

Information Document

pursuant to Art. 84-bis, paragraph 1, of the Regulation adopted by CONSOB with Resolution no. 11971 of 14 May 1999, as amended and supplemented, concerning the

2025-2027 Medium to Long-Term Incentive Plan

of

Azimut Holding S.p.A.

March 2025

Index

Glossary	5
Introduction.....	6
Section 1 – Recipients.....	7
1.1 Names of the recipients who are members of the Board of Directors or of the Board of Management of the securities issuer, of the issuer parent companies and of the companies directly or indirectly controlled by the issuer..	7
1.2 Categories of employees or collaborators of the securities issuer and of the parent or subsidiary companies of that issuer	7
1.3 Names of the persons benefiting from the Plan belonging to the groups indicated in item 1.3, letters a), b) and c) of Annex 3A, Schedule 7 of the Issuers' Regulation	7
1.4 Description and numerical indication of the Beneficiaries, separated for the categories indicated in item 1.4, letters a), b) and c) of Annex 3A, Schedule 7 of the Issuers' Regulation	7
Section 2 – Reasons for adopting the Plan	8
2.1 Goals to be achieved through the granting of plans.....	8
2.2 Key variables, also in the form of performance indicators, considered in the granting of the Plan	8
2.3 Elements underlying the determination of the amount of the instrument-based compensation, i.e. the criteria for its determination.....	10
2.4 Reasons underlying any decision to grant compensation plans based on financial instruments not issued by the Company, such as those from subsidiaries, parent companies, or entities outside the Group; when these instruments are not listed on regulated markets, information on the methods used to assess their value	11
2.5 Assessment of major tax and accounting impacts that influenced the formulation of the Plan.....	11
2.6 Possible support for the Plan from the Special Fund aimed at encouraging employee participation in businesses, as outlined in Art. 4, paragraph 112, of Law no. 350 of 24 December 2003.....	11
Section 3 – Instrument allocation approval process and schedule	11
3.1 Extent of the authority and responsibilities entrusted by the Meeting to the Board of Directors for the implementation of the Plan	11
3.2 Indication of the persons entrusted with the administration of the Plan and their function and competence	11
3.3 Existing procedures for the revision of the Plan also in relation to possible changes in the basic goals.....	12
3.4 Description of the methods for determining the availability and allocation of the financial instruments on which the Plan is based (e.g. free allocation of shares, capital increases with exclusion of pre-emptive rights, purchase and sale of treasury shares).....	12
3.5 Role played by each director in determining the features of the aforementioned plans; possible occurrence of situations of conflict of interest for the directors involved.....	12

- 3.6 For the purposes of the requirements of Art. 84-bis, paragraph 1, the date of the decision taken by the body competent to propose the approval of the plans to the meeting and of the proposal of the remuneration committee, if any 12
- 3.7 For the purposes of the requirements of Art. 84-bis, paragraph 5, letter a), the date of the decision taken by the competent body regarding the allocation of the instruments and of the proposal to the aforementioned body formulated by the remuneration committee, if any 13
- 3.8 Market price, recorded on the aforementioned dates, for the financial instruments on which the plans are based, if traded on regulated markets 13
- 3.9 In the case of plans based on financial instruments traded on regulated markets, under what terms and in what ways does the issuer take into account, in identifying the timing of the allocation of the instruments in implementation of the plans, the possible coincidence in time between: i) said allocation or any decisions taken in this regard by the remuneration committee, and ii) the disclosure of any relevant information pursuant to Art. 17 of Regulation (EU) no. 596/2014; for example, in the event that such information is: a. not already public and capable of positively influencing market prices, or b. already public and capable of negatively influencing market prices 13

Section 4 – Features of granted instruments 14

- 4.1 Description of the forms in which compensation plans based on financial instruments are structured..... 14
- 4.2 Indication of the period of actual implementation of the plan with reference also to any different cycles envisaged..... 14
- 4.3 Termination of the Plan..... 15
- 4.4 Maximum number of financial instruments, including in the form of options, allocated in each fiscal year in relation to the persons named or the indicated categories 15
- 4.5 Terms and conditions for implementing the Plan, specifying whether the actual granting of the instruments is subject to the fulfilment of conditions or the achievement of certain results, including performance results; description of these conditions and results 16
- Net Inflows (weight: 20%) 16*
- Net Profitability (weight: 20%) 16*
- Total Shareholders Return (weight: 40%) 17*
- ESG goals (weight: 20%) 18*
- Malus and Claw-back Clauses..... 19*
- 4.6 Indication of any availability restrictions on the instruments granted or on the instruments resulting from the exercise of the options, with particular reference to the terms within which the subsequent transfer to the same company or to third parties is permitted or prohibited 20
- 4.7 Description of any termination conditions in relation to the granting of the plans in the event that the recipients carry out hedging transactions to neutralise any prohibitions on the sale of the financial instruments allocated, also in the form of options, or of the financial instruments resulting from the exercise of such options 20

4.8	Beneficiaries are prohibited, under penalty of forfeiting their right to the granting of incentives under the Plan, from engaging in hedging transactions that alter or impair the risk alignment inherent in the Plan. Description of the effects determined by the termination of the employment relationship	20
4.9	Indication of other possible grounds for the cancellation of plans	21
4.10	Reasons relating to any provision for a "redemption" by the Company of the financial instruments subject to the plans, pursuant to Art. 2357 et seq. of the Italian Civil Code; beneficiaries of the redemption, indicating whether it is intended only for particular categories of employees; effects of the termination of the employment relationship on said redemption.....	21
4.11	Loans or other facilities to be granted for the purchase of the shares pursuant to Art. 2358 of the Italian Civil Code	21
4.12	Assessments of the expected charge on the company at the date of the relevant allocation, as determinable on the basis of the terms and conditions already defined, by total amount and in relation to each instrument of the plan	21
4.13	Indication of dilutive effects on capital brought about by the Plan.....	22
4.14	Possible limits on the exercise of voting rights and the granting of property rights	22
4.15	If the shares are not traded on regulated markets, information useful for an accurate assessment of their value	22
4.16	- 4.22.....	22
	The section regarding the granting of stock option Plans is not applicable, as the Plan concerns the granting of shares.	22
4.23	Criteria for adjustments made necessary as a result of extraordinary capital transactions and other transactions involving a change in the number of underlying instruments (capital increases, extraordinary dividends, stock splits or reverse stock splits of underlying shares, mergers and demergers, conversion into other classes of shares, etc.).....	22
4.24	Table no. 1 of schedule 7 of Annex 3A of the Issuers' Regulation.....	23

Glossary

Shareholders' Meeting: means the meeting of the Company.

Allocation: means the actual allocation of the Incentives to each Beneficiary, according to the terms set out in the Regulation.

Granting: means the granting to each Beneficiary by the Board of Directors, after consultation with the Remuneration Committee, of the Right to receive Incentives and upon fulfilment of the conditions set forth in the Regulation.

Azimut Holding, the Company or Holding: means Azimut Holding S.p.A., with registered office in Milan, Via Cusani 4.

Shares: means the ordinary Shares of the Company, without nominal value, listed on Euronext Milan.

Beneficiaries: means the Chief Executive Officers of the Company who receives Incentives as part of the Plan.

Committee: means the Remuneration Committee of the Company.

Permanence Condition: means the circumstance that – on the Granting of Incentives Date – the Beneficiary must (i) have an existing employment relationship with the Company and (ii) not be in a notice period due to resignation or dismissal.

Conditions: means the Conditions to which the Granting of Incentives is subject, consisting in the achievement of the Access Gate, the Performance Goals and the maintenance of the Permanence Condition.

Information Document: means this information document drafted pursuant to Art. 84-bis of the Issuers' Regulation and in accordance with the instructions contained in Schedule 7 of Annex 3A of the Issuers' Regulation.

Incentives: means the right granted to the Beneficiaries of the Plan to receive a monetary and a share component, which comprises free shares of the Holding, as per the Regulation.

Access Gate: means the minimum threshold of corporate performance (i.e. consolidated Group profit) required for the incentive to be disbursed to Beneficiaries.

Group or Azimut Group: means jointly the Company and its subsidiaries.

Lock-up Period: means the period of 18 (eighteen) months from the Allocation Date of the Shares during which the Beneficiary is required not to dispose of the Shares received. At the end of the Lock-up Period, the Beneficiary may freely dispose of the Shares received.

Performance Period: means the reference period in which the Performance Goals set out in the Plan are measured. In the three-year period from 1 January 2025 to 31 December 2027, the achievement of financial, operational and sustainability goals will be assessed (so-called **Performance Goals**).

Plan / LTI Plan (Long-Term Incentive Plan): means the medium to long-term incentive programme (2025-2027) aimed at aligning the interests of the management with those of the shareholders, based on the achievement of specific Performance Goals, approved by Meeting.

Net Inflows: means the flow of new capital raised by the Group globally during the reference period, calculated as the difference between new subscriptions and redemptions made by customers, including both assets under management and assets under administration. Net Inflows are communicated to the market on a regular basis via specific press releases and/or presentations.

Regulation: means the Plan regulation defining the criteria, methods, and terms of implementation of the Plan, adopted by the Board of Directors subject to its approval.

Fixed Remuneration: means the fixed component of remuneration defined in relation to the powers conferred, and the role assigned, taking into account the market references applicable for similar roles and in consideration of the levels of competence, experience, and impact on the corporate and Group results. Fixed Remuneration includes remuneration for any directorships in Group companies.

Total Shareholders Return (TSR):

means the indicator measuring the total return of a share as the sum of the following components:

- (i) capital gain: the ratio representing the change in share price (difference between the price recorded at the end and at the beginning of the reference period) to the price recorded at the beginning of the period;
- (ii) reinvested dividends: the impact of all the dividends paid and reinvested in the share on the ex-dividend date.

Introduction

This Information Document is prepared pursuant to Art. 114-bis of Italian Legislative Decree no. 58 of 24 February 1998 ("TUF") and Art. 84-bis of the Issuers' Regulation (Consob resolution no. 11971/1999), following schedule 7 of Annex 3A of the Issuers' Regulation.

This Information Document provides Shareholders of Azimut Holding S.p.A. ("Holding" or the "Company") with the information necessary to deliberate on the 2025-2027 Medium to Long-Term Incentive Plan ("LTI Plan" or the "Plan"), approved by the Board of Directors on 6 March 2025, upon the proposal of the Remuneration Committee and subject to the opinion of the Board of Statutory Auditor. The Ordinary Shareholders' Meeting of Azimut Holding S.p.A., convened for 30 April 2025, is called to approve the Plan.

The new 2025-2027 LTI Plan introduces substantial changes from the previous 2022-2024 LTI Plan, both in terms of performance metrics and in terms of incentives payment structure. In particular, the metric based on net profit generation is replaced with a more nuanced approach that includes:

- * an equity metric based on the Total Shareholder Return (TSR) with a peer group of 16 companies in the financial sector;
- * an operational metric linked to net inflows;
- * a profitability metric based on the net margin;
- * an ESG metric, aimed at improving the main internationally recognised ESG ratings.

Added to this is a more detailed definition of goals achievement levels, through the identification of specific incentive curves linking performance levels to payout. This approach, together with the revised weighting of metrics, aims to ensure a more effective, transparent and balanced incentive system, strengthening the alignment between Chief Executive Officers remuneration and the creation of sustainable value for shareholders in the long-term.

In addition, the new Plan changes the way incentives are disbursed, providing for a more balanced split between the monetary and equity components. Unlike the previous Plan, which provided for a pay-mix of 75% in cash and 25% in shares, the new scheme provides for an equal distribution of 50% in cash and 50% in shares.

The 2025-2027 LTI Plan is part of a broader framework for the evolution of the Company remuneration strategy, aimed at consolidating a governance model that takes into account the voting expressions of previous Meetings and the indications received in the engagement phases with the Company main institutional investors and proxy advisers. The introduction of these new metrics and changes reflects the Company commitment to ensuring an effective correlation between corporate performance and top management remuneration, as well as being consistent with the interests of all stakeholders and best market practices.

The implementation of the Plan will be supervised by the Remuneration Committee and the Board of Directors, with periodic monitoring of the performance goals and of the conditions for the disbursement of the bonuses. Any updates will be communicated to the Shareholders through the Remuneration Report.

The Plan qualifies as a "plan of special significance" under Art. 114-bis, paragraph 3, of the Italian TUF and Art. 84-bis, paragraph 2, of the Issuers' Regulation, as it is addressed to the Chief Executive Officers of the Company.

This Information Document is made available to the public at the registered office of Azimut Holding S.p.A., in Milan, via Cusani 4, on the Company website <https://www.azimut-group.com/investor-relations/general-meetings>, as well as by the other means indicated in Art. 84-bis of the Issuers' Regulation. Please also refer to the content of the directors' report to the shareholders prepared pursuant to Art.125-ter, paragraph 1, of the Italian TUF.

Section 1 – Recipients

1.1 Names of the recipients who are members of the Board of Directors or of the Board of Management of the securities issuer, of the issuer parent companies and of the companies directly or indirectly controlled by the issuer

The beneficiaries of the Medium to Long-Term Incentive Plan are exclusively the chief executive officers of the Holding ("Beneficiaries" or "Chief Executive Officer"). However, as of the date of submission of this Information Document, it is not yet possible to determine the composition of the future Board of Directors, as it will be appointed at the next Shareholders' Meeting, scheduled for 30 April 2025.

Subject to the election of the new Board of Directors and the approval of the Plan by the Shareholders' Meeting within the terms set forth in the relevant resolution proposal contained in the Explanatory Report drafted pursuant to Art. 114-bis of the Italian TUF, the Board of Directors will proceed to identify the Plan Beneficiaries by name, in the exercise of its prerogatives, in accordance with the Company Remuneration Policy and at any time during the term of the Plan itself.

The names of the Beneficiaries and the other information required by section 1 of Schedule 7 of Annex 3A to the Issuers' Regulation shall in any case be provided in the ways and within the terms set forth by Art. 84-bis, paragraph 5, letter a) of the Issuers' Regulation.

1.2 Categories of employees or collaborators of the securities issuer and of the parent or subsidiary companies of that issuer

The recipients of the Plan do not include any persons falling into this category since the Plan is aimed exclusively at the Company Chief Executive Officers.

1.3 Names of the persons benefiting from the Plan belonging to the groups indicated in item 1.3, letters a), b) and c) of Annex 3A, Schedule 7 of the Issuers' Regulation

Not applicable, as persons belonging to the categories indicated are not covered by the Plan.

1.4 Description and numerical indication of the Beneficiaries, separated for the categories indicated in item 1.4, letters a), b) and c) of Annex 3A, Schedule 7 of the Issuers' Regulation

Not applicable, as persons belonging to the categories indicated are not covered by the Plan.

Section 2 – Reasons for adopting the Plan

2.1 Goals to be achieved through the granting of plans

The 2025-2027 LTI Plan has been designed as a strategic tool to strengthen the link between the remuneration of Chief Executive Officers and the creation of sustainable value for shareholders by incentivising beneficiaries to achieve the Company medium to long-term goals, which will also be reflected in the strategic plan currently being drafted. The introduction of performance goals based on net inflows, net profitability, Total Shareholders Return (TSR) and ESG indicators aims to ensure that the management strategic decisions are consistent with the interests of all stakeholders. For this purpose, as well as for the achievement of the Plan goals, a cliff-vesting period, specific *malus* and claw-back clauses, a specific Access Gate and cap mechanisms are also provided for.

The Plan therefore pursues the following main goals:

- ✦ Alignment with shareholders' interests: ensure a close correlation between the value created for shareholders and the variable component of remuneration, fostering long-term sustainable and measurable growth.
- ✦ Management retention: retain the Group key personnel, those who hold high-impact roles for the organisation and who have relevant skills that can represent a competitive advantage for the Group.
- ✦ Integration of ESG criteria: consolidate the Company commitment to sustainability by including ESG goals related to ESG ratings.
- ✦ Balance between fixed and variable components: ensure a balanced remuneration composition, with a variable component based on medium to long-term goals, providing incentives for behaviours oriented towards stability and value creation over time.

2.2 Key variables, also in the form of performance indicators, considered in the granting of the Plan

The granting of Incentives to Beneficiaries within the 2025-2027 LTI Plan is conditional to the achievement of specific performance thresholds, the verification of the Access Gate, as well as the maintenance of the Permanence Condition.

A. Access Gate

The disbursement of incentives is subject to the achievement of the Access Gate, i.e. reaching a minimum level of consolidated Group profit in each year. Therefore, reference is made to what has already been indicated in section I.6.1 of the Report on the Remuneration and Incentive Policy of the Holding ("Remuneration Policy"), without prejudice to the provisions on this point in the Remuneration Policy in force from time to time.

For the sake of clarity, it should be noted that, irrevocably, no entitlement to incentives will accrue if the Access Gate is not met, even if the performance goals have been achieved or exceeded.

B. Performance Goals

The accrual of incentives is tied to the achievement of four macro-categories of performance goals during the three-year period from 1 January 2025 to 31 December 2027 (the so-called Performance Period):

- ★ **Net Inflows (20%):** achievement of a cumulative goal for the Group, including both assets under management and assets under administration
- ★ **Net margin (20%):** achievement of the Group average net profitability goal to ensure that growth in total assets is accompanied by an adequate generation of profitability over time
- ★ **Total Shareholders Return (40%):** positioning of the Company compared to listed companies in the financial services sector (overall, the so-called Peer Group) in the three-year reference period
- ★ **ESG Goals (20%):** improvement of the company ESG ratings, in line with corporate sustainability commitments

C. Permanence Condition

The allocation of Incentives under the 2025-2027 LTI Plan is subject to the Beneficiary maintaining the Permanence Condition. Specifically, as there are no conditions of so-called "good leaver", the following requirements must be met at the Granting of Incentives date:

- ★ The Beneficiary employment relationship with the Company and, if applicable, with other Group companies, must not be terminated, regardless of the reason for termination (resignation, dismissal or consensual termination).
- ★ The Beneficiary must not be in a notice period relating to the termination of the employment relationship, whether due to voluntary resignation or dismissal by the Company and/or other Group companies.

The Plan adopts a cliff-vesting mechanism; therefore, Incentives will exclusively be recognised at the end of the Performance Period. Accordingly, if a Beneficiary leaves the Company before the Granting of Incentives date, he/she shall irrevocably forfeit the right to the payment of the LTI incentive in full, without any proportional recognition in relation to the actual period of stay. This clause is intended to ensure that the LTI Plan incentives are paid exclusively to those who maintain an ongoing commitment to the Company for the entire duration of the performance period, thus reinforcing the principle of retention and alignment with long-term corporate interests.

Exceptions to this rule are exclusively force majeure events such as:

- ★ Death of the Beneficiary
- ★ Total permanent disability occurring, preventing the continuation of the employment relationship with entitlement to an invalidity pension
- ★ Accrual of pension requirements with termination of the employment relationship

In such cases, the Board of Directors, after consultation with the Remuneration Committee and – where necessary – with the Board of Statutory Auditors, may assess the possible pro-rata recognition of incentives accrued up to the date of the event, provided that it occurred after the first year of the three-year reference period of the Plan, in line with market best practices and in the interest of the Company and of the Shareholders.

For further information, please refer to section 4.5 below.

2.3 Elements underlying the determination of the amount of the instrument-based compensation, i.e. the criteria for its determination

Once the Access Gate has been passed and the achievement of the performance goals over the three-year period has been verified, the Beneficiaries will accrue incentives in accordance with the proportions indicated in item 4.5. The total bonus payable (bonus pool) will be 0.25% of the three-year profit, with a maximum limit (cap) of €600,000 for each Beneficiary. There are, therefore, no adjustment coefficients in the case of overperformance.

In determining the amount of the instrument-based compensation, several factors were considered, including:

- * Alignment with market practices: the definition of the bonus pool and individual cap took into account market best practices for long-term incentive plans aimed at Chief Executive Officers in comparable companies, in terms of sector and size.
- * Evolution of the incentive model: compared to previous plans, the new 2025-2027 LTI Plan introduced a stronger focus on the creation of value for shareholders through the inclusion of more articulated and balanced metrics between financial, operational and sustainability performance.
- * Greater balance between monetary and equity components: unlike the previous 2022-2024 LTI Plan, which provided for a pay-mix of 75% in cash and 25% in shares, the new Plan provides for an equal distribution of 50% in cash and 50% in shares. This amendment aims to strengthen the link between the Company performance and the remuneration of Beneficiaries, encouraging greater alignment with shareholders' interests over the long-term.

The introduction of these elements also responds to a careful assessment of the effects of the previous incentive plan. In particular, the new scheme boosts incentives for the achievement of medium to long-term goals, avoiding overlaps between financial metrics used for short-term remuneration and those adopted for medium to long-term variable remuneration.

Furthermore, in compliance with the maximum limit of 2:1 between variable and fixed remuneration (as set out in section I.6.3 of the Remuneration Report), the maximum number of shares that can be allocated will be determined according to the percentages provided for in the Plan. A portion of the shares, like the monetary incentives, will be granted after 18 months on a deferred basis and subject to an 18-month lock-up period.

These provisions guarantee the application of deferral and retention mechanisms, adopted by the Company to ensure that the payment of variable incentives is aligned with the long-term interests of the Company and the shareholders, as also illustrated in section I.6.4 of the Remuneration Report, as well as for the achievement of the Plan goals indicated in item 2.1 above.

- 2.4 Reasons underlying any decision to grant compensation plans based on financial instruments not issued by the Company, such as those from subsidiaries, parent companies, or entities outside the Group; when these instruments are not listed on regulated markets, information on the methods used to assess their value

Not applicable.

- 2.5 Assessment of major tax and accounting impacts that influenced the formulation of the Plan

The preparation of the LTI Plan was not influenced by major tax or accounting assessments.

- 2.6 Possible support for the Plan from the Special Fund aimed at encouraging employee participation in businesses, as outlined in Art. 4, paragraph 112, of Law no. 350 of 24 December 2003

The LTI Plan does not receive support from the "Special Fund aimed at encouraging employee participation in businesses", as outlined in Law no. 350 of 24 December 2003.

Section 3 – Instrument allocation approval process and schedule

- 3.1 Extent of the authority and responsibilities entrusted by the Meeting to the Board of Directors for the implementation of the Plan

On 6 March 2025, the Board of Directors resolved, upon the proposal of the Remuneration Committee and subject to the opinion of the Board of Statutory Auditors, to submit to the Ordinary Shareholders' Meeting, called for 30 April 2025, the approval of the Incentive Plan subject of this Information Document. The Meeting will be proposed to grant the Board of Directors, with the right to sub-delegate to one or more of its members, all the powers necessary and appropriate to implement the Plan, to be exercised, with the support of the Remuneration Committee, in accordance with the terms and conditions established by the Meeting itself, and those set forth in the Remuneration Policy in force from time to time.

For more information on the Plan, please refer to the explanatory report on the relevant agenda item available on the Company website <https://www.azimut-group.com/investor-relations/general-meetings/>

- 3.2 Indication of the persons entrusted with the administration of the Plan and their function and competence

The body responsible for the decisions related to the Plan – without prejudice to the prerogatives of the Shareholders' Meeting – is the Company Board of Directors with the support of the Remuneration Committee and the Human Resources department, which will oversee the detailed definition of the Plan Goals, the implementation of the Plan, the definition of the Regulation and the operational management of the Plan itself.

3.3 Existing procedures for the revision of the Plan also in relation to possible changes in the basic goals

Without prejudice to the Shareholders' Meeting competence to resolve on any substantial amendments to the LTI Plan, the Board of Directors is the competent body to make amendments to the LTI Plan. Reference is also made to item 4.23 below.

3.4 Description of the methods for determining the availability and allocation of the financial instruments on which the Plan is based (e.g. free allocation of shares, capital increases with exclusion of pre-emptive rights, purchase and sale of treasury shares)

The free allocation of Shares in execution of the Plan will take place through the use of Treasury Shares already held, in whole or in part, by the Company as of the date of this Information Document and/or acquired through purchases authorised by the Meeting, pursuant to Art. 2357 and 2357-ter of the Italian Civil Code and of the regulations in force, as applicable from time to time.

3.5 Role played by each director in determining the features of the aforementioned plans; possible occurrence of situations of conflict of interest for the directors involved

As of the date of submission of this Information Document, the future Board of Directors of the Company has not yet been appointed, as it will be appointed at the next General Shareholders' Meeting.

Therefore, the features of the LTI Plan were defined by the current Board of Directors of the Company, with the support of the Remuneration Committee (entirely composed of independent directors), adhering to the recommendations of the Corporate Governance Code and aligning with the best corporate practices in this field.

The Board of Directors resolved to submit the Plan to the Meeting for approval on 6 March 2025. In that session, the Chief Executive Officers informed the other directors and the members of the Board of Statutory Auditors of their interest in the transaction, as potential Beneficiaries of the Plan, and therefore refrained from voting.

3.6 For the purposes of the requirements of Art. 84-bis, paragraph 1, the date of the decision taken by the body competent to propose the approval of the plans to the meeting and of the proposal of the remuneration committee, if any

On 6 March 2025, the Board of Directors resolved, upon the proposal of the Remuneration Committee met on 27 February 2025, to submit the Plan for approval to the Ordinary Meeting, called for 30 April 2025. For completeness, please refer to section 3.1 of this Information Document.

- 3.7 For the purposes of the requirements of Art. 84-bis, paragraph 5, letter a), the date of the decision taken by the competent body regarding the allocation of the instruments and of the proposal to the aforementioned body formulated by the remuneration committee, if any

The Shareholders' Meeting called to approve the Plan is scheduled for 30 April 2025. In the event of approval of the Plan covered by this Information Document, the Board of Directors and/or the Chief Executive Officers, according to their respective competences, will take the decisions relevant to its implementation, subject to the opinion of the Remuneration Committee. Therefore, at the end of the performance period, upon the positive assessment of the achievement of all the performance goals, the Access Gate and the further conditions set forth in the Plan, incentives may be granted on the basis of what is indicated in Section 4 below.

- 3.8 Market price, recorded on the aforementioned dates, for the financial instruments on which the plans are based, if traded on regulated markets

On 27 February 2025, when the Remuneration Committee met to define the proposal on the LTI Plan to be submitted to the Board of Directors, the stock market price of Azimut Holding S.p.A. Shares, at the close of trading, was Euro 26.00.

On 6 March 2025, when the Board of Directors met to approve the Company results for the 2024 financial year and the Plan proposal described in the Information Document to be submitted to the Meeting, the stock market price of Azimut Holding S.p.A. shares, at the close of trading, was Euro 26.74.

The official price of the Shares that will be recorded at the time of the allocation of Shares by the Board of Directors will be announced pursuant to Art. 84- bis, paragraph 5 of the Issuers' Regulation.

- 3.9 In the case of plans based on financial instruments traded on regulated markets, under what terms and in what ways does the issuer take into account, in identifying the timing of the allocation of the instruments in implementation of the plans, the possible coincidence in time between: i) said allocation or any decisions taken in this regard by the remuneration committee, and ii) the disclosure of any relevant information pursuant to Art. 17 of Regulation (EU) no. 596/2014; for example, in the event that such information is: a. not already public and capable of positively influencing market prices, or b. already public and capable of negatively influencing market prices

The entire implementation phase of the Plan will be carried out in full compliance with the information obligations incumbent on the Company, deriving from applicable laws and regulations, so as to ensure transparency and equality of information to the market, as well as in compliance with the procedures adopted by the Company. In addition to the foregoing, the Beneficiaries will be required to comply with the provisions on insider trading set forth in the aforementioned Regulation (EU) no. 596/2014.

Section 4 – Features of granted instruments

4.1 Description of the forms in which compensation plans based on financial instruments are structured

The Plan provides for the allocation to Beneficiaries of an incentive (“Incentive” or “Incentives”) structured according to a remuneration model that combines:

- * a monetary component of 50% and
- * an equity component of 50%, consisting of free shares of the Holding.

This remuneration structure is designed to better balance the liquidity component with the goal of loyalty and alignment with shareholders' interests. Depending on the level of achievement of the three-year Performance Goals set out in the Plan, it may vary from zero (i.e. no incentives will be allocated if the goals are not achieved) up to a maximum of 100%. For further information, please refer to Sections 2.2, 2.3, 4.2 and 4.5.

The Shares granted have regular dividend entitlement and, therefore, the rights attached to them shall accrue to each Beneficiary from the moment he/she becomes the holder of the Shares.

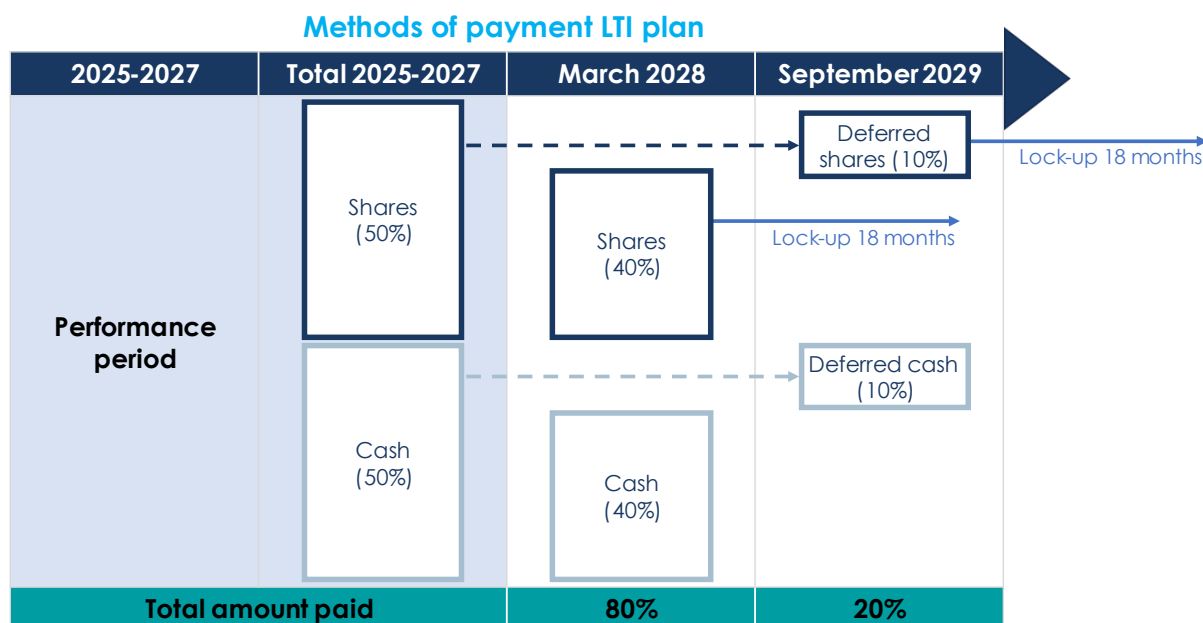
4.2 Indication of the period of actual implementation of the plan with reference also to any different cycles envisaged

The Incentive Plan is not divided into cycles, but consists of a single allocation of an incentive. The disbursement of the Incentive under the LTI Plan is subject to the achievement of specific Performance Goals during the 2025-2027 three-year period. The Granting will take place at the end of the Performance Period, subject to the maintenance of the Permanence Condition and the achievement of the Performance Goals.

The methods of payment of the 2025-2027 LTI Plan are regulated on the basis of the following terms and conditions:

- * 80% of the accrued Incentive (in both cash and shares) will be paid in March of the year following the performance review (i.e. data as at 31 December 2027)
- * the remaining 20% will be paid after 18 months.

Once allocated, the Shares will be subject to a lock-up period of a further 18 months, during which they may not be sold or transferred. This criterion was adopted to ensure the deferral and retention of incentives, in line with the Company policy on variable compensation, as well as with market best practices and the guidance provided in the Corporate Governance Code.



4.3 Termination of the Plan

Without prejudice to the provisions of section 4.2 concerning the terms and timing of the 2025-2027 LTI Plan, the Plan shall therefore last from the date of approval until 31 December 2027.

4.4 Maximum number of financial instruments, including in the form of options, allocated in each fiscal year in relation to the persons named or the indicated categories

At present, it is not possible to indicate the number of Shares that will be allocated under the Plan, as their exact identification is conditional on the achievement of the envisaged Performance Goals.

Once the exact amount for each recipient under this Plan has been ascertained, the portion of variable remuneration to be distributed in Shares will be calculated. The number of Shares will be determined at the time of actual disbursement of the corresponding portion of variable remuneration, taking into account the deferral criteria indicated in item 4.2 above.

In compliance with the maximum limit of 2:1 between variable and fixed remuneration, as provided for in section I.6.3 of the Remuneration Report, the total incentive (both in cash and in shares) may in no event exceed twice the Beneficiary fixed remuneration and shall be determined on the basis of the percentages established by the Plan. In addition, as indicated in item 2.3, the total amount of the incentives under the LTI Plan is subject to further cap mechanisms, given that the total bonus payable (bonus pool), without adjustments for overperformance, shall be equal to 0.25% of the profit for the three-year period, with a maximum limit (cap) of €600,000.00 for each Beneficiary.

In any case, such information will be disclosed at a later date, pursuant to Art. 84-bis, paragraph 5 of the Issuers' Regulation.

4.5 Terms and conditions for implementing the Plan, specifying whether the actual granting of the instruments is subject to the fulfilment of conditions or the achievement of certain results, including performance results; description of these conditions and results

The Plan provides for the granting of monetary incentives and shares of the Holding. 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.

The actual granting of monetary incentives and shares to the Beneficiaries is subject, in addition to the fulfilment of the Permanence Condition, to the Board of Directors' verification of the level of achievement of the Performance Goals for the period of the 2025-2027 LTI Plan.

With this in mind, equity, financial, profitability and sustainability goals have been identified for the 2025-2027 three-year period on the basis of the following data and weights:

Net Inflows (weight: 20%)

Incentives linked to net inflows are based on the achievement of a cumulative goal for the Group of €30 billion over the 2025-2027 three-year period, including both assets under management and assets under administration.

If the net inflows goal is less than €20 billion, no Incentives will be granted. When the total inflows fall between €20 and 30 billion during the period, the incentive will incrementally and proportionately accrue based on the actual amount raised, reaching 100% upon achieving the maximum threshold of €30 billion in inflows.

Performance Goal	Target	Level of goal achievement	% Incentive	Goal Weight
		≥ €30 bn.	100%	
Total net inflows	€30 billion	>20 ≤ €30 bn.	increasing linearly	20%
		≤ €20 bn.	0%	

The aim is to support the Group growth, increasing the value of total assets and strengthening its competitiveness in the asset management and administration sector. The achievement of the target will be assessed on a three-year basis, taking into account market dynamics and the Group ability to attract new capital through its distribution channels.

Net Profitability (weight: 20%)

Incentives linked to net profitability are based on the achievement of a target level calculated as the average of the ratios of Adjusted Net Profit to Total Annual Net Assets for each year of the reference period.

Calculation methodology

- * The **Adjusted Net Profit** is calculated excluding the accounting impact of IFRS 17 and any other extraordinary component that could distort the representation of the Group actual operational profitability.
- * **Total Annual Net Assets** include the total assets under management and administration of the Group, providing a consistent measure of profit-generating capacity in relation to assets under management.
- * Net Profitability will be determined as the average of the ratios of Adjusted Net Profit to Total Annual Net Assets for each year of the reference period (2025-2027).

Performance Goal	Target	Level of goal achievement	% Incentive	Goal Weight
		≥ 65 basis points	100%	
Average Net Profitability	>65 basis points	>50 ≤ €65 basis points	increasing linearly	20%
		≤ 50 basis points	0%	

The adoption of average net profitability as an assessment parameter encourages sustainable growth by ensuring that the expansion of assets under management and administration is accompanied by an adequate profit generation. This approach favours a balance between growth and profitability, rewarding the effectiveness of corporate strategies and the Group ability to maintain high levels of profitability over time.

Total Shareholders Return (weight: 40%)

Incentives linked to Total Shareholders Return (TSR) are designed to ensure a direct alignment between the Company performance and the creation of value for shareholders. The TSR will be assessed on a relative basis, comparing Azimut Holding Total Shareholders Return with that of a group of comparable companies (the so-called Peer Group) operating in the financial services sector.

The Peer Group was selected from companies in the same sector with comparable size in terms of revenues, assets under management and number of employees. It includes, on the one hand, Italian listed companies and, on the other, foreign companies active in asset and wealth management in the United States, Australia, the United Kingdom and Switzerland, selected on the basis of Azimut presence in these markets and the relevance of their respective financial centres.

The adoption of this diversified 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 in the sector.

To ensure an objective and uniform measurement, Azimut Holding TSR will be calculated through the Bloomberg TOT_RETURN_INDEX_GROSS_DVDS department (or equivalent methodology) for the performance period from 1 January 2025 to 31 December 2027. This value will be compared, in the respective local currency, with the TSR of the following listed companies for the same period:

- * Italian companies: Anima Holding, Banca Generali, Banca Mediolanum, FinecoBank, Tamburi Investment Partners
- * UK companies: Ashmore Group, Jupiter Fund Management PLC, Man Group, Ninety One Group, Quilter Plc, St James's Place
- * USA companies: Blue Owl Capital
- * Swiss companies: EFG International, Vontobel Holding AG
- * Australian companies: Netwealth, Perpetual

Azimut Holding TSR will be classified within the Peer Group, and the level of incentive will be determined according to actual results against the expected goals, as shown in the table below:

Performance Goal	Target	Level of goal achievement	% Incentive	Goal Weight
TSR Azimut vs. Comparable	>75%ile	>75%ile	100%	40%
		> Median and ≤ 75%ile	75%	
		Median	50%	
		< Median	0%	

Should an extraordinary transaction or similar event result in the unavailability of data and/or information for any of the Comparables, that company will be excluded from the Comparables. The Board of Directors will then have the authority to assess potential replacements to maintain the Plan goals and purposes. The Board of Directors shall also be entitled to remove companies from the Comparables list if they no longer fulfil the required criteria, in accordance with the Remuneration Policy.

ESG goals (weight: 20%)

The 2025-2027 LTI Plan maintains the integration of an ESG goal, reinforcing the Company commitment to sustainable and responsible growth and ensuring alignment with investor and stakeholder expectations.

Compared to the previous LTI Plan, the weight of the ESG component was reduced from 40% to 20% to strengthen the focus on financial indicators and on the creation of value for shareholders. Furthermore, the new Plan adopts a clearer and more objective approach, focusing exclusively on the performance of the most relevant and internationally recognised sustainability indices. The decision was also taken after consultations with investors and proxy advisers, aimed at enhancing the objectivity and comparability of ESG performance assessments, ensuring that the granting of benefits is not disconnected from goals that are neither established nor ascertainable.

The ESG indicator will then be established on the basis of the change in the **following sustainability ratings**, with each indicator contributing equally to the overall assessment of ESG performance:

- ★ **MSCI ESG rating improvement:** the goal is to raise Azimut Holding ESG rating from the current “BB” level to at least “BBB”, reflecting an improvement in the Company governance and sustainability practices.
- ★ **Sustainalytics rating maintenance:** The goal is to maintain the current status as a “low risk” company, while safeguarding the robustness of Azimut Holding ESG profile.

Performance Goal	Target	Level of goal achievement	% Incentive	Goal Weight
MSCI rating		Improvement of the rating to “A”	100%	10%
		Improvement of the rating to “BBB”	50%	
		Maintenance of the same “BB” rating	0%	

Performance Goal	Target	Level of goal achievement	% Incentive	Goal Weight
Sustainalytics rating	“low risk”	Maintenance of the same “low risk” rating	100%	10%
		Downgrade of the rating	0%	

The integration of these indices into the LTI Plan allows for a clear, independent assessment based on recognised market standards, ensuring transparency and objectivity in measuring the Company ESG performance.

Malus and Claw-back Clauses

The disbursement and the actual payment will be subject to *malus* and claw-back clauses, as also regulated in detail in section I.6.5 of the Remuneration Policy and summarised below.

Malus mechanisms provide that the incentive can be reduced or cancelled in the following cases:

- ★ Malicious or grossly negligent behaviours causing damage to customers or companies of the Azimut Group, or leading to compensation or payments for any reason by the Company and/or Group companies.
- ★ Actions or omissions that result in significant losses for the Company and/or Group companies.
- ★ Disciplinary sanctions or precautionary proceedings.
- ★ Violation of internal or sector regulations.

In addition, claw-back mechanisms apply, allowing the Company to request the return of incentives already disbursed in the current calendar year in which the request is made and in the previous year in the following cases:

- * Proven malicious or grossly negligent behaviours which have caused damage to customers of the Group, resulting in compensation or payments for any reason by the Company and/or Group companies.
- * Improper or unlawful use of corporate means of payment.
- * Final conviction for intentional or grossly negligent acts which have caused significant losses or reputational damage to the Company and/or Group companies.

These instruments ensure that variable remuneration is aligned with the principles of integrity, responsibility and protection of the interests of the Group and its stakeholders.

The Rights, the Shares and any proceeds realised by the Beneficiary from the transfer thereof, shall in no way be included in the calculation of the indirect and deferred institutes connected to the Employment Relationship, including, by way of example, severance pay, notice and the relevant indemnity in lieu thereof, and further indemnities connected to the termination of the Employment Relationship, as such incidence has already been assessed by the Company or the Employer Subsidiary at the time of allocation of the Rights.

4.6 Indication of any availability restrictions on the instruments granted or on the instruments resulting from the exercise of the options, with particular reference to the terms within which the subsequent transfer to the same company or to third parties is permitted or prohibited

As explained in section 4.2 of this Information Document, the Plan provides for an 18-month Shares retention period for any beneficiaries, during which they may not be sold or transferred. The restriction of unavailability shall therefore commence from the date on which the Shares are registered on the account in the Beneficiaries' name with Azimut, which may also be entrusted with their custody. These Shares may in any case not be transferred to third parties – and, therefore, may not, for example, be sold, gifted, exchanged, given as a carry-over or otherwise disposed of between living persons – until the aforementioned terms have expired.

4.7 Description of any termination conditions in relation to the granting of the plans in the event that the recipients carry out hedging transactions to neutralise any prohibitions on the sale of the financial instruments allocated, also in the form of options, or of the financial instruments resulting from the exercise of such options

4.8 Beneficiaries are prohibited, under penalty of forfeiting their right to the granting of incentives under the Plan, from engaging in hedging transactions that alter or impair the risk alignment inherent in the Plan. Description of the effects determined by the termination of the employment relationship

The 2025-2027 LTI Plan provides that the disbursement of the monetary component and the allocation of Shares are subject to the Permanence Condition.

Consequently, such allocations will only take place if the employment and/or collaboration and/or administrative relationship between the Beneficiary and the Company is regularly ongoing (and therefore not under notice of resignation or dismissal) at the end of the Performance Period. There are no conditions of so-called "Good leaver". For more detailed information on the operation of the Plan, see Section 2.2.

As a partial derogation to the above, in the event that it becomes necessary to integrate the Board of Directors with a new member, the Beneficiary appointed as Chief Executive Officer within the first 18 months of the Performance Period shall retain the right to accrue the incentives provided for by the 2025-2027 LTI Plan, in accordance with the terms and conditions established by the Plan itself, in proportion to the period of effective tenure with respect to the overall duration of the Plan.

If, on the other hand, the appointment of the new member of the Board of Directors should occur after the first 18 months of the Performance Period, no right to the incentives envisaged by the Plan will accrue, taking into account the three-year duration of the Plan itself and the need to ensure compliance with the principle of alignment between corporate performance and the payment of variable remuneration.

4.9 Indication of other possible grounds for the cancellation of plans

Except as provided for in the preceding sections, there are no other grounds for the cancellation of the Plan.

4.10 Reasons relating to any provision for a "redemption" by the Company of the financial instruments subject to the plans, pursuant to Art. 2357 et seq. of the Italian Civil Code; beneficiaries of the redemption, indicating whether it is intended only for particular categories of employees; effects of the termination of the employment relationship on said redemption

The Plan does not provide for redemption clauses by the Company. However, the Plan Regulation provides for *Malus* and *Claw Back* clauses, which are detailed in section I.6.5 of the Remuneration Policy and summarised in item 4.5 of this Information Document.

4.11 Loans or other facilities to be granted for the purchase of the shares pursuant to Art. 2358 of the Italian Civil Code

There are no loans or other facilities for the purchase of the Shares, which will be granted free of charge.

4.12 Assessments of the expected charge on the company at the date of the relevant allocation, as determinable on the basis of the terms and conditions already defined, by total amount and in relation to each instrument of the plan

At present, it is not possible to determine precisely the total amount of the expected charge, as the actual cost of the Plan will depend on the achievement of the Performance Goals and the actual allocation of the monetary incentives and the relevant portion in Shares.

However, as indicated in section 2.3, the total amount of the bonus under the LTI Plan is defined as a bonus pool equal to 0.25% of the profit for the three-year period, with a maximum limit of €600,000 for each Beneficiary.

4.13 Indication of dilutive effects on capital brought about by the Plan

Not applicable, as the Company intends to allocate the treasury shares already held as a priority and, where necessary, to proceed with purchases on the market in compliance with the regulations in force and the authorisations of the meeting. However, the allocation of treasury shares to the Beneficiaries will result in the restoration of their voting rights, with a consequent proportional reduction in the percentage weight of the voting rights held by the other shareholders.

4.14 Possible limits on the exercise of voting rights and the granting of property rights

There is no limit on the exercise of voting rights and the granting of property rights inherent to the Shares.

4.15 If the shares are not traded on regulated markets, information useful for an accurate assessment of their value

Not applicable, as the Shares are traded on Euronext Milan.

4.16 - 4.22

The section regarding the granting of stock option Plans is not applicable, as the Plan concerns the granting of shares.

4.23 Criteria for adjustments made necessary as a result of extraordinary capital transactions and other transactions involving a change in the number of underlying instruments (capital increases, extraordinary dividends, stock splits or reverse stock splits of underlying shares, mergers and demergers, conversion into other classes of shares, etc.)

In accordance with the Remuneration Policy, in the event of extraordinary transactions (including mergers, demergers, capital increases or reductions, stock splits or reverse stock splits, issuance of convertible bonds) or material changes in the macroeconomic or business scenario that affect or impact the Company, as well as in the event of regulatory or legislative changes, as well as other extraordinary events with a potential significant impact on the ability of the Plan to pursue its incentive purposes, the Board of Directors, after consulting with the Remuneration Committee and – where necessary – with the Board of Statutory Auditors, may amend the Regulation of the LTI Plan (including the Performance Goals and the related metrics, performance periods, vesting and/or deferral and the number of Shares) so as to keep the substantive and economic contents of the LTI Plan substantially unchanged. Any changes must, in fact, be aimed at preserving the Plan incentive effectiveness and alignment with shareholders' interests.

If, as a result of changes in the applicable legal and regulatory framework (or as a result of changes in the interpretation and application thereof), the implementation of the LTI Plan entails higher costs, expenses, responsibilities, liabilities, taxes, social security charges or charges of any kind for the Company, the Board of Directors, after consulting with the Remuneration Committee, and – where necessary – with the Board of Statutory Auditors, shall have the power to amend the terms of the Plan Regulation, including the right to cancel the LTI Plan or to revoke it, notifying the Beneficiaries of any such amendments.

4.24 Table no. 1 of schedule 7 of Annex 3A of the Issuers' Regulation.

Table no. 1, provided for in section 4.24 of Schedule 7 of Annex 3A of the Issuers' Regulation, will be provided in accordance with the terms and conditions set forth by Art. 84-bis, paragraph 5, letter a) of the Issuers' Regulation.

Report of the Board of Directors on Item 7 of the Agenda – Ordinary Shareholders' Meeting of Azimut Holding S.p.A. on April 30, 2025 (single call), prepared pursuant to Article 114-bis of Legislative Decree No. 58 of February 24, 1998 (TUF) and Article 84-bis of the Issuers' Regulation, adopted by Consob resolution No. 11971 of May 14, 1999, as subsequently amended, in compliance with Annex 3A, Schedule 7 of the same Regulation.

Available on the Company's website www.azimut-group.com

2025-2027 Medium- to Long-Term Incentive Plan

Dear Shareholders,

On March 6, 2025, the Board of Directors, upon the proposal of the Remuneration Committee and after obtaining the opinion of the Board of Statutory Auditors, resolved to submit for approval by the Ordinary Shareholders' Meeting, pursuant to Article 114-bis, paragraph 1, of the TUF, a medium- and long-term incentive plan ("Plan" or "LTI Plan 2025-2027"). The Plan, based on a combination of cash and equity incentives, is intended exclusively for the Chief Executive Officers ("Beneficiaries" or "Chief Executive Officers") of the Company and covers the period 2025-2027. Additionally, it is proposed to grant the Board of Directors, with the power to delegate to one or more of its members, any necessary authority for the implementation of the Plan, to be exercised with the support of the Remuneration Committee and in compliance with the applicable Remuneration Policy in force at the time.

For a detailed description of the LTI Plan 2025-2027, please refer to the Information Document prepared pursuant to Article 114-bis, paragraph 1, of the TUF and Article 84-bis of the Issuers' Regulation. The Information Document related to the Incentive Plan is attached in its entirety.

In light of the above, the Board of Directors submits the following proposal for approval:

"The Ordinary Shareholders' Meeting, having examined the Information Document prepared pursuant to Article 114-bis of the TUF and Article 84-bis of the Issuers' Regulation, resolves:

- (i) to approve the Medium- and Long-Term Incentive Plan 2025-2027, reserved exclusively for the Chief Executive Officers of the Company;
- (ii) to grant the Board of Directors all necessary and appropriate powers to implement the Plan, including the authority to make technical and operational adjustments as needed, in compliance with applicable regulations and the Remuneration Policy."



On behalf of the Board of Directors

Chief Executive Officer

Alessandro Zambotti

Documento Informativo

ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 1, del Regolamento adottato dalla CONSOB con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato, relativo al

Piano di incentivazione di medio-lungo termine

2025-2027 di

Azimut Holding S.p.A.

Marzo 2025

Indice

Glossario	5
Premessa	6
Sezione 1 – I soggetti destinatari	7
1.1 L'indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate	7
1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente	7
1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.....	7
1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separate per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.....	7
Sezione 2 – Le ragioni che motivano l'adozione del piano.....	8
2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani	8
2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione del Piano	8
2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione	10
2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dalla Società, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al Gruppo; nel caso in cui i predetti strumenti non siano negoziati nei mercati regolamentati, informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile	11
2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano	11
2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350	11
Sezione 3 – Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti	11
3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano.....	11
3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza.....	11
3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base	12
3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie).....	12

3.5	Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.....	12
3.6	Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione	12
3.7	Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione	13
3.8	Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati	13
3.9	Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.	13
Sezione 4 – Le caratteristiche degli strumenti attribuiti.....		14
4.1	La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari.....	14
4.2	Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.....	14
4.3	Termine del piano	15
4.4	Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie.....	15
4.5	Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati	16
	<i>Raccolta netta (peso: 20%)</i>	16
	<i>Redditività netta (peso: 20%)</i>	16
	<i>Total shareholder return (peso: 40%)</i>	17
	<i>Obiettivi ESG (peso: 20%)</i>	18
	<i>Clausole di Malus e Claw-back</i>	19
4.6	L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi.....	20

4.7	La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni	20
4.8	È vietata ai Beneficiari, a pena di decadenza dal diritto all'attribuzione degli incentivi ai sensi del Piano, l'effettuazione di operazioni di hedging che consentano di alterare o inficiare l'allineamento al rischio insito nel Piano. Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro	20
4.9	L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani.....	21
4.10	Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del Codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto	21
4.11	Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del Codice civile	21
4.12	L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano	21
4.13	L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano	22
4.14	Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.....	22
4.15	Nel caso in cui le azioni non sono negoziate sui mercati regolamentati, ogni informazione utile a una compiuta valutazione del valore loro attribuibile	22
4.16	- 4.22.....	22
	La sezione relativa all'attribuzione di Piani di stock option non è applicabile in quanto il Piano ha ad oggetto l'attribuzione di azioni.....	22
4.23	Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)	22
4.24	Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.	23

Glossario

Assemblea: indica l'assemblea della Società.

Assegnazione: l'effettiva assegnazione degli Incentivi a ciascun Beneficiario, secondo i termini previsti dal Regolamento.

Attribuzione: l'attribuzione a ciascun Beneficiario da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, del Diritto a Ricevere Incentivi e al verificarsi delle condizioni previste dal Regolamento.

Azimut Holding, Società o Holding: indica Azimut Holding S.p.A., con sede in Milano, Via Cusani 4

Azioni: indica le Azioni ordinarie della Società, prive del valore nominale, quotate su Euronext Milan.

Beneficiari: indica gli Amministratori Delegati della Società cui sono assegnati gli Incentivi nell'ambito del Piano.

Comitato: indica il Comitato per la Remunerazione della Società.

Condizione di Permanenza: indica la circostanza che - alla Data di Attribuzione degli Incentivi - il Beneficiario deve (i) avere un rapporto di lavoro in essere con la Società e (ii) non trovarsi in periodo di preavviso per dimissioni o licenziamento.

Condizioni: indica le condizioni cui è subordinata l'attribuzione degli Incentivi, che consistono nel conseguimento del Gate d'Accesso, degli Obiettivi di Performance e nel mantenimento della Condizione di Permanenza.

Documento Informativo: indica il presente documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e in conformità alle indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Incentivi: indica il diritto attribuito ai Beneficiari del Piano di ricevere una componente monetaria e una componente azionaria, costituita da azioni gratuite della Holding, secondo quanto previsto nel Regolamento.

Gate d'Accesso: Soglia minima di performance aziendale (ovvero di utile di Gruppo consolidato) che deve essere raggiunta affinché l'incentivo possa essere erogato ai Beneficiari.

Gruppo o Gruppo Azimut: indica congiuntamente la Società e le società controllate

Lock-up Period: indica il periodo della durata di 18 (diciotto) mesi a partire dalla Data di Assegnazione delle Azioni nel quale il Beneficiario è tenuto a non disporre delle Azioni ricevute. Al termine del Lock-up Period, il Beneficiario potrà disporre liberamente delle Azioni ricevute.

Performance period: Periodo di riferimento nel quale vengono misurati gli obiettivi di performance stabiliti dal Piano. Nel triennio 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2027, saranno valutati il raggiungimento degli obiettivi finanziari, operativi e di sostenibilità (c.d. **Obiettivi di Performance**)

Piano / Piano LTI (Long-Term Incentive Plan)
Programma di incentivazione di medio-lungo termine (2025-2027) volto ad allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti, basato sul raggiungimento di specifici Obiettivi di Performance, approvato dall'Assemblea.

Raccolta netta: indica il flusso di nuovi capitali raccolti dal Gruppo a livello globale nel periodo di riferimento, calcolato come la differenza tra le nuove sottoscrizioni e i riscatti effettuati dai clienti, includendo sia il risparmio gestito che il risparmio amministrato. La Raccolta Netta viene comunicata con cadenza regolare al mercato tramite specifici comunicati stampa e/o presentazioni.

Regolamento: il regolamento del Piano che definisce i criteri, le modalità e i termini di attuazione del Piano, adottato dal Consiglio di Amministrazione subordinatamente alla sua approvazione

Remunerazione Fissa: indica la componente fissa della remunerazione definita in relazione alle deleghe conferite e al ruolo assegnato, tenuto conto dei riferimenti di mercato applicabili per ruoli analoghi e in considerazione dei livelli di competenza, esperienza ed impatto sui risultati aziendali e del Gruppo. Nella Remunerazione Fissa vengono inclusi gli emolumenti relativi agli eventuali rapporti di amministrazione presso società del Gruppo.

Total Shareholders Return (TSR):

Indicatore che misura il rendimento complessivo di un'azione come somma delle componenti:

- (i) capital gain: rapporto tra la variazione della quotazione dell'azione (differenza tra il prezzo rilevato alla fine e all'inizio del periodo di riferimento) e la quotazione rilevata all'inizio del periodo stesso;
- (ii) dividendi reinvestiti: impatto di tutti i dividendi pagati e reinvestiti nel titolo azionario alla data di stacco della cedola.

Premessa

Il presente Documento Informativo è redatto ai sensi dell'art. 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF") e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti (delibera Consob n. 11971/1999), seguendo lo schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Il Documento Informativo fornisce agli Azionisti di Azimut Holding S.p.A. ("Holding" o la "Società") le informazioni necessarie per deliberare in merito al Piano di Incentivazione a Medio-Lungo Termine 2025-2027 ("Piano LTI" o "Piano"), approvato dal Consiglio di Amministrazione il 6 marzo 2025, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale. L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Azimut Holding S.p.A., convocata per il 30 aprile 2025, è chiamata ad approvare il Piano.

Il nuovo Piano LTI 2025-2027 introduce delle modifiche sostanziali rispetto al precedente Piano LTI 2022-2024, sia in termini di metriche di performance sia in termini di struttura di pagamento degli incentivi. In particolare, viene sostituita la metrica basata sulla generazione di utile netto con un approccio più articolato che include:

- * una metrica azionaria basata sul Total Shareholder Return (TSR) con un peer group di 16 società del settore finanziario;
- * una metrica operativa legata alla raccolta netta;
- * una metrica di redditività basata sul margine netto;
- * una metrica ESG, finalizzata al miglioramento dei principali rating ESG riconosciuti a livello internazionale.

A ciò si aggiunge una più dettagliata definizione dei livelli di conseguimento degli obiettivi, attraverso l'individuazione di specifiche curve di incentivazione che collegano i livelli di performance al payout. Tale impostazione, unitamente alla revisione della ponderazione delle metriche, mira a garantire un sistema di incentivazione più efficace, trasparente ed equilibrato, rafforzando l'allineamento tra la remunerazione degli Amministratori Delegati e la creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel lungo termine.

Inoltre, il nuovo Piano modifica la modalità di erogazione degli incentivi, prevedendo una ripartizione più equilibrata tra componente monetaria e componente azionaria. A differenza del precedente Piano, che prevedeva un pay-mix del 75% in cash e 25% in azioni, il nuovo schema prevede una distribuzione paritetica del 50% in cash e 50% in azioni.

Il Piano LTI 2025-2027 si inserisce in un quadro più ampio di evoluzione della strategia retributiva della Società, volto a consolidare un modello di governance che tiene conto delle espressioni di voto delle precedenti Assemblee e delle indicazioni ricevute nelle fasi di *engagement* con i principali investitori istituzionali della Società e *proxy advisors*. L'introduzione di queste nuove metriche e modifiche riflette l'impegno della Società nel garantire un'effettiva correlazione tra la performance aziendale e la remunerazione del top management, nonché in coerenza con gli interessi di tutti gli stakeholder e le migliori prassi di mercato.

L'attuazione del Piano sarà supervisionata dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione, con un monitoraggio periodico sugli obiettivi di performance e sulle condizioni di erogazione dei premi. Eventuali aggiornamenti saranno comunicati agli Azionisti attraverso la Relazione sulla Remunerazione.

Il Piano è qualificato come "piano di particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-bis, co. 3, TUF e dell'art. 84-bis, co. 2, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto agli Amministratori Delegati della Società.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di Azimut Holding S.p.A., in Milano, via Cusani 4, sul sito internet della Società <https://www.azimut-group.com/investor-relations/general-meetings>, nonché con le altre modalità indicate dall'art. 84-bis del Regolamento Emittenti. Si rinvia, altresì, al contenuto della relazione illustrativa degli amministratori agli azionisti predisposta ai sensi dell'art. 125-ter, comma 1, del TUF.

Sezione 1 – I soggetti destinatari

1.1 L'indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

Quali beneficiari del Piano di Incentivazione a Medio-Lungo Termine sono esclusivamente gli amministratori delegati della Holding ("Beneficiari" o "Amministratori Delegati"). Tuttavia, alla data di presentazione del presente Documento Informativo, non è ancora possibile determinare la composizione del futuro Consiglio di Amministrazione, in quanto lo stesso sarà nominato in occasione della prossima Assemblea Generale degli Azionisti, prevista per il 30 aprile 2025.

Subordinatamente all'elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione e all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti nei termini previsti dalla relativa proposta di delibera contenuta nella Relazione Illustrativa redatta ai sensi dell'art. 114-bis TUF, il Consiglio di Amministrazione procederà all'individuazione nominativa dei Beneficiari del Piano, nell'esercizio delle proprie prerogative, in coerenza con la Politica di Remunerazione della Società e in qualsiasi momento nel corso della durata del Piano stesso.

L'indicazione nominativa dei Beneficiari e le altre informazioni richieste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno in ogni caso fornite secondo le modalità e nei termini previsti dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente

Tra i destinatari del Piano non vi sono soggetti rientranti in questa categoria in quanto il Piano è rivolto esclusivamente agli Amministratori Delegati della Società.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.

Non applicabile, in quanto non rientrano nel Piano soggetti appartenenti alle categorie indicate.

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separate per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti

Non applicabile, in quanto non rientrano nel Piano soggetti appartenenti alle categorie indicate.

Sezione 2 – Le ragioni che motivano l'adozione del piano

2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

Il Piano LTI 2025-2027 è stato progettato come uno strumento strategico per rafforzare il legame tra la remunerazione degli Amministratori Delegati e la creazione di valore sostenibile per gli azionisti, incentivando i beneficiari a raggiungere gli obiettivi di medio-lungo termine della Società, che verranno anche riflessi nel piano strategico attualmente in fase di elaborazione. L'introduzione di obiettivi di performance basati sulla raccolta netta, sulla redditività netta, sul Total Shareholder Return (TSR) e su indicatori ESG mira a garantire che le decisioni strategiche del management siano coerenti con gli interessi di tutti gli stakeholder. Per questa finalità nonché per il raggiungimento degli obiettivi del Piano, sono previsti anche un periodo di *cliff-vesting*, delle specifiche clausole di *malus* e *claw-back*, un determinato Gate di accesso e dei meccanismi di *cap*.

Il Piano persegue, pertanto, i seguenti obiettivi principali:

- ★ Allineamento con gli interessi degli azionisti: Assicurare una stretta correlazione tra il valore creato per gli azionisti e la componente variabile della remunerazione, favorendo una crescita sostenibile e misurabile nel lungo termine.
- ★ Fidelizzazione del management: Trattenere le persone chiave del Gruppo, che ricoprono ruoli ad alto impatto per l'organizzazione e che hanno competenze rilevanti, in grado di rappresentare un vantaggio competitivo per il Gruppo.
- ★ Integrazione dei criteri ESG: Consolidare l'impegno della Società verso la sostenibilità, includendo obiettivi ESG legati ai ratings ESG.
- ★ Equilibrio tra componente fissa e variabile: Assicurare una composizione retributiva bilanciata, con una componente variabile basata su obiettivi di medio-lungo termine, incentivando comportamenti orientati alla stabilità e alla creazione di valore nel tempo.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione del Piano

L'attribuzione degli Incentivi ai Beneficiari nell'ambito del Piano LTI 2025-2027 è condizionata al raggiungimento di specifiche soglie di performance, alla verifica del Gate d'Accesso nonché al mantenimento della Condizione di Permanenza.

A. Gate d'Accesso

L'erogazione degli incentivi è subordinata al raggiungimento del *Gate d'Accesso*, ossia il raggiungimento di un livello minimo dell'utile di Gruppo consolidato in ciascun anno. Si rinvia, dunque, a quanto già indicato al paragrafo 1.6.1 della Relazione sulla Politica di Remunerazione e Incentivazione della Holding ("Politica di Remunerazione"), fatto salvo quanto previsto sul punto dalla Politica di Remunerazione *pro tempore* vigente.

Per massima chiarezza, si segnala che, in via irrevocabile, non maturerà quindi alcun diritto agli incentivi nel caso in cui il *Gate d'Accesso* non sia soddisfatto, anche laddove gli obiettivi di performance siano stati raggiunti o superati.

B. Obiettivi di Performance

La maturazione degli incentivi è vincolata al raggiungimento di quattro macro-categorie di obiettivi di performance nel corso del triennio 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2027 (c.d. *Performance Period*):

- * **Raccolta netta (20%):** raggiungimento di un obiettivo cumulativo per il Gruppo, includendo sia il risparmio gestito che il risparmio amministrato
- * **Margine netto (20%):** raggiungimento di un obiettivo di redditività netta media del Gruppo, per garantire che la crescita delle masse totali sia accompagnata da un'adeguata generazione di profittabilità nel tempo
- * **Total Shareholder Return (40%):** posizionamento della Società rispetto a società quotate nel settore dei *financial services* (complessivamente, il cd. *Peer Group*) nel triennio di riferimento
- * **Obiettivi ESG (20%):** miglioramento dei rating ESG della società, in linea con gli impegni di sostenibilità aziendale

C. Condizione di Permanenza:

L'assegnazione degli Incentivi previsti dal Piano LTI 2025-2027 è subordinata al mantenimento della Condizione di Permanenza da parte del Beneficiario. Nello specifico, non essendo previste condizioni di c.d. "good leaver", alla data d'attribuzione degli Incentivi, devono essere soddisfatti i seguenti requisiti:

- * Il rapporto di lavoro del Beneficiario con la Società ed eventualmente con altre società del Gruppo non deve essere cessato, indipendentemente dalla causa della cessazione (dimissioni, licenziamento o risoluzione consensuale).
- * Il Beneficiario non deve trovarsi in un periodo di preavviso relativo alla cessazione del rapporto di lavoro, sia per dimissioni volontarie che per licenziamento da parte della Società e/o di altre società del Gruppo.

Il Piano adotta un meccanismo di *cliff-vesting*, pertanto gli Incentivi saranno riconosciuti esclusivamente alla conclusione del Periodo di Performance. Di conseguenza, qualora un Beneficiario lasci la Società prima della data d'attribuzione degli Incentivi, perderà integralmente e in via irrevocabile il diritto alla corresponsione dell'incentivo LTI, senza alcun riconoscimento proporzionale in relazione al periodo di permanenza effettivo. Questa clausola è volta a garantire che gli incentivi del Piano LTI siano erogati esclusivamente a coloro che mantengono un impegno continuativo nei confronti della Società per l'intera durata del periodo di performance, rafforzando così il principio di *retention* e allineamento agli interessi aziendali di lungo termine.

Fanno eccezione a questa regola esclusivamente eventi di forza maggiore quali:

- * Decesso del Beneficiario
- * Sopravvenuta invalidità permanente totale che impedisca la prosecuzione del rapporto di lavoro con diritto al percepimento della pensione di invalidità
- * Maturazione dei requisiti pensionistici con cessazione del rapporto di lavoro

In tali casi, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e – ove necessario – quello del Collegio Sindacale, potrà valutare l'eventuale riconoscimento pro-rata degli incentivi maturati fino alla data dell'evento, purché verificatosi dopo il primo anno del triennio di riferimento del Piano, in linea con le best practices di mercato e nel rispetto dell'interesse della Società e degli azionisti.

Per maggiori informazioni si rinvia al paragrafo 4.5 che segue.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Una volta superato il Gate di Accesso e verificato il raggiungimento degli obiettivi di performance nel triennio, i Beneficiari matureranno gli incentivi secondo le proporzioni indicate al punto 4.5. Il totale del bonus erogabile (*bonus pool*) sarà pari allo 0,25% dell'utile del triennio, con un limite massimo (*cap*) di € 600.000 per ciascun Beneficiario. Non sono, dunque, previsti coefficienti di adeguamento in caso di *overperformance*.

Nel determinare l'entità del compenso basato su strumenti finanziari, sono stati considerati diversi fattori, tra cui:

- * Allineamento con le prassi di mercato: La definizione del *bonus pool* e del *cap* individuale è avvenuta tenendo conto delle best practices di mercato per piani di incentivazione a lungo termine destinati ad Amministratori Delegati in società comparabili, in termini di settore e dimensioni.
- * Evoluzione del modello di incentivazione: Rispetto ai precedenti piani, il nuovo Piano LTI 2025-2027 ha introdotto una maggiore focalizzazione sulla creazione di valore per gli azionisti attraverso l'inclusione di metriche più articolate e bilanciate tra performance finanziaria, operativa e di sostenibilità.
- * Maggiore equilibrio tra componente monetaria e azionaria: A differenza del Piano LTI 2022-2024, che prevedeva un *pay-mix* del 75% in cash e 25% in azioni, il nuovo Piano prevede una distribuzione del 50% in cash e 50% in azioni. Tale modifica mira a rafforzare il legame tra la performance della Società e la remunerazione dei Beneficiari, incentivando un maggiore allineamento con gli interessi degli azionisti nel lungo periodo.

L'introduzione di questi elementi risponde anche a un'attenta valutazione degli effetti del precedente piano di incentivazione. In particolare, il nuovo schema incentiva maggiormente il raggiungimento di obiettivi di medio-lungo termine, evitando sovrapposizioni tra metriche finanziarie utilizzate per la retribuzione a breve termine e quelle adottate per la remunerazione variabile di medio-lungo periodo.

Inoltre, nel rispetto del limite massimo di 2:1 tra remunerazione variabile e fissa (come anche stabilito al par. 1.6.3 della Relazione sulla Remunerazione), il numero massimo di azioni assegnabili sarà determinato in base alle percentuali previste dal Piano. Una parte delle 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.

Queste disposizioni garantiscono l'applicazione di meccanismi di differimento e *retention*, adottati dalla Società per assicurare che il pagamento degli incentivi variabili sia allineato agli interessi di lungo termine della Società e degli azionisti, come anche illustrato nel paragrafo 1.6.4 della Relazione sulla Remunerazione, nonché per il raggiungimento degli obiettivi del Piano indicato al precedente punto 2.1.

- 2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dalla Società, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al Gruppo; nel caso in cui i predetti strumenti non siano negoziati nei mercati regolamentati, informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

- 2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano

La predisposizione del Piano LTI non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

- 2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Il Piano LTI non riceve sostegno da parte del "Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese", di cui alla legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Sezione 3 – Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

- 3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano

In data 6 marzo 2025, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, di sottoporre all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, convocata per il 30 aprile 2025, l'approvazione del Piano di incentivazione oggetto del presente Documento Informativo. All'Assemblea verrà proposto di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega a uno o più dei suoi membri, ogni potere necessario ed opportuno per dare esecuzione al Piano, da esercitarsi, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, nel rispetto dei termini e delle condizioni stabiliti dall'Assemblea stessa., e di quelle previste dalla Politica di Remunerazione *pro tempore* vigente.

Per maggiori informazioni sul Piano, si rinvia alla relazione illustrativa sul relativo punto all'ordine del giorno disponibile sul sito internet della Società <https://www.azimut-group.com/investor-relations/general-meetings/>

- 3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

L'organo responsabile delle decisioni riferite al Piano – fatte salve le prerogative proprie dell'Assemblea degli Azionisti – è il Consiglio di Amministrazione della Società con il supporto del Comitato Remunerazione e della funzione Risorse Umane, che sovrintenderà alla definizione di dettaglio degli Obiettivi di Piano, all'attuazione del Piano, alla definizione del Regolamento e alla gestione operativa del Piano stesso.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Ferma la competenza dell'Assemblea degli Azionisti a deliberare eventuali modifiche di natura sostanziale relativamente al Piano LTI, il Consiglio di Amministrazione è l'organo competente ad apportare modifiche al Piano LTI. Si rinvia anche a quanto previsto dal successivo punto 4.23.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie)

L'assegnazione gratuita di Azioni in esecuzione del Piano avverrà mediante l'utilizzo di Azioni proprie già detenute, in tutto o in parte, dalla Società alla data del presente Documento Informativo e/o acquisite attraverso acquisti autorizzati dall'Assemblea, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice civile e della normativa vigente, come di volta in volta applicabile.

3.5 Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Alla data di presentazione del presente Documento Informativo, il futuro Consiglio di Amministrazione della Società non è ancora stato nominato, in quanto sarà eletto in occasione della prossima Assemblea Generale degli Azionisti.

Pertanto, le caratteristiche del Piano LTI sono state definite dall'attuale Consiglio di Amministrazione della Società, con il supporto del Comitato Remunerazione (interamente composto da amministratori indipendenti), secondo quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance e in linea con la migliore prassi societaria in materia.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea nella riunione del 6 marzo 2025. In tale sede, gli Amministratori Delegati hanno informato gli altri amministratori e i membri del Collegio Sindacale del proprio interesse nell'operazione, in qualità di potenziali Beneficiari del Piano, e si sono conseguentemente astenuti dalla deliberazione.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il 6 marzo 2025, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione riunitosi il 27 febbraio 2025, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria convocata per il 30 aprile 2025. Si rinvia, per completezza, al paragrafo 3.1 del presente Documento Informativo.

- 3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

L'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il Piano è prevista per il 30 aprile 2025. In caso di approvazione del Piano oggetto del presente Documento Informativo, il Consiglio di Amministrazione e/o gli Amministratori Delegati, in base alle rispettive competenze, assumeranno le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione dello stesso, previo parere del Comitato Remunerazione. Pertanto, al termine del periodo di performance, a fronte della positiva valutazione del raggiungimento di tutti gli obiettivi di performance, del Gate di accesso e delle ulteriori condizioni previste dal Piano, gli incentivi potranno essere attribuiti sulla base di quanto indicato alla successiva Sezione 4.

- 3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati

In data 27 febbraio 2025, quando si è riunito il Comitato Remunerazione, per definire la proposta in merito al Piano LTI da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, il prezzo di Borsa dell'azione Azimut Holding S.p.A., alla chiusura delle negoziazioni, è stato pari a Euro 26,00.

In data 6 marzo 2025, quando in cui si è riunito il Consiglio di Amministrazione che ha approvato i risultati della Società per l'esercizio 2024 e la proposta di Piano descritta nel Documento Informativo da sottoporre all'Assemblea, il prezzo di Borsa dell'azione Azimut Holding S.p.A., , alla chiusura delle negoziazioni, è stato pari a Euro **XX**.

Il prezzo ufficiale delle Azioni che sarà registrato al momento dell'assegnazione delle Azioni da parte del Consiglio di Amministrazione sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

- 3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

L'intera fase esecutiva del Piano si svolgerà nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, derivanti dalle leggi e dai regolamenti applicabili, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure adottate dalla Società. In aggiunta a quanto precede, i Beneficiari saranno tenuti ad osservare le disposizioni in materia di abuso di informazioni privilegiate di cui al suddetto Regolamento (UE) n. 596/2014

Sezione 4 – Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari

Il Piano prevede l'assegnazione ai Beneficiari di un incentivo ("Incentivo" o "Incentivi") strutturato secondo un modello di remunerazione che combina:

- * una componente monetaria pari al 50% e
- * una componente azionaria, costituita da azioni gratuite della Holding, pari al 50%.

Tale struttura retributiva è finalizzata a bilanciare maggiormente la componente di liquidità con l'obiettivo di fidelizzazione e allineamento con gli interessi degli azionisti. In funzione del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance triennali previsti dal Piano potrà variare da zero (per cui, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, non verrà assegnato alcun incentivo) fino a un massimo del 100%. Per ulteriori informazioni si rinvia ai Paragrafi 2.2, 2.3 e 4.2 e 4.5.

Le Azioni attribuite hanno godimento regolare e, pertanto, i diritti ad esse correlati competono a ciascun Beneficiario a partire dal momento in cui il medesimo diventerà titolare delle Azioni.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

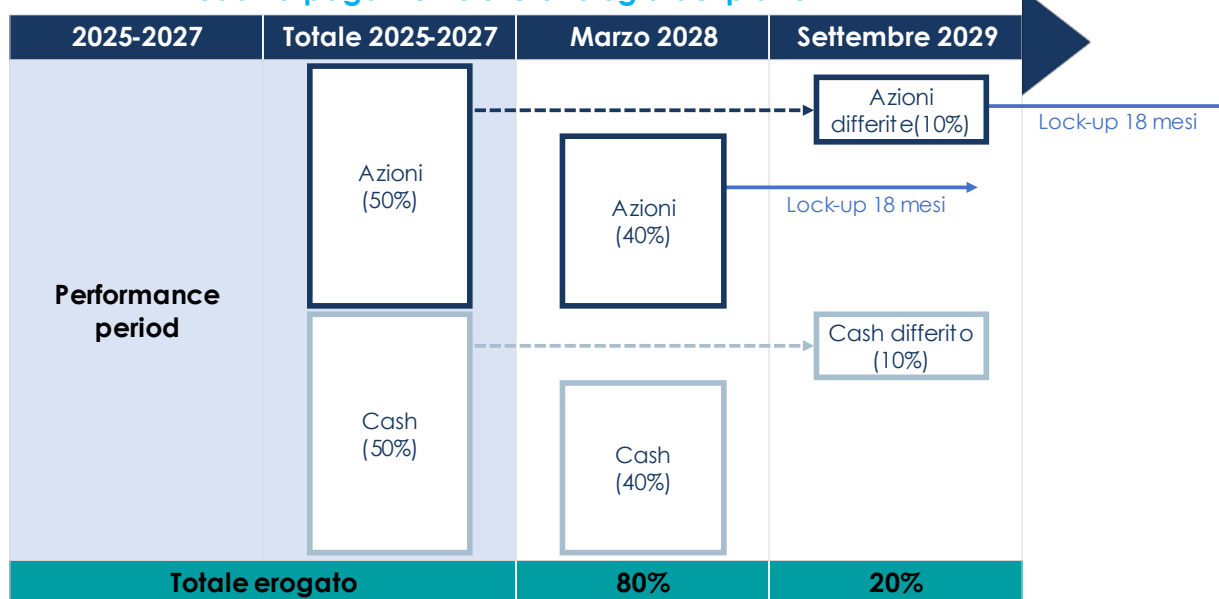
Il Piano di incentivazione non prevede suddivisioni in cicli, ma consiste in un'unica assegnazione di un incentivo. L'erogazione dell'Incentivo previsto dal Piano LTI è subordinata al raggiungimento di specifici Obiettivi di Performance nel corso del triennio 2025-2027. L'Attribuzione avverrà al termine del *Performance Period*, subordinatamente al mantenimento della Condizione di Permanenza e raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

Le modalità di corresponsione del piano LTI 2025-2027 sono regolate sulla base dei seguenti termini e modalità:

- * L'80% dell'Incentivo maturato (sia in denaro che in azioni) sarà erogato nel mese di marzo dell'anno successivo alla verifica della performance (ovvero i dati al 31 dicembre 2027)
- * il restante 20 % dopo 18 mesi.

Una volta assegnate, le Azioni saranno soggette a un periodo di lock-up di ulteriori 18 mesi, durante il quale non potranno essere vendute o trasferite. Questo criterio è stato adottato per garantire il differimento e la *retention* degli incentivi, in linea con la politica della Società sui compensi variabili, nonché con le best practice di mercato e con le indicazioni fornite nel Codice di Corporate Governance

Modalità pagamento & cronologia del piano LTI



4.3 Termine del piano

Fermo restando quanto previsto al paragrafo 4.2 per le modalità e tempistiche di corresponsione del piano LTI 2025-2027, il Piano avrà, dunque, durata dalla data di approvazione fino al 31 dicembre 2027.

4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Attualmente non è possibile indicare il numero di Azioni che verranno assegnate ai sensi del Piano, in quanto la loro esatta individuazione è condizionata al raggiungimento degli Obiettivi di Performance previsti.

Una volta individuato l'effettivo importo da corrisondersi a ciascun soggetto destinatario del presente Piano, verrà calcolato il valore della quota parte di remunerazione variabile da corrisondersi in Azioni. Il numero delle Azioni sarà definito al momento di effettiva erogazione della corrispondente quota parte di remunerazione variabile, tenuto conto dei criteri di differimento indicati nel precedente punto 4.2.

Nel rispetto del limite massimo di 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa, come previsto al paragrafo 1.6.3 della Relazione sulla Remunerazione, l'incentivo complessivo (sia in denaro che in azioni) non potrà in alcun caso superare il doppio della remunerazione fissa del Beneficiario e sarà determinato in base alle percentuali stabilite dal Piano. In aggiunta, come indicato al punto 2.3, l'importo complessivo degli incentivi previsti dal Piano LTI è soggetto ad ulteriori meccanismi di cap posto che il totale del bonus erogabile (*bonus pool*), senza adeguamenti di *overperformance*, sarà pari allo 0,25% dell'utile del triennio, con un limite massimo (*cap*) di € 600.000,00 per ciascun Beneficiario.

In ogni caso, tali informazioni verranno comunicate successivamente, ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

4.5 Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

Il Piano prevede l'attribuzione di incentivi monetari e di 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.

L'effettiva attribuzione degli incentivi monetari e delle azioni ai Beneficiari è subordinata, oltre che all'avveramento della Condizione di Permanenza, alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance per il periodo del piano LTI 2025-2027.

In tale ottica sono stati dunque individuati per il triennio 2025-2027 obiettivi azionari, finanziari, di redditività e di sostenibilità sulla base dei seguenti dati e pesi:

Raccolta netta (peso: 20%)

L'incentivo legato alla raccolta netta si basa sul raggiungimento di un obiettivo cumulativo per il Gruppo pari a € 30 miliardi nel triennio 2025-2027, includendo sia il risparmio gestito che il risparmio amministrato.

Qualora l'obiettivo di raccolta netta sia inferiore a € 20 miliardi, non sarà riconosciuto alcun incentivo. Per una raccolta complessiva nel periodo tra € 20 e 30 miliardi, l'incentivo maturerà in modo progressivo e proporzionale all'ammontare effettivamente raggiunto, fino a raggiungere il 100% al conseguimento della soglia massima di € 30 miliardi di raccolta.

Obiettivo di Performance	Target	Livello di raggiungimento obiettivo	% Incentivazione	Peso Obiettivo
		≥ € 30 mrd.	100%	
Raccolta netta totale	€ 30 miliardi	>20 ≤ € 30 mrd.	crescente in maniera lineare	20%
		≤ € 20mrd.	0%	

L'obiettivo è volto a sostenere la crescita del Gruppo, incrementando il valore delle masse totali e rafforzando la sua competitività nel settore del risparmio gestito e amministrato. Il raggiungimento del target sarà valutato su base triennale, tenendo conto delle dinamiche di mercato e della capacità del Gruppo di attrarre nuovi capitali attraverso i suoi canali distributivi.

Redditività netta (peso: 20%)

L'incentivo legato alla redditività netta si basa sul raggiungimento di un livello target calcolato come la media dei rapporti tra Utile Netto Adjusted e Masse Totali Nette annuali di ciascun anno del periodo di riferimento.

Metodologia di calcolo

- * L'**utile netto adjusted** viene calcolato escludendo l'impatto contabile del principio contabile IFRS 17 ed eventuali altre componenti straordinarie che potrebbero distorcere la rappresentazione della redditività operativa effettiva del Gruppo.
- * Le **masse totali nette annuali** includono il totale delle attività gestite e amministrato dal Gruppo, fornendo una misura coerente della capacità di generare profitto in relazione alle risorse gestite.
- * La redditività netta sarà determinata come la media dei rapporti tra Utile Netto Adjusted e Masse Totali Nette di ciascun anno del periodo di riferimento (2025-2027).

Obiettivo di Performance	Target	Livello di raggiungimento obiettivo	% Incentivazione	Peso Obiettivo
		≥ 65 punti base	100%	
Redditività netta media	>65 punti base	>50 ≤ € 65 punti base	crescente in maniera lineare	20%
		≤ 50 punti base	0%	

L'adozione della redditività netta media come parametro di valutazione incentiva una crescita sostenibile, assicurando che l'espansione delle masse gestite e amministrato sia accompagnata da un'adeguata generazione di utili. Questa impostazione favorisce un equilibrio tra crescita e redditività, premiando l'efficacia delle strategie aziendali e la capacità del Gruppo di mantenere elevati livelli di profittabilità nel tempo.

Total shareholder return (peso: 40%)

L'incentivo legato al Total Shareholder Return (TSR) è finalizzato a garantire un allineamento diretto tra la performance della Società e la creazione di valore per gli azionisti. Il TSR sarà valutato su base relativa, confrontando il rendimento totale per gli azionisti di Azimut Holding con quello di un gruppo di società comparabili (cd. Peer Group) operanti nel settore dei *financial services*.

Il Peer Group è stato selezionato tra società del medesimo settore con dimensioni comparabili in termini di ricavi, masse gestite e numero di dipendenti. Esso include, da un lato, società quotate italiane e, dall'altro, società estere attive nell'asset e wealth management negli Stati Uniti, Australia, Regno Unito e Svizzera, selezionate sulla base della presenza di Azimut in tali mercati e della rilevanza delle rispettive piazze finanziarie.

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

Per garantire una misurazione oggettiva e uniforme, il TSR di Azimut Holding sarà calcolato attraverso la funzione Bloomberg TOT_RETURN_INDEX_GROSS_DVDS (o metodologia equivalente) per il periodo di performance dal 1° gennaio 2025 al

31 dicembre 2027. Tale valore sarà confrontato, nella rispettiva valuta locale, con il TSR delle seguenti società quotate per lo stesso periodo:

- * Società italiane: Anima Holding, Banca Generali, Banca Mediolanum, FinecoBank, Tamburi Investment Partners
- * Società del Regno Unito: Ashmore Group, Jupiter Fund Management PLC, Man Group, Ninety One Group, Quilter Plc, St James's Place
- * Società statunitensi: Blue Owl Capital,
- * Società svizzere: EFG International, Vontobel Holding AG
- * Società australiane: Netwealth, Perpetual

Il TSR di Azimut Holding sarà classificato all'interno del *Peer Group*, e il livello di incentivazione verrà determinato in funzione dei risultati effettivi rispetto agli obiettivi attesi, come riportato nella tabella seguente:

Obiettivo di Performance	Target	Livello di raggiungimento obiettivo	% Incentivazione	Peso Obiettivo
TSR Azimut vs. Comparable	>75%ile	>75%ile.	100%	40%
		> Mediana e ≤ 75%ile.	75%	
		Mediana	50%	
		< Mediana	0%	

Nel caso in cui, a seguito di operazione straordinaria o evento similare, i dati e/o le informazioni di uno o più Comparable non siano più disponibili, tale società sarà rimossa dai Comparable e sarà facoltà del Consiglio di Amministrazione valutare eventuali sostituti al fine di garantire la continuità degli obiettivi e le finalità del piano. Sarà inoltre facoltà del Consiglio di Amministrazione valutare l'eliminazione dall'elenco dei Comparable delle società per cui dovessero venire meno i presupposti per comprenderle nel gruppo di Comparable, nel rispetto della Politica di Remunerazione.

Obiettivi ESG (peso: 20%)

Il Piano LTI 2025-2027 mantiene l'integrazione di un obiettivo ESG, rafforzando l'impegno della Società verso una crescita sostenibile e responsabile e garantendo un allineamento con le aspettative degli investitori e degli stakeholder.

Rispetto al precedente Piano LTI, il peso della componente ESG è stato ridotto dal 40% al 20% per rafforzare il focus su indicatori finanziari e creazione di valore per gli azionisti. Inoltre, il nuovo Piano adotta un approccio più chiaro e oggettivo, concentrandosi esclusivamente sull'andamento degli indici di sostenibilità più rilevanti e riconosciuti a livello internazionale. La decisione è stata presa anche a seguito del confronto con investitori e proxy advisors, per migliorare l'oggettività e la comparabilità della valutazione delle performance ESG, ciò nell'ottica di evitare che l'attribuzione dei benefici possa essere **svincolata da obiettivi non determinati o determinabili**.

L'indicatore ESG sarà quindi determinato sulla base della variazione dei **seguenti rating di sostenibilità**, con ciascun indicatore che contribuisce in egual misura alla valutazione complessiva della performance ESG:

- * **Miglioramento del rating MSCI ESG:** L'obiettivo è innalzare il rating ESG di Azimut Holding dall'attuale livello "BB" ad almeno "BBB", riflettendo un miglioramento delle pratiche di governance e sostenibilità della Società.
- * **Mantenimento del rating Sustainalytics:** L'obiettivo è garantire il mantenimento della classificazione attuale come società a "low risk", preservando la solidità del profilo ESG di Azimut Holding.

Obiettivo di Performance	Target	Livello di raggiungimento obiettivo	% Incentivazione	Peso Obiettivo
Rating MSCI		Miglioramento del rating a "A"	100%	10%
		Miglioramento del rating a "BBB"	50%	
		Mantenimento dello stesso rating "BB"	0%	

Obiettivo di Performance	Target	Livello di raggiungimento obiettivo	% Incentivazione	Peso Obiettivo
Rating Sustainalytics	"low risk"	Mantenimento dello stesso rating "low risk"	100%	10%
		Peggioramento del rating	0%	

L'integrazione di questi indici nel Piano LTI consente di adottare una valutazione chiara, indipendente e basata su standard di mercato riconosciuti, assicurando trasparenza e oggettività nella misurazione della performance ESG della Società.

Clausole di Malus e Claw-back

L'erogazione e l'effettivo pagamento saranno soggetti alle clausole di *malus* e *claw-back*, come anche dettagliatamente disciplinate nel paragrafo I.6.5 della Politica di Remunerazione e sinteticamente riportate di seguito.

I meccanismi di malus prevedono che l'incentivo possa essere ridotto o annullato nei seguenti casi:

- * Comportamenti dolosi o gravemente colposi che causano danni ai clienti o alle società del Gruppo Azimut, o che portano a risarcimenti o pagamenti a qualsiasi titolo da parte della Società e/o di società del Gruppo.
- * Azioni o omissioni che comportano perdite significative per la Società e/o le società del Gruppo.
- * Sanzioni disciplinari o procedimenti cautelari.
- * Violazione di normative interne o di settore.

Inoltre, si applicano meccanismi di *claw-back*, che consentono alla Società di richiedere la restituzione degli incentivi già erogati nell'anno solare in corso in cui viene formulata la richiesta e nell'anno precedente nei seguenti casi:

- * Accertati comportamenti dolosi o gravemente colposi che abbiano causato danni ai clienti del Gruppo, con conseguenti risarcimenti o pagamenti a qualsiasi titolo da parte della Società e/o di società del Gruppo.
- * Uso improprio o illecito dei mezzi di pagamento aziendali.
- * Condanna definitiva per atti dolosi o gravemente colposi che abbiano causato perdite significative o danni reputazionali alla Società e/o alle società del Gruppo.

Questi strumenti garantiscono che la remunerazione variabile sia allineata ai principi di integrità, responsabilità e tutela degli interessi del Gruppo e dei suoi stakeholder.

I Diritti, le Azioni e gli eventuali proventi realizzati dal Beneficiario dalla cessione delle stesse, non saranno in alcun modo ricompresi nel computo degli istituti indiretti e differiti connessi al Rapporto di Lavoro, tra cui, in via esemplificativa, il trattamento di fine rapporto, il preavviso e la relativa indennità sostitutiva e le ulteriori indennità connesse alla cessazione del Rapporto di Lavoro, in quanto tale incidenza è già stata valutata dalla Società o della Società Controllata datore di lavoro al momento dell'assegnazione dei Diritti.

4.6 L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Come illustrato al paragrafo 4.2 del presente Documento Informativo, il Piano prevede per gli eventuali beneficiari un periodo di *retention* delle Azioni di 18 mesi, durante il quale non potranno essere vendute o trasferite. Il vincolo di indisponibilità decorre, pertanto, dalla data in cui le Azioni sono registrate sul conto corrente intestato ai Beneficiari presso Azimut a cui ne potrà essere affidato anche il deposito in custodia. Tali Azioni non potranno comunque essere trasferite a terzi – e, dunque, non potranno ad esempio essere vendute, conferite, permutate, date a riporto o comunque soggette ad altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere dei termini di cui sopra

4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

4.8 È vietata ai Beneficiari, a pena di decadenza dal diritto all'attribuzione degli incentivi ai sensi del Piano, l'effettuazione di operazioni di hedging che consentano di alterare o inficiare l'allineamento al rischio insito nel Piano. Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il Piano LTI 2025-2027 prevede che l'erogazione della componente monetaria e l'assegnazione delle Azioni siano subordinate alla Condizione di Permanenza. Di

conseguenza, tali assegnazioni avverranno solo se il rapporto di lavoro e/o di collaborazione e/o di amministrazione tra il Beneficiario e la Società sarà regolarmente in corso (e dunque non in regime di preavviso di dimissioni o licenziamento) alla conclusione del Periodo di Performance. Non sono previste condizioni di c.d. "Good leaver". Per ulteriori informazioni di dettaglio sul funzionamento del Piano si rinvia al Paragrafo 2.2.

In parziale deroga a quanto sopra, nel caso in cui si rendesse necessario integrare il Consiglio di Amministrazione con un nuovo membro, il Beneficiario nominato in qualità di Amministratore Delegato entro la scadenza dei primi 18 mesi del Periodo di Performance manterrà il diritto di maturare gli incentivi previsti dal Piano LTI 2025-2027, nel rispetto dei termini e delle condizioni stabiliti dal Piano medesimo, in misura proporzionale al periodo di effettiva permanenza in carica rispetto alla durata complessiva del Piano

Qualora, invece, la nomina del nuovo membro del Consiglio di Amministrazione dovesse avvenire successivamente alla scadenza dei primi 18 mesi del Periodo di Performance, non maturerà alcun diritto agli incentivi previsti dal Piano, tenuto conto della durata triennale dello stesso e della necessità di garantire il rispetto del principio di allineamento tra la performance aziendale e la corresponsione della remunerazione variabile.

4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Salvo quanto previsto nei precedenti paragrafi, non sussistono altre cause di annullamento del Piano.

4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del Codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Il Piano non prevede clausole di riscatto da parte della Società. Tuttavia, il Regolamento del Piano prevede clausole di *Malus* e *Claw Back*, dettagliate nel paragrafo 1.6.5 della Politica sulla Remunerazione e riportate sinteticamente al punto 4.5 del presente Documento Informativo.

4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del Codice civile

Non sono previsti eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni, che verranno attribuite a titolo gratuito.

4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

Allo stato attuale, non è possibile determinare con precisione l'ammontare complessivo dell'onere atteso, in quanto il costo effettivo del Piano dipenderà dal raggiungimento degli Obiettivi di Performance e dall'effettiva assegnazione degli incentivi monetari e della relativa quota in Azioni.

Tuttavia, come indicato al paragrafo 2.3, l'importo complessivo del bonus previsto dal Piano LTI è definito come bonus pool pari allo 0,25% dell'utile del triennio, con un tetto massimo di € 600.000 per ciascun Beneficiario.

4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano

Non applicabile, poiché la Società intende destinare prioritariamente le azioni proprie già detenute e, ove necessario, procedere ad acquisti sul mercato nel rispetto delle disposizioni normative vigenti e alle autorizzazioni assembleari previste. Tuttavia, l'assegnazione ai Beneficiari delle azioni proprie comporterà il ripristino dei relativi diritti di voto, con una conseguente riduzione proporzionale del peso percentuale dei diritti di voto detenuti dagli altri azionisti.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Non è previsto alcun limite per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali inerenti alle Azioni.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate sui mercati regolamentati, ogni informazione utile a una compiuta valutazione del valore loro attribuibile

Non applicabile, in quanto le Azioni sono negoziate sull'Euronext Milan.

4.16 - 4.22

La sezione relativa all'attribuzione di Piani di stock option non è applicabile in quanto il Piano ha ad oggetto l'attribuzione di azioni.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)

Nel rispetto della Politica sulla Remunerazione in caso di operazioni straordinarie (comprese fusioni, scissioni, aumenti o riduzioni di capitale, frazionamento o raggruppamento azionario, emissione di obbligazioni convertibili) o di modifiche materiali rilevanti dello scenario macroeconomico o di business che coinvolgano o si riverberino sulla Società, così come nel caso di modifiche normative o di regolamentazione, al pari di altri eventi straordinari con potenziale impatto significativo sulle capacità del Piano di perseguire le proprie finalità incentivanti il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, e - ove necessario - del Collegio Sindacale, potrà modificare il Regolamento del Piano LTI (compresi gli Obiettivi di *Performance* e le relative metriche, i periodi di performance, *vesting* e/o differimento e il numero di Azioni) così per mantenere sostanzialmente invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano LTI. Ogni modifica dovrà essere, infatti, volta a preservare l'efficacia incentivante del Piano e l'allineamento con gli interessi degli azionisti. Qualora, a seguito di modifiche al quadro normativo e regolamentare applicabile (o a seguito di mutamenti

interpretativi e applicativi dello stesso), l'attuazione del Piano LTI comporti per la Società più elevati costi, spese, responsabilità, passività, tasse, oneri previdenziali od oneri di qualsivoglia natura, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, e - ove necessario - del Collegio Sindacale avrà la facoltà di modificare i termini del Regolamento del Piano, ivi compreso il diritto di cancellare il Piano LTI o di revocarlo, comunicando ogni modifica ai Beneficiari.

4.24 Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

La Tabella n. 1, prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, sarà fornita secondo le modalità e i termini indicati dall'articolo 84-bis, comma 5, lettera a), del Regolamento Emittenti.



Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione sul punto 7 all'ordine del giorno parte ordinaria dell'Assemblea degli Azionisti di Azimut Holding S.p.A. del 30 aprile 2025 in unica convocazione redatta ai sensi dell'art. 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF") e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche, conformemente allo Schema 7 dell'Allegato 3A del medesimo Regolamento.

Disponibile sul sito internet della Società www.azimut-group.com

Piano di Incentivazione di Medio e Lungo Termine 2025/2027

Signori Azionisti,

Il Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2025, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea Ordinaria, ai sensi dell'art. 114-bis, comma 1, del TUF, l'approvazione di un piano di incentivazione a medio-lungo termine ("Piano di incentivazione" o "Piano LTI 2025-2027"). Il Piano, basato su una combinazione di incentivi monetari e azionari, è destinato esclusivamente agli Amministratori Delegati ("Beneficiari" o "Amministratori Delegati") della Società e copre il periodo 2025-2027. Si propone altresì di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega a uno o più dei suoi membri, ogni potere necessario per l'attuazione del Piano, da esercitarsi con il supporto del Comitato per la Remunerazione e nel rispetto della Politica di Remunerazione pro tempore vigente.

Per una descrizione dettagliata del Piano LTI 2025-2027, si rinvia al Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-bis, comma 1, del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti. Il Documento Informativo relativo al Piano di incentivazione è riportato integralmente in allegato.

Tutto ciò premesso, si sottopone all'approvazione la seguente proposta di deliberazione:

"L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, preso atto del Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, delibera:

(i) di approvare il Piano di incentivazione a medio-lungo termine 2025-2027, riservato esclusivamente agli Amministratori Delegati della Società;

(ii) di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario ed opportuno per dare esecuzione al Piano di incentivazione, inclusa la facoltà di apportare modifiche tecniche e operative che si rendessero necessarie nel rispetto della normativa vigente e della Politica di Remunerazione.

Per il Consiglio di Amministrazione

L'Amministratore Delegato

Alessandro Zambotti