroups consisting of:

- (i) listed Italian companies included in the FTSE Mib or FTSE Mid Cap indices whose economic size is comparable
- (ii) foreign companies operating in the asset or wealth management sector, in the United States, Australia, the UK and Switzerland (countries identified on the basis of the presence of the Azimut Group as well as the importance of the financial centre)

Said criteria led to the identification of a peer of 10 companies (4 Italian and 6 foreign):

★ Anima Holding (ITA)	★ Blue Owl Capital (USA)
★ Banca Generali (ITA)	★ EFG International (CH)
★ Banca Mediolanum (ITA)	★ Focus Financials (USA)
★ FinecoBank (ITA)	★ Man Group (UK)
	★ Netwealth (AUS)
	★ St James's Place (UK)

The adoption of this Peer Group reflects the evolution made by the Azimut Group, which, over the years, has transformed itself from an essentially Italian operator into a global leader.

The benchmark analysis showed that the average compensation (understood as the sum of fixed and short-term variable compensation) of CEOs of Italian peers stood at € 1.4 million (with a range varying between € 860,000 and € 1.9 million) in 2022. As for foreign peers, the average compensation (understood as the sum of fixed and short-term variable compensation), of CEOs stood at € 1.6 million (with a range ranging from € 450,000 to € 3.9 million) in 2022, while the compensation of CEOs with CFO function stood at € 1.4 million (with a range ranging from € 282,000 to € 3.6 million) in 2022. Against these figures, the analysis shows that the average remuneration of CEOs at Azimut, with reference to fixed and short-term variable remuneration paid in 2022, is in the average range compared to Italian peers, while it is lower than its foreign competitors. This figure should also be analysed in light of the fact that the average remuneration of Azimut Chief Executive Officers in 2023 decreased slightly compared to 2022. Without prejudice to this,

it is also worth noting that no Group Chief Executive Officers received total remuneration in excess of Euro 1.5 million.

1.6 Criteria underlying the determination and disbursement of the variable component of the remuneration

1.6.1 Minimum access thresholds (access gate)

The right to the payment of the variable component of the remuneration of Holding personnel is linked – in addition to the actual result achieved in terms of individual performance indicators – to the achievement of an access gate in terms of consolidated net profit at Group level, hence, based on a solidarity principle for the entire Group. This is in order to link the disbursement of variable remuneration to overall performance indicators and to guarantee the sustainability of the disbursement in financial terms. In other words, if the access gate in terms of net profit is not reached in a certain year, no variable remuneration will be paid to the Holding's Chief Executive Officers.

This gate corresponds to the achievement of a certain amount of consolidated Group net profit, identified as Euro 240 million for 2024, higher than in 2023 (Euro 190 million) and which, in turn, had been raised compared to the amount forecast for 2022 (Euro 170 million). Therefore, the current increase must also be seen in the context of maintaining effective value creation in the interest of shareholders and investors. Even for 2024.

1.6.2 Reasons underlying the variable remuneration systems, performance indicators and main parameters used

The measurement of the variable component of the remuneration – subordinate, as mentioned, to the achievement of an access gate at Group level – is related to indicators that take into consideration the performance at the overall Group level.

With a view to sound and prudent management, as well as optimal containment of risks in line with the aim of sustainable growth, the criteria underlying the measurement of the variable component are of a quantitative nature (such as budget objectives, cost reduction etc.), as well as of a qualitative nature (such as compliance with Codes of Conduct and internal self-regulation, achievement of strategic objectives, active participation in professional training, seniority within the Group, quality of the work, etc.), to be assessed taking into account the actual skills and duties assigned to each individual within the Holding as well as the individual Group companies, including for the purpose of using performance measurement variables as consistent as possible with the Group's decision-making level.

Objectives are laid down formally on an annual basis, both in personal files and in variable remuneration plans for specific activities.

Both quantitative and qualitative objectives have been set for the Executive Directors' personal files.

Quantitative objectives:

- ★ target linked to Group net profit⁵
- ★ target linked to the collection activities of the Financial Advisor network globally
- ★ growth in private market assets

Qualitative objectives:**Leadership**

- ★ Pursuing and dissemination of Company's founding values throughout the organisation
- ★ Exercise of delegation/control to foster the growth of employees
- ★ Positive contribution to team work with the other Chief Executive Officers
- ★ Human resources management
- ★ Group strategy communication
- ★ Managing relations with institutional investors, proxy advisors and stakeholders
- ★ Improving communication channels

Strategic Contribution

- ★ Contribution to the innovation of the business model (products/services)
- ★ Contribution to the geographical diversification of the business
- ★ Contribution to organisational and business model changes
- ★ Progress of projects linked to ESG sustainability parameters

Sustainability/ESG Objectives

- ★ Ensure that all managed Staff has equal gender opportunities and equal remuneration for the same tasks and responsibilities
- ★ Raise awareness and actively promote ESG best practices among affiliates
- ★ Contribute to the well-being and safety of all employees
- ★ Promote and disseminate the recommendations of the work of the "Sustainability Committee" within the Group
- ★ Monitor the timely updating of Group Policies to ensure compliance with ESG best practices
- ★ Improve the MSCI sustainability index
- ★ Show sensitivity and exert positive influence on international business partners for compliance with ESG criteria
- ★ Prepare and update training and awareness programmes on ESG principles across the entire organisation, as well as for the Financial Advisor network

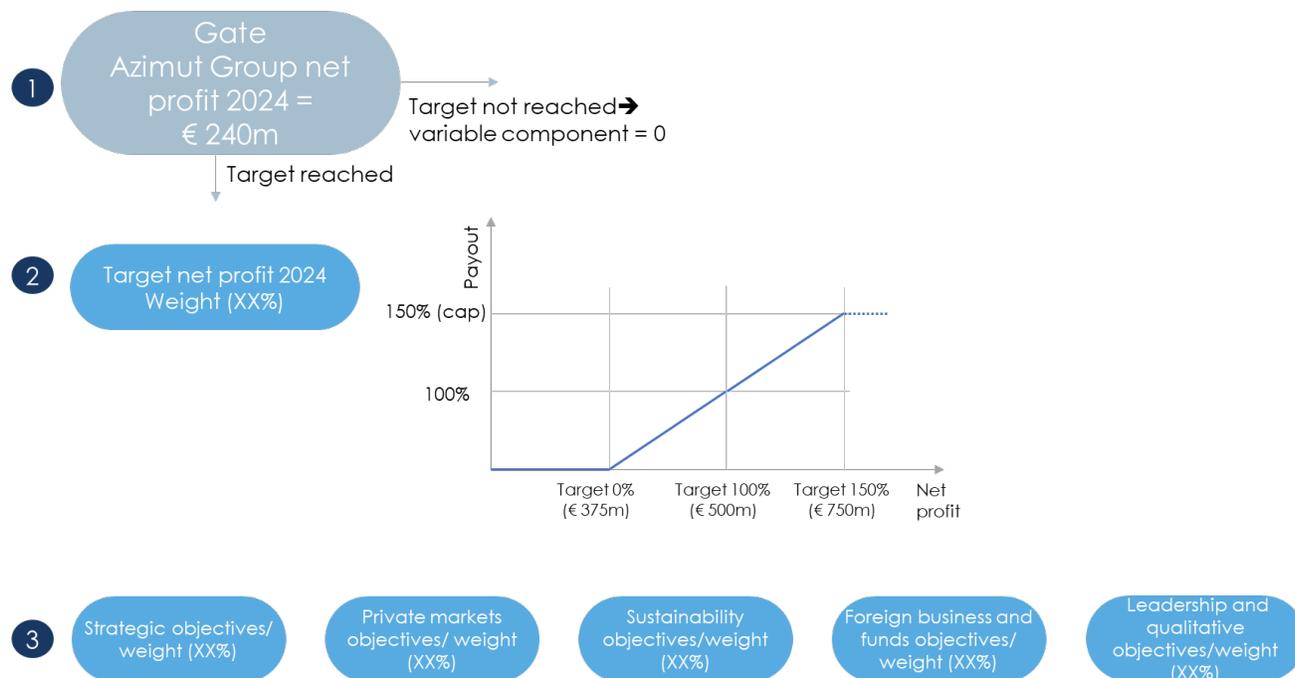
Each target is associated with "weights", which define its relevance with respect to the total targets, and performance levels (minimum, target and maximum) expressed

⁵ In extraordinary circumstances, with appropriately motivated decision by the Board of Directors, the Group's profit target may be adjusted to nullify the effect of potential one-off and external events and/or vis maior events, by their very nature non-repetitive and restricted, which have had a relevant impact on the amount. Such events must not be related to the Group's business performance and revenues, but rather must be unpredictable and exceptional occurrences with an unexpected impact on the company's business activities, well-identified and marked by a character of exceptionality.

through appropriate parameters. For each target, the positioning of the expected results with respect to the expected performance levels is also defined.

As regards the criteria for assessing the achievement of the performance targets for the purpose of disbursing the variable component, in the year following the reference year, the level of performance achieved is checked in relation to each target, which is then weighted on the basis of the related weight, according to the following example and general model:

Terms and modalities of variable remuneration payments 2024



As regards the individual weights and specific objectives of the Executive Directors, reference should be made to Section (par. 1.6.7 letter b)

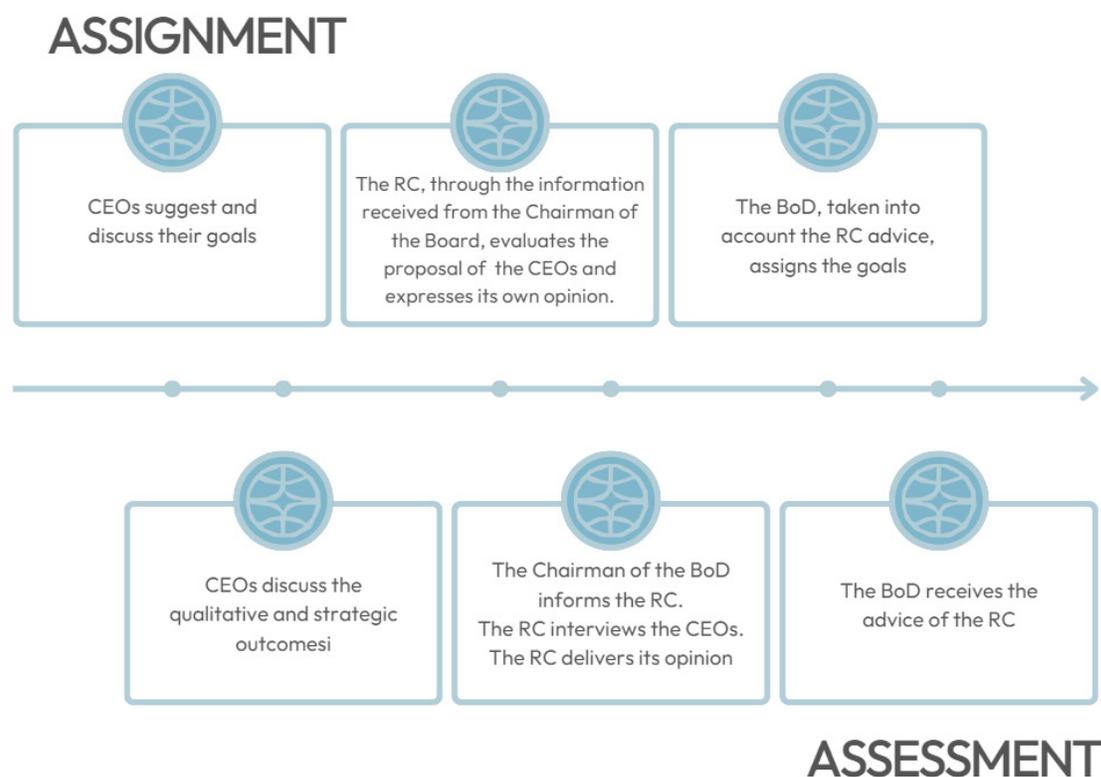
In more detail, the current incentive remuneration system provides that the variable component due to Directors with delegated powers and key managers is directly connected – on a pro-rata basis – to the achievement of certain targets related to financial and other parameters, namely:

- * business targets, for which the incentive system aims to consider the achievement of a certain amount of the consolidated profit referred to the Group;
- * individual targets based on the following evaluation areas, namely:
 - * quantitative function targets, which must have specific characteristics or be easily identifiable, including with reference to the sources from which they are identified, and be objectively measurable;
 - * qualitative function targets, strictly connected to an assessment that objectively considers the activity carried out, the corporate role held, the

effectiveness and efficiency of the activity itself, the acquisition of skills, the management of resources, the Group customer satisfaction, as well as any other qualitative components. In any case, the definition of qualitative criteria is based on indicators that make the assessment as objective as possible.

The incentive system provides that, on an annual basis, following the final balance of the previous year and the definition of Company and function budgets, the indicators and the related target values at Company and individual level are defined for the current year. The Remuneration Committee assumes an active and major evaluation role in the entire assignment process, as well as in the verification of qualitative objectives, intervening in the validation of the results achieved so as to keep the Board of Directors informed through the advisory role of its Chair.

More specifically, the above process can be summarised as follows:



The assessment of the achievement of the performance objectives underlying the variable components of remuneration is therefore based on a precise internal process that involves the relevant corporate Bodies, in particular the Remuneration Committee, which thus assumes an important role, through the use of defined quantitative and qualitative criteria.

It also specifies the extent to which the variable component is paid according to the level of achievement of the objectives.

The individual incentive system and the allocation of variable remuneration to individual beneficiaries are, therefore, determined through an annual process of performance evaluation based on merit and professional qualities in order to create value for the Company.

The participants in the incentive plan undertake not to make use of personal coverage strategies or insurance on remuneration or on other aspects that may alter or invalidate the effects of risk alignment inherent in their remuneration mechanisms, with particular reference to the incentive systems.

The Holding, taking into account precise "cap" mechanisms, has chosen to adopt criteria to prevent quantification of payments not linked to certain and objective parameters, not subject to maximum limits. This is aimed at ensuring an appropriate and adequate balance of shareholders' interests with sustainable corporate development.

1.6.3 Establishment of "cap" mechanisms aimed at ensuring compliance with the ratio between variable remuneration and fixed remuneration

As regards the ratio between the fixed remuneration and the variable remuneration paid to the members of the Board of Directors, general managers and key managers, "cap" mechanisms are envisaged, aimed at ensuring an adequate balance in the ratio between total variable remuneration and total fixed remuneration, possibly differentiated according to the body, function or Company area to which the recipient of the variable remuneration belongs.

In any event, a maximum limit of 2:1 between variable short-mid and long-term remuneration and fixed remuneration is envisaged for the benefit of the members of the Board of Directors, general managers and key managers. While respecting the aforementioned cap, it should be noted that the variable component is nevertheless characterised by an additional cap, as a maximum linear proportion of 150% is established where the assigned target is achieved above 100%.

1.6.4 Deferral and retention mechanisms and payment in financial instruments for the purpose of disbursing variable remuneration

For the variable remuneration of the members of the Board of Directors, general managers and key managers, the following is envisaged:

- ★ a portion of at least 20% is subject to a disbursement deferral system, for a period of at least 1.5 years, in order to take into account the trend over time of the risks undertaken by the Azimut Group as a whole;
- ★ such remuneration is paid for a portion of at least 25% in shares of the Holding, subject to a sale ban for a period of at least 1.5 years (the so-called retention period). This rule applies both to the portion of variable remuneration paid up-front and to the portion of variable remuneration deferred pursuant to the previous point.

1.6.5 *Malus* and claw-back mechanisms

The variable remuneration of the members of the Board of Directors, general managers and key managers is subject to specific *malus* mechanisms, as a result of which the variable component is not paid, in whole or in part – and naturally without prejudice to its sustainability from a financial point of view, since in the absence of the financial sustainability requirements it is not paid in any case –, even in the event of:

- a) malicious or grossly negligent conduct by personnel causing damage to customers or companies of the Azimut Group, or causing the settlement of compensation and/or payments for any reason by companies belonging to the Azimut Group;
- b) personnel conduct resulting in a significant loss for companies belonging to the Azimut Group;
- c) precautionary/disciplinary actions imposed on personnel;
- d) personnel's failure to comply with internal and/or sector regulations.

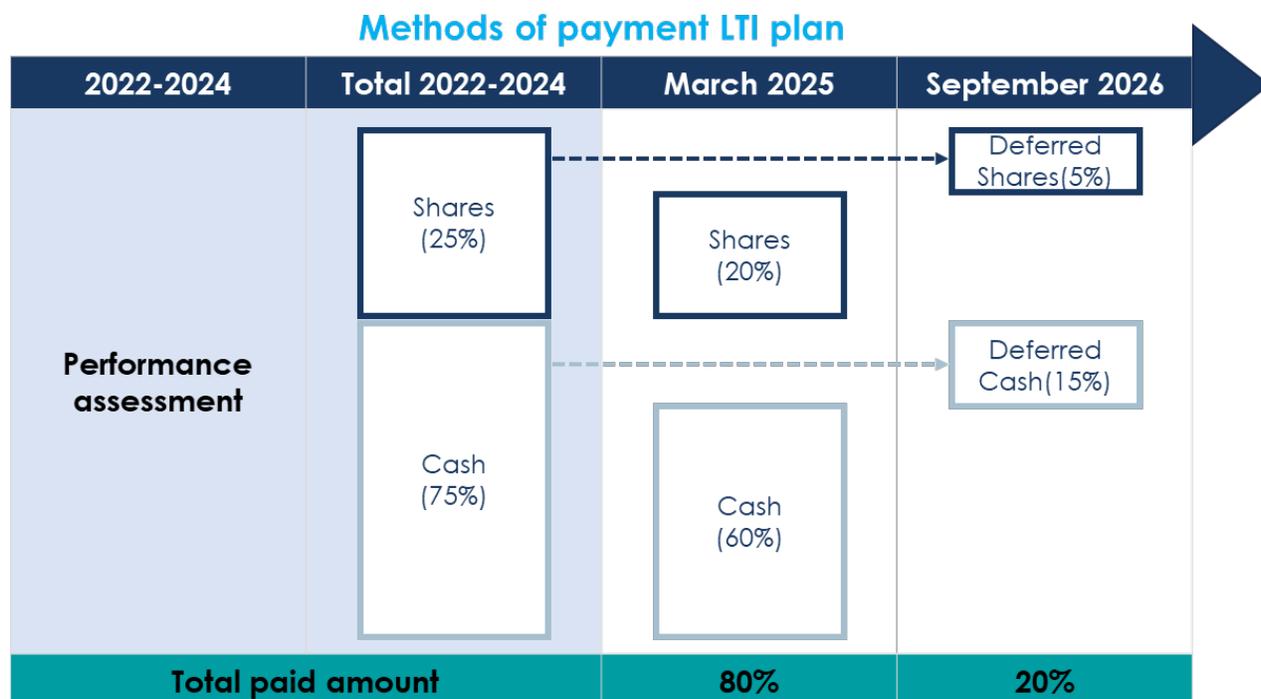
The use of specific claw-back mechanisms is also envisaged, giving rise to the right to request the immediate repayment of the variable component already paid in the calendar year in which the request is made, and that paid in the previous year, when the following circumstances arise:

- a) ascertained malicious or grossly negligent conduct causing damage directly to customers or companies of the Azimut Group, causing the settlement of compensation and/or payments for any reason by the same companies in favour of customers;
- b) ascertained malicious or grossly negligent conduct, held by personnel in relation to corporate means of payment;
- c) malicious or grossly negligent conduct, excluding what is provided in points a) and b) above, ascertained by a final judgement, put in place by personnel to the detriment of companies belonging to the Azimut Group, or giving rise to a significant loss or reputational damage for companies belonging to the Azimut Group.

1.6.6 Medium/long-term variable component

a) 2022-2024 LTI Plan

The maintenance of the medium/long-term incentive plan for the three-year period 2022-2024 is confirmed, as implemented last year by the Board of Directors, with the consultation of the Remuneration Committee, and based on a pay-mix of Cash and Shares of the Holding Company, as indicated below:



The methods of payment of the 2022-2024 LTI Plan are, therefore, regulated on the basis of the following terms and conditions:

- ★ 80% of both the Cash and Share portions paid in March of the year following the year of the audit to be carried out on the basis of the figures as at 31 December 2024;
- ★ the remaining 20% paid after 18 months.

Medium- and long-term inducements were adopted in compliance with the applicable laws and regulations, as well as in line with best practice on this matter. The intention remains to pursue the objective of increasing the value of the Holding Company's shares while aligning the economic interest of the beneficiaries with that of the shareholders. The equity component is not subject to variable payment criteria, as it is predetermined in a fixed manner.

The adopted Plan pursues these objectives:

- ★ The correlation between the variable remuneration component linked to medium/long-term objectives and the creation of value for the shareholder, taking into account in any case the sustainability of the Group and the results actually achieved;
- ★ Performance development according to a Group logic;
- ★ The creation of a balanced mix between the fixed and variable components of beneficiaries' remuneration;
- ★ Group-wide Management Retention.

In line with market practices and investors' expectations, it was therefore envisaged that the inducements would be assigned and made available to the beneficiaries over a

deferred period of time subject to the achievement of (i) quantitative and qualitative performance conditions (ii) the related access gates as detailed below.

b) Beneficiaries

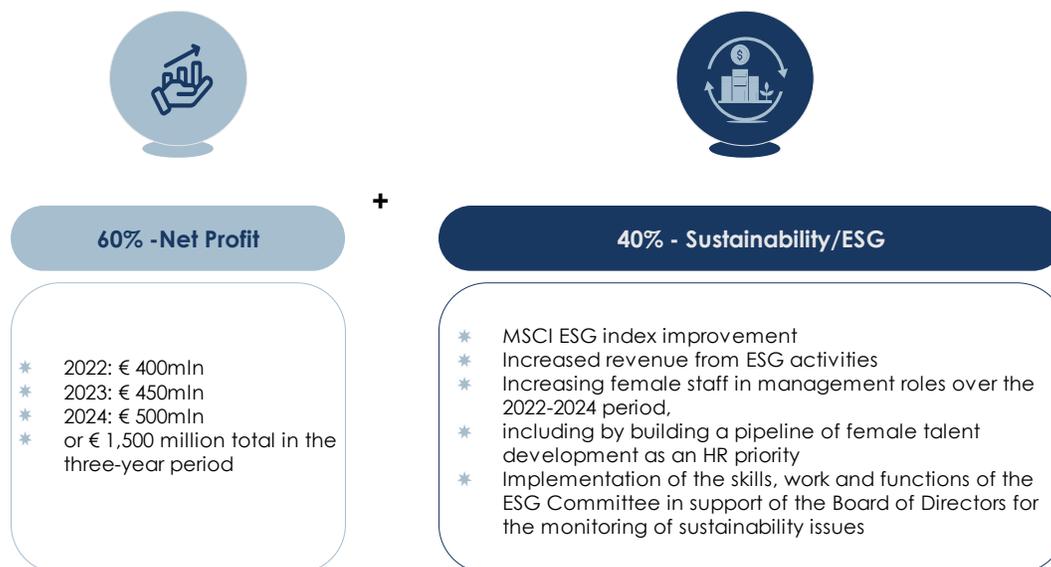
The beneficiaries of the medium/long-term incentive plan ("Beneficiaries") are the Executive Directors of the Holding Company. The Beneficiaries were identified by the Board of Directors in view of the importance of their role within the Group.

c) Structure and operation

The Plan provides for the award of monetary inducements and shares of the Holding Company. The reason for this choice is to link individual performance to a concrete development of the Group performance, thus favouring the growth of value also in the interest of shareholders.

With this in mind, economic/financial and sustainability objectives have been identified for the three-year period 2022-2024 on the basis of the following data and weights:

2022-2024 LTI Plan Structure



It is worth noting that, although the economic and financial targets underlying the payment of the medium/long-term LTI variable component are linked to Net Profit, it should be noted that the related targets, in addition to being subject to an annual increase, also include a three-year target. This is intended to increase the value of the Company and with it the value for all stakeholders in the medium to long term.

It should also be pointed out that the inclusion of specific sustainability objectives within the LTI, with the attribution of a significant weight, had the effective purpose of evolving the sustainability governance of the Holding, whose intention is to increasingly integrate ESG criteria into the Group's overall industrial strategy.

Finally, a further element that is considered to benefit from clarification, is the decision to end the current three-year period, 2022-2024, by keeping the criteria underlying the medium/long-term incentive plan unchanged. Nevertheless, also in light of the comments received from interactions with the Group's major shareholders as well as proxy advisors, great efforts will be made to identify new targets for the three-year period 2025-2027, more differentiated than the targets referable to the short-term incentive system.

Consolidated Group profit was chosen as the access gate. Therefore, please refer to what has already been indicated in paragraph 1.6.1.

Once the access gate has been passed and subject to verification of the objectives for the three-year period, the Beneficiaries will accrue the inducements in the proportions indicated above, taking into account that the bonus thus payable is a bonus pool of 0.25% of the profit for the three-year period with a cap of Euro 3 million payable pro rata among the Beneficiaries, but without prejudice to the fact that failure to achieve even just one of the objectives will result in the bonus being cancelled, except in the event of impeding and unforeseeable events affecting the achievement of the quantitative objectives, subject to the opinion of the Remuneration Committee discussed with the CFO and the opinion of the Board of Statutory Auditors.

In view, in any case, of the maximum limit of 2:1 between variable and fixed remuneration as set out in par. 1.6.3, the maximum number of allocable shares will be made on the basis of the percentages indicated above. The shares, like the monetary inducements, will also be granted after 18 months on a deferred basis and subject to an 18-month lock-up period.

This criterion is functional to comply with the deferment and retention mechanisms adopted by the Company in relation to the payments of financial instruments functional to the disbursement of variable remuneration, as illustrated in paragraph 1.6.4.

The Holding has chosen to adopt specific criteria to prevent quantification of payments not tied to certain and objective parameters, not subject to maximum limits. This is aimed at promoting an appropriate and balanced alignment of shareholders' interests with sustainable corporate development.

In any case, in line with market practices and investors' expectations, it is therefore expected that the shares will be made available to the Beneficiaries and possibly liquidated by them within an overall time horizon of at least 5 and a half years.

The disbursement and the actual payment will be subject to *malus* and claw-back clauses as better indicated in paragraph 1.6.5 and there are no "good leaver" conditions.

For the purposes of implementing the LTI, the ordinary shares subject to free allocation to the Beneficiaries will be wholly or partially taken from the stock of treasury shares that the Company may purchase in execution of specific authorisations by the Shareholders' Meeting, pursuant to Articles 2357 and 2357-ter of the Italian Civil Code.

LTI also complements the mechanism for aligning the interests of management with the shareholders' long-term ones, which is linked to the fact that Executive members of the Board of Directors and key managers participate in a Shareholders' Agreement in which the shares they hold are contributed to and maintained in the Agreement, which has a multi-year duration. Thus, in this way, an additional tool is available in line with sustainable corporate development and which reinforces and amplifies that of the LTI itself.

In this regard, please note that a certain percentage of the shares of each participant is locked up depending on how long they participate in the Shareholders' Agreement, as shown below:

share lock-up	Accrued years	% of shares blocked
	< 3	75%
	3 - 6	66%
	6 - 9	33%
	> 9	25%

Although this provision suffices to achieve the long-term objectives described above, the new plan will pursue the same objectives as the Agreement anyway, namely (i) to establish a correlation between the variable remuneration component linked to medium/long-term objectives and the creation of shareholder value, taking into account the sustainability of the Group and of the results actually achieved; (ii) to contribute to the creation of a balanced mix between the fixed and variable components of the Beneficiaries' remuneration and (iii) to retain the Company's management.

The Beneficiaries of the long-term incentive plan may be the Chief Executive Officers, general managers and key managers who will be identified by the Board of Directors when the incentive plan is adopted with the approval of the new business plan.

1.6.7 Individual Remuneration Policies

While confirming that membership in any Committees of each recipient of the Policy is already covered by the fixed remuneration (below), it should be pointed out that:

Independent Directors – Membership in Committees.

Also for 2024, Independent Directors receive only a fixed remuneration as resolved by the Shareholders' Meeting of 28 April 2022 and this also applies to the performance of particular duties. With regard to membership in the Board Committees, the corresponding remuneration consists merely in a fixed remuneration supplement for each member. A bonus is provided for the role of Chairperson of a Board Committee.

Chief Executive Officers

The Policy regarding the remuneration of Chief Executive Officers also takes into account the Policies of the subsidiaries both in Italy and abroad, applied for the offices held

therein, in compliance with the provisions of the applicable country and sector regulations. In particular, the current Chief Executive Officers receive a remuneration structured as a fixed component and a variable component, consistent with the objective of creating value over time, ensuring a strong correlation with the results achieved by the Group as a whole.

★ *Fixed component*

The fixed component of the remuneration of Chief Executive Officers is structured so as to adequately remunerate the commitment and the activity performed on an ongoing basis for the various offices held within the Group, taking into account market remuneration levels.

The remuneration received as Director is established by the Shareholders' Meeting of the respective companies and corresponds to the basic remuneration attributed to all Directors. As regards the remuneration for the office of Chief Executive Officer, the Board of Directors of the Company may also award a further fixed remuneration on the proposal and/or opinion of the Remuneration Committee and after consulting with the Board of Statutory Auditors in accordance with Article 27 of the Articles of Association.

With reference to the current year, no changes were resolved on the fixed component of the remuneration of the Chief Executive Officers, which therefore remains unchanged for 2024.

For the relevant quantification, please refer to the Section on the Annual Report on Compensation Paid in FY2023.

★ *Annual variable component*

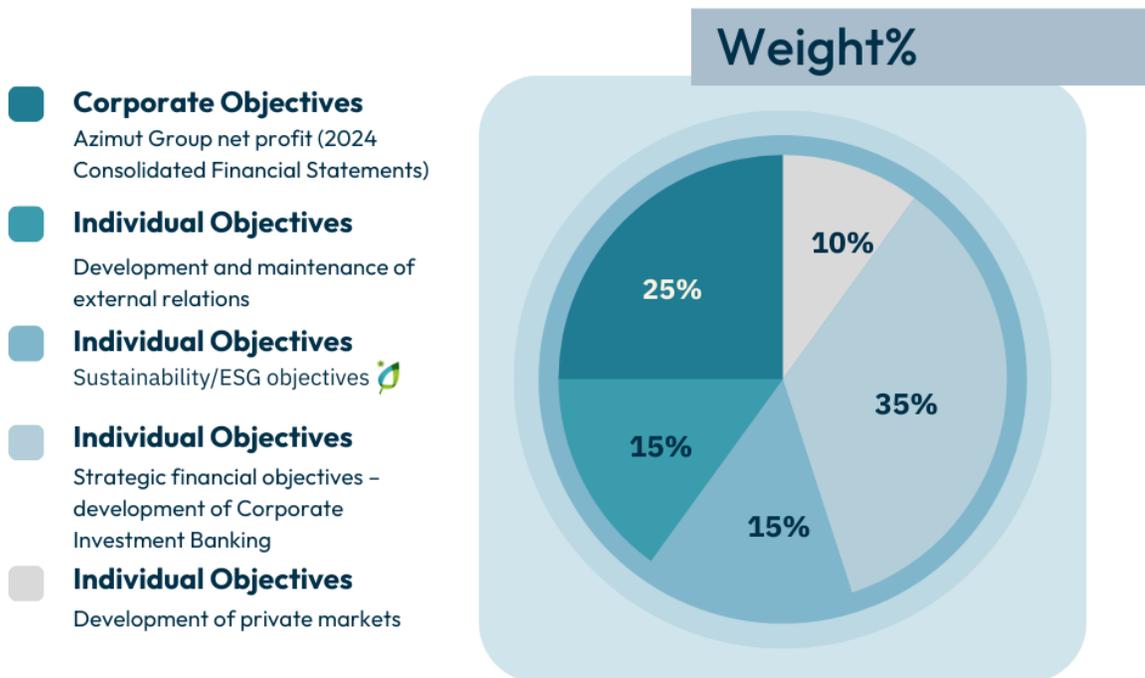
The annual variable component of the remuneration of Chief Executive Officers complies with the ratio to the overall fixed component received at Group level envisaged by the Policy, including the remuneration as a Director, the remuneration as an employee and any benefits, and is linked to the achievement of quantitative and qualitative objectives, as defined and approved by the Board of Directors of Azimut Holding, as specified below.

On the basis of the general form template above (paragraph I.6.2), also for the year 2024 the Chief Executive Officers are individually assigned quantitative objectives, also linked to the net profit of the Azimut Group or to the activity of financial advisors or to the growth of private market-related assets or to the growth of fund-related results, and qualitative objectives, both related to sustainability/ESG and leadership, including strategic ones (par. I.6.2).

Since this is price-sensitive information related to the Holding's strategies, it is not possible to provide a more detailed *ex-ante* disclosure. However, the achievement of each target for 2024 will be accurately described for each Chief Executive Officer *ex-post* in the Annual Report on the Remuneration Paid in 2024. This more detailed approach was

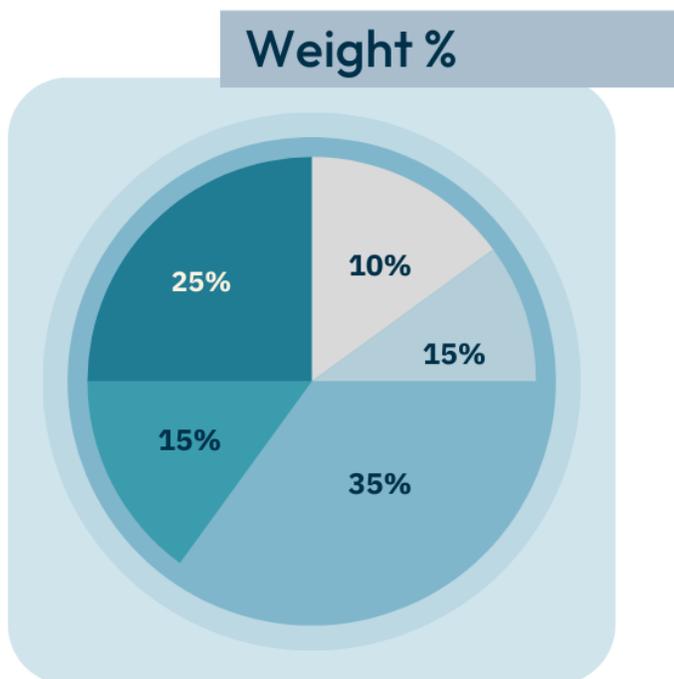
implemented for the first time this year, in the second section of the Report for the financial year 2023, thus enabling all stakeholders to better assess the link between the performance achieved by the Company and each Chief Executive Officer and the variable remuneration paid to them.

Gabriele Blei (CEO)



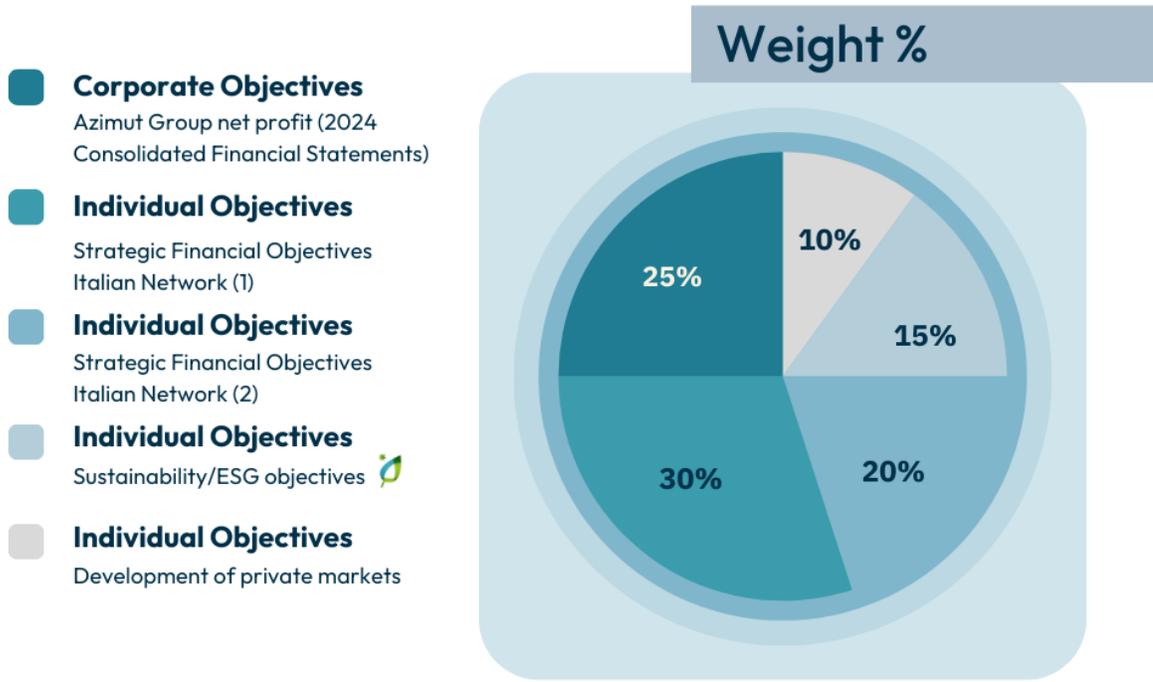
Massimo Guiati (CEO)

- **Corporate Objectives**
 Azimut Group net profit (2024 Consolidated Financial Statements)
- **Individual Objectives**
 Sustainability/ESG, leadership and qualitative objectives 🌱
- **Individual Objectives**
 Strategic financial objectives related to foreign business development: net profit and profitability
- **Individual Objectives**
 Strategic financial targets linked to the performance of individual funds
- **Individual Objectives**
 Development of private markets



The variable portion is determined using the scorecard and Variable Remuneration Plan targets for the Directors in charge of overseas development jointly.

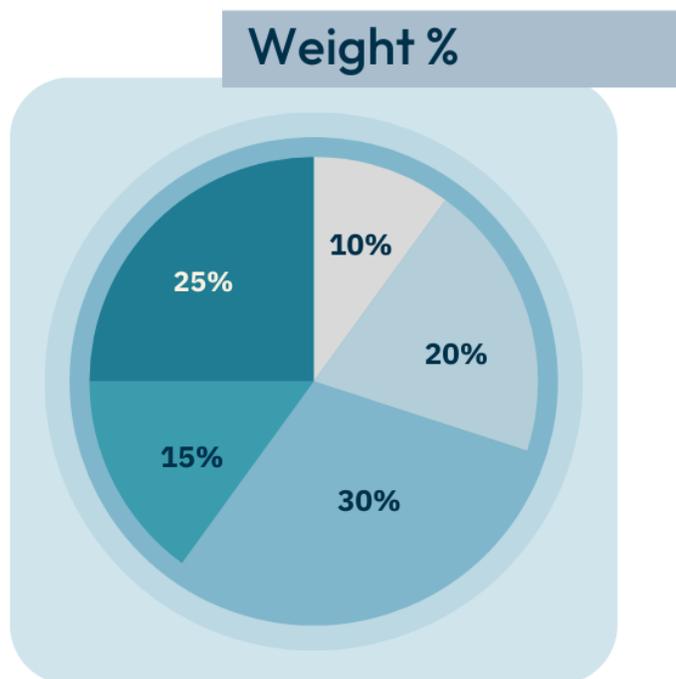
Paolo Martini (CEO)



Without prejudice to paragraph I.6.3, the Italian Network financial targets are also linked to a proportional alignment factor of a maximum of 125% where the target is achieved above 100%.

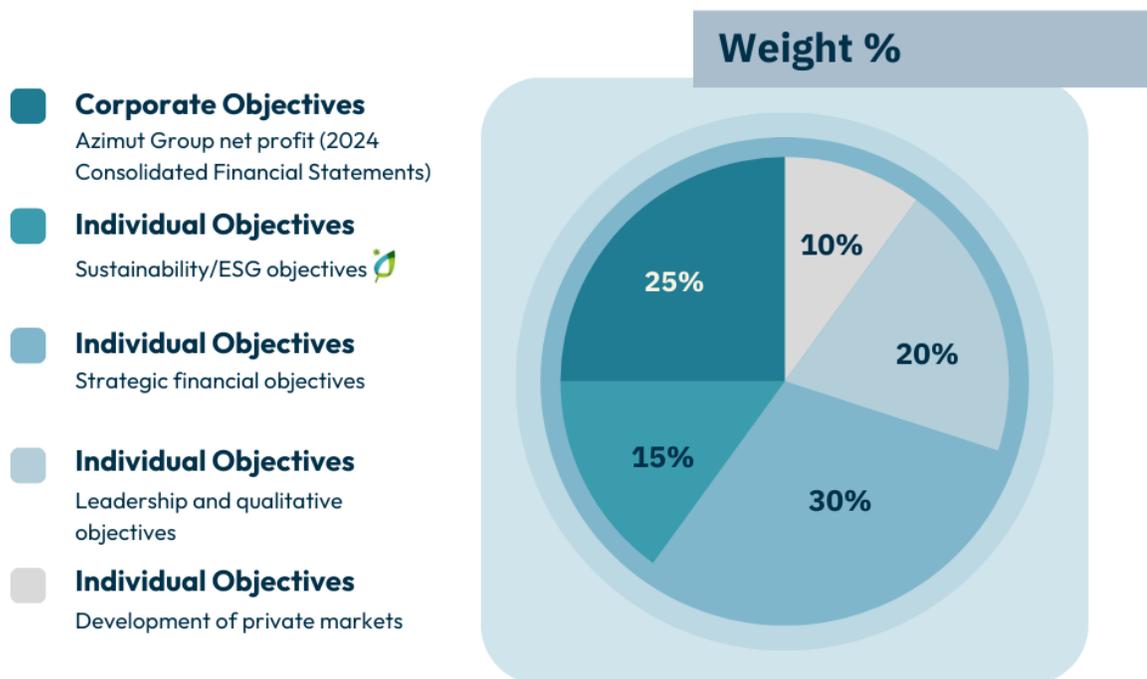
Giorgio Medda (CEO)

- **Corporate Objectives**
 Azimut Group net profit (2024 Consolidated Financial Statements)
- **Individual Objectives**
 Sustainability/ESG, leadership and qualitative objectives 
- **Individual Objectives**
 Strategic financial objectives also related to foreign business development
- **Individual Objectives**
 Strategic financial targets linked to the performance of individual funds
- **Individual Objectives**
 Development of private markets



The variable portion is determined using the scorecard and Variable Remuneration Plan targets for the Directors in charge of overseas development jointly.

Alessandro Zambotti (CEO)



In this regard, the individual files of the Chief Executive Officers include objectives linked to sustainability, defined as the ability to generate and maintain value for all stakeholders in the medium to long term.

The quantitative objectives are based on the annual budget and on benchmarking criteria for the Group's management activities. The Group's profitability performance, which has a direct impact on the theoretical annual variable component by virtue of a multiplication/de-multiplication mechanism, is particularly important as a quantitative objective. According to this approach, the amount of the annual variable component accrued is determined in proportion to the results achieved by the Group.

★ *Medium- and long-term variable component*

In this regard, reference should be made to what stated above with regard to participation of the Executive Directors in the LTI, as referred to in paragraph I.6.5 letter b), and to the considerations expressed in relation to the Shareholders' Agreement, under which the economic interest of the Beneficiaries is aligned with that of shareholders, linking medium/long-term objectives and the creation of value for the shareholder.

* Benefits

Benefits include a Company car and, for Directors based overseas, standard benefits such as school fees for their children.

1.7 Termination benefits / Discretionary pension benefits

As a general rule, in calculating termination payments, consideration is given to long-term performance in terms of creating value for shareholders, also taking into account any local legal requirements, as well as the provisions of the relevant collective or individual agreements and any other individual circumstances including the reasons for termination. This Policy establishes that the maximum amount in terms of remuneration in the event of termination amounts to the monthly salaries provided for by reference law, as well as the provisions of the applicable collective agreements, such as to also include the notice period.

In any event and with reference to the Group's Chief Executive Officers, the remuneration that may be granted, taking into account the amount due pursuant to the law, in the event of early termination of the relationship or office, may not exceed a total of two (2) years and, in any event, a maximum amount of Euro 3 million. The actual amount must be determined for each individual case taking into account the duration of the office and the employment relationship, the strategic nature of the position held, the performance and risks assumed. This remuneration should also be subject to specific *malus* and claw-back mechanisms.

This maximum amount includes both any indemnities provided for termination of the office of Director, including those with delegated powers, and those provided for as part of the employment relationship, where the same person holds both positions.

No discretionary pension benefits are envisaged, nor have agreements been entered into between the Holding and the Directors, Statutory Auditors, general managers and key managers, which provide for indemnities in the event of early termination of the employment contract, or non-cash benefits, or entering into consultancy agreements or other forms of employment and/or relationship.

It should also be noted that following the termination of the relationship, there are no effects on the rights assigned under incentive plans based on financial instruments or to be paid in cash.

It should be noted that to date there are no Chief Executive Officers or top managers with whom the Group has signed non-competition agreements aimed at preventing them from carrying out competitive activities for a certain period of time and geographical area following the termination of their employment. Should new competition agreements be signed, it should be noted that, in any case, under the applicable law, the time limit is predetermined by law as a maximum of 3 years for employees and 5 years for managers.

The relative consideration, which is in any case of limited duration, will be determined in accordance with the applicable regulations, with respect to the duration and territorial extent of the restriction and to the prejudice that could be caused to the Company and/or the Group in the event that the person concerned were to carry out activities in competition with those of the Company and/or the Group or disclose information that (even if not classified as confidential under the law) could also cause harm to the Company and/or the Group, also taking into account the role and responsibilities previously held by the person concerned. In any case, such consideration may not exceed, as a maximum limit, the maximum total amount of the remuneration provided in the event of termination of the relationship, and its calculation is not subject to discretionary criteria but is carried out in accordance with the financial sustainability of the Company.

If a sum is paid in settlement, this is defined in compliance with the guiding principles defined by the Corporate Governance Code, and in particular with reference to the criteria provided by industry regulations.

In any case, it should be noted that no termination benefits or discretionary pension benefits have been paid to any member of the Board of Directors since 2019.

1.8 Benefits and insurance cover

With regard to benefits and non-cash benefits attributed to members of the governing bodies, general managers and key managers, these mainly consist of mobile phone, car, professional and non-professional accident insurance coverage, permanent disability from illness insurance coverage, death insurance coverage, reimbursement of medical expenses.

The members of the bodies with strategic supervision, management and control functions are also beneficiaries of D&O Policies, in line with best practice and consistently with the elements characterising the performance of the Group's activities.

Insurance, social security and pension covers are regulated in a standard manner, in compliance with the provisions of collective bargaining and collective agreements for the different personnel categories.

Section II

Part one

Annual Report on the Remuneration Paid in Fiscal Year 2023

The “Annual Report on the Remuneration Paid in Fiscal Year 2023” (hereinafter, the “Report”) provides a detailed disclosure of the current year's remuneration and related methodology aimed at increasing stakeholder awareness of the Company's Remuneration Policies, practices and results, highlighting their consistency with the Company's business strategy and performance, and with responsible remuneration and sound risk management.

For this purpose, quantitative information is provided in tabular form, pursuant to Annex 3A of the Issuers' Regulation, Schedules 7-bis and 7-ter, to which reference should be made.

The Report illustrates the information outlined below, after an examination of the business results for 2023, also taking into account the vote expressed by the Shareholders' Meeting, which resolved on Section II with a vote in favour, by name, for the remuneration attributed to the Directors, Statutory Auditors and General Manager and, in aggregate form, for the remuneration attributed to the other Key Managers:

- ★ in Part one, an adequate, clear and comprehensible representation of each of the remuneration items pertaining to 2023 for the aforementioned roles, including the remuneration provided in the event of termination of office or termination of employment, is reported in order to highlight compliance with the Policy;
- ★ Part two provides an analytic representation of the remuneration paid in relation to the year 2023, for any reason and in any form, by the Company and its subsidiaries, indicating any components of said remuneration that relate to activities carried out in previous years and also highlighting the remuneration to be paid in one or more subsequent years for activities carried out in the year 2023, possibly indicating an estimated value for components that cannot be objectively quantified in the year.

2023 Business results

Azimut Group closed the year 2023 with a consolidated net profit of Euro/ thousands 434,567 (Euro 406,461 thousand at 31 December 2022⁶) and a consolidated gross profit from continuing operations of Euro 625,061 thousand (Euro 559,703 thousand at 31 December 2022).

⁶ FY 2022 figures have been restated for the adoption of IFRS 17.

As at 31 December 2023, total assets under management reached Euro 60.6 billion (2022: Euro 55.1 billion), marking a 10% increase over 2022, while total assets under administration stood at Euro 30.2 billion (2022: 23.8 billion), an increase of 27% year-on-year over 2022. Thanks to robust net inflows, combined with a weighted average net performance delivered to customers in 2023 of 5.43%, total assets grew significantly, reaching a record level of Euro 90.8 billion as at 31 December 2023 (2022: Euro 79.0 billion), reflecting solid growth of 15% year-on-year.

In 2023, the Private Markets segment recorded strong growth with Euro 1.5 billion in inflows, marking an increase of 25% year-on-year and reaching Euro 8.1 billion AuM at the end of December 2023. This result is due to solid demand for the dozens of products introduced to the Italian, Brazilian and US markets. Institutional and private customers showed confidence in the innovative investment solutions and financial assistance provided by Azimut, despite a volatile market context, in order to improve the risk-return profile of their portfolios. Private Markets currently account for 13.3% of assets under management, a significant advance over 2019 when this segment constituted only 1% of assets.

2017 - 2023 data

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*	2023
Financial indicators (€ million)								
Total revenues	706	811	748	1,050	1,054	1,449	1,290	1,312
of which fixed management fees	519	607	629	753	774	966	1,098	1,138
Operating Profit	205	278	193	464	457	707	551	587
Net profit	173	215	122	369	382	605	402	435
Business indicators								
Financial advisors	1,637	1,638	1,747	1,788	1,791	1,840	1,851	1,837
Clients	198tk	208k	218k	218k	220k	229k	238k	241k
Total Assets under Management (€ billion)	36	40	40	46	47	54	55	61
Net inflows into funds (€ billion)	3.5	4.2	2.3	2.5	2.9	5.5	4.3	-0.6
Net weighted average performance to clients	3.60%	2.20%	-6.20%	8.5%	1.15%	6.5%	-9.07%	5.43%

*: Restated for the adoption of IFRS 17.

2023 remuneration

This section provides information on remuneration for the year 2023, applied in compliance with the Remuneration Policies approved with reference to the recipients under the Policy. In particular, as far as performance objectives are concerned, those achieved have been indicated in comparison with those expected, with a view to

ensuring full accountability to the market for the ex-post application of the performance objectives set out in the Policy.

Remuneration of the Board of Directors

The remuneration of the members of the Board of Directors was determined by the Ordinary Shareholders' Meeting of the Company at its meeting held on 28 April 2022.

Specifically, the Ordinary Shareholders' Meeting resolved to grant the Board of Directors a total gross annual emolument for fiscal years 2022, 2023 and 2024 of Euro 3,000,000, leaving the decision on their allocation to the Board of Directors with respect to which reference is made, in more detail, to the tables attached to this Section. This is without prejudice to the power of the Board of Directors to grant any further remuneration to the Directors holding particular offices, pursuant to Article 2389, paragraph 3 of the Italian Civil Code, having heard the opinion of the Board of Statutory Auditors, in accordance with Article 27 of the Articles of Association.

The remuneration for the members of the Board of Directors, including those who are also members of Board Committees, was determined based on the procedures defined and described in the document presenting the Remuneration Policies for the year 2022. The Non- Executive members of the Board of Directors were not recipients of any variable remuneration linked to the achievement of targets or incentive plans based on financial instruments.

Chief Executive Officers as well as Directors based abroad also received the benefits indicated in paragraph I.6.7 of the Policy.

At any rate, the final figures are detailed in Table 1 – Remuneration paid to members of the management and control bodies, general managers and other key managers, to which reference is made.

Variable remuneration of Chief Executive Officers

With reference to the overall annual variable component, Chief Executive Officers received the amounts set out below, taking into account performance objectives. As a result, the proportion between fixed and variable compensation within total compensation is as follows:

Chief Executive Officer	Variable remuneration (in €)	Pay-mix: % variable remuneration
Gabriele Blei	48,245	7%
Massimo Guiati	967,000	64%
Paolo Martini	203,808	28%
Giorgio Medda	940,000	62%

Alessandro Zambotti

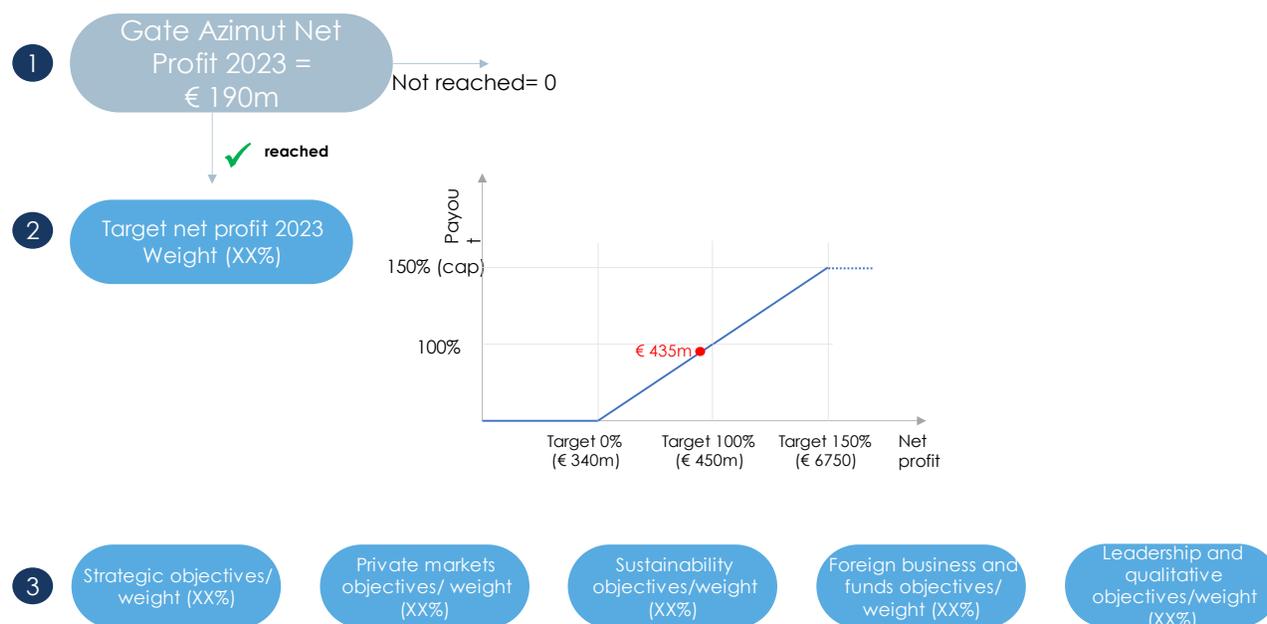
48,245

9%

Regarding the terms and modalities of variable remuneration payments, as well as the Benchmarking activity and reference peers, reference is made to Section I.5 of the Policy. It is noted, therefore, that the aforementioned payments, considering the level of achievement of assigned targets as highlighted in the subsequent tables, are not disproportionate in relation to the development of the Holding's business and activities resulting from it, and are also in line with market practices.

As described in Section I.6.2, the right to the payment of the variable component is first and foremost subject to the achievement of a Group-wide access gate, which was set at Euro 190 million for 2023. Considering that the net profit for 2023 amounts to Euro 435 million, this access gate has therefore been reached. The measure of the variable component of remuneration is then defined by analysing the achievement of indicators that take into account performance at the overall Group level as well as individual indicators for each Director, then weighted by their relative weight, as shown in the following illustration by way of example.

Terms and modalities of variable remuneration payments 2023



The Board of Directors of Azimut Holding S.p.A., having received a positive opinion from the Remuneration Committee, nevertheless assessed the 2023 performance of the Chief Executive Officers as exceptional, having achieved the net profit target of Euro 450 million set at the beginning of the year, as well as most of the individual targets.

The following tables illustrate the evaluation for the achievement of each target in 2023 for each CEO, in order to show in detail the link between remuneration and performance.



Objective	Weight %	Achieved 2023 %	Note
Corporate Objectives			
Azimut Group net profit 2023 (Euro 450 million)	25%	22%	Net profit achieved of Euro 435 million
Individual Objectives			
Development of Private Markets	10%	10%	1) Net Private Market inflows 2023: Euro 1.5 billion 2) AuM relating to Private Markets amounted to Euro 8.1 billion (+25% vs. end of 2022) and stood at 13.3% of assets under management (vs. Euro 6.5 billion and 11.7% at end-December 2022)
Strategic Financial Objectives – Development of so-called Corporate Investment Banking	35%	35%	1) Further development of Azimut Marketplace: over 10,000 corporate customers two years after launch (+69% YoY 2023 vs. 2022) and over Euro 120 million in financing, working capital and FX transactions disbursed. 225% growth in revenues vs. 2022. 2) Continued development of the neoLending project to support Italian SMEs. Since the start of this initiative in 2020, Azimut has already provided around Euro 2.5 billion in alternative financing to Italian SMEs (of which Euro 917 million in 2023) 3) Further development of MamaCrowd, a reference platform for equity crowdfunding that allows investors to invest in the best Italian start-ups and SMEs. Capital collected in 2023: Euro 40.1 million out of 42 companies (vs. Euro 37.3 million out of 36 companies in 2022)
Development and maintenance of external relations	15%	15%	1) Maintained ongoing and transparent dialogue with existing and new investors 2) Participated in 7 equity conferences and 13 virtual and in-person roadshows globally and met with over 200 investors 3) Conducted numerous exchanges with proxy advisors and other stakeholders on non-financial issues
Sustainability/ESG Objectives	15%	15%	1) Stable development of MSCI rating (“BB, average”), improvement of Sustainalytics rating (from “medium risk” to “low risk”) 2) Continued, in line with 2022, to expand the offering of products classified under Art. 8 pursuant to the “SFDR regulation” (Euro 13.7 billion assets under management products promoting environmental and social characteristics as at 31 December 2023 vs. Euro 11.9 billion as at 31 December 2022)
Total	100%	97%	

Objective	Weight %	Achieved 2023 %	Note
Corporate Objectives			
Azimut Group net profit 2023 (Euro 450 million)	25%	22%	Net profit achieved of Euro 435 million
Individual Objectives			
Development of Private Markets	10%	10%	1) Net Private Market inflows 2023: Euro 1.5 billion 2) AuM relating to Private Markets amounted to Euro 8.1 billion (+25% vs. end of 2022) and stood at 13.3% of assets under management (vs. Euro 6.5 billion and 11.7% at end-December 2022)
Development of foreign business	45%	48%	1) Average net foreign assets increased in FY 2023 to Euro 36.4 billion (Euro 32.4 billion in FY 2022) 2) Foreign adjusted net operating profit in FY 2023 at Euro 66 million (Euro 64 million in FY 2022) 3) Strong development, organically and through acquisitions of approximately Euro 1.2 billion of assets, of the business in Australia that amounts to 19% of international Total Assets as of 31 December 2023
Fund performance	5%	5%	1) Weighted average net performance delivered to customers in 2023 of 5.43% 2) Percentage of achievement of fund performance objectives: 77%.
Sustainability/ESG Objectives	15%	15%	1) Stable development of MSCI rating ("BB, average"), improvement of Sustainalytics rating (from "medium risk" to "low risk") 2) Continued, in line with 2022, to expand the offering of products classified under Art. 8 pursuant to the "SFDR regulation" (Euro 13.7 billion assets under management products promoting environmental and social characteristics as at 31 December 2023 vs. Euro 11.9 billion as at 31 December 2022)
Total	100%	100%	

Note: The performance target for the development of the foreign business was exceeded (reaching total remuneration pay cap).

Objective	Weight %	Achieved 2023 %	Note
Corporate Objectives			
Azimut Group net profit 2023 (Euro 450 million)	25%	22%	Net profit achieved of Euro 435 million
Individual Objectives			
Development of Private Markets	10%	10%	1) Net Private Market inflows 2023: Euro 1.5 billion 2) AuM relating to Private Markets amounted to Euro 8.1 billion (+25% vs. end of 2022) and stood at 13.3% of assets under management (vs. Euro 6.5 billion and 11.7% at end-December 2022)
Strategic Financial Objectives – Italian Network (1)	30%	20%	1) Italy adjusted net management profit in FY 2023 increased to € 334 million (Euro 295 million in FY 2022) 2) Stable development of revenue margin at 217 basis points (217 bps in FY 2022)
Strategic Financial Objectives – Italian Network (2)	20%	0%	1) Average total assets Italy in FY 2023 at Euro 41.9 billion (Euro 42.5 billion in FY 2022) 2) Net inflows in Italy for FY 2023 amounting to €26 million (€1.3 billion in FY 2022): impacted by disinvestments from institutional funds to low-yield money market funds (approx. € -840 million) and approx. € -150 million disinvestment of proprietary funds to partially finance dividend payments.
Sustainability/ESG Objectives	15%	15%	1) Stable development of MSCI rating (“BB, average”), improvement of Sustainalytics rating (from “medium risk” to “low risk”) 2) Continued, in line with 2022, to expand the offering of products classified under Art. 8 pursuant to the “SFDR regulation” (Euro 13.7 billion assets under management products promoting environmental and social characteristics as at 31 December 2023 vs. Euro 11.9 billion as at 31 December 2022)
Total	100%	67%	

Objective	Weight %	Achieved 2023 %	Note
Corporate Objectives			
Azimut Group net profit 2023 (Euro 450 million)	25%	22%	Net profit achieved of Euro 435 million
Individual Objectives			
Development of Private Markets	10%	10%	1) Net Private Market inflows 2023: Euro 1.5 billion 2) AuM relating to Private Markets amounted to Euro 8.1 billion (+25% vs. end of 2022) and stood at 13.3% of assets under management (vs. Euro 6.5 billion and 11.7% at end-December 2022)
Development of foreign business	30%	33%	1) Average net foreign assets increased in FY 2023 to Euro 36.4 billion (Euro 32.4 billion in FY 2022) 2) Foreign adjusted net operating profit in FY 2023 at Euro 68 million (Euro 64 million in FY 2022) 3) Completed the purchase of a 35% stake in Kennedy Capital Management LLC, an independent investment firm specialising in US Small and Mid Cap equities and mutual fund management with approximately US Dollar 4 billion in assets under management.
Asset Management plan & fund performance	20%	20%	1) Weighted average net performance delivered to customers in 2023 of 5.43%. 2) Definition of investment strategies, in terms of product range development and review, supervision of product performance, and corrective actions on individual products, if and where necessary. 3) Interaction with the distribution network, providing guidance for constructing efficient portfolios given the market context, and facilitating management/distribution interaction
Sustainability/ESG Objectives	15%	15%	1) Stable development of MSCI rating ("BB, average"), improvement of Sustainalytics rating (from "medium risk" to "low risk") 2) Continued, in line with 2022, to expand the offering of products classified under Art. 8 pursuant to the "SFDR regulation" (Euro 13.7 billion assets under management products promoting environmental and social characteristics as at 31 December 2023 vs. Euro 11.9 billion as at 31 December 2022)
Total	100%	100%	

Note: The performance target for the development of the foreign business was exceeded (reaching total remuneration pay cap).

Objective	Weight %	Achieved 2023 %	Note
Corporate Objectives			
Azimut Group net profit 2023 (Euro 450 million)	25%	22%	Net profit achieved of Euro 435 million
Individual Objectives			
Development of Private Markets	10%	10%	1) Net Private Market inflows 2023: Euro 1.5 billion 2) AuM relating to Private Markets amounted to Euro 8.1 billion (+25% vs. end of 2022) and stood at 13.3% of assets under management (vs. Euro 6.5 billion and 11.7% at end-December 2022)
Strategic Financial Objectives	30%	30%	During 2023, supervised and successfully implemented the operational set-up phase of the partnership agreement aimed at enhancing UniCredit asset management expertise through the creation of a Management Company in Ireland (Nova Investment Management), as announced on 16 December 2022. As of 28 December 2023, 12 UCITS funds – with more funds expected to be launched in the near future – have been authorised for non-exclusive distribution through the UniCredit extensive network, which currently serves more than 7 million customers in Italy. This agreement lays the foundations for further significant growth for Azimut, both in terms of net inflows and increased contribution to net profit over time.
Leadership and Qualitative Objectives	20%	20%	Development of internal talent in Administration, Finance and Control and IT Operations.
Sustainability/ESG Objectives	15%	15%	1) Stable development of MSCI rating ("BB, average"), improvement of Sustainalytics rating (from "medium risk" to "low risk") 2) Continued, in line with 2022, to expand the offering of products classified under Art. 8 pursuant to the "SFDR regulation" (Euro 13.7 billion assets under management products promoting environmental and social characteristics as at 31 December 2023 vs. Euro 11.9 billion as at 31 December 2022)
Total	100%	97%	

Pay ratio

The ratio for 2023 between total gross remuneration of CEOs (average of CEOs) and average total gross remuneration of Group employees (Azimut Holding S.p.A., Azimut Capital Management SGR S.p.A., Azimut Libera Impresa SGR S.p.A., Azimut Financial Insurance, Azimut Enterprises) is equal to approximately 7 times.

There are no agreements between the Company and Executive Directors with delegated powers (nor for any member of the Board of Directors), which provide for indemnities in the event of resignation or dismissal/revocation without just cause or if the employment relationship is terminated following a takeover bid.

No indemnities and/or other benefits were allocated for termination of office or termination of employment during the year as none of the above events occurred. Likewise, there were no events triggering *ex-post* correction mechanisms of the variable component (*malus* or claw-back of variable remuneration), nor were any exceptions made to the Policy.

Medium- and long-term variable component

With regard to participation in the long-term incentive plan, in recalling the content of its operation as identified in Section I.6.6. of the Policy, it should be noted that, for 2023 and for 2022, the objectives of an economic/financial nature that have been assigned (net profit of Euro 400 million for 2022 and Euro 450 million for 2023 – 60% in weight) have been achieved. With regard to the sustainability/ESG objectives – weight 40%, please refer to the following illustration by way of example.

LTI 2022 – 2024: achievement assessment 2022 & 2023



60% - Net profit

2022: € 400mln ✓
 2023: € 450mln ✓
 2024: € 500mln ✓
 or € 1,500 million total in the three-year period



40% - Sustainability/ESG

1. MSCI ESG index improvement
2. Increased revenue from ESG activities
3. Increasing female staff in management roles over the 2022-2024 period, including by building a pipeline of female talent development as an HR priority
4. Implementation of the skills, work and functions of the ESG Committee in support of the Board of Directors for the monitoring of sustainability issues

=



Achievement assessment 2022 & 2023

1. MSCI ESG index stable improvement vs. 2021
2. Increased AuM funds Art. 8 SFDR € 13.7 mld vs. € 12.8 mld 2021
3. Intensification of existing initiatives: new hires and grow paths
4. Successful completion of the IAM committee set up: multi disciplinary team (Management, Risk, Legal, Sales) aimed to develop and to implement ESG investing strategies besides policies and ESG guidelines related to the investing decision process, risk assessment, portfolio management and engagement with portfolio companies to promote ESG best practices

Remuneration of the Board of Statutory Auditors

The remuneration for the members of the Board of Statutory Auditors was established by the Shareholders' Meeting of 28 April 2022 at the time of their appointment resolving to award the Chair of the Board of Statutory Auditors an all-inclusive gross annual remuneration of Euro 70,000.00 and each Statutory Auditor an all-inclusive gross annual remuneration of Euro 65,000.00, payable according to the period they remain in office at the end of each financial year, in addition to reimbursement of expenses incurred in the performance of their duties.

The standing members of the Board of Statutory Auditors were not recipients of any variable remuneration.

The final figures are detailed in Table 1 – Remuneration paid to members of the management and control bodies, general managers and other key managers, to which reference is made.

Remuneration of other Key Managers

Remuneration of key managers at an aggregate level:

Surname and Name	Number of key management personnel	Term of office	Expiry of term	Fixed Compensation	Remuneration as an employee	Remuneration for membership in committees	Variable non equity remuneration Bonuses and other incentives	Profit Sharing	Non-Cash Benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity remuneration	Indemnities for termination of office or employment relationship
Other relevant persone*	4	01.01-31.12.23											
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					600		30		9		639		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				50							50		
(III) Total				50	600		30		9		689		

* Group Head of Legal; Head of Legal Affairs; Head of Corporate Affairs; Head of HR

Average gross annual remuneration – other employees

The average gross annual remuneration decreased 8% from 2022 to 2023:

Year	Average gross annual remuneration – other employees
2021	126,624
2022	114,962
2023	105,950

Total remuneration of members of administration and control bodies, general managers and key managers – 2019-2023

Years Name	2019				2020				2021				2022				2023			
	Fixed	Commissions	Variable	Total																
Giuliani Pietro																				
Blei Gabriele	588.546		52.500	641.046	689.631		53.500	743.131	607.288		56.250	663.538	606.875		50.000	656.875	608.532		48.245	656.777
Martini Paolo	551.694		280.000	831.694	549.351		342.400	891.751	536.333		384.000	920.333	535.860		320.000	855.860	537.387		203.808	741.195
Guiati Massimo	298.000		367.000	665.000	533.000		967.000	1.500.000												
Medda Giorgio	362.000		305.000	667.000	559.000		941.000	1.500.000	567.718		932.282	1.500.000	560.000		940.000	1.500.000	560.000		940.000	1.500.000
Zambotti Alessandro	396.120		52.500	448.620	511.197		53.500	564.697	505.119		56.250	561.369	507.017		50.000	557.017	508.409		48.245	556.654
Bartolotti Anna Maria	98.411			98.411	113.575			113.575	114.000			114.000	115.350			115.350	122.250			122.250
Monari Antonio Andrea	96.933			96.933	104.853			104.853	104.500			104.500	33.494			33.494				0
Pagani Raffaella	103.800			103.800	81.011			81.011	76.000			76.000	24.911			24.911				0
Colavito Nicola	43.756			43.756	64.000			64.000	64.000			64.000	61.300			61.300	60.000			60.000
Savino Chiara									5.042	277.887		282.928	2.458	81.280		83.739				0
Fenocchio Anna Teresa									5.042	256.784		261.826	2.458	92.998		95.456				0
Pardi Mirella Antonia	5.146	133.182		138.327	2.354	58.918		61.272												0
Zironi Ambra	5.146	84.458		89.604	2.354	40.633		42.987												0
Stinga Cinzia					5.167	99.985		105.151	2.479	54.107		56.586								0
Zigante Lucia					5.167	208.699		213.865	1.875	106.163		108.038								0
Morando Michela													5.063	238.994		244.057	2.437	115.472		117.909
Castellazzi Elisabetta Simona													5.063	164.312		169.375	2.437	73.416		75.853
Bonelli Costanza													43.200			43.200	64.000			64.000
Foa Marcello													71.296			71.296	104.500			104.500
Dalla Rizza Fiorenza													89.800			89.800	120.750			120.750
Priori Silvia Giuliana Maria													40.500			40.500	60.000			60.000
Scandroglio Vittoria													40.500			40.500	60.000			60.000
Galbiati Marco													40.500			40.500	60.000			60.000
Lori Marco													100.062			100.062				0
Catalano Maria													97.064			97.064	104.000			104.000
Fiorini Stefano													44.164			44.164	65.000			65.000
Rocchetti Vittorio	109.300			109.300	107.000			107.000	107.000			107.000	71.338			71.338				0
Bonelli Costanza	65.000			65.000	65.000			65.000	65.000			65.000	20.836			20.836				0
Trivi Daniele Carlo	88.900			88.900	91.800			91.800	91.800			91.800	63.709			63.709				0
De Pau Monica																	5.083	269.435		274.518
Pavan Daniela																	5.083	248.090		253.173
Lori Marco																	217.474			217.474
Total	2.812.752	217.640	1.057.000	4.087.392	3.484.460	408.234	2.357.400	6.250.094	3.386.195	694.941	2.395.782	6.476.918	3.715.818	577.584	2.327.000	6.620.402	3.800.342	706.413	2.207.298	6.714.053

Part two

Remuneration paid (thousands of Euro) to members of administration and control bodies, general managers and key managers

Surname and Name	Position	Term of Office	Expiry of Term	Fixed Compensation	Remuneration as an employee	Remuneration for membership in committees	Variable non equity remuneration Bonuses and other incentives	Profit sharing	Non-cash benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity remuneration	Indemnities for termination of office or employment relationship
Giuliani Pietro	Chairman of Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25 (1)										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements									7		7		
(II) Compensation from subsidiaries and associates											-		
(III) Total									7		7		
Blei Gabriele	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25 (1)										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				300	187		48 (4)		6 (4)		541		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				122							122		
(III) Total				422	187		48		6		663		
Martini Paolo	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25 (1)										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					177		51 (4)		3 (4)		231		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				360			153 (3)				513		
(III) Total				360	177		204		3		744		
Zambotti Alessandro	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25 (1)										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				100	198		48 (4)		5 (4)		351		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				210							210		
(III) Total				310	198		48		5		561		
Giulati Massimo	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25 (1)										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements											-		
(II) Compensation from subsidiaries and associates					533		967 (3)				1.500		
(III) Total					533		967				1.500		
Medda Giorgio	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25 (1)										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements											-		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				200	360		940 (3)				1.500		
(III) Total				200	360		940				1.500		
Bartolotti Anna Maria	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25 (1)										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				70 (5)							70		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				52 (5)							52		
(III) Total				122							122		
De Pau Monica	Director Azimut Holding S.p.A.	27.04-31.12.23	apr-24										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				5							5		
(II) Compensation from subsidiaries and associates									269 (2)		269		
(III) Total				5					269		274		

Surname and Name	Position	Term of Office	Expiry of term	Fixed Remuneration	Remuneration as an employee	Variable non equity remuneration	Variable non equity remuneration Bonuses and other incentives	Profit Sharing	Non-cash benefits	Other Remuneration	Total	Fair value of equity remuneration	Indemnities for termination of office or employment relationship
<u>Pavan Daniela</u>	Director Azimut Holding S.p.A.	27.04-31.12.23	apr-24										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				5							5		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				-						248 (2)	248		
(III) Total				5						248	253		
<u>Calavito Nicola</u>	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.22	apr-25 (1)										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				60							60		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				-							-		
(III) Total				60							60		
<u>Morando Michela</u>	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-27.04.23	apr-23										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				2							2		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				-						115 (2)	115		
(III) Total				2						115	117		
<u>Castellazzi Elisabetta Simona</u>	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-27.04.23	apr-23										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				2							2		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				-						73 (2)	73		
(III) Total				2						73	75		
<u>Bonelli Costanza</u>	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25 (1)										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				64 (5)							64		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				-							-		
(III) Total				64							64		
<u>Foa Marcello</u>	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25 (1)										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				65							65		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				39							39		
(III) Total				104							104		
<u>Dalla Rizza Fiorenza</u>	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25 (1)										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				76 (5)							76		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				45 (5)							45		
(III) Total				121							121		

Surname and Name	Position	Term of Office	Expiry of term	Fixed Remuneration	Remuneration as an employee	Remuneration for membership in committees	Variable non-equity remuneration Bonuses and other incentives	Profit sharing	Non-cash benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity remuneration	Indemnities for termination of office or employment relationship
Priori Silvia Giuliana Maria	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					60						60		
(II) Compensation from subsidiaries and associates											-		
(III) Total					60						60		
Scandroglio Vittoria	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					60						60		
(II) Compensation from subsidiaries and associates											-		
(III) Total					60						60		
Galbiati Marco	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					60						60		
(II) Compensation from subsidiaries and associates											-		
(III) Total					60						60		
Lori Marco	Chairman of Board of Statutory Auditors Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					90 (5)						90		
(II) Compensation from subsidiaries and associates					127 (5)						127		
(III) Total					217						217		
Catalano Maria	Permanent Auditor Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					65 (5)						65		
(II) Compensation from subsidiaries and associates					39 (5)						39		
(III) Total					104						104		
Fiorini Stefano	Permanent Auditor Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					65 (5)						65		
(II) Compensation from subsidiaries and associates											-		
(III) Total					65						65		
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					1.149	562		147	21		1.879		
(II) Compensation from subsidiaries and associates					1.194	893		2.060		705	4.852		
(III) Total					2.343	1.455		2.207	21	705	6.731		

(1) The term of office is three years, commencing on 28 April 2022 and expiring on the date of the shareholders' meeting that will approve the financial statements for the year 2024, which is scheduled for April 2025

(2) The amount shown under "Other remuneration" refers to commissions paid for financial advisor activity for the year 2022

(3) The amount shown under "Bonuses and other incentives" refers to directorship fees.

(4) The amount shown under "Non-cash benefits" refers to employee's remuneration.

(5) The amounts indicated in the table are net of VAT and Social Security Contributions

(6) The amount shown under "Bonuses and other incentives" refers to employee's remuneration.

TABLE 3B: Monetary incentive plans for members of the Board of Directors, general managers and other key managers

A Surname and name	B Position	(1) Plan	(2) Bonus of the year			(3) Bonus of previous year		
			(A) Payable/Paid out	(B) Deferred	(C) Deferral Period	(A) No longer payable	(B) Payable/Paid out	(C) Still deferred
Blei Gabriele	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements		Objective sheet - contractual variable	38.596	9.649	18 months		11.250	10.000
(II) Compensation from subsidiaries and associates								
(III) Total			38.596	9.649			11.250	10.000
Guati Massimo	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements		Asset Manager Plan / Foreign Plan*	773.600	193.400	18 months		193.400	193.400
(II) Compensation from subsidiaries and associates								
(III) Total			773.600	193.400			193.400	193.400
Martini Paolo	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements		Objective sheet - contractual variable	40.762	10.190	18 months		19.200	16.000
(II) Compensation from subsidiaries and associates		Objective sheet - contractual variable	91.714	61.142	36 months		84.160	207.040
(III) Total			132.475	71.333			103.360	223.040
Medda Giorgio	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements		Asset Manager Plan / Foreign Plan*	752.000	188.000	18 months		237.535	188.000
(II) Compensation from subsidiaries and associates								
(III) Total			752.000	188.000			237.535	188.000
Zambotti Alessandro	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements		Objective sheet - contractual variable	38.596	9.649	18 months		11.250	10.000
(II) Compensation from subsidiaries and associates								
(III) Total			38.596	9.649			11.250	10.000

*The variable remuneration linked to the achievement of Foreign Plan objectives for the Foreign Development Directors is connected with activity in countries in the ASIAPAC, North America and South America regions. 25% of the variable compensation is paid in Azimut Holding SpA shares.

**The variable remuneration linked to the achievement of Foreign Plan objectives for the Foreign Development Directors is connected with activity in MENA countries. 25% of the variable compensation is paid in Azimut Holding SpA shares.

*Schedule No. 7-TER Table 1
Shareholdings of members of administration and control bodies, the General Manager and key managers*

Surname and Name	Position	Investee Company	No. of shares held at previous year-end (31.12.2022)	No. of shares purchased in 2023	No. of shares sold in 2023	No. of shares held at year-end (31.12.2023)
Giuliani Pietro	Chairman of Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	1.909.961	121.194	75148 (***)	1.956.007
Blei Gabriele	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	204.988	33.111	5852 (***)	232.247
Martini Paolo	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	364.330	36.944	9344 (***)	391.930
Zambotti Alessandro	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	139.046	32.598	6160 (***)	165.484
Guiati Massimo	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	139.759	15.256	3841 (***)	151.174
Medda Giorgio	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	199.688	23.906	9375 (***)	214.219
Bortolotti Anna Maria	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				-
Colavito Nicola	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				-
Morando Michela	Director Azimut Holding S.p.A.(**)	Azimut Holding S.p.A.	38.324	1.275	405 (***)	39.194
Castellazzi Elisabetta Simona	Director Azimut Holding S.p.A.(**)	Azimut Holding S.p.A.	27.565	683	1229 (***)	27.019
Bonelli Costanza	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Foa Marcello	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Dalla Rizza Fiorenza	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	8.955	-	1.500	7.455
Priori Silvia Giuliana Maria	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Scandroglio Vittoria	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Galbiati Marco	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
De Pau Monica	Director Azimut Holding S.p.A..(*)	Azimut Holding S.p.A.	29.867	2.222	2053 (***)	30.036
Pavan Daniela	Director Azimut Holding S.p.A.(*)	Azimut Holding S.p.A.	44.788	1.382	612 (***)	45.558
Lori Marco	Chairman of Board of Statutory Auditors Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Catalano Maria	Permanent Auditor Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Fiorini Stefano	Permanent Auditor Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
(*)position held since 27/04/2023						
(**) position held until 27/04/2023						
(***)LBO sale						



AZIMUT HOLDING S.p.A.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN
MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI
COMPENSI CORRISPOSTI

Marzo 2024

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione

Signori Azionisti,

Il Comitato per la Remunerazione è impegnato in un percorso di costante e costruttivo affinamento della politica di remunerazione. Alla luce dei suggerimenti e delle richieste emerse nell'interazione con i principali azionisti del Gruppo, dei Proxy Advisors e di un confronto con i vertici del Gruppo la "Relazione sulla politica di remunerazione e dei compensi corrisposti" presenta per il 2024 importanti novità.

Il Comitato per la Remunerazione si è posto l'obiettivo di migliorare la qualità della disclosure verso il mercato, perseguendo il giusto equilibrio tra le esigenze di trasparenza, da un lato, e il dinamismo, l'intraprendenza, la flessibilità del Gruppo dall'altro, che rappresentano da sempre un punto di forza di Azimut. Tutto questo al fine di permettere di raggiungere traguardi sempre più ambiziosi, considerando la dimensione vieppiù internazionale del Gruppo, nel primario interesse degli azionisti.

Il presente documento è stato rinnovato nella forma grafica e presenta diverse migliorie esplicitate anche nell'executive summary. Citiamo in particolare:

- ★ Migliore definizione degli obiettivi a breve e a lungo termine e sul loro raggiungimento, al fine di permettere una migliore valutazione della relazione intercorrente tra performance e payout.
- ★ L'ampliamento dell'illustrazione dei principi sottesi alla Politica, con particolare focus e valorizzazione del percorso di sostenibilità ESG intrapreso dalla Società.
- ★ L'innalzamento del gate d'accesso ai piani di incentivazione variabile.
- ★ Un'ulteriore esplicitazione dei criteri tradizionalmente seguiti riguardo al pagamento di fine rapporto ed il suo cap.
- ★ L'inserimento di un focus sul Gender Pay Gap.
- ★ L'introduzione di parametri di benchmarking, seppur nella peculiarità della propria struttura di governance che, essendo caratterizzata dalla presenza di cinque Amministratori Delegati, risulta particolare rispetto a quella di società aventi equivalenti core business.
- ★ Infine, in sostanziale continuità con il 2023, si segnala che la parte fissa della remunerazione degli Amministratori Delegati non ha subito cambiamenti, rimanendo di fatto invariata per l'anno in corso.

Milano, marzo 2024

Il Presidente del Comitato per la Remunerazione

Executive Summary	4
Sezione I - Politica di remunerazione e incentivazione	6
I.1. Premessa: Capisaldi del Gruppo e principi a fondamento della politica di remunerazione e incentivazione.	6
I.2. Destinatari della politica di remunerazione e incentivazione di Azimut Holding S.p.A.	9
I.3 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della politica di remunerazione e incentivazione	10
I.4 Principi posti a fondamento del sistema di remunerazione di Azimut Holding S.p.A.	15
I.5 Assetto complessivo della remunerazione e bilanciamento tra componente fissa e variabile	17
I.6 Criteri sottesi alla determinazione ed erogazione della componente variabile della remunerazione	21
I.6.1 Soglie minime d'accesso (gate d'accesso).....	21
I.6.2 Ragioni sottostanti i sistemi di remunerazione variabile, indicatori di performance e principali parametri utilizzati	21
I.6.3 Istituzione di meccanismi di “cap” volto ad assicurare il rispetto del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa.....	26
I.6.4 Meccanismi di differimento, “retention” e pagamento in strumenti finanziari ai fini dell'erogazione del compenso variabile.....	26
I.6.5 Meccanismi di <i>malus</i> e <i>clawback</i>	26
I.6.6 Componente variabile di medio-lungo periodo	27
I.6.7 Le singole politiche di remunerazione.....	31
I.7 Trattamenti previsti in caso di cessazione / benefici pensionistici discrezionali	38
I.8 Benefit e coperture assicurative	39
Sezione II	40
Prima parte	40
Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023	40
Remunerazione 2023	41

Executive Summary

1. I principi della retribuzione

- * Governance definita e precisa
- * Trasparenza dell'assetto remunerativo
- * Obiettivi di performance e di crescita sostenibile
- * Monitoraggio dei trend e delle prassi di mercato
- * Allineamento con la strategia ESG del Gruppo
- * Motivazione e fidelizzazione del personale
- * Livelli retributivi competitivi
- * Attività di benchmarking
- * Coerenza con i valori aziendali

I principi hanno lo scopo di definire livelli retributivi competitivi e fidelizzanti, nel rispetto di criteri di equità e trasparenza

2. Adesione alla normativa

- * Rispetto delle normative nazionali, comunitarie e regolamentari per le società emittenti, nonché di quelle previste dal Codice di Corporate Governance per le società quotate
- * Monitoraggio delle evoluzioni normative al fine di un corretto adeguamento dell'assetto retributivo alle regole pro tempore vigenti

La remunerazione è allineata ai vigenti requisiti normativi nazionali e internazionali

3. Sostenibilità / ESG

- * Sistemi incentivanti legati alla sostenibilità intesa come capacità di generare e mantenere valore per tutti gli stakeholder nel breve-medio-lungo periodo
- * Adozione di obiettivi di sostenibilità ESG integrati nei sistemi di incentivazione
- * Impegno verso la neutralità di genere

I compensi sono coerenti con la creazione di valore per gli stakeholder, nel rispetto dei valori e degli obiettivi aziendali, ivi inclusi quelli che tengono conto dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), con un impegno la neutralità di genere

4. Il pacchetto retributivo

- * Remunerazione fissa: remunera il ruolo ricoperto e le responsabilità assegnate, tenuto conto dell'esperienza e delle competenze anche nell'ottica dei risultati del Gruppo
- * Remunerazione variabile: premia il raggiungimento degli obiettivi di business attraverso il collegamento diretto tra incentivi annuali / pluriennali e obiettivi sia di Gruppo, sia individuali, finanziari e non finanziari

Il pacchetto retributivo è strutturato per realizzare un bilanciamento dei rischi per favorire gli interessi degli azionisti con uno sviluppo societario sostenibile

5. Performance annuale

- ✦ Sistema di incentivazione legato alla performance annuale
- ✦ Target economici/finanziari per la definizione degli obiettivi
- ✦ Target non finanziari specificamente collegati alla performance individuale e al contributo del singolo beneficiario a progetti rilevanti per il Gruppo
- ✦ Target di sostenibilità ESG
- ✦ Target di leadership per il perseguimento dei valori aziendali
- ✦ Gate d'accesso, logiche di malus e di claw-back
- ✦ Periodi di differimento e modalità di pay-out differenziati
- ✦ Pay-mix monetario e azionario con lock-up

La remunerazione variabile è collegata a criteri chiari e trasparenti di performance per garantire erogazioni obiettive e imparziali

6. Long-term incentive (LTI)

- ✦ Sistema di incentivazione legato alla performance triennale
- ✦ Obiettivi economici/finanziari
- ✦ Integrazione di target non finanziari correlati ad obiettivi qualitativi di sostenibilità ESG
- ✦ Gate d'accesso, logiche di malus e di claw-back
- ✦ Periodi di differimento e modalità di pay-out differenziati
- ✦ Pay-mix monetario e azionario con lock-up

Viene assicurato un legame tra profittabilità, rischio e remunerazione con i risultati aziendali ed i profili di rischio

7. Limiti di cap

- ✦ Meccanismo di cap: il 2:1 rappresenta il limite massimo al rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione

Viene assicurato il rispetto del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa

Sezione I - Politica di remunerazione e incentivazione

I.1. Premessa: Capisaldi del Gruppo e principi a fondamento della politica di remunerazione e incentivazione.

La politica di remunerazione e incentivazione ("Politica") di Azimut Holding S.p.A., capogruppo del Gruppo Azimut ("Holding"), trova il proprio fondamento in quei valori, principi e punti fermi che hanno guidato l'origine del gruppo, e continueranno a guidare la sua mission con l'obiettivo di una costante crescita.

I capisaldi della Politica sono dunque:

- ★ Integrità
- ★ Equilibrio
- ★ Meritocrazia
- ★ Creazione di valore

L'obiettivo perseguito – tanto a livello di capogruppo, quanto a livello di entità sottostanti – è quello di creare e applicare un corpo procedurale remunerativo che sia:

- ★ efficace
- ★ efficiente
- ★ funzionale
- ★ proporzionato alle esigenze delle sue diverse entità.

In tale ottica, il Gruppo ha previsto una serie di capisaldi e presidi procedurali tesi a perseguire l'allineamento con la propria mission, fondata sulla creazione di risultati costanti ed eccellenti per i diversi stakeholder e sul rispetto dei principi di:

- ★ meritocrazia ed equità interna, in termini di coerenza tra remunerazione e responsabilità, competenza, capacità e ruolo ricoperto
- ★ competitività, in termini di equilibrio retributivo rispetto ai mercati di riferimento.

Funzione primaria del sistema remunerativo del Gruppo Azimut è infatti quella di motivare, incentivare e premiare i soggetti che, a vario titolo, mettono fruttuosamente la propria esperienza e competenza al servizio del Gruppo, in modo tale da rendere essi stessi partecipi, in prima persona, del suo sviluppo, mantenendo comunque sempre l'allineamento tra incentivazione e profilo di rischio dell'attività.

Un adeguato ed equilibrato assetto del sistema remunerativo deve ritenersi un tassello imprescindibile della complessiva struttura di governance, presidio fondamentale per tutti coloro che percepiscono il Gruppo come un punto di riferimento nel garantire la qualità dell'ampia gamma di servizi prestati, secondo un'impostazione avente al proprio centro la tutela, soddisfazione e protezione della clientela, e sempre più vocata all'apertura internazionale.

Il raggiungimento di un ottimale livello di conformità con la normativa in vigore è, altresì, ritenuto di rilievo fondamentale per garantire il miglior allineamento tra gli interessi degli azionisti e del management di Gruppo e, al contempo, contemperare le esigenze di crescita con quelle di un'accurata gestione dei rischi aziendali, in una prospettiva tanto di breve quanto di medio-lungo periodo. Finalità delle politiche remunerative è, come già ricordato, anche quella di evitare qualunque tipo di incentivazione che spinga il personale aziendale ad assumere rischi del tutto sproporzionati e in contrasto con una logica gestoria di crescita sana, prudente e sostenibile, col mero fine di perseguire profitti individuali nel breve periodo.

Il Gruppo ricomprende al proprio interno, quali soggetti vigilati, gestori collettivi del risparmio, destinatari di una specifica disciplina in materia remunerativa, derivante dal processo di recepimento delle Direttive 2011/61/UE (c.d. "AIFMD") e 2014/91/UE (c.d. "UCITS V"). Tra le specifiche regole remunerative più significative, previste in capo ai gestori collettivi, si richiamano:

- ★ il bilanciamento e la proporzione tra la componente fissa e variabile della remunerazione, con particolare riferimento ai soggetti riconducibili al c.d. "personale più rilevante" dei gestori collettivi;
- ★ i principi di dettaglio, previsti con riferimento alla remunerazione variabile del "personale più rilevante", in relazione al pagamento di una quota in strumenti finanziari, ai meccanismi di differimento e di "retention";
- ★ la previsione di clausole di malus/clawback, a fronte delle quali la remunerazione assegnata e/o erogata può essere ridotta, azzerata o richiesta in restituzione, in caso inter alia di eventi negativi correlati ai risultati della società di volta in volta considerata ovvero alla condotta posta in essere dal personale.

A questi si aggiungono i seguenti parametri:

- ★ la componente variabile collegata ai risultati conseguiti, attraverso sistemi di valutazione connessi al raggiungimento di obiettivi economico/finanziari e non finanziari, di sviluppo del business ed operativi, definiti per contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi e alla sostenibilità della società anche nel lungo termine;
- ★ la previsione di limiti quantitativi sulle somme da erogarsi in caso di scioglimento anticipato del rapporto o cessazione dalla carica in base alle previsioni di legge;

La Politica retributiva attuale è redatta in linea con i principi di governance aziendale e normative come il Codice di Corporate Governance¹ per le società quotate e il Regolamento Emittenti². Questa politica tiene anche conto delle disposizioni del D.Lgs. 49/2019, che implementa la Direttiva UE 2017/828, mirata a incoraggiare l'impegno a lungo termine degli Stakeholder. La Politica retributiva della Holding, pur non applicando formalmente i criteri di pagamento specifici dei gestori del risparmio gestito, si ispira a essi. Questo approccio è giustificato dalla necessità di avere un sistema di pagamento coerente tra la Holding e le diverse entità del Gruppo, considerando la diversità delle loro attività e le leggi a cui sono soggette. Questa scelta è anche in linea con il principio di proporzionalità, che richiede che le politiche retributive si adattino alla natura e alla complessità delle attività svolte.

È importante notare che se le politiche retributive della Holding e dei gestori collettivi del Gruppo si sovrappongono, ovvero in caso di soggetti riconducibili tanto all'alta dirigenza della Holding quanto al personale dei gestori, verrà applicato un criterio "pro-quota", dove le regole delle politiche di ciascuna società saranno applicate proporzionalmente in base alla quota di remunerazione complessiva di ciascun individuo.

La Politica si sviluppa in generale in continuità con l'esercizio precedente sia nelle finalità che nei principi che la Holding ha adottata in linea con le best practice di mercato. Restano, pertanto, confermati i capisaldi relativi ai sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, coerentemente con i valori e gli obiettivi aziendali, ivi inclusi quelli di finanza sostenibile in maniera tale da tenere conto, anche per il 2024, di fattori ambientali, sociali e di governance (ESG).

L'impegno della Holding verso la sostenibilità rappresenta un valore fondamentale che è integrato con i propri obiettivi così che siano allineati con le aspettative degli stakeholders, i quali sono sempre più attenti allo sviluppo di un business sostenibile. In tal modo, la sostenibilità è intesa come un elemento centrale che caratterizza le attività e le decisioni della Holding anche nell'ambito della remunerazione.

In ogni caso, con la Politica la Società ha voluto confermare il piano di incentivazione di lungo periodo, come adottato nel 2022, nell'ottica di premiare e incentivare la performance di lungo termine, allineando nel contempo la sostenibilità dello sviluppo del Gruppo con gli interessi degli azionisti. Anche per il 2024 la Holding identifica dei

¹ Il Codice di Corporate Governance (criterio applicativo art.5, raccomandazione n. 27 prevede *inter alia* che: "un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva"; "un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio"; "le intese contrattuali che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società".

² In particolare, la Politica è redatta ai sensi delle disposizioni dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti attualmente in vigore e contenute nello Schema 7bis dell'All. 3A (Delibera Consob n. 11971/99), da cui origine una sistematica disciplina in materia di trasparenza, come previsto dall'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza.

precisi parametri legati a questioni ambientali, sociali e di governance (ESG) inserendo tali obiettivi tra quelli qualitativi assegnati nell'ambito dell'individuazione delle performance annuali, e si è voluto, parimenti, proseguire tale percorso confermando i parametri di ESG anche tra quelli di cui al piano di incentivazione di lungo periodo.

Gli obiettivi che sono stati fissati dalla Holding con la Politica, al fine di sviluppare e implementare l'intrapreso percorso di sostenibilità, coinvolgono, infatti, diverse e significative tematiche di ESG tra cui si segnalano:

- * trasparenza
- * sviluppo delle persone
- * efficienza e solidità
- * controllo e gestione dei rischi
- * fairness
- * finanza responsabile

Quanto sopra in coordinazione con le valutazioni e le analisi attuate dal "Comitato di Sostenibilità" al quale è stata demandata una specifica funzione propositiva e consultiva nei confronti della Holding in materia di sostenibilità.

Inoltre, nell'ottica di garantire una corretta valorizzazione della diversità, la Holding sta conducendo un monitoraggio per favorire la neutralità della Politica nell'ottica di superare l'eventuale divario retributivo di genere (Gender Pay Gap).

I.2. Destinatari della politica di remunerazione e incentivazione di Azimut Holding S.p.A.

Ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, nella propria relazione sulla remunerazione, la Holding è tenuta ad illustrare la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale, così come approvata dal Consiglio di Amministrazione, unitamente alla Relazione sui Compensi Corrisposti.

Con il supporto del Comitato per la Remunerazione, le seguenti cariche e funzioni sono state identificate quali destinatarie della presente Politica:

Destinatari Politica Remunerativa



1.3 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della politica di remunerazione e incentivazione

Il processo decisionale per la determinazione, revisione, approvazione e attuazione delle politiche retributive della Holding è di competenza di organi e funzioni diversi e richiede il coinvolgimento e il supporto di soggetti differenti, anche a seconda dei destinatari a cui sono rivolte.

Inoltre, sono stati presi in considerazione i feedback ricevuti dagli Investitori e Proxy Advisors e, coerentemente con le previsioni del Regolamento Emittenti, anche tenuto conto delle valutazioni e dei voti espressi dagli azionisti nel corso della precedente assemblea.

La Holding ritiene, infatti, molto importante focalizzare la propria analisi annuale alla luce degli esiti delle votazioni assembleari e delle indicazioni ricevute, anche da parte dei principali destinatari della propria Politica. Ciò nell'ottica di un continuo miglioramento per così adottare le best practice di mercato. Pertanto, l'esito del voto espresso dall'Assemblea dei Soci in occasione dell'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2022 ha fornito alla Holding, unitamente alle segnalazioni ricevute, un importante parametro di valutazione della Politica.

La stessa è stata, dunque, adeguata nell'ambito di un percorso di continuo miglioramento volto a rafforzare il dialogo con gli Investitori, consapevoli della rilevanza

che i sistemi di remunerazione e incentivazione hanno nell'ambito della governance complessiva. Con la presente Politica, rispetto a quella del 2023, sono stati ulteriormente introdotti significativi cambiamenti e importanti novità, sintetizzati nel paragrafo I.4

Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti ha il compito di:

- ✳ stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati per tutta la durata del mandato, ai sensi dell'art. 2389, comma I, c.c.;
- ✳ deliberare in senso favorevole o contrario, con deliberazione vincolante, sulla Politica;
- ✳ deliberare in senso favorevole o contrario, con deliberazione non vincolante, in merito all'approvazione della Relazione sui Compensi Corrisposti dalla Società, ai sensi dell'art. 3 del Decreto Legislativo 49/2019.
- ✳ approvare i piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina la Politica con periodicità almeno annuale. Esso è inoltre responsabile della sua corretta attuazione. In particolare, tale organo definisce, con l'intervento del Comitato per la Remunerazione, e sentito il Collegio Sindacale, i sistemi di remunerazione spettanti agli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche. Provvede inoltre ad individuare i singoli obiettivi da conseguire per dette figure aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone altresì annualmente all'Assemblea degli Azionisti un'informativa, corredata anche da informazioni quantitative, sull'applicazione delle politiche di remunerazione. Nella sua attività il Consiglio di Amministrazione si avvale dell'attività di valutazione e di intervento del Comitato per la Remunerazione, nonché, ai fini di una corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa, delle funzioni aziendali competenti.

Comitato per la Remunerazione

In seno al Consiglio di Amministrazione della Holding è costituito un Comitato per la Remunerazione, formato da amministratori indipendenti.

Il Comitato, in conformità con le raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance, è titolare di funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione. I suoi membri sono dotati delle necessarie competenze e di indipendenza di giudizio per l'assolvimento delle funzioni ad esso attribuite, tra le quali rientrano le valutazioni in merito all'adeguatezza delle politiche e dei piani di remunerazione e incentivazione e alle loro implicazioni sulla assunzione e sulla gestione dei rischi.

Più in particolare, il Comitato per la Remunerazione svolge un'importante attività di impulso e proposizione:

- ★ presentando al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica generale per la remunerazione di organi di amministrazione e di controllo, di direttore generali e di dirigenti con responsabilità strategiche;
- ★ valutando periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione di organi di amministrazione e di controllo, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche e formulando al Consiglio proposte in materia, anche con riferimento ad erogazioni straordinarie una tantum legate alla realizzazione di particolari operazioni e/o risultati secondo i parametri e nei limiti di seguito meglio precisati;
- ★ presentando al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione di organi di amministrazione e di controllo, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della relativa remunerazione, e monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di amministrazione stesso verificando, in particolare, il raggiungimento degli obiettivi di performance sulla base di parametri legati alla creazione di valore nel lungo periodo.

Il Comitato svolge altresì attività di tipo consultivo, formulando pareri in materia di determinazione delle indennità da erogarsi in caso di scioglimento anticipato del rapporto o cessazione dalla carica, e di eventuali piani di stock option e di assegnazione di azioni o altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni suggerendo anche gli obiettivi connessi alla concessione di tali benefici e i criteri di valutazione del raggiungimento di tali obiettivi.

Nello svolgimento delle funzioni ad esso riservate, il Comitato formula i propri pareri e proposte, sulla base di una valutazione, condotta tenendo conto dei seguenti parametri:

- (i) principi contenuti nella Politica
- (ii) rilevanza delle responsabilità nella struttura organizzativa societaria
- (iii) incidenza sui risultati aziendali e sull'assunzione dei rischi connessi
- (iv) risultati economici e patrimoniali conseguiti dalla Holding e dal Gruppo
- (v) analisi e indagini statistiche e qualitative disponibili sul mercato e dei *peers* di settore per incarichi analoghi.

Fermi restando i poteri dei singoli componenti del Comitato nella loro qualità di amministratori della Holding, nello svolgimento delle proprie funzioni, tale organo endo-consiliare ha facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei compiti allo stesso assegnati e dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa nei termini e nei limiti di spesa eventualmente stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

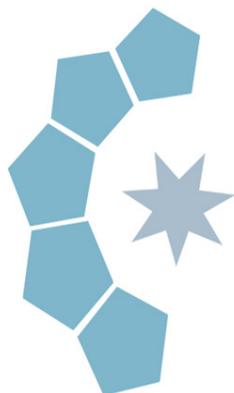
Il Comitato è attualmente composto da tre amministratori indipendenti. Almeno un componente del Comitato possiede un'adeguata esperienza in materia finanziaria, accertata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Il Comitato attualmente in carica, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2023 e in carica sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024, è composto dai seguenti membri:

- * Marcello Foa
- * Anna Maria Bortolotti
- * Fiorenza Dalla Rizza

Di seguito è riportato il calendario delle attività ordinarie del Comitato pianificate per il 2024. Resta fermo che il Comitato potrà riunirsi nel corso del 2024 per la disamina di ulteriori tematiche che dovessero emergere nel corso dell'esercizio.

Primo-Secondo Trimestre



Analisi di competitività delle strutture di remunerazione degli Amministratori Delegati e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Linee guida per la Relazione sulla Politica di Remunerazione in considerazione dell'evoluzione del quadro regolamentare, dell'esito del voto assembleare 2023 e della strategia di remunerazione di medio e lungo termine di Azimut Holding, anche in tema ESG.

Analisi del raggiungimento degli obiettivi di performance, proposta di consuntivazione e componente variabile annuale.

Review degli obiettivi di performance per l'anno 2023.

Attuazione di attività di benchmarking e discussione delle risultanze

Terzo-Quarto Trimestre

Analisi dell'esito del voto assembleare 2024 per Azimut Holding e relativamente alle altre aziende quotate in Italia

Discussione su trend di mercato ed evoluzione quadro regolamentare mercato e analisi e indagini statistiche e qualitative disponibili sul mercato.

Discussione presidi sulla Gender Pay Gap

Verifica attuazione del piano di incentivazione LTI e degli obiettivi di performance del LTI.

Prime considerazioni relative alle linee guida di Politica di Remunerazione per il 2025 e verifica dell'applicazione di quella per il 2024 e relativi compensi corrisposti



Parità retributiva

Le società del Gruppo Azimut si sono dotate di politiche di remunerazione coerenti con le normative vigenti nei diversi paesi nei quali il Gruppo opera. Le diverse politiche di remunerazione condividono valori, principi e punti fermi che hanno guidato la crescita del Gruppo, e continueranno a guidare la sua mission con l'obiettivo di un costante sviluppo: integrità, equilibrio, meritocrazia e creazione sostenibile di valore.

Inoltre, nell'ottica di garantire quel fattore di inclusività indicato nelle Premesse, e dunque a valere quale presidio a garanzia di una corretta valorizzazione della diversità, per il tramite del supporto del Comitato per la Remunerazione, nel corso del 2023 è stata svolta una specifica analisi della neutralità della Politica rispetto al genere e al monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere (Gender Pay Gap).

La Società ritiene, infatti, importante come nell'ambito della propria Governance, venga monitorato il Gender Pay Gap, inteso come il rapporto tra la remunerazione media del genere più rappresentato e la remunerazione media del genere meno rappresentato, riconoscendo l'importanza di quest'ultimo nel portare valore alla Società.

Concentrando l'analisi sulla situazione di Azimut Holding Spa, si evidenzia una situazione paritaria in termini di rappresentazione dei generi: nello specifico, l'organico della Holding risulta composto per il 53% da donne, mentre l'attuale Consiglio di Amministrazione conta al suo interno 16 membri, di cui 7 donne e 9 uomini. Con particolare riferimento ai membri non esecutivi del CdA, rappresentati da 3 donne e 2 uomini, è stato riconosciuto a tutti il medesimo compenso per le funzioni svolte in qualità di amministratori. Tra i restanti organismi rilevanti, il Comitato Controllo e Rischi è composto da 3 membri, donne, indipendenti e non esecutivi, mentre il Collegio Sindacale è composto da 3 membri indipendenti, di cui 1 donna.

Estendendo l'analisi alla principale controllata italiana, Azimut Capital Management SGR SpA, in cui il 46% del personale è rappresentato dal genere femminile, i dati raccolti per il 2023³ mostrano⁴ un sostanziale equilibrio (ovvero un gender pay gap inferiore del 5%) nella remunerazione lorda totale erogata. Tale dato risulta essere in continuità rispetto alla situazione dell'anno precedente. Un elemento importante che emerge dall'analisi condotta riguarda in particolare i funzionari e dirigenti, dove il confronto svolto a parità di ruolo o per ruoli di pari valore non evidenzia gap retributivi significativi.

Dall'analisi dei dati forniti dalla Dichiarazione di carattere non finanziario (DNF) 2023, emerge che, a livello di Gruppo, nell'anno 2023, il 45% dei dipendenti sono donne e inoltre il 47% dei nuovi assunti è rappresentato da donne.

Sotto il versante della consulenza finanziaria, i dati forniti dalla DNF evidenziano che in Azimut circa il 21% dei consulenti finanziari sono donne (in linea con il dato del 2022). Il dato è sostanzialmente allineato al dato nazionale e si nota negli ultimi anni una

³ Si è svolta un'analisi rettificata c.d. "equal pay analysis" volta a misurare un eventuale divario retributivo a parità di ruolo o ruolo di pari valore.

⁴ Con riferimento ad impiegati di 1° e 2° livello.

stabilizzazione della presenza femminile. La crescita percentuale delle donne sul totale dei consulenti trova conferma nell'inserimento di nuovi collaboratori: nel 2023 circa il 21% dei nuovi consulenti inseriti sono donne.

L'elaborazione globale dei dati raccolti, che comprende società in tutti i paesi dove il Gruppo è oggi presente, indirizza il Gruppo verso l'intensificazione delle iniziative già in atto volte ad implementare interventi finalizzati all'aumento della rappresentanza femminile tramite nuove assunzioni, ed a livelli più junior con percorsi di crescita, al fine di ridurre eventuali divari evidenziati dall'analisi condotta. Tale impegno si estende a tutte le tipologie di contratto ed intende in particolar modo monitorare eventuali divari retributivi a parità di ruolo o per ruoli di pari valore.

Nell'ottica di miglioramento continuo che contraddistingue la Società, viene quindi definito come obiettivo importante per gli anni a venire, il monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere con fine ultimo quello di limitarlo o annullarlo in modo strutturale con un percorso pluriennale.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale ha il compito di esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche; tali pareri sono forniti anche per quanto riguarda la remunerazione della Direzione Generale.

Comitato Controlli e Rischi

Il Comitato Controlli e Rischi collabora, anche attraverso le strutture di supporto ai controlli, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate ed il loro corretto funzionamento

Amministrazione del personale e altre funzioni

L'Amministrazione del personale garantisce supporto tecnico e predispone il materiale propedeutico alla definizione delle politiche, avvalendosi altresì del supporto della Direzione Legale. L'Ufficio Pianificazione e Controllo è coinvolto nella fase di consuntivazione delle politiche retributive, per l'individuazione dei parametri quantitativi relativi agli obiettivi strategici da collegare alla componente variabile, e per la determinazione del budget di spesa.

I.4 Principi posti a fondamento del sistema di remunerazione di Azimut Holding S.p.A.

La Politica ha una durata annuale ed è stata sviluppata con la finalità di promuovere un sempre maggiore allineamento degli interessi del management con quelli degli Stakeholders, anche prendendo in considerazione le principali prassi di mercato, fermo il rispetto della normativa vigente. In particolare, la Politica contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità di Azimut Holding S.p.A.

Nella determinazione dei relativi contenuti la Società ha, altresì, tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti.

Pertanto, in continuità con i criteri sottesi alla Politica del 2023, anche quella per il 2024:

- ★ rispetta la normativa applicabile;
- ★ tiene conto dei *trend* e delle prassi di mercato;
- ★ è coerente con il perseguimento di una *performance* e di una crescita sostenibile nel tempo;
- ★ permette di attrarre e mantenere professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo Azimut.

Anche quest'anno rimane fermo il *commitment* della Holding verso i temi di ESG, collegando, dunque, la Politica ai temi di sostenibilità per il tramite dell'utilizzo di indicatori qualitativi e quantitativi di breve-medio-lungo termine focalizzati su una gamma di fattori ESG.

Nell'ottica di un continuo miglioramento e di favorire uno sviluppo sostenibile, si sono implementate sotto un profilo formale e/o sostanziale aspetti della Politica tra cui si segnalano:

- ★ innalzamento del limite relativo al “gate” d'accesso;
- ★ miglioramento nell'*executive summary* dell'esplicitazione dei focus sugli obiettivi seguiti della Politica;
- ★ evidenza dei risultati relativi all'analisi effettuata sulla *Gender Pay Gap*;
- ★ conferma di precisi criteri e limiti nell'ambito della quantificazione relativa alle componenti variabili della remunerazione;
- ★ mantenimento di un piano di incentivazione di medio-lungo termine tale da includere sistemi di *pay-mix* differiti ma comunque determinati, nonché, sempre in un'ottica di sostenibilità, obiettivi di ESG;
- ★ evidenza dell'attività di benchmarking effettuata e dei peers utilizzati;

Il sistema retributivo risulta, pertanto, definito, anche per quest'anno, in coerenza con gli obiettivi ed i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di gestione del rischio.

In particolare, l'assetto retributivo dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche è costituito, in linea generale, da componenti fisse e da componenti variabili il cui peso è parametrato a indicatori di performance corretti per il rischio, secondo i criteri descritti nel prosieguo della presente Politica.

Tutte le forme di retribuzione e incentivazione tengono conto dei rischi assunti e della liquidità necessaria a fronteggiare l'attività aziendale, e sono strutturate in modo da evitare l'insorgenza di conflitti di interessi secondo i principi di seguito descritti.

Con particolare riferimento alla parte variabile della remunerazione, i criteri che presiedono alla sua determinazione - nell'*an* e nel *quantum* — sono definiti tenuto conto delle indicazioni che emergono dalla disciplina di settore e della particolare

configurazione dell'assetto proprietario del Gruppo, caratterizzato dalla titolarità in capo ai destinatari della presente Politica di azioni della Holding, che consente dunque già di realizzare un bilanciamento dei rischi, nonché, per quanto riguarda la posizione degli amministratori esecutivi, di un piano di incentivazione di lungo periodo (*infra*). Piano questo, dunque, che si affianca a quei meccanismi molto pregnanti e già adottati in relazione alla partecipazione a sistemi di incentivazione di lungo periodo da parte dei membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche, i quali, come meglio indicato nel successivo paragrafo 1.6.6, partecipano anche ad un patto di sindacato che si estende a tutte le azioni di loro proprietà incluse le nuove azioni di cui gli stessi dovessero divenire, di volta in volta, titolari, prevedendosi un pieno allineamento tra gli interessi e prerogative degli investitori di lungo periodo e le partecipazioni dai primi detenute e vincolate al patto.

Resta, altresì, fermo che la remunerazione degli amministratori indipendenti e/o non esecutivi, così come il compenso spettante ai membri del Collegio Sindacale, non sono legati ai risultati economici conseguiti dalla Holding e/o dal Gruppo ed è rappresentata esclusivamente da una componente fissa, deliberata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti (fermi gli eventuali compensi aggiuntivi previsti a fronte dell'eventuale partecipazione a comitati interni al Consiglio di Amministrazione).

I criteri di determinazione della remunerazione del Collegio Sindacale si sono basati su parametri di mercato e pienamente allineati agli stessi, garantendone indipendenza e autonomia e, peraltro, sono stabiliti su proposta dei soci e assoggettati all'approvazione dell'assemblea.

1.5 Assetto complessivo della remunerazione e bilanciamento tra componente fissa e variabile

Componenti fisse della remunerazione

Le componenti fisse si riferiscono alla remunerazione del ruolo, delle responsabilità allo stesso attribuite e delle competenze manageriali e tecniche possedute nella copertura dei ruoli assegnati, al fine di garantire la continuità manageriale e di perseguire efficaci politiche di equità retributiva interna e di competitività nei confronti del mercato esterno.

Il peso della componente fissa deve incidere sulla retribuzione totale in misura adeguata ad attrarre e trattenere le risorse e, contestualmente, a remunerare in misura idonea il ruolo, anche nel caso di mancata erogazione degli incentivi a fronte di risultati insufficienti, onde scoraggiare l'adozione di comportamenti non adeguati al grado di propensione al rischio del Gruppo.

Componenti variabili della remunerazione

Le componenti variabili remunerano i risultati conseguiti nel breve e nel medio-lungo termine. La performance viene valutata - assumendo un periodo di valutazione almeno annuale - con un approccio che tiene conto dei risultati conseguiti dai singoli individui, di quelli ottenuti dalle strutture in cui questi operano e dei risultati del Gruppo nel suo complesso in una prospettiva di lungo termine.

È politica e prassi della Holding non attribuire bonus variabili su basi esclusivamente discrezionali. Infatti, è opportuno sottolineare che negli ultimi quattro anni non è stato corrisposto alcun bonus discrezionale a nessun membro del Consiglio di Amministrazione.

Tuttavia, si mantiene la facoltà di effettuare erogazioni straordinarie *una tantum* di carattere eccezionale ma comunque legate alla realizzazione di particolari operazioni e/o risultati non prevedibili al momento della determinazione della scheda obiettivi annuale alle condizioni di seguito indicate. Si tratta di compensi limitati esclusivamente a situazioni specifiche legate, a seconda dei casi, all'attivazione e al lancio di progetti speciali, al raggiungimento di risultati straordinari, quali esemplificativamente un'acquisizione non prevedibile, una ristrutturazione organizzativa o per premiare una performance particolarmente rilevante per il Gruppo o un impegno particolarmente importante.

Tali compensi devono in ogni caso essere conformi alle disposizioni normative vigenti (ad esempio, incidenza sul rapporto retribuzione variabile/retribuzione fissa, ove applicabili le modalità di corresponsione della remunerazione variabile) e ai processi di governance e di sostenibilità della Holding, tale da includere anche le regole di differimento del pagamento e pagamento in strumenti finanziari, periodicamente monitorati e oggetto di informativa, oltre ad essere soggetti a condizioni di malus e ad azioni di restituzione (claw-back), per quanto legalmente applicabili. Essi, inoltre, se assegnati ad un Amministratore Delegato o altro personale rilevante, vengono sottoposti alla preventiva approvazione del Comitato per la Remunerazione, su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, rimane ferma la funzione consultiva del Comitato per la Remunerazione.

Tutte le informazioni relative ai criteri applicati, la descrizione analitica delle circostanze eccezionali, il processo seguito per l'eventuale erogazione *una tantum* straordinaria, saranno in ogni caso descritte e contenute nella Relazione annuale sui compensi corrisposti, sottoposta al voto dell'Assemblea degli azionisti dell'anno successivo all'erogazione medesima.

Il peso della componente variabile della retribuzione del personale rispetto a quella fissa totale è parametrato all'ambito di attività ed al peso strategico della posizione a cui la retribuzione si riferisce.

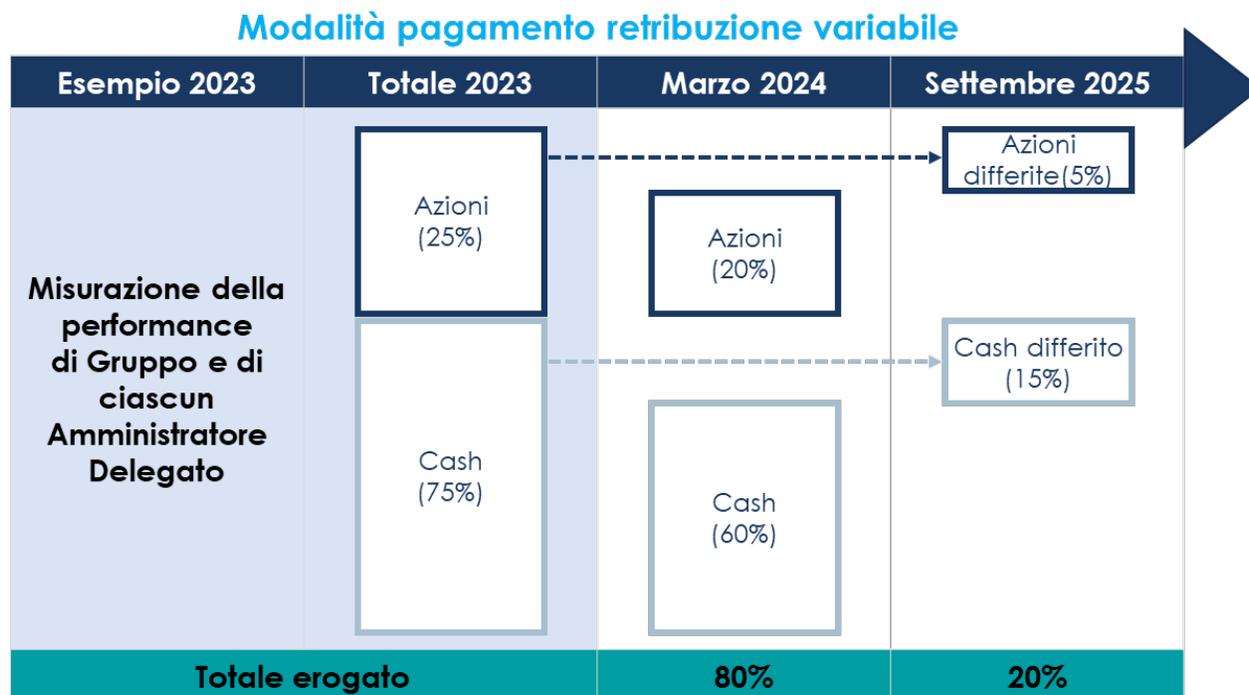
Alla componente variabile si applicano i principi di cui al successivo paragrafo I.6. Detta componente è stata elaborata su criteri di performance chiari, esaustivi e differenziati, basati su obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa.

La remunerazione variabile dei membri del Consiglio di Amministrazione, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, è in particolare definita tenuto anche conto della particolare configurazione dell'assetto proprietario del Gruppo, caratterizzato dalla titolarità in capo a tali figure di azioni, che consentono dunque già di realizzare un bilanciamento dei rischi. In tal senso, al fine di favorire un bilanciamento

degli interessi degli azionisti con uno sviluppo societario sostenibile, la Holding si è dotata anche di un piano di incentivazione di medio-lungo periodo (triennale) per gli amministratori esecutivi.

Attraverso le componenti variabili della remunerazione si persegue in maniera diretta il principio dell'allineamento tra gli interessi degli azionisti e quelli del *management*.

Sono previsti pagamenti differiti della parte variabile in cash e azioni. Il pay mix, come di seguito sintetizzato, favorisce l'allineamento degli interessi di management e azionisti:



Le modalità di corresponsione della retribuzione variabile, sono, dunque regolate sulla base dei seguenti termini e modalità:

- ★ l'80 % sia della parte Cash che della parte Azioni viene corrisposto a marzo dell'anno successivo a quello della verifica da effettuarsi in base ai dati al 31 dicembre;
- ★ il restante 20 % dopo 18 mesi.

In via straordinaria, nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato, possono essere accordati trattamenti *una tantum*. Queste componenti, che vengono previste solo in via eccezionale, possono essere accordate solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego in linea con le disposizioni di Banca d'Italia. Anche in tal caso si tratta di compensi limitati esclusivamente a situazioni specifiche e sono pienamente allineati a quanto viene in analoghi casi riconosciuto dai peers di mercato del Gruppo. Anche queste forme di erogazione straordinaria vengono

sottoposte alla preventiva consultazione del Comitato per la Remunerazione, oltre ad essere soggetti a condizioni di malus e ad azioni di restituzione (claw-back), per quanto legalmente applicabili.

Utilizzo di Benchmark

Al fine di garantire la continuità manageriale e di perseguire efficaci politiche di equità retributiva interna e di competitività nei confronti del mercato esterno, la Holding, nelle figure del Comitato per la Remunerazione e della Funzione HR, opera un continuo monitoraggio delle tendenze generali di mercato.

Tale attività di Benchmarking interna è stata avviata con l'obiettivo generale di garantire che il quadro retributivo del Gruppo rimanga equo, competitivo e in linea con le norme prevalenti del settore. La logica alla base di questo esercizio di benchmarking deriva dalla convinzione di mantenere una struttura retributiva in grado di attrarre e trattenere i migliori talenti, e agevola al contempo la valutazione del posizionamento della retribuzione, sia fissa che variabile, e complessiva rispetto al mercato.

Tale analisi è stata condotta internamente, partendo dalla particolarità dell'organizzazione della Società, che vede ai vertici cinque Amministratori Delegati, e prendendo in considerazione i dati risultanti dalla documentazione pubblicata per la stagione delle Assemblee Generali del 2022 dagli emittenti inclusi in un unico gruppo di pari ("Peer Group"). I peer di riferimento sono stati scelti tra società che operano nello stesso settore e con dimensioni equiparabili in termini di ricavi, masse totali e/o dipendenti. Considerando l'unicità del modello di business del Gruppo Azimut e la sua presenza a livello globale in 18 paesi il peer group scelto risulta dall'integrazione di due sottogruppi composti da:

- (i) società italiane quotate inclusi negli indici FTSE Mib o FTSE Mid Cap le cui dimensioni economiche sono comparabili
- (ii) società estere operanti nel settore dell'asset management o wealth management, negli Stati Uniti, Australia, UK e Svizzera (paesi identificati in base alla presenza del Gruppo Azimut nonché per rilevanza della piazza finanziaria)

Tali criteri hanno portato a identificare un peer di 10 società (4 italiane e 6 estere):

★ Anima Holding (ITA)	★ Blue Owl Capital (USA)
★ Banca Generali (ITA)	★ EFG International (CH)
★ Banca Mediolanum (ITA)	★ Focus Financials (USA)
★ FinecoBank (ITA)	★ Man Group (UK)
	★ Netwealth (AUS)
	★ St James's Place (UK)

L'adozione di questo Peer Group riflette l'evoluzione compiuta dal Gruppo Azimut, che nel corso degli anni si è trasformato da operatore essenzialmente italiano a leader globale.

L'analisi di benchmark ha evidenziato che la remunerazione media (intesa come la somma della retribuzione fissa e variabile a breve termine) degli Amministratori Delegati delle società italiane si è attestata a € 1,4 milioni (con una fascia che varia tra € 860 mila e € 1,9 milioni) nel 2022. Per quanto concerne i peer esteri, la retribuzione media (intesa come la somma della retribuzione fissa e variabile a breve termine), degli Amministratori Delegati si è attestata a € 1,6 milioni (con una fascia che varia tra i € 450 mila fino a €3,9 milioni) nel 2022, mentre la retribuzione degli Amministratori Delegati con funzione di CFO si è attestata a € 1,4 milioni (con una fascia che varia tra i € 282 mila fino a €3,6 milioni) nel 2022. A fronte di questi dati, l'analisi evidenzia che la remunerazione media degli Amministratori Delegati di Azimut, con riferimento ai compensi fissi e variabili erogati nel 2022, si posiziona nella media rispetto ai peer italiani, mentre risulta essere inferiore rispetto ai competitors esteri. Questo dato va analizzato anche nell'ottica del fatto che la remunerazione media degli Amministratori Delegati di Azimut nel 2023 è leggermente diminuita rispetto al 2022. Fatto salvo ciò, si ritiene altresì utile precisare che nessun Amministratore Delegato del Gruppo abbia percepito una retribuzione totale superiore a 1,5 milioni di euro.

1.6 Criteri sottesi alla determinazione ed erogazione della componente variabile della remunerazione

1.6.1 Soglie minime d'accesso (gate d'accesso)

Il diritto alla erogazione della componente variabile della retribuzione del personale della Holding è legato - oltre che all'effettivo risultato raggiunto in termini di indicatori di performance individuali - al raggiungimento di un gate d'accesso in termini di utile netto consolidato a livello di Gruppo, sulla base, dunque, di un principio di solidarietà per l'intero Gruppo. Ciò, al fine di vincolare ad indicatori di performance complessiva l'eventuale erogazione della remunerazione variabile e di garantire la sostenibilità dell'erogazione sotto il profilo finanziario. In altre parole, qualora il gate d'accesso in termini di utile netto non venisse raggiunto in un certo anno, non verrà corrisposta nessuna retribuzione variabile agli Amministratori Delegati della Holding.

Tale gate corrisponde al raggiungimento di un certo ammontare dell'utile netto di Gruppo consolidato, identificato in € 240 milioni per il 2024, superiore rispetto a quello del 2023 (€ 190 milioni) e che, a sua volta, era stato innalzato rispetto a quanto previsto per l'esercizio 2022 (€ 170 milioni). Dunque, anche l'attuale incremento deve essere fatto rientrare nell'ottica di mantenere, anche per il 2024, un'effettiva creazione di valore nell'interesse stesso degli azionisti e degli investitori.

1.6.2 Ragioni sottostanti i sistemi di remunerazione variabile, indicatori di performance e principali parametri utilizzati

La misura della componente variabile della remunerazione - subordinata, come detto, al conseguimento di un gate d'accesso a livello di Gruppo - è correlata ad indicatori che prendono in considerazione la performance a livello complessivo di Gruppo.

In una prospettiva di sana e prudente gestione, nonché di ottimale contenimento dei rischi in linea con un obiettivo di crescita sostenibile, i criteri posti a fondamento della misura della componente variabile sono di natura tanto quantitativa (quali obiettivi di budget, riduzione dei costi etc.), quanto qualitativa (quali conformità a codici di condotta e auto-regolamentazione interna, raggiungimento di obiettivi strategici, partecipazione attiva a training professionale, permanenza all'interno del Gruppo, qualità del lavoro, etc.), da valutarsi tenendo conto delle concrete competenze e mansioni attribuite al singolo soggetto all'interno della Holding nonché delle singole società del Gruppo, anche al fine di utilizzare variabili di misurazione della performance il più possibile coerenti con il livello decisionale del medesimo.

Gli obiettivi vengono formalizzati annualmente, sia in schede personali che in piani di remunerazione variabile per specifiche attività.

Per quanto riguarda le schede personali degli amministratori esecutivi sono stati fissati obiettivi sia quantitativi sia qualitativi.

Quale obiettivi quantitativi rilevano:

- ★ target legato all'utile netto di Gruppo⁵
- ★ target legato alle attività di raccolta della rete di Consulenti Finanziari a livello globale
- ★ crescita delle masse legate ai private markets

Quali obiettivi qualitativi si possono annoverare:

Leadership

- ★ perseguimento e diffusione dei valori fondativi della Società attraverso l'intera organizzazione
- ★ esercizio di delega/controllo per favorire la crescita dei collaboratori
- ★ contributo positivo ai team work con gli altri Amministratori Delegati
- ★ gestione delle risorse umane
- ★ comunicazione strategia del Gruppo
- ★ Gestione rapporti con investitori istituzionali, proxy advisor e stakeholder
- ★ Miglioramento canali di comunicazione

Contributo Strategico

- ★ contributo all'innovazione del modello di business (prodotti/servizi)

⁵In via eccezionale, con decisione del Consiglio di Amministrazione della società supportata da adeguata motivazione, l'obiettivo dell'utile di Gruppo può essere corretto per annullare gli effetti di eventuali eventi episodici e di carattere esterno e/o di vis maior, per loro natura non ripetitivi e circoscritti, che abbiano inciso sul relativo ammontare, fermo restando che tali eventi non devono essere riferiti all'andamento dell'attività e dei ricavi della società o del gruppo di appartenenza, ma essere avvenimenti imprevedibili ed eccezionali che si inseriscano d'improvviso nell'attività sociale e circoscritti, ben individuati e connotati da un carattere di eccezionalità.

- ★ contribuito alla diversificazione geografica del business
- ★ contribuito ai cambiamenti organizzativi e di business model
- ★ avanzamento dei progetti legati a parametri di sostenibilità di ESG

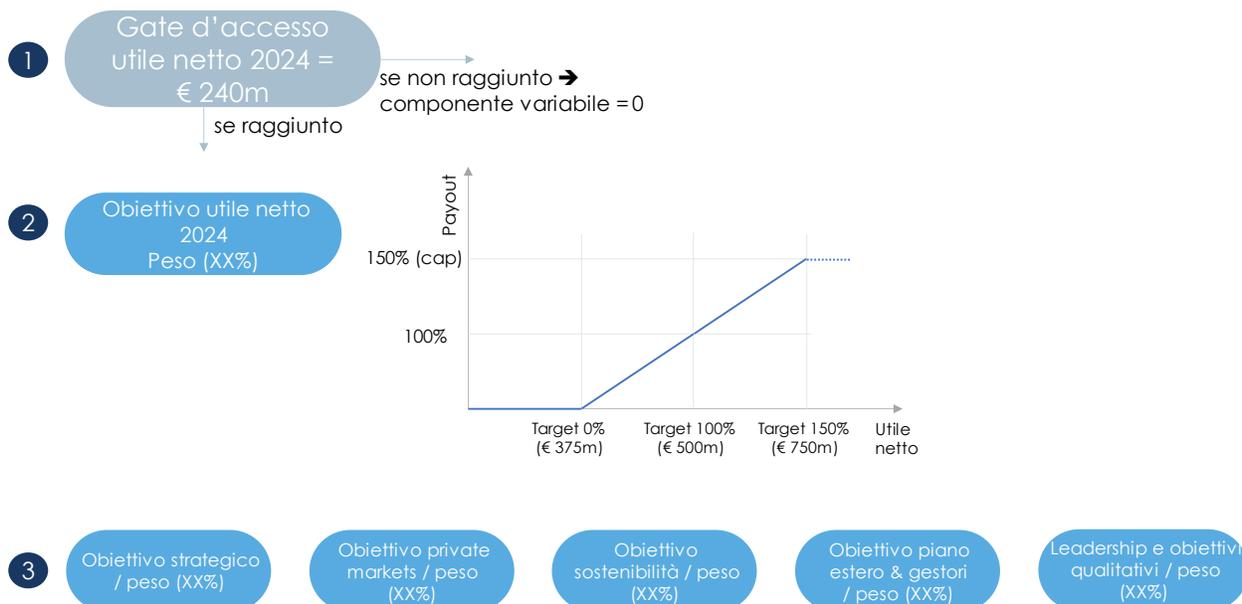
Obiettivi di sostenibilità / ESG

- ★ Assicurare allo Staff diretto pari opportunità di genere e parità di retribuzione a corrispondenti mansioni e responsabilità
- ★ Sensibilizzare e farsi veicolo di diffusione delle migliori pratiche ESG presso le consociate
- ★ Contribuire al rispetto del benessere e della sicurezza di tutti i collaboratori
- ★ Promuovere e diffondere all'interno del Gruppo le raccomandazioni del lavoro svolto dal "Comitato Sostenibilità"
- ★ Monitorare il puntuale aggiornamento delle Policy di Gruppo per assicurare la compliance con le migliori pratiche ESG
- ★ Migliorare l'indice di sostenibilità MSCI
- ★ Mostrare sensibilità e esercitare influenza positiva sui business partner internazionali per il rispetto dei criteri ESG
- ★ Predisporre e aggiornare programmi di formazione e sensibilizzazione ai principi ESG attraverso l'intera organizzazione, oltre che per la rete dei Consulenti Finanziari

A ciascun obiettivo vengono associati dei "pesi", che ne definiscono la rilevanza rispetto al totale degli obiettivi, e dei livelli di performance (minimi, target e massimi) espressi attraverso parametri appropriati. Vengono inoltre definiti, per ciascun obiettivo, il posizionamento dei risultati attesi rispetto ai livelli di performance previsti.

Per quanto riguarda i criteri per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance ai fini dell'erogazione della componente variabile, nell'esercizio successivo a quello di riferimento viene verificato, in relazione a ciascun obiettivo, il livello di performance raggiunto, che viene poi ponderato per il relativo peso, così come dal seguente modello esemplificativo e generale:

Determinazione componente variabile 2024



Quanto ai singoli pesi e specifici obiettivi degli amministratori esecutivi si rinvia alla sezione (par. I.6.7. lett. b)

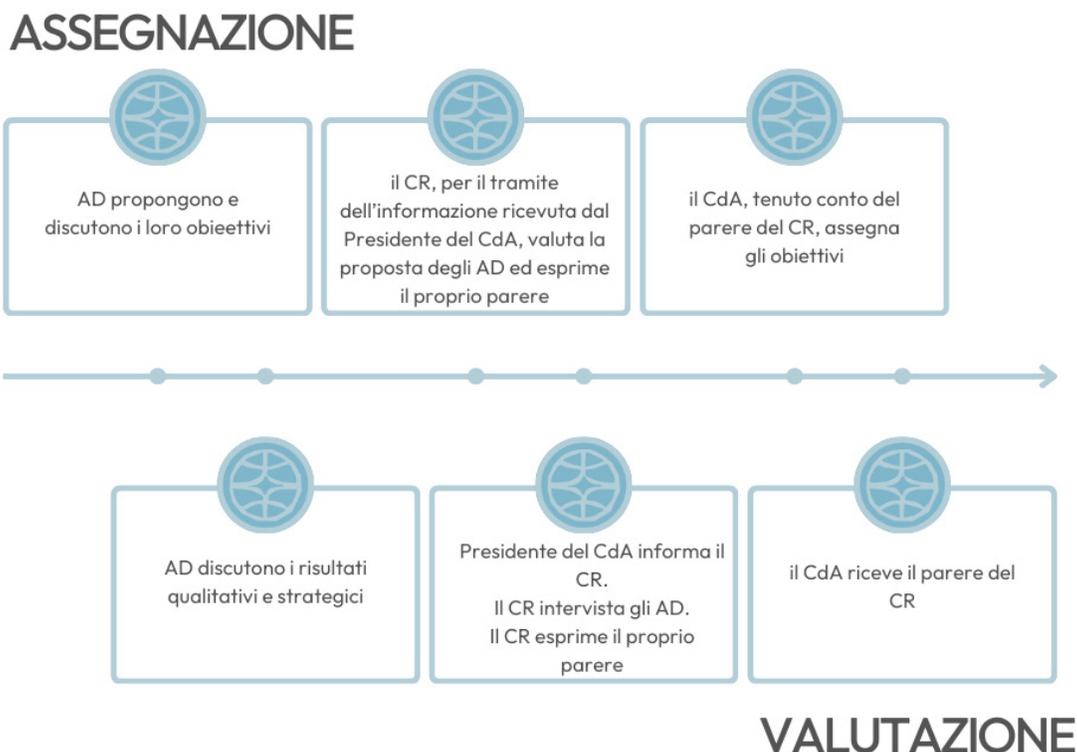
L'attuale impianto remunerativo di incentivazione prevede, dunque, che la componente variabile spettante agli amministratori con deleghe e ai dirigenti con responsabilità strategiche sia direttamente connessa proporzionalmente al raggiungimento di determinati obiettivi correlati a parametri sia di natura economica sia di diversa natura, in particolare:

- ★ obiettivi aziendali, per i quali il sistema d'incentivazione prevede di considerare il raggiungimento di un certo ammontare dell'utile consolidato riferito al Gruppo;
- ★ obiettivi individuali basati sui seguenti ambiti di valutazione, ossia:
- ★ obiettivi di funzione quantitativi i quali devono possedere specifiche peculiarità ovvero essere facilmente individuabili, anche con riferimento alle fonti di reperimento, e oggettivamente misurabili;
- ★ obiettivi di funzione qualitative strettamente connessi a una valutazione che consideri oggettivamente l'attività condotta, il ruolo aziendale ricoperto, l'efficacia e l'efficienza dell'attività stessa, l'acquisizione di competenze, la gestione delle risorse, la soddisfazione dei clienti del Gruppo, nonché ulteriori eventuali componenti di natura qualitativa. In ogni caso, la definizione dei criteri di tipo qualitativo è basata su indicatori che rendano più oggettiva possibile la valutazione.

Il sistema d'incentivazione prevede che annualmente, a seguito della consuntivazione dell'anno precedente e della definizione dei budget aziendali e di funzione, siano definiti per l'anno in corso, gli indicatori e i relativi valori obiettivo a livello aziendale e individuale. Il Comitato per la Remunerazione assume un ruolo attivo e preponderante di valutazione nell'intero processo di assegnazione, nonché di verifica degli obiettivi qualitativi,

intervenendo nella validazione dei risultati raggiunti così da tenere informato il Consiglio di Amministrazione per il tramite del ruolo consultivo del relativo Presidente.

Più in particolare il suddetto processo può essere così schematizzato:



La valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base delle componenti variabili della remunerazione si basa dunque su un preciso processo interno tale da coinvolgere i preposti Organi aziendali, in particolare il Comitato per la Remunerazione che assume, quindi, un ruolo rilevante, per il tramite dell'utilizzo di definiti criteri quantitativi e qualitativi.

Viene altresì specificata la misura dell'erogazione della componente variabile in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi.

Il sistema di incentivazione individuale e l'attribuzione della remunerazione variabile ai singoli beneficiari vengono, pertanto, determinati mediante un processo annuale di valutazione delle performance basate sul merito e le qualità professionali al fine di creare valore per la Società.

I partecipanti al piano d'incentivazione si impegnano a non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei propri meccanismi retributivi, con particolare riferimento ai sistemi d'incentivazione.

La Holding, tenuto conto anche di precisi meccanismi di “cap”, ha voluto adottare dei criteri per impedire una quantificazione delle erogazioni non legate a parametri certi e oggettivi, non sottoposte a massimali. Ciò nell’ottica di favorire un corretto e adeguato bilanciamento degli interessi degli azionisti con uno sviluppo societario sostenibile.

1.6.3 Istituzione di meccanismi di “cap” volto ad assicurare il rispetto del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa.

Per quanto attiene al rapporto tra la remunerazione fissa e la remunerazione variabile erogata a vantaggio dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, sono previsti meccanismi di “cap”, volti ad assicurare un adeguato bilanciamento nel rapporto tra la remunerazione variabile totale e la remunerazione fissa totale, eventualmente differenziati in base all’organo, funzione o area aziendale cui è riconducibile il soggetto di volta in volta destinatario della remunerazione variabile.

È in ogni caso previsto un limite di massimo di 2:1 tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa a vantaggio dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche. Nel rispetto del suddetto limite massimo, si fa presente come la componente variabile sia comunque caratterizzata da un cap ulteriore essendo stabilita una proporzione lineare massima del 150% laddove il target assegnato sia stato conseguito oltre il 100 %.

1.6.4 Meccanismi di differimento, “retention” e pagamento in strumenti finanziari ai fini dell’erogazione del compenso variabile.

Per il compenso variabile dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, è previsto che:

- ★ una quota pari ad almeno il 20% sia soggetta a un sistema di differimento dell’erogazione, lungo un periodo di tempo non inferiore a 1,5 anni, in modo da tener conto dell’andamento nel tempo dei rischi assunti dal Gruppo Azimut nel suo complesso;
- ★ tale compenso sia liquidato per una quota pari ad almeno il 25% in azioni della Holding, soggette a un divieto di vendita per un periodo di tempo non inferiore a 1,5 anni (c.d. periodo di mantenimento o retention). Siffatta regola si applica sia alla parte della remunerazione variabile erogata up-front, sia alla parte della remunerazione variabile differita ai sensi del punto precedente.

1.6.5 Meccanismi di *malus* e *clawback*

È previsto che il compenso variabile dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche sia sottoposto ad appositi meccanismi di *malus*, per effetto dei quali la componente variabile non viene, in tutto o in parte, erogata – e fatta salva naturalmente la sostenibilità della stessa sotto il profilo

finanziario, onde, in assenza dei requisiti di sostenibilità finanziaria, essa, comunque, non viene erogata – anche in caso di:

- a) comportamenti dolosi o gravemente colposi del personale che rechino danno a clienti o a società del Gruppo Azimut, o che determinino la corresponsione di risarcimenti e/o pagamenti a qualsiasi titolo da parte di società appartenenti al Gruppo Azimut;
- b) comportamenti del personale da cui derivi una perdita significativa per società appartenenti al Gruppo Azimut;
- c) procedimenti cautelari/disciplinari comminati al personale;
- d) mancato rispetto delle normative interne e/o di settore da parte del personale.

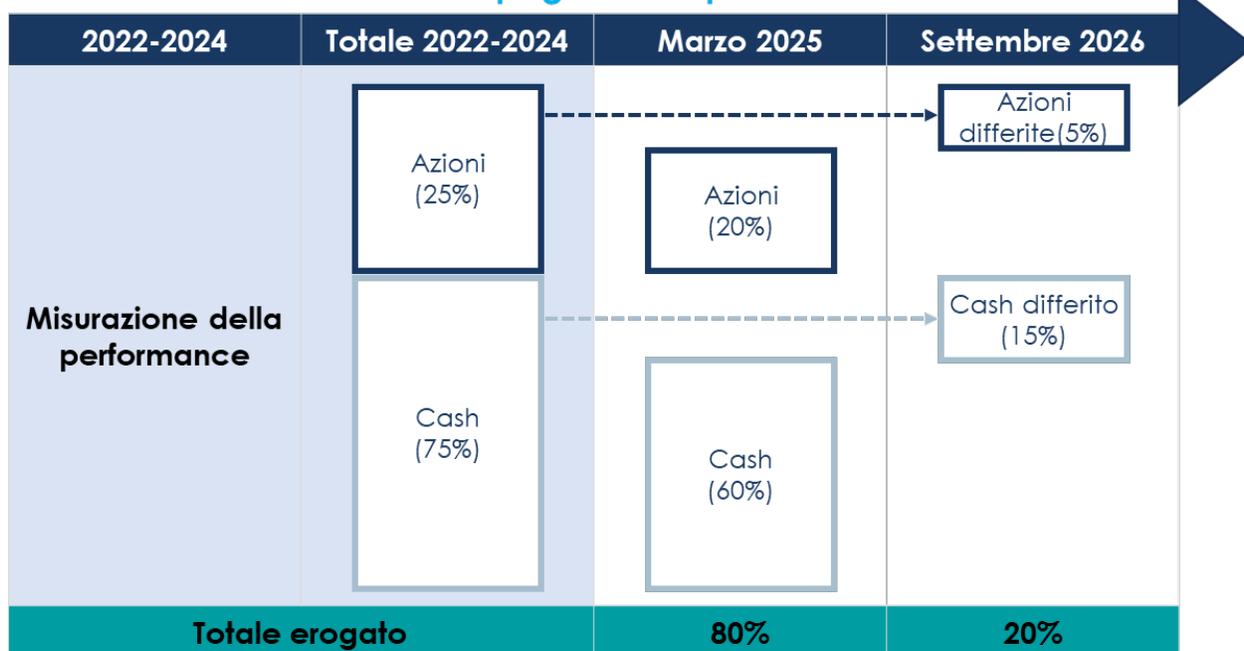
È previsto altresì l'utilizzo di appositi meccanismi di clawback, per effetto dei quali sussiste il diritto di richiedere l'immediata restituzione della componente variabile già erogata nell'anno solare in cui viene formulata la richiesta, e di quella erogata nell'anno precedente, al ricorrere di:

- a) accertati comportamenti dolosi o gravemente colposi, posti in essere direttamente a danno di clienti di società del Gruppo Azimut, che determinino la corresponsione di risarcimenti e/o pagamenti, a qualsiasi titolo, da parte delle società stesse in favore dei clienti;
- b) accertati comportamenti dolosi o gravemente colposi, posti in essere dal personale in relazione ai mezzi di pagamento aziendali;
- c) comportamenti dolosi o gravemente colposi, ad esclusione di quanto previsto ai punti a) e b), accertati con sentenza passata in giudicato, posti in essere dal personale a danno di società appartenenti al Gruppo Azimut, o da cui derivi una perdita significativa o un danno reputazionale per società appartenenti al Gruppo Azimut.

I.6.6 Componente variabile di medio-lungo periodo

a) Piano LTI 2022-2024

Si conferma il mantenimento del piano di incentivazione di medio-lungo termine per il triennio 2022-2024, come implementato nello scorso esercizio dal Consiglio di Amministrazione, con il confronto del Comitato per la Remunerazione, e basato su un pay-mix di cash e azioni della Holding, come di seguito indicato:

Modalità pagamento piano LTI

Le modalità di corresponsione del piano LTI 2022-2024, sono, dunque regolate sulla base dei seguenti termini e modalità:

- * l'80 % sia della parte Cash che della parte Azioni viene corrisposto a marzo dell'anno successivo a quello della verifica da effettuarsi in base ai dati al 31 dicembre 2024;
- * il restante 20 % dopo 18 mesi.

Gli incentivi di medio-lungo termine sono stati adottati nel rispetto della normativa di legge e regolamentare applicabile, nonché in linea con la migliore prassi in materia. L'intenzione prefissata rimane quella di perseguire l'obiettivo della crescita di valore delle azioni della Holding allineando, al contempo, l'interesse economico dei beneficiari a quello degli azionisti. La componente azionaria non è soggetta a criteri di erogazione variabili essendo predeterminata in maniera fissa.

Il Piano adottato persegue gli obiettivi:

- * La correlazione tra la componente di remunerazione variabile collegata a obiettivi di medio-lungo termine e la creazione di valore per l'azionista, avuto in ogni caso riguardo della sostenibilità di gruppo e dei risultati effettivamente conseguiti;
- * Lo sviluppo della performance secondo una logica di gruppo;
- * La creazione di un equilibrato mix tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione dei beneficiari;
- * La Fidelizzazione del management a livello di Gruppo.

In linea con le prassi di mercato e con le aspettative degli investitori, è stato dunque previsto che gli incentivi siano assegnati e resi disponibili ai beneficiari in un arco

temporale differito subordinatamente al raggiungimento (i) di condizioni di performance quantitative e qualitative (ii) dei relativi gate d'accesso come di seguito dettagliato.

b) Beneficiari

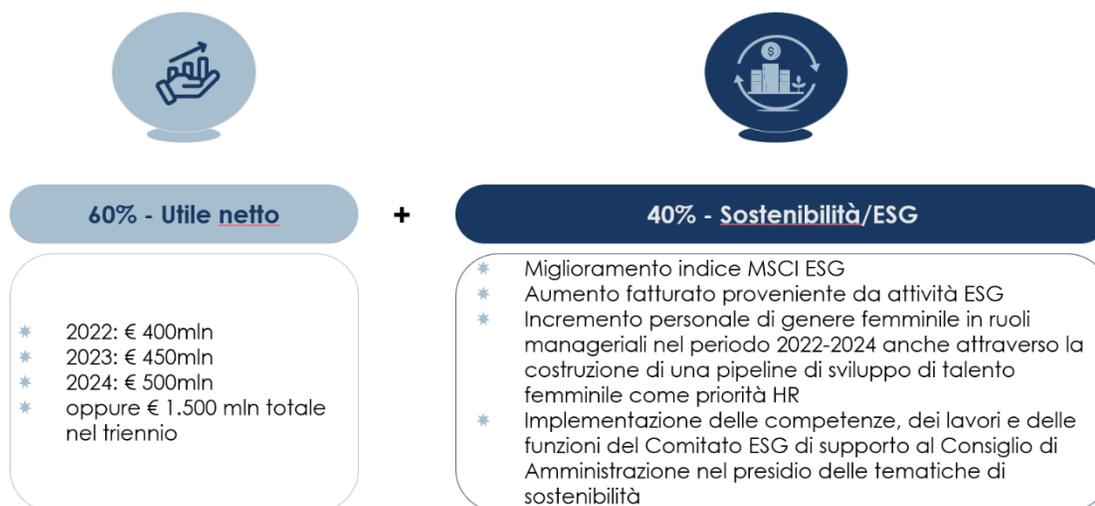
Quali beneficiari del piano di incentivazione di medio-lungo termine ("Beneficiari") sono gli amministratori esecutivi della Holding. I Beneficiari sono stati individuati dal Consiglio di Amministrazione in considerazione della rilevanza del ruolo dai medesimi rivestiti nel Gruppo.

c) Struttura e funzionamento

Il Piano prevede l'attribuzione di incentivi monetari e azioni della Holding. La ragione di tale scelta è quella di correlare la performance individuale ad un concreto sviluppo di quella del Gruppo, così favorendo la crescita di valore anche nell'interesse degli azionisti.

In tale ottica sono stati dunque individuati per il triennio 2022-2024 obiettivi economico / finanziari e di sostenibilità sulla base dei seguenti dati e pesi:

Determinazione LTI 2022 - 2024



Si ritiene utile evidenziare che, sebbene gli obiettivi economico finanziari sottesi all'erogazione della componente variabile di medio-lungo periodo LTI siano collegati con l'Utile Netto, si fa presente come i relativi target oltre ad essere soggetti ad un incremento annuale includono anche un obiettivo triennale. Tale circostanza, comunque funzionale ad un incremento del valore aziendale e con esso quello per tutti gli stakeholder nel medio-lungo periodo.

Si ritiene altresì utile precisare come l'inserimento di specifici obiettivi di sostenibilità nell'ambito del LTI con l'attribuzione di un peso significativo abbia avuto come scopo effettivo quello evolutivo della governance di sostenibilità della Holding la cui volontà è

quella di integrare sempre di più i criteri ESG nella strategia industriale complessiva del Gruppo.

Infine, ulteriore elemento che si ritiene possa beneficiare di una precisazione, è la scelta di concludere il triennio in corso, 2022-2024, mantenendo invariati i criteri sottostanti il piano di incentivazione di medio-lungo termine. Ciononostante, anche alla luce dei commenti ricevuti dalle interazioni con i principali azionisti del Gruppo nonché proxy advisors, grande impegno sarà rivolto all'identificazione, per il triennio 2025-2027, di nuovi target, maggiormente differenziati rispetto agli obiettivi riferibili al sistema incentivante di breve termine.

Con riferimento al Gate di accesso è stato scelto l'utile di Gruppo consolidato. Si rinvia, dunque, a quanto già indicato al paragrafo 1.6.1

Appurato il superamento del Gate di accesso e previa verifica degli obiettivi nel triennio, i Beneficiari matureranno gli incentivi nelle proporzioni sopra indicate tenuto conto che il bonus così erogabile è un bonus pool del 0,25% dell'utile del triennio con un cap di € 3 milioni erogabile pro quota tra i Beneficiari, ma fermo restando che il mancato raggiungimento di anche soltanto un obiettivo comporterà l'azzeramento del premio, salvo il verificarsi di eventi impeditivi e imprevedibili del raggiungimento degli obiettivi quantitativi previo parere del Comitato per la Remunerazione discusso in contraddittorio con il CFO e con il parere del Collegio Sindacale.

In considerazione, in ogni caso, del limite massimo di 2:1 tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa come indicato al par. 1.6.3 il numero massimo di azioni assegnabili verrà effettuato sulla base delle percentuali sopra indicate. Le azioni, al pari degli incentivi monetari, saranno attribuite anche dopo 18 mesi in via differita e soggette ad un periodo di lock-up di 18 mesi.

Detto criterio è funzionale a rispettare i meccanismi di differimento e "retention" che la Società si è voluta adottare in relazione ai pagamenti di strumenti finanziari funzionali all'erogazione dei compensi variabili, come illustrati nel paragrafo 1.6.4.

La Holding ha voluto adottare dei precisi criteri per impedire una quantificazione delle erogazioni non legate a parametri certi e oggettivi, non sottoposte a massimali. Ciò nell'ottica di favorire un corretto e adeguato bilanciamento degli interessi degli azionisti con uno sviluppo societario sostenibile.

In ogni caso, in linea con le prassi di mercato e con le aspettative degli investitori, si prevede, pertanto, che le azioni siano rese disponibili ai beneficiari e da questi eventualmente liquidabili in un orizzonte temporale complessivo di almeno 5 anni e mezzo.

L'erogazione e l'effettivo pagamento saranno soggetti alle clausole di malus e claw-back come meglio indicati nel paragrafo 1.6.5 e non sono previste condizioni di c.d. "Good leaver".

Ai fini dell'attuazione del LTI, le azioni ordinarie oggetto di assegnazione gratuita ai Beneficiari riverranno, in tutto o in parte, dalla provvista di azioni proprie che la Società potrà acquistare in esecuzione di apposite autorizzazioni assembleari, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile.

LTI si affianca anche al meccanismo di allineamento degli interessi del management a quelli long-term degli azionisti, collegato alla circostanza che i membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione e i dirigenti con responsabilità strategiche partecipano ad un patto di sindacato dove le azioni da loro detenute vengono apportate e mantenute nel patto il quale ha una durata pluriennale. Dunque, per tale via, sussiste un ulteriore strumento in linea con uno sviluppo societario sostenibile che rafforza e amplifica quello dell'LTI stesso.

A tale riguardo, si specifica che una parte delle azioni di ciascun partecipante deve rimanere vincolata in misura percentuale in relazione al periodo di durata di partecipazione al patto di sindacato, così come di seguito rappresentato:

	Anni maturati	% di azioni bloccate
share lock-up	< 3	75%
	3 - 6	66%
	6 - 9	33%
	> 9	25%

A prescindere da tale circostanza di per se già idonea a realizzare le finalità di lungo termine sopra descritte in ogni caso l'adozione del nuovo piano persegue allo stesso modo gli stessi obiettivi del Patto ovvero quelli (i) di stabilire una correlazione tra la componente di remunerazione variabile collegata a obiettivi di medio-lungo termine e la creazione di valore per l'azionista, avuto in ogni caso riguardo della sostenibilità del gruppo e dei risultati effettivamente conseguiti; (ii) di contribuire alla creazione di un equilibrato mix tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione dei beneficiari e (iii) di fidelizzare il management della Società.

I beneficiari del piano di incentivazione di lungo periodo potranno essere gli amministratori delegati, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione all'atto dell'adozione del piano di incentivazione con l'approvazione del nuovo piano industriale.

1.6.7 Le singole politiche di remunerazione

Nel confermare come la partecipazione di ciascun destinatario della Politica ad eventuali comitati sia già di per sé ricompresa nell'ambito della remunerazione fissa (infra), si evidenzia ulteriormente quanto segue:

Amministratori Indipendenti – Partecipazione ai Comitati.

Gli amministratori indipendenti, anche per il 2024, percepiscono solo una remunerazione fissa come deliberata dall'assemblea del 28 aprile 2022 e ciò a valere anche per lo svolgimento di particolari incarichi. Per quanto riguarda la partecipazione ai Comitati endo-consiliari la relativa remunerazione prevede solo un addendum fisso di remunerazione per ciascun componente. È prevista una maggiorazione per il ruolo di presidente di comitato endo-consiliare.

Amministratori Delegati

La Politica relativamente alla remunerazione degli Amministratori Delegati tiene anche conto delle Politiche delle controllate sia in Italia che all'estero, applicate per le cariche ivi ricoperte, in conformità alle disposizioni di cui alla normativa del paese e del settore applicabile. In particolare, gli attuali Amministratori Delegati percepiscono una remunerazione strutturata in una componente fissa e in una componente variabile, in coerenza con l'obiettivo di creazione di valore nel tempo, assicurando una forte correlazione con i risultati conseguiti dal Gruppo nel suo complesso.

★ *Componente fissa*

La componente fissa della remunerazione degli Amministratori Delegati è articolata in modo da remunerare adeguatamente l'impegno e l'attività prestata su base continuativa, per le varie cariche ricoperte nell'ambito del Gruppo, tenuto conto dei livelli retributivi di mercato.

La remunerazione percepita in qualità di Consigliere di Amministrazione è stabilita dall'Assemblea degli Azionisti delle rispettive società e corrisponde al compenso base attribuito a tutti gli Amministratori. Quanto invece al compenso per la carica di Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta e/o parere del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 27 dello Statuto Sociale, può inoltre attribuire un ulteriore compenso fisso.

Con riferimento all'anno in corso, non sono state deliberate modifiche della componente fissa della remunerazione degli Amministratori Delegati, che rimane dunque invariata per il 2024.

Per la relativa quantificazione si rinvia alla Sezione relativa alla Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023.

★ *Componente variabile annuale*

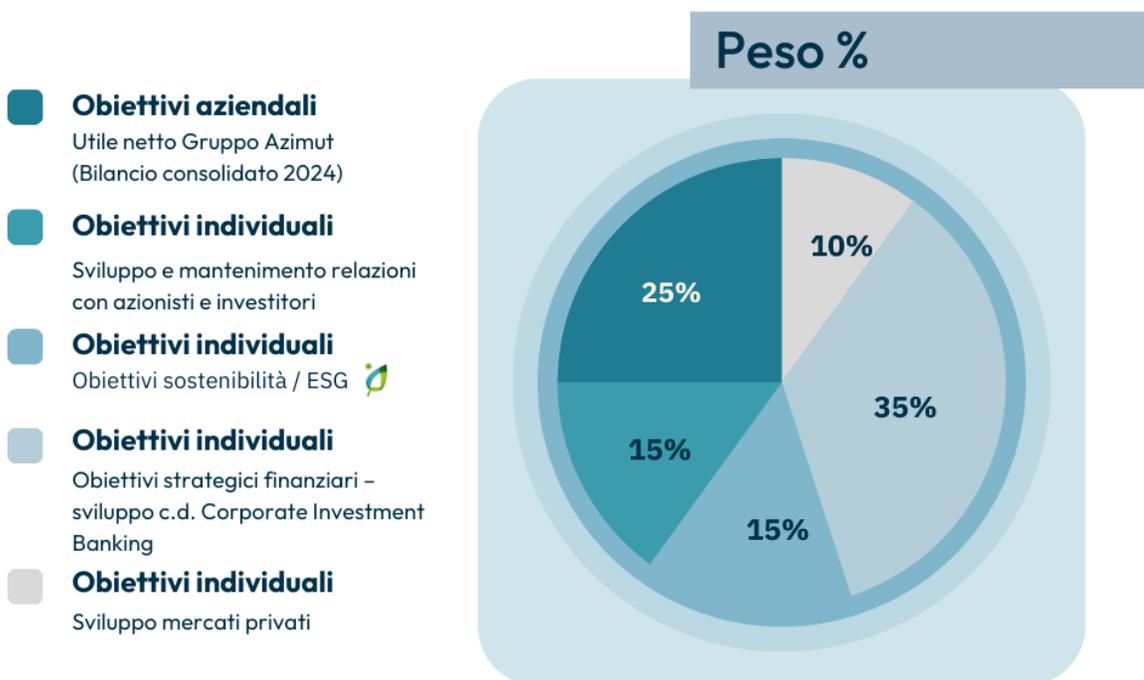
La componente variabile annuale della remunerazione degli Amministratori Delegati rispetta il rapporto con la componente fissa complessivamente percepita a livello di Gruppo previsto dalla Politica, inclusiva dei compensi da Amministratore, della remunerazione da lavoro dipendente e di eventuali benefit, ed è correlata al

raggiungimento di obiettivi quantitativi qualitativi, come definiti e approvati dal Consiglio di Amministrazione di Azimut Holding, come qui di seguito specificati.

Sulla base del modello di scheda generale sopra riportata (paragrafo 1.6.2) anche per l'anno 2024 agli Amministratori Delegati sono assegnati individualmente obiettivi quantitativi, come anche legati all'utile netto del Gruppo Azimut o all'attività dei consulenti finanziari o alla crescita delle masse legate ai private markets o dei risultati legati ai fondi, e qualitativi, sia di sostenibilità / ESG, sia di leadership, inclusi quelli di tipo strategico (par. 1.6.2).

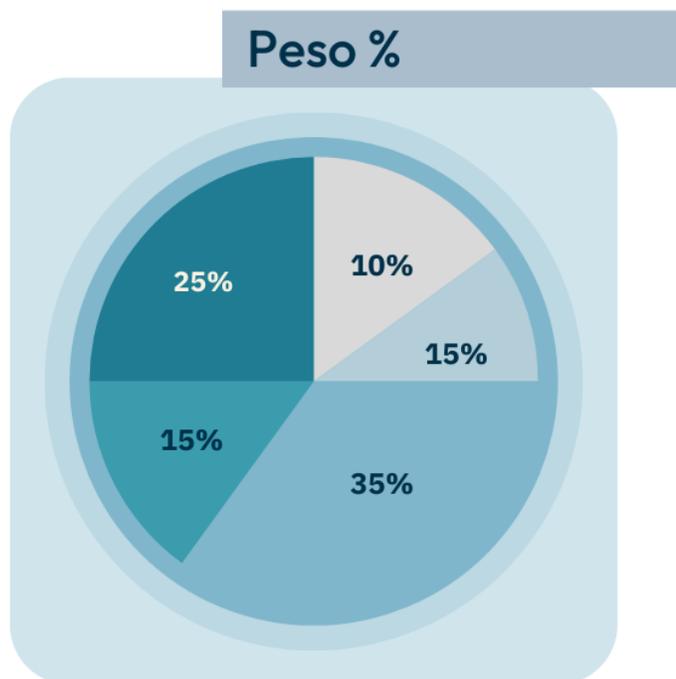
Trattandosi di informazioni price sensitive legate alle strategie della Holding non risulta possibile fornire una più particolareggiata disclosure ex-ante. Tuttavia, il raggiungimento di ciascun obiettivo per il 2024 sarà accuratamente descritto per ogni Amministratore Delegato ex-post nella Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024. Questo approccio più dettagliato è stato implementato per la prima volta quest'anno nella seconda sezione della relazione relativa all'esercizio 2023, consentendo così a tutti gli stakeholder di valutare meglio il legame tra le performance ottenute dalla società e da ciascun Amministratore Delegato e i compensi variabili loro corrisposti.

Dott. Gabriele Blei (AD)



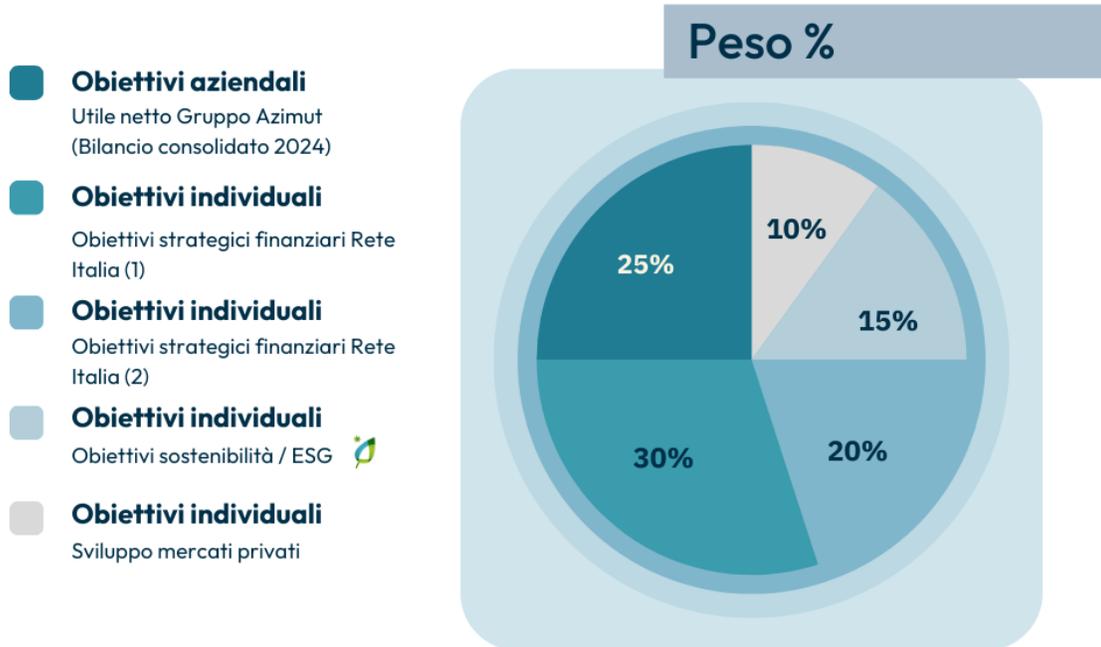
Dott. Massimo Guiati (AD)

- Obiettivi aziendali**
 Utile netto Gruppo Azimut
 (Bilancio consolidato 2024)
- Obiettivi individuali**
 Obiettivi sostenibilità / ESG
 leadership e qualitativi 
- Obiettivi individuali**
 Obiettivi strategici finanziari
 legati allo sviluppo del business
 estero: utile netto e redditività
 (paesi di competenza)
- Obiettivi individuali**
 Obiettivi strategici finanziari
 legati ai risultati conseguiti dai
 singoli fondi
- Obiettivi individuali**
 Sviluppo mercati privati



Il variabile è determinato utilizzando la scorecard e gli obiettivi del Piano di Remunerazione Variabile per gli Amministratori incaricati dello sviluppo estero in modo congiunto.

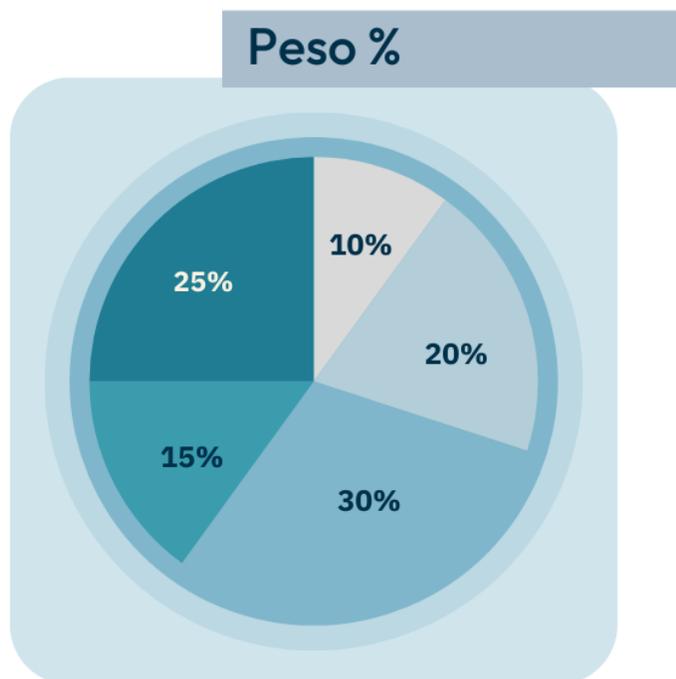
Dott. Paolo Martini (AD)



Fatto salvo quanto indicato nel paragrafo I.6.3, gli obiettivi finanziari Rete Italia sono legati anche ad un coefficiente di allineamento proporzionale al massimo del 125 % laddove il target sia raggiunto oltre il 100 %

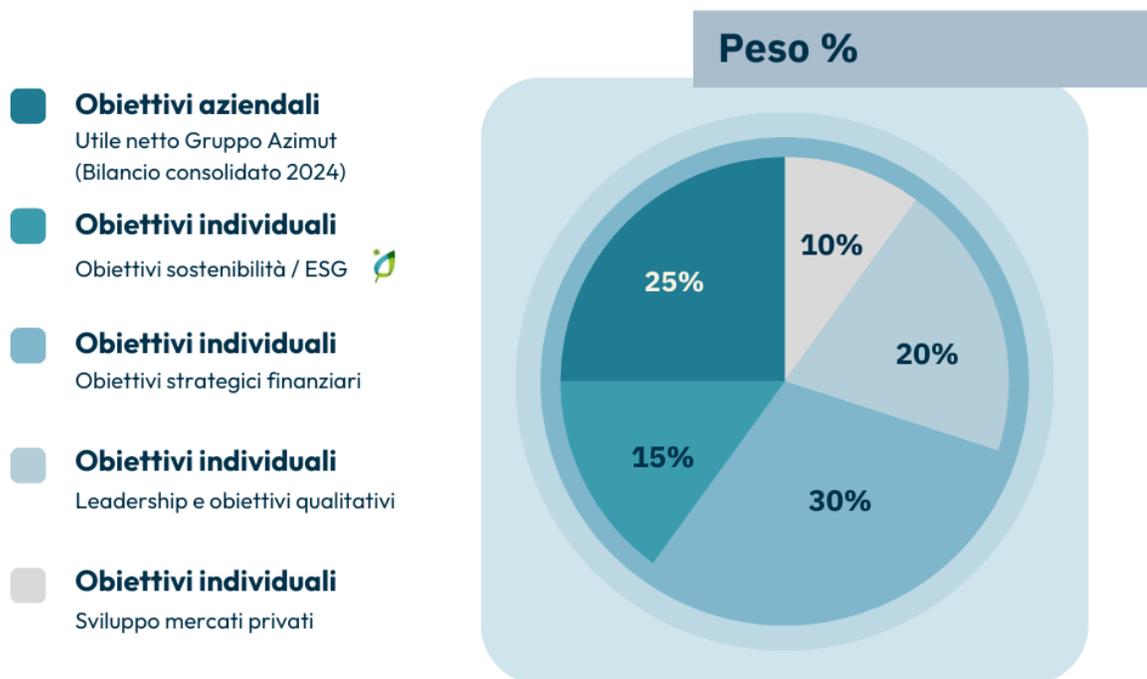
Dott. Giorgio Medda (AD)

- Obiettivi aziendali**
 Utile netto Gruppo Azimut
 (Bilancio consolidato 2024)
- Obiettivi individuali**
 Obiettivi sostenibilità / ESG
 leadership e qualitativi 
- Obiettivi individuali**
 Obiettivi strategici finanziari
 legati allo sviluppo del business
 estero: utile netto e redditività
 (paesi di competenza)
- Obiettivi individuali**
 Obiettivi strategici finanziari
 legati ai risultati conseguiti dai
 singoli fondi
- Obiettivi individuali**
 Sviluppo mercati privati -



Il variabile è determinato utilizzando la scorecard e gli obiettivi del Piano di Remunerazione Variabile per gli Amministratori incaricati dello sviluppo estero in modo congiunto.

Dott. Alessandro Zambotti (AD)



A tal proposito, all'interno delle singole schede individuali degli amministratori delegati sono stati, dunque, inseriti obiettivi legati alla sostenibilità, intesa come capacità di generare e mantenere valore per tutti gli stakeholder nel medio-lungo periodo.

Con riferimento invece agli obiettivi quantitativi, gli stessi si basano sul budget annuale e su criteri di benchmarking per quanto riguarda le attività gestionali poste in essere dal Gruppo. Assume particolare incidenza, quale obiettivo quantitativo, la performance di redditività del Gruppo che ha un impatto diretto sulla componente variabile annuale teorica con un meccanismo di moltiplicazione/demoltiplicazione. In base a tale impostazione, l'entità della componente variabile annuale maturata viene determinata proporzionalmente ai risultati raggiunti dal Gruppo.

★ *Componente variabile di medio e lungo termine*

A tale riguardo si fa rinvio a quanto già precisato in ordine alla partecipazione degli amministratori esecutivi al LTI di cui al paragrafo I.6.5. lett. b) e alle considerazioni espresse in relazione al patto di sindacato da cui deriva l'allineamento dell'interesse economico dei beneficiari a quello degli azionisti, collegando obiettivi di medio-lungo termine e la creazione di valore per l'azionista.

* Benefits

Nell'ambito dei Benefits sono compresi l'auto aziendale e, per gli Amministratori di base all'estero, i benefit standard come le rette scolastiche per i figli.

1.7 Trattamenti previsti in caso di cessazione / benefici pensionistici discrezionali

In linea generale, nel calcolo dei pagamenti di fine rapporto, si tiene in considerazione la performance di lungo periodo in termini di creazione di valore per gli azionisti, considerando altresì qualsiasi requisito legale locale, nonché le previsioni dei contratti collettivi o individuali di riferimento e ogni altra circostanza individuale incluse le motivazioni della cessazione. La presente Politica stabilisce come importo massimo in termini di compensi in caso di cessazione / risoluzione le mensilità previste dalla normativa di riferimento, nonché le previsioni dei contratti collettivi applicabili, tale da includere anche il periodo di preavviso.

In ogni eventualità e con riferimento agli Amministratori Delegati del Gruppo il compenso che è possibile accordare, tenuto conto di quanto dovuto ai sensi di legge, in caso di conclusione anticipata del rapporto o del mandato, non potrà superare le 2 (due) annualità complessive e comunque l'importo massimo di tre milioni di euro. L'effettivo importo dovrà essere stabilito per ogni singolo caso tenendo conto della durata della carica e del rapporto di lavoro, della strategicità del ruolo ricoperto, della *performance* e dei rischi assunti. Tale compenso dovrà inoltre essere sottoposto a specifici meccanismi di *malus* e *claw back*.

Nell'ambito di tale importo massimo rientrano vuoi le eventuali indennità previste per la cessazione dalla carica di amministratore, anche con delega, vuoi quelle previste nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente, laddove lo stesso soggetto rivesta entrambi i rapporti.

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali, né sono stati stipulati accordi tra la Holding e gli amministratori, sindaci, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche, che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro, così come l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari, ovvero la stipula di contratti di consulenza, così come altre forme di lavoro e/o rapporto

Si precisa ulteriormente che a seguito della cessazione del rapporto non sono previsti degli effetti sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa.

Si segnala che ad oggi non vi sono amministratori delegati e personale con funzione di vertice con i quali il Gruppo ha sottoscritto patti di non concorrenza diretti ad impedire per un determinato limite di tempo e zona geografica lo svolgimento di tali figure di attività in concorrenza a seguito della cessazione del rapporto di lavoro. Nel caso in cui dovessero essere sottoscritti nuovi patti di concorrenza si precisa come, in ogni caso, ai

sensi della normativa applicabile, il limite di tempo sia predeterminato dalla legge nella misura massima di 3 anni per il personale dipendente e di 5 anni per quello dirigente.

Il relativo corrispettivo, di durata comunque limitata, sarà determinato, ai sensi della normativa applicabile, in relazione all'estensione temporale e territoriale del vincolo e al pregiudizio che potrebbe derivare alla Società e/o al Gruppo nel caso in cui l'interessato esercitasse attività in concorrenza a quella della Società e/o del Gruppo o divulgasse informazioni che (anche se non qualificabili come riservate ai sensi di legge) potrebbero anch'esse arrecare nocimento alla Società e/o al Gruppo, tenendo altresì conto di ruolo e responsabilità precedentemente ricoperte dall'interessato. In ogni caso, tale corrispettivo, non può eccedere, quale limite massimo, l'ammontare complessivo massimo dei compensi previsti in caso di cessazione del rapporto e la relativa quantificazione non è sottoposta a criteri discrezionali ed effettuata nel rispetto della sostenibilità finanziaria della Società

Nel caso venga corrisposta una somma in via transattiva, questa viene definita nel rispetto dei principi orientativi definiti dal Codice di Corporate Governance, ed in particolare facendo riferimento ai criteri previsti dalla disciplina di settore.

In ogni caso, è opportuno sottolineare che dal 2019 non è stato corrisposto alcun trattamento di fine rapporto o beneficio pensionistico discrezionale a nessun membro del Consiglio di Amministrazione.

1.8 Benefit e coperture assicurative

Per quanto riguarda i benefit e benefici non monetari attribuiti ai membri degli organi di amministrazione, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche, questi consistono principalmente in: cellulare, auto, copertura assicurativa infortuni professionali e extra professionali, copertura assicurativa invalidità permanente da malattia, copertura assicurativa in caso di morte, rimborso spese mediche.

I componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, di gestione e di controllo sono inoltre beneficiari di polizze D&O, in linea con la best practice e in coerenza degli elementi caratterizzanti lo svolgimento dell'attività del Gruppo.

Le coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche sono regolate in modo uniforme, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e da accordi collettivi per le diverse categorie di personale.

Sezione II

Prima parte

Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023

La "Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023" (di seguito, la "Relazione") fornisce un'informativa dettagliata sulla retribuzione del corrente esercizio e sulla relativa metodologia volta ad accrescere la consapevolezza degli stakeholder rispetto alle politiche retributive, prassi e risultati della Società, evidenziando la loro coerenza con la strategia di business e la performance aziendale, e con una retribuzione responsabile e una sana gestione del rischio.

Per tale scopo si riportano in forma tabellare le informazioni quantitative, ai sensi dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, Schemi 7-bis e 7-ter, a cui si rinvia.

Con la Relazione si illustrano, dopo una disamina dei risultati di business del 2023, anche tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea che sulla Sezione II ha deliberato con un voto favorevole, nominativamente, per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci ed al Direttore Generale e, in forma aggregata, per i compensi attribuiti agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, le seguenti informazioni:

- ★ nella prima parte, viene riportata una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci delle remunerazioni di competenza del 2023 per i ruoli sopracitati, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro al fine di evidenziarne la conformità con la Politica;
- ★ nella seconda parte, analiticamente i compensi riconosciuti relativamente all'esercizio 2023, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio 2023, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio.

I risultati di Business 2023

Il Gruppo chiude con un utile netto consolidato pari a euro/migliaia 434.567 (al 31 dicembre 2022⁶ ammontava a euro/migliaia 406.461) e un utile lordo dell'attività corrente consolidato pari a euro/migliaia 625.061 (al 31 dicembre 2022 ammontava a euro/migliaia 559.703).

⁶ I dati relativi al 2022 sono stati riesposti per l'applicazione del principio contabile internazionale IFRS 17.

Al 31 dicembre 2023, le masse totali gestite hanno raggiunto € 60,6 miliardi (2022: € 55,1 miliardi), segnando un aumento del 10% rispetto al 2022, mentre il totale delle masse amministrate si è attestato a € 30,2 miliardi (2022: € 23,8 miliardi), registrando un incremento del 27% su base annua rispetto al 2022. Grazie a una robusta raccolta netta, unita a una performance media netta ponderata consegnata ai clienti nel 2023 del 5,43%, il patrimonio totale è cresciuto notevolmente, raggiungendo il livello record di € 90,8 miliardi al 31 dicembre 2023 (2022: € 79,0 miliardi), riflettendo una solida crescita del 15% su base annua.

Nel 2023, il segmento Private Markets ha registrato una forte crescita con € 1,5 miliardi di raccolta, segnando un incremento del 25% su base annua e raggiungendo € 8,1 miliardi di AuM a fine dicembre 2023. Questo risultato è dovuto alla solida domanda per le decine di prodotti introdotti sul mercato italiano, brasiliano e statunitense. Clienti istituzionali e privati hanno mostrato fiducia nelle soluzioni innovative di investimento e nell'assistenza finanziaria fornita da Azimut, nonostante un contesto di mercato volatile, al fine di migliorare il profilo di rischio-rendimento dei propri portafogli. Attualmente, i mercati privati rappresentano il 13,3% delle masse gestite, un progresso significativo rispetto al 2019 quando questo segmento costituiva solo l'1% degli asset.

Dati 2017 – 2023

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*	2023
Indicatori finanziari (milioni di euro)								
Totale ricavi:	706	811	748	1,050	1,054	1,449	1,290	1,312
di cui commissioni di gestione fisse	519	607	629	753	774	966	1,098	1,138
Reddito operativo	205	278	193	464	457	707	551	587
Utile netto	173	215	122	369	382	605	402	435
Indicatori di attività								
Consulenti finanziari	1,637	1,638	1,747	1,788	1,791	1,840	1,851	1,837
Clienti	198mila	208mila	218mila	218mila	220mila	229mila	238mila	241mila
Patrimonio in gestione fondi (miliardi di euro)	36	40	40	46	47	54	55	61
Raccolta netta fondi (miliardi di euro)	3.5	4.2	2.3	2.5	2.9	5.5	4.3	-0.6
Performance ponderata media netta al cliente	3.60%	2.20%	-6.20%	8.5%	1.15%	6.5%	-9.07%	5.43%

Nota *: Riesposto per l'applicazione del principio contabile internazionale IFRS 17.

Remunerazione 2023

Di seguito vengono riepilogate, le informazioni inerenti alle retribuzioni relative all'esercizio 2023, realizzate nel rispetto delle politiche di remunerazione approvate con riferimento ai destinatari della Politica. In particolare, sono stati indicati, per quanto attribuiti obiettivi di performance, quelli raggiunti in confronto con quelli previsti, nell'ottica di assicurare al mercato la piena accountability circa l'applicazione ex post degli obiettivi di performance prevista dalla Politica.

Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

Il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione è stato determinato dall'Assemblea ordinaria della Società nella seduta tenutasi in data 28 aprile 2022.

In particolare, l'Assemblea ordinaria ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un emolumento annuo lordo complessivo per l'esercizio 2022, 2023 e 2024 di € 3.000.000 rimettendo la ripartizione al Consiglio di Amministrazione rispetto alla quale si rinvia, più nel dettaglio, alle tabelle allegata alla presente Sezione. Resta ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione di attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche eventuali ulteriori compensi ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c., sentito il parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 27 dello Statuto Sociale.

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione, compresi coloro che sono anche membri di comitati consiliari, è stato determinato seguendo gli iter procedurali definiti e descritti nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2022. I componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione non sono stati destinatari di alcun tipo di remunerazione variabile legata al conseguimento di obiettivi né di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Gli amministratori delegati così come gli amministratori base all'estero hanno anche percepito i benefit indicati nel paragrafo I.6.7 della Politica.

I dati consuntivi sono, in ogni caso, dettagliatamente esposti nella Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche cui si fa rimando.

Remunerazione variabile degli amministratori delegati

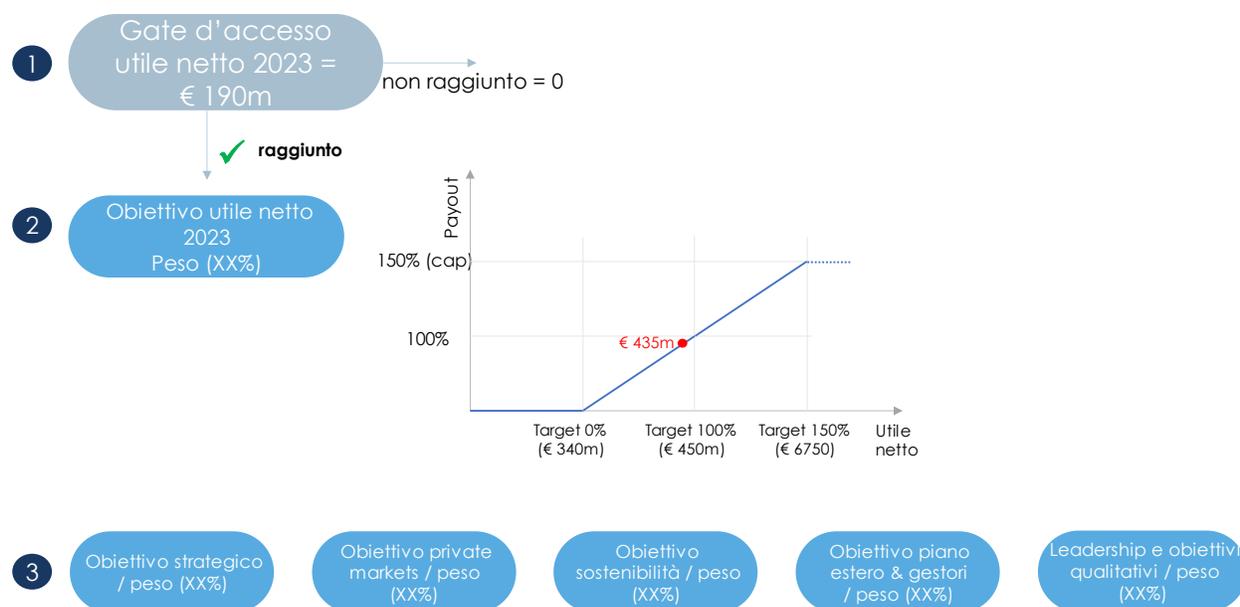
Con riferimento alla componente variabile annuale complessiva, gli amministratori delegati hanno percepito le somme come di seguito indicate, tenuto conto dei risultati di obiettivo. In ragione di ciò la proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale è come segue:

Amministratore Delegato	Remunerazione variabile (in €)	Pay mix: % remunerazione variabile
Gabriele Blei	48.245	7%
Massimo Guiati	967.000	64%
Paolo Martini	203.808	28%
Giorgio Medda	940.000	62%
Alessandro Zambotti	48.245	9%

Quanto ai termini e le modalità di pagamento della remunerazione variabile, nonché all'attività di Benchmarking e ai peers di riferimento, si rinvia a quanto indicato nel paragrafo I.5 della Politica. Si segnala, pertanto, come le erogazioni suddette, tenuto conto del livello di raggiungimento dei target assegnati come evidenziato nelle successive tabelle, non risulta sproporzionato in relazione allo sviluppo del business e delle attività della Holding che da ciò è derivato, risultando anche in linea con le prassi di mercato.

Come descritto nella sezione I.6.2 Il diritto alla erogazione della componente variabile è in primo luogo subordinata al conseguimento di un gate d'accesso a livello di Gruppo legato, che per il 2023 era fissato a € 190 milioni. Considerando che l'utile netto per il 2023 ammonta a € 435 milioni tale gate d'accesso è quindi stato ampiamente raggiunto. La misura della componente variabile della remunerazione viene poi definita analizzando il raggiungimento di indicatori che prendono in considerazione la performance a livello complessivo di Gruppo nonché indicatori individuali per ciascun amministratore, poi ponderati per il relativo peso, così come dalla seguente illustrazione esemplificativa.

Determinazione componente variabile 2023



Il Consiglio di Amministrazione di Azimut Holding S.p.A., previo parere positivo del Comitato Remunerazione, ha comunque valutato la performance 2023 degli Amministratori Delegati come eccezionale, avendo raggiunto la maggior parte degli obiettivi.

Le tabelle seguenti illustrano la valutazione per il raggiungimento di ciascun obiettivo nel 2023 per ciascun CEO, al fine di evidenziare in maniera dettagliata il legame tra retribuzione e performance.

Dott. Gabriele Blei

Obiettivo	Peso% Raggiunto 2023 %		Nota
Obiettivi Aziendali			
Utile netto Gruppo Azimut 2023 (€ 450m)	25%	22%	Utile netto effettivamente raggiunto pari a € 435 milioni
Obiettivi Individuali			
Sviluppo mercati privati	10%	10%	1) Raccolta netta private markets 2023: € 1,5 miliardi 2) AuM relativi ai private markets ammontano a € 8,1 miliardi (+25% vs fine del 2022) e si attestano al 13,3% delle masse gestite (vs. € 6,5 miliardi e il 11,7% a fine dicembre 2022)
Obiettivi strategici finanziari – sviluppo c.d. Corporate Investment Banking	35%	35%	1) Ulteriore sviluppo di Azimut Marketplace: oltre 10.000 aziende clienti a due anni dal lancio (+69% YoY 2023 vs. 2022) e oltre 120m € di operazioni di finanziamento, working capital ed FX erogate. Crescita del 225% dei ricavi vs. 2022. 2) Continuo sviluppo del progetto neoLending a sostegno delle PMI italiane. Dall'inizio di questa iniziativa nel 2020, Azimut ha già fornito circa € 2,5 miliardi di finanziamenti alternativi alle PMI italiane (di cui €917 milioni nel 2023) 3) Ulteriore sviluppo di MamaCrowd, piattaforma di riferimento per l'equity crowdfunding che permette di investire nelle migliori startup e PMI italiane. Raccolto 2023: €40,1 milioni su 42 aziende (vs. €37,3 milioni su 36 aziende nel 2022)
Sviluppo e mantenimento relazioni esterne	15%	15%	1) Mantenuto un dialogo continuo e trasparente con gli attuali azionisti di riferimento e con i nuovi investitori 2) Partecipato a 7 conference equity e 13 roadshow virtuali e in-persona a livello globale e incontrato oltre 200 investitori 3) Svolto numerosi scambi di opinioni con i proxy advisor e altri stakeholder su temi non finanziari
Obiettivo di sostenibilità / ESG	15%	15%	1) Sviluppo stabile del rating MSCI ("BB, average"), miglioramento del rating Sustainalytics (da "medium-risk" a "low risk") 2) Continuato, in linea con il 2022, ad ampliare l'offerta dei prodotti classificati ex art. 8 ai sensi della "normativa SFDR" (€ 13.7 miliardi di masse gestite prodotti che promuovono caratteristiche ambientali e sociali al 31 dicembre 2023 vs. € 11.9 miliardi al 31 dicembre 2022)
Totale	100%	97%	

Dott. Massimo Guiati

Obiettivo	Peso% Raggiunto 2023 %		Nota
Obiettivi Aziendali			
Utile netto Gruppo Azimut 2023 (€ 450m)	25%	22%	Utile netto effettivamente raggiunto pari a € 435 milioni
Obiettivi Individuali			
Sviluppo mercati privati	10%	10%	1) Raccolta netta private markets 2023: € 1.5 miliardi 2) AuM relativi ai private markets ammontano a € 8,1 miliardi (+25% vs fine del 2022) e si attestano al 13,3% delle masse gestite (vs. € 6,5 miliardi e il 11,7% a fine dicembre 2022)
Piano estero	45%	48%	1) Masse nette medie estere cresciute FY 2023 a € 36.4 miliardi (€ 32.4 miliardi nel FY 2022) 2) Utile netto gestionale adjusted estero FY 2023 a € 66 milioni (€ 64 milioni nel FY 2022) 3) Forte sviluppo, organico e tramite acquisizioni per circa € 1.2 miliardi di masse, del business in Australia che a fine 2023 equivale al 19% delle Masse Totali estere.
Piano gestori	5%	5%	1) Performance media netta ponderata consegnata ai clienti nel 2023 del 5,43%. 2) Percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance dei fondi 77%.
Obiettivo di sostenibilità/ ESG	15%	15%	1) Sviluppo stabile del rating MSCI ("BB, average"), miglioramento del rating Sustainalytics (da "medium-risk" a "low risk") 2) Continuato, in linea con il 2022, ad ampliare l'offerta dei prodotti classificati ex art. 8 ai sensi della "normativa SFDR" (€ 13.7 miliardi di masse gestite prodotti che promuovono caratteristiche ambientali e sociali al 31 dicembre 2023 vs. € 11.9 miliardi al 31 dicembre 2022)
Totale	100%	100%	

Nota: L'obiettivo di performance per il piano estero è stato superato (fino a raggiungere il cap di remunerazione complessiva).

Dott. Paolo Martini

Obiettivo	Peso% Raggiunto 2023 %		Nota
Obiettivi Aziendali			
Utile netto Gruppo Azimut 2023 (€ 450m)	25%	22%	Utile netto effettivamente raggiunto pari a € 435 milioni
Obiettivi Individuali			
Sviluppo mercati privati	10%	10%	1) Raccolta netta private markets 2023: € 1.5 miliardi 2) AuM relativi ai private markets ammontano a € 8,1 miliardi (+25% vs fine del 2022) e si attestano al 13,3% delle masse gestite (vs. € 6,5 miliardi e il 11,7% a fine dicembre 2022)
Obiettivi strategici finanziari Rete Italia (1)	30%	20%	1) Utile netto gestionale adjusted Italia FY 2023 cresciuto a € 334 milioni (€ 295 milioni nel FY 2022) 2) Sviluppo stabile del margine di ricavi a 217bps (217 bps nel FY 2022)
Obiettivi strategici finanziari Rete Italia (2)	20%	0%	1) Masse nette medie Italia FY 2023 a € 41.9 miliardi (€ 42.5 miliardi nel FY 2022) 2) Raccolta netta Italia FY 2023 pari a € 26 milioni (€ 1.3 miliardi nel FY 2022): impattata da disinvestimenti da parte di fondi istituzionali da fondi monetari a bassa redditività (c. € -840 milioni di euro) e c. € -150 milioni di euro disinvestimento di fondi propri per finanziare parzialmente il pagamento del dividendo
Obiettivo di sostenibilità / ESG	15%	15%	1) Sviluppo stabile del rating MSCI ("BB, average"), miglioramento del rating Sustainalytics (da "medium-risk" a "low risk") 2) Continuato, in linea con il 2022, ad ampliare l'offerta dei prodotti classificati ex art. 8 ai sensi della "normativa SFDR" (€ 13.7 miliardi di masse gestite prodotti che promuovono caratteristiche ambientali e sociali al 31 dicembre 2023 vs. € 11.9 miliardi al 31 dicembre 2022)
Totale	100%	67%	

Dott. Giorgio Medda

Obiettivo	Peso% Raggiunto 2023 %		Nota
Obiettivi Aziendali			
Utile netto Gruppo Azimut 2023 (€ 450m)	25%	22%	Utile netto effettivamente raggiunto pari a € 435 milioni
Obiettivi Individuali			
Sviluppo mercati privati	10%	10%	1) Raccolta netta private markets 2023: € 1.5 miliardi 2) AuM relativi ai private markets ammontano a € 8,1 miliardi (+25% vs fine del 2022) e si attestano al 13,3% delle masse gestite (vs. € 6,5 miliardi e il 11,7% a fine dicembre 2022)
Piano estero	30%	33%	1) Masse nette medie estere cresciute FY 2023 a € 36.4 miliardi (€ 32.4 miliardi nel FY 2022) 2) Utile netto gestionale adjusted estero FY 2023 a € 68 milioni (€ 64 milioni nel FY 2022) 3) Perfezionato l'acquisto di una quota del 35% in Kennedy Capital Management LLC, una società d'investimento indipendente specializzata in azioni statunitensi Small e Mid Cap e nella gestione di fondi comuni d'investimento con circa \$ 4 miliardi di masse gestite.
Piano gestori	20%	20%	1) Performance media netta ponderata consegnata ai clienti nel 2023 del 5,43%. 2) Definizione delle strategie di investimento, in termini di sviluppo e revisione della gamma prodotti, di supervisione delle performance dei prodotti, e di interventi correttivi sui singoli prodotti, se e ove necessario 3) Interazione con la rete di distribuzione, fornendo indicazioni per la costruzione di portafogli efficienti dato il contesto di mercato, e per facilitare l'interazione gestione/distribuzione
Obiettivo di sostenibilità / ESG	15%	15%	1) Sviluppo stabile del rating MSCI ("BB, average"), miglioramento del rating Sustainalytics (da "medium-risk" a "low risk") 2) Continuato, in linea con il 2022, ad ampliare l'offerta dei prodotti classificati ex art. 8 ai sensi della "normativa SFDR" (€ 13.7 miliardi di masse gestite prodotti che promuovono caratteristiche ambientali e sociali al 31 dicembre 2023 vs. € 11.9 miliardi al 31 dicembre 2022)
Totale	100%	100%	

Nota: L'obiettivo di performance per il piano estero è stato superato (fino a raggiungere il cap di remunerazione complessiva).

Dott. Alessandro Zambotti

Obiettivo	Peso%	Raggiunto 2023 %	Nota
Obiettivi Aziendali			
Utile netto Gruppo Azimut 2023 (€ 450m)	25%	22%	Utile netto effettivamente raggiunto pari a € 435 milioni
Obiettivi Individuali			
Sviluppo mercati privati	10%	10%	1) Raccolta netta private markets 2023: € 1.5 miliardi 2) AuM relativi ai private markets ammontano a € 8,1 miliardi (+25% vs fine del 2022) e si attestano al 13,3% delle masse gestite (vs. € 6,5 miliardi e il 11,7% a fine dicembre 2022) Durante il 2023, supervisionato e realizzato con successo la fase di allestimento operativo dell'accordo di partnership volto a potenziare le competenze di asset management di UniCredit tramite la creazione di una Management Company in Irlanda (Nova Investment Management), secondo quanto annunciato lo scorso 16 dicembre 2022. A partire dal 28 dicembre 2023, sono stati autorizzati 12 fondi UCITS - con il lancio di ulteriori fondi previsti nel prossimo futuro - per la distribuzione non esclusiva attraverso la vasta rete di UniCredit, che attualmente serve più di 7 milioni di clienti in Italia. Questo accordo pone le basi per un'ulteriore e significativa crescita di Azimut, sia in termini di raccolta netta che di incremento del contributo all'utile netto nel corso del tempo.
Obiettivi strategici finanziari	30%	30%	
Leadership e obiettivi qualitativi	20%	20%	Sviluppo di talenti interni in ambito Amministrazione, Finanza e Controllo e IT Operations.
Obiettivo di sostenibilità / ESG	15%	15%	1) Sviluppo stabile del rating MSCI ("BB, average"), miglioramento del rating Sustainalytics (da "medium-risk" a "low risk") 2) Continuato, in linea con il 2022, ad ampliare l'offerta dei prodotti classificati ex art. 8 ai sensi della "normativa SFDR" (€ 13.7 miliardi di masse gestite prodotti che promuovono caratteristiche ambientali e sociali al 31 dicembre 2023 vs. € 11.9 miliardi al 31 dicembre 2022)
Totale	100%	97%	

Pay ratio

Il rapporto per il 2023 fra remunerazione totale lorda degli amministratori delegati (media degli AD) e remunerazione totale media lorda dei dipendenti del Gruppo (Azimut Holding S.p.A., Azimut Capital Management SGR S.p.A., Azimut Libera Impresa SGR S.p.A., Azimut Financial Insurance, Azimut Enterprises), è pari a circa 7 volte.

Non sono stati stipulati accordi tra la Società e amministratori esecutivi con deleghe (così come per nessun membro del C.d.A.) che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o qualora il rapporto di lavoro cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Non sono stati attribuiti indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio non essendosi verificato alcuno dei suddetti eventi. Parimenti, non si sono verificati episodi di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzioni di compensi variabili "claw-back"), né sono state effettuate deroghe alla Politica.

Componente variabile di medio e lungo termine

Quanto alla partecipazione al piano di incentivazione di lungo termine, nel richiamare il contenuto del relativo funzionamento come individuato nel paragrafo 1.6.6. della Politica, si fa presente come, per il 2023 come anche per il 2022, gli obiettivi che sono stati assegnati di tipo Economico / finanziari (utile netto di € 400 milioni per il 2022 e € 450 milioni per il 2023- peso 60 %) sono stati raggiunti. Per quanto concerne gli obiettivi di sostenibilità / ESG – peso 40% si rimanda alla seguente illustrazione esemplificativa.

LTI 2022 – 2024: valutazione raggiungimento 2022 & 2023



60% - Utile netto

+

40% - Sostenibilità/ESG

Valutazione raggiungimento 2022 & 2023

- * 2022: € 400mln ✓
- * 2023: € 450mln ✓
- * 2024: € 500mln
- * oppure € 1.500 mln totale nel triennio

1. Miglioramento indice MSCI ESG
2. Aumento fatturato proveniente da attività ESG
3. Incremento personale di genere femminile in ruoli manageriali nel periodo 2022-2024 anche attraverso la costruzione di una pipeline di sviluppo di talento femminile come priorità HR
4. Implementazione delle competenze, dei lavori e delle funzioni del Comitato ESG di supporto al Consiglio di Amministrazione nel presidio delle tematiche di sostenibilità

=



1. Sviluppo stabile del indice MSCI vs. 2021
2. Aumento AuM fondi Art. 8 SFDR € 13,7 mld vs. € 12,8 mld 2021
3. Intensificazione delle iniziative già in atto: nuove assunzioni e percorsi di crescita.
4. Completato con successo il setup del comitato IAM, team multi-disciplinare (Gestione, Risk, Legale, Commerciale) con lo scopo sviluppare e implementare strategie d'investimento ESG della società oltre a politiche e linee guida ESG per il processo decisionale di investimento, la valutazione del rischio, la gestione del portafoglio e l'engagement con le società in portafoglio per incoraggiare le migliori pratiche ESG

Remunerazione del Collegio Sindacale

Il compenso per i componenti del Collegio Sindacale è stato stabilito dall'Assemblea dei soci del 28 aprile 2022 all'atto della nomina deliberando di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo omnicomprensivo di € 70.000,00 ed a ciascun Sindaco Effettivo un compenso annuo lordo omnicomprensivo di € 65.000,00, pagabile in funzione del periodo di mantenimento della carica alla fine di ciascun esercizio, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle funzioni.

I componenti effettivi del Collegio Sindacale non sono stati destinatari di alcun tipo di remunerazione variabile.

I dati consuntivi sono dettagliatamente esposti nella Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche cui si fa rimando.

Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche a livello aggregato:

Cognome e Nome	Numero Dirigenti	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Altro personale rilevante*	4	01.01-31.12.23					Bonus e altri incentivi						
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					600		30		9		639		
(II) Compensi da controllate e collegate				50							50		
(III) Totale				50	600		30		9		689		

* Group Head of Legal; Direttore Affari Legali; Direttore Affari Societari; Direttore HR

Remunerazione annua lorda media – altri dipendenti

La remunerazione annua lorda media è diminuita dell'8% dal 2022 al 2023:

Anno	Remunerazione annua lorda media - altri dipendenti
2021	126.624
2022	114.962
2023	105.950

Remunerazione totale dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche - 2019-2023

Remunerazione totale dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche - 2018-2023

Anni Nominativo	2019				2020				2021				2022				2023			
	Fissa	Provvigioni	Variabile	Totale																
Giuliani Pietro																				
Blei Gabriele	588.546		52.500	641.046	689.631		53.500	743.131	607.288		56.250	663.538	606.875		50.000	656.875	608.532		48.245	656.777
Martini Paolo	551.694		280.000	831.694	549.351		342.400	891.751	536.333		384.000	920.333	535.860		320.000	855.860	537.387		203.808	741.195
Guiati Massimo	298.000		367.000	665.000	533.000		967.000	1.500.000												
Medda Giorgio	362.000		305.000	667.000	559.000		941.000	1.500.000	567.718		932.282	1.500.000	560.000		940.000	1.500.000	560.000		940.000	1.500.000
Zambotti Alessandro	396.120		52.500	448.620	511.197		53.500	564.697	505.119		56.250	561.369	507.017		50.000	557.017	508.409		48.245	556.654
Bartolotti Anna Maria	98.411			98.411	113.575			113.575	114.000			114.000	115.350			115.350	122.250			122.250
Monari Antonio Andrea	96.933			96.933	104.853			104.853	104.500			104.500	33.494			33.494				0
Pagani Raffaella	103.800			103.800	81.011			81.011	76.000			76.000	24.911			24.911				0
Colavito Nicola	43.756			43.756	64.000			64.000	64.000			64.000	61.300			61.300	60.000			60.000
Savino Chiara									5.042	277.887		282.928	2.458	81.280		83.739				0
Fenocchio Anna Teresa									5.042	256.784		261.826	2.458	92.998		95.456				0
Pardi Mirella Antonia	5.146	133.182		138.327	2.354	58.918		61.272												0
Zironi Ambra	5.146	84.458		89.604	2.354	40.633		42.987												0
Slinga Cinzia					5.167	99.985		105.151	2.479	54.107		56.586								0
Zigante Lucia					5.167	208.699		213.865	1.875	106.163		108.038								0
Morando Michela													5.063	238.994		244.057	2.437	115.472		117.909
Castellazzi Elisabetta Simona													5.063	164.312		169.375	2.437	73.416		75.853
Bonelli Costanza													43.200			43.200	64.000			64.000
Foa Marcello													71.296			71.296	104.500			104.500
Dalla Rizza Fiorenza													89.800			89.800	120.750			120.750
Priori Silvia Giuliana Maria													40.500			40.500	60.000			60.000
Scandroglio Vittoria													40.500			40.500	60.000			60.000
Galbiati Marco													40.500			40.500	60.000			60.000
Lori Marco													100.062			100.062				0
Catalano Maria													97.064			97.064	104.000			104.000
Fiorini Stefano													44.164			44.164	65.000			65.000
Rocchetti Vittorio	109.300			109.300	107.000			107.000	107.000			107.000	71.338			71.338				0
Bonelli Costanza	65.000			65.000	65.000			65.000	65.000			65.000	20.836			20.836				0
Trivi Daniele Carlo	88.900			88.900	91.800			91.800	91.800			91.800	63.709			63.709				0
De Pau Monica																	5.083	269.435		274.518
Pavan Daniela																	5.083	248.090		253.173
Lori Marco																	217.474			217.474
Totale	2.812.752	217.640	1.057.000	4.087.392	3.484.460	408.234	2.357.400	6.250.094	3.386.195	694.941	2.395.782	6.476.918	3.715.818	577.584	2.327.000	6.620.402	3.800.342	706.413	2.207.298	6.714.053

Seconda parte

Compensi corrisposti (migliaia di euro) ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella 1: Compensi corrisposti (migliaia di euro) ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche

Cognome e Nome	Carica Ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Giuliani Pietro	Presidente Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio									7		7		
(II) Compensi da controllate e collegate											-		
(III) Totale									7		7		
Blei Gabriele	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					300	187	48 (4)		6 (4)		541		
(II) Compensi da controllate e collegate					122						122		
(III) Totale					422	187	48		6		663		
Martini Paolo	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio						177	51 (4)		3 (4)		231		
(II) Compensi da controllate e collegate					360		153 (5)				513		
(III) Totale					360	177	204		3		744		
Zambotti Alessandro	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					100	198	48 (4)		5 (4)		351		
(II) Compensi da controllate e collegate					210						210		
(III) Totale					310	198	48		5		561		
Giulati Massimo	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio											-		
(II) Compensi da controllate e collegate						533	967 (3)				1.500		
(III) Totale						533	967				1.500		
Medda Giorgio	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio											-		
(II) Compensi da controllate e collegate					200	360	940 (3)				1.500		
(III) Totale					200	360	940				1.500		
Bartolotti Anna Maria	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					70 (5)						70		
(II) Compensi da controllate e collegate					52 (5)						52		
(III) Totale					122						122		
De Pau Monica	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	27.04-31.12.23	apr-24										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					5						5		
(II) Compensi da controllate e collegate										269 (2)	269		
(III) Totale					5					269	274		

Cognome e Nome	Carica Ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<u>Pavan Daniela</u>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	27.04-31.12.23	apr-24										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				5								5	
(II) Compensi da controllate e collegate				-						248 (2)		248	
(III) Totale				5						248		253	
<u>Colavito Nicola</u>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.22	apr-25 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				60								60	
(II) Compensi da controllate e collegate				-								-	
(III) Totale				60								60	
<u>Morando Michela</u>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-27.04.23	apr-23										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				2								2	
(II) Compensi da controllate e collegate				-						115 (2)		115	
(III) Totale				2						115		117	
<u>Castellazzi Elisabetta Simona</u>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-27.04.23	apr-23										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				2								2	
(II) Compensi da controllate e collegate				-						73 (2)		73	
(III) Totale				2						73		75	
<u>Bonelli Costanza</u>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				64 (5)								64	
(II) Compensi da controllate e collegate				-								-	
(III) Totale				64								64	
<u>Foa Marcello</u>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				65								65	
(II) Compensi da controllate e collegate				39								39	
(III) Totale				104								104	
<u>Dalla Rizza Fiorenza</u>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				76 (5)								76	
(II) Compensi da controllate e collegate				45 (5)								45	
(III) Totale				121								121	

Cognome e Nome	Carica Ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Priori Silvia Giuliana Maria	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				60							60		
(II) Compensi da controllate e collegate											-		
(III) Totale				60							60		
Scandroglio Vittoria	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				60							60		
(II) Compensi da controllate e collegate											-		
(III) Totale				60							60		
Galbiati Marco	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				60							60		
(II) Compensi da controllate e collegate											-		
(III) Totale				60							60		
Lori Marco	Presidente Collegio Sindacale Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				90 (5)							90		
(II) Compensi da controllate e collegate				127 (5)							127		
(III) Totale				217							217		
Catalano Maria	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				65 (5)							65		
(II) Compensi da controllate e collegate				39 (5)							39		
(III) Totale				104							104		
Fiorini Stefano	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.23	apr-25 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				65 (5)							65		
(II) Compensi da controllate e collegate											-		
(III) Totale				65							65		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.149	562		147		21		1.879		
(II) Compensi da controllate e collegate				1.194	893		2.060			705	4.852		
(III) Totale				2.343	1.455		2.207		21	705	6.731		

(1) La durata della carica è triennale e decorre dal 28 aprile 2022 con scadenza alla data dell'assemblea che approverà il bilancio relativo all'esercizio 2024 prevista per il mese di aprile 2025

(2) L'importo indicato nella voce "Altri compensi" si riferisce a provvigioni pagate per l'attività di consulente finanziario per l'anno 2023

(3) L'importo indicato nella voce "Bonus e altri incentivi" è stato erogato in virtù del rapporto di amministrazione.

(4) L'importo indicato nella voce "Benefici non monetari" è stato erogato in virtù del rapporto dipendente.

(5) Gli importi indicati in tabella si intendono al netto dell'IVA e Contributi Previdenziali.

(6) L'importo indicato nella voce "Bonus e altri incentivi" è stato erogato in virtù del rapporto dipendente.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti		
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabili/Erogati	(C) Ancora Differiti
Blei Gabriele	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio		Scheda obiettivi - variabile contrattuale	38.596	9.649	18 mesi		11.250	10.000
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			38.596	9.649			11.250	10.000
Guiati Massimo	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio								
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano Gestori / Piano Estero*	773.600	193.400	18 mesi		193.400	193.400
(III) Totale			773.600	193.400			193.400	193.400
Martini Paolo	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio		Scheda obiettivi - variabile contrattuale	40.762	10.190	18 mesi		19.200	16.000
(II) Compensi da controllate e collegate		Scheda obiettivi - variabile contrattuale	91.714	61.142	36 mesi		84.160	207.040
(III) Totale			132.475	71.333			103.360	223.040
Medda Giorgio	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio								
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano gestori/Piano estero**	752.000	188.000	18 mesi		237.535	188.000
(III) Totale			752.000	188.000			237.535	188.000
Zambotti Alessandro	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio		Scheda obiettivi - variabile contrattuale	38.596	9.649	18 mesi		11.250	10.000
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			38.596	9.649			11.250	10.000

* La remunerazione variabile derivante dal raggiungimento degli obiettivi del Piano Estero per gli Amministratori Incaricati di Sviluppo Estero è legata all'attività svolta nei paesi delle regioni ASIAPAC, Nordamerica e Sudamerica. Il 25% del compenso variabile è liquidato tramite azioni Azimut Holding SpA.

**La remunerazione variabile derivante dal raggiungimento degli obiettivi del Piano Estero per gli Amministratori Incaricati di Sviluppo Estero è legata all'attività svolta nei paesi della regione MENA. Il 25% del compenso variabile è liquidato tramite azioni Azimut Holding SpA.

Schema N.7 -TER Tabella 1

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Schema N.7 -TER Tabella 1
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2022)	Numero azioni acquistate nel 2023	Numero azioni vendute nel 2023	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2023)
Giuliani Pietro	Presidente Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	1,909,961	121,194	75148 (***)	1,956,007
Blei Gabriele	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	204,988	33,111	5852 (***)	232,247
Martini Paolo	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	364,330	36,944	9344 (***)	391,930
Zambotti Alessandro	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	139,046	32,598	6160 (***)	165,484
Guiati Massimo	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	139,759	15,256	3841 (***)	151,174
Medda Giorgio	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	199,688	23,906	9375 (***)	214,219
Bortolotti Anna Maria	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				-
Colavito Nicola	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				-
Morando Michela	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (**)	Azimut Holding S.p.A.	38,324	1,275	405 (***)	39,194
Castellazzi Elisabetta Simona	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (**)	Azimut Holding S.p.A.	27,565	683	1229 (***)	27,019
Bonelli Costanza	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Foa Marcello	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Dalla Rizza Fiorenza	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	8,955	-	1,500	7,455
Priori Silvia Giuliana Maria	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Scandroglio Vittoria	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Galbiati Marco	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
De Pau Monica	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (*)	Azimut Holding S.p.A.	29,867	2,222	2053 (***)	30,036
Pavan Daniela	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (*)	Azimut Holding S.p.A.	44,788	1,382	612 (***)	45,558
Lori Marco	Presidente Collegio Sindacale Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Catalano Maria	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Fiorini Stefano	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				

(*) in carica dal 27/04/2023

(**) in carica fino al 27/04/2023

(***) vendita LBO