



AZIMUT HOLDING S.p.A.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN
MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI
COMPENSI CORRISPOSTI

Marzo 2025

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione

Signori Azionisti,

Il Comitato per la Remunerazione è impegnato in un percorso di costante e costruttivo affinamento della politica di remunerazione. Alla luce dei suggerimenti e delle richieste emerse nell'interazione con i principali azionisti del Gruppo, dei Proxy Advisors e di un confronto con i vertici del Gruppo la "Relazione sulla politica di remunerazione e dei compensi corrisposti" presenta anche per il 2025 alcune novità, oltre a confermare l'impostazione di quella del 2024, al fine migliorare costantemente la qualità della disclosure verso il mercato.

La novità più importante riguarda il piano di incentivazione di medio-lungo termine 2025-2027, che viene presentato agli azionisti separatamente rispetto alla policy e 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 proposto un nuovo approccio che include quattro metriche:

- ★ azionaria basata sul Total Shareholder Return (TSR);
- ★ operativa legata alla raccolta netta;
- ★ di redditività basata sul margine netto;
- ★ ESG, finalizzata al miglioramento dei principali rating ESG riconosciuti a livello internazionale.

Inoltre, il nuovo Piano modifica la modalità di erogazione degli incentivi, prevedendo una ripartizione più equilibrata tra la componente monetaria e quella azionaria.

Il Comitato per la Remunerazione persegue pertanto il giusto mix tra obiettivi di breve periodo, rappresentati in questa policy, e quelli di lungo termine, nonché un equilibrio tra esigenze di trasparenza, da un lato, e il dinamismo, l'intraprendenza, la flessibilità del Gruppo, dall'altro, che rappresentano da sempre un punto di forza di Azimut. Tutto questo al fine di superare con successo e nel primario interesse degli azionisti gli ambiziosi traguardi di una società italiana che è sempre più rilevante a livello internazionale.

Milano, marzo 2025

Il Presidente del Comitato per la Remunerazione

Sommario

Executive Summary	4
Sezione I - Politica di remunerazione e incentivazione	6
I.1. Premessa: Capisaldi del Gruppo e principi a fondamento della politica di remunerazione e incentivazione.	6
I.2. Destinatari della politica di remunerazione e incentivazione di Azimut Holding S.p.A.	9
I.3 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della politica di remunerazione e incentivazione	10
I.4 Principi posti a fondamento del sistema di remunerazione di Azimut Holding S.p.A.	15
I.5 Assetto complessivo della remunerazione e bilanciamento tra componente fissa e variabile	18
I.6 Criteri sottesi alla determinazione ed erogazione della componente variabile della remunerazione	22
I.6.1 Soglie minime d'accesso (gate d'accesso).....	22
I.6.2 Ragioni sottostanti i sistemi di remunerazione variabile, indicatori di performance e principali parametri utilizzati	23
I.6.3 Istituzione di meccanismi di "cap" volto ad assicurare il rispetto del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa.....	27
I.6.4 Meccanismi di differimento, "retention" e pagamento in strumenti finanziari ai fini dell'erogazione del compenso variabile.....	27
I.6.5 Meccanismi di <i>malus</i> e <i>claw-back</i>	28
I.6.6 Componente variabile di medio-lungo periodo	29
I.6.7 Le singole politiche di remunerazione.....	33
I.7 Trattamenti previsti in caso di cessazione / benefici pensionistici discrezionali	35
I.8 Benefit e coperture assicurative	37
I.9 Deroghe in presenza di circostanze eccezionali	37
Sezione II	38
Prima parte	38
Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024	38
Remunerazione 2024	40
Seconda parte	51

Executive Summary

1. I principi della retribuzione

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

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

2. Adesione alla normativa

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

La remunerazione è allineata ai vigenti requisiti normativi nazionali e internazionali

3. Sostenibilità / ESG

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

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

4. Il pacchetto retributivo

- * Remunerazione fissa: remunera il ruolo ricoperto e le responsabilità assegnate, tenuto conto dell'esperienza e delle competenze anche nell'ottica dei risultati del Gruppo

- ★ Remunerazione variabile: premia il raggiungimento degli obiettivi di business attraverso il collegamento diretto tra incentivi annuali / pluriennali e obiettivi sia di Gruppo, sia individuali, finanziari e non finanziari

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

5. Performance annuale

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

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

6. Nuovo piano Long-term incentive (LTI)

- ★ Sistema di incentivazione legato alla performance triennale
- ★ Obiettivi differenziati rispetto al piano short-term
- ★ Integrazione di target non finanziari correlati ad obiettivi quantitativi e qualitativi di sostenibilità ESG
- ★ Gate d'accesso, logiche di *malus* e di *claw-back*
- ★ Periodi di differimento e modalità di *pay-out* differenziati
- ★ *Pay-mix* monetario e azionario, con aumento quota azioni, con lock-up
- ★ Meccanismo di *cap*
- ★ Esclusione di ipotesi di "good leaver"

Viene assicurato un legame tra profittabilità, rischio e remunerazione con i risultati aziendali ed i profili di rischio nel medio – lungo periodo

7. Limiti di *cap*

- ★ Meccanismo di *cap*: il 2:1 rappresenta il limite massimo al rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione, anche per il piano LTI.

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

Sezione I - Politica di remunerazione e incentivazione

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

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

I capisaldi della Politica sono dunque:

- * integrità
- * equilibrio
- * meritocrazia
- * creazione di valore

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

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

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

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

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

Un adeguato ed equilibrato assetto del sistema remunerativo deve ritenersi un tassello imprescindibile della complessiva struttura di governance, presidio fondamentale per

tutti coloro che percepiscono il Gruppo come un punto di riferimento nel garantire la qualità dell'ampia gamma di servizi prestati, secondo un'impostazione avente al proprio centro la tutela, soddisfazione e protezione della clientela, e sempre più vocata all'apertura internazionale.

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

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

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

A questi si aggiungono i seguenti parametri:

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

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

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

La Politica si sviluppa in generale in continuità con l'esercizio precedente sia nelle finalità che nei principi che la Holding adotta in linea con le best practice di mercato. Un importante elemento di novità per l'anno 2025 è rappresentato dall'introduzione del nuovo piano LTI per il triennio 2025-2027, che comprende obiettivi, differenziati rispetto al piano di incentivazione a breve termine, suddivisi in quattro macro-categorie:

- * **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*, a livello nazionale e internazionale (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

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

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

Tali obiettivi sono stati introdotti nell'ottica di premiare e incentivare la performance di lungo termine, allineando nel contempo la sostenibilità dello sviluppo del Gruppo con gli interessi degli azionisti. Finalità questa ulteriormente garantita anche dalla previsione di periodi di differimento e modalità di *pay-out* differenziati, di specifiche clausole di *malus* e *claw-back*, nonché di determinato Gate di accesso e di meccanismi di *cap*.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Destinatari Politica Remunerativa



I.3 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della politica di remunerazione e incentivazione

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

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

La Holding ritiene, infatti, molto importante focalizzare la propria analisi annuale alla luce degli esiti delle votazioni assembleari e delle indicazioni ricevute, anche da parte dei principali destinatari della propria Politica. Ciò nell'ottica di un continuo miglioramento per così adottare le best practice di mercato. Pertanto, l'esito del voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti in occasione dell'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2023 ha fornito alla Holding, unitamente alle segnalazioni ricevute, un importante parametro di valutazione della Politica.

La stessa è stata, dunque, adeguata nell'ambito di un percorso di continuo miglioramento volto a rafforzare il dialogo con gli Investitori, consapevoli della rilevanza che i sistemi di remunerazione e incentivazione hanno nell'ambito della governance complessiva. Con la presente Politica, rispetto a quella del 2024, sono stati ulteriormente introdotti significativi cambiamenti e importanti novità, sintetizzati nel paragrafo I.4

Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti ("Assemblea") ha il compito di:

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

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione ("CdA") elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina la Politica con periodicità almeno annuale. Esso è inoltre responsabile della sua corretta attuazione. In particolare, tale organo definisce, con l'intervento del Comitato per la Remunerazione, e sentito il Collegio Sindacale, i sistemi di remunerazione spettanti agli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche. Provvede inoltre ad individuare i singoli obiettivi da conseguire per dette figure aziendali, in coerenza con i capisaldi e i principi adottati dalla Holding, come più esaurientemente indicati nel precedente paragrafo I.1.

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

Comitato per la Remunerazione

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

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

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

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

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

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

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

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

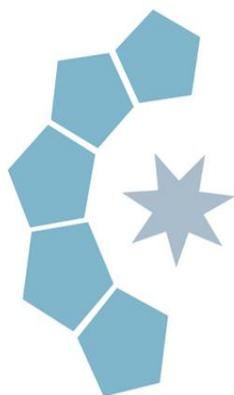
Il Comitato è attualmente composto da tre amministratori indipendenti. Almeno un componente del Comitato possiede un'adeguata esperienza in materia finanziaria, accertata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Il Comitato attualmente in carica, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022 e in carica sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024, è composto dai seguenti membri:

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

Di seguito è riportato il calendario delle attività ordinarie del Comitato pianificate per il 2025. Resta fermo che il Comitato potrà riunirsi nel corso del 2025 per la disamina di ulteriori tematiche che dovessero emergere nel corso dell'esercizio.

Primo-Secondo Trimestre



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

Linee guida per la Relazione sulla Politica di Remunerazione in considerazione dell'evoluzione del quadro regolamentare, dell'esito del voto assembleare 2024 e della strategia di remunerazione di medio e lungo termine di Azimut Holding, anche in tema ESG

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

Review degli obiettivi di performance per l'anno 2025.

Attuazione di attività di benchmarking e discussione delle risultanze

Terzo-Quarto Trimestre

Analisi dell'esito del voto assembleare 2025 per Azimut Holding e relativamente alle altre aziende quotate in Italia

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

Discussione presidi sulla *Gender Pay Gap*

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

Prime considerazioni relative alle linee guida di Politica di Remunerazione per il 2026 e verifica dell'applicazione di quella per il 2025 e relativi compensi corrisposti



Parità retributiva

Per il tramite del supporto del Comitato per la Remunerazione, nel corso del 2024, in continuità con quanto già realizzato nel 2023, è stata svolta una specifica analisi della neutralità della Politica rispetto al genere e al monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere (*Gender Pay Gap*).

Concentrando l'analisi sulla situazione di Azimut Holding Spa, si evidenzia una situazione paritaria in termini di rappresentazione dei generi: nello specifico, ***l'organico della Holding risulta composto per il 50% da donne***, mentre l'attuale Consiglio di Amministrazione conta al suo interno 15 membri, di cui 6 donne (circa il 40%) e 9 uomini. Circa il 66% (10 membri) sono membri non-esecutivi, incluso il presidente, mentre 5 membri sono esecutivi. Su 10 membri non esecutivi, 8 componenti (e quindi l'80%) sono indipendenti. A tutti i membri del CdA è stato riconosciuto il medesimo compenso per le funzioni svolte in qualità di amministratori, a dimostrazione dell'impegno del Gruppo ad applicare il principio "***Equal Pay for Equal Work***".

Tra i restanti organismi rilevanti, il Comitato Controllo e Rischi è composto da 3 membri, donne, indipendenti e non esecutivi, mentre il Collegio Sindacale è composto da 5 membri indipendenti, di cui 3 donne e 2 uomini.

Estendendo l'analisi alla principale controllata italiana, Azimut Capital Management SGR SpA, in cui il **47,06%** del personale è rappresentato dal **genere femminile**, i dati raccolti per il 2024³ mostrano⁴ un sostanziale equilibrio (ovvero un *gender pay gap* inferiore al 5% e, più nello specifico, inferiore al 1%) nella remunerazione lorda totale. Tale dato risulta essere in continuità rispetto alla situazione dell'anno precedente. Un elemento importante che emerge dall'analisi condotta riguarda la mancanza di gap retributivi significativi emersi dal confronto svolto a parità di ruolo o per ruoli di pari valore. Inoltre, rispetto al 2023, si è registrato un decremento della differenza retributiva rilevata tramite l'analisi non rettificata delle retribuzioni per tutte le categorie di dipendenti.

Nel perimetro della *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*, relativamente all'anno 2024, è stata inoltre condotta un'analisi di tipo *unadjusted* su tutto il campione dei dipendenti, partendo dalla retribuzione oraria media totale e base. I risultati dell'indagine svolta, con particolare riferimento ai dati relativi al salario base, definiscono un **divario retributivo di genere pari al 4,99%**, catturando così l'impegno di Azimut nella diffusione di una politica di retribuzione equa all'interno di tutto il Gruppo. La percentuale rilevata si colloca nettamente sotto la stima presentata nel *Global Wage Report 2018/19*, e confermata dal *Global Wage Report 2022-23*, pari al 20% (ILO 2018)⁵.

L'elaborazione globale dei dati raccolti, che comprende società in tutti i paesi dove il Gruppo è oggi presente, indirizza il Gruppo verso l'intensificazione delle iniziative già in atto volte ad implementare interventi finalizzati all'aumento della rappresentanza femminile tramite nuove assunzioni, ed a livelli più junior con percorsi di crescita, al fine

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

⁴ Con riferimento a dirigenti e impiegati di 2° livello.

⁵ La stima si basa su dati raccolti da 80 paesi diversi.

di ridurre eventuali divari evidenziati dall'analisi condotta. Tale impegno si estende a tutte le tipologie di contratto ed intende in particolar modo monitorare eventuali divari retributivi a parità di ruolo o per ruoli di pari valore. In quest'ottica, si inserisce l'impegno del Gruppo di formalizzare le posizioni di pari valore, definendone i criteri sottostanti e rendendoli facilmente accessibili, al fine di contrastare qualsivoglia forma di discriminazione, anche ipotetica, legata al genere e a specifiche situazioni. A queste iniziative volte ad annullare il divario di genere, si aggiungono le politiche del Gruppo volte a supportare una *Work-Life Integration* ottimale e la genitorialità, entrambi fattori correlati al *Gender Pay Gap 2018/19*, tramite la flessibilità offerta dal lavoro agile e la presenza di un Welfare Aziendale, applicato alle Società italiane. Come sottolineato nel *Global Wage Report*, infatti, policy aziendali a supporto di un orario di lavoro flessibile possono rappresentare un importante alleato nella riduzione del "motherhood pay gap", definito come divario retributivo tra lavoratrici madri e non.

Nell'ottica di miglioramento continuo che contraddistingue la Società, viene quindi definito come **obiettivo importante per gli anni a venire, il monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere con fine ultimo quello di limitarlo o annullarlo, ovvero mantenerlo stabile sotto il 5%**, in modo strutturale con un percorso pluriennale, garantendo una retribuzione competitiva, guidata da principi come la parità di retribuzione per eguale lavoro e gli incentivi basati sul merito.

Collegio Sindacale

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

Comitato Controlli e Rischi

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

Amministrazione del personale e altre funzioni

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

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

La Politica ha una durata annuale ed è stata sviluppata con la finalità di promuovere, anche per il tramite di una fidelizzazione del management, un sempre maggiore allineamento degli interessi del management con quelli degli Stakeholders, anche prendendo in considerazione le principali prassi di mercato, fermo il rispetto della normativa vigente. In particolare, la Politica contribuisce alla strategia aziendale, al

perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità di Azimut Holding S.p.A. favorendo una crescita costante e misurabile nel lungo termine.

Nella determinazione dei relativi contenuti la Società ha, altresì, tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti. Non sono intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della Politica.

Pertanto, in continuità con i criteri sottesi alla Politica del 2024, anche quella per il 2025:

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

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

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

- * ulteriore innalzamento del limite relativo al "gate" d'accesso;
- * evidenza dei risultati relativi all'analisi effettuata sul *Gender Pay Gap*;
- * conferma di precisi criteri e limiti nell'ambito della quantificazione relativa alle componenti variabili della remunerazione;
- * esposizione dei risultati del piano di incentivazione di medio-lungo termine con riferimento al triennio 2022-2024;
- * introduzione di un nuovo piano di incentivazione di medio-lungo termine tale da includere sistemi di *pay-mix* differiti, nonché, sempre in un'ottica di sostenibilità, obiettivi di ESG;
- * migliore disclosure dei trattamenti previsti in caso di cessazione (*golden parachute*)
- * evidenza dell'attività di benchmarking effettuata e dei *peers* utilizzati;

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

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

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

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

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

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

Come ribadito nel Codice Etico del Gruppo, le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza dell'azienda ed un fattore critico per competere con successo sul mercato. L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione tecnica e la dedizione del personale rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi di *business* e rappresentano le caratteristiche richieste da ciascuna delle società del Gruppo ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo. In quest'ottica, le società del Gruppo Azimut si sono dotate di politiche di remunerazione coerenti con le normative vigenti nei diversi paesi nei quali il Gruppo opera. Le diverse politiche di remunerazione condividono valori, principi e punti fermi che hanno guidato la crescita del Gruppo, e continueranno a guidare la sua mission con l'obiettivo di un costante sviluppo: integrità, equilibrio, meritocrazia e creazione sostenibile di valore. Inoltre, particolare attenzione è stata rivolta negli ultimi anni alla tematica del *Gender Pay Gap*, inteso come il rapporto tra la remunerazione media del genere più rappresentato e la remunerazione media del genere meno rappresentato, riconoscendo l'importanza di quest'ultimo nel portare valore alla

Società. A ciò, si aggiunge la volontà del Gruppo di garantire quel fattore di inclusività indicato nelle Premesse, e dunque a valere quale presidio a garanzia di una corretta valorizzazione della diversità.

I.5 Assetto complessivo della remunerazione e bilanciamento tra componente fissa e variabile

Componenti fisse della remunerazione

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

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

Componenti variabili della remunerazione

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

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

Tuttavia, si mantiene la facoltà di effettuare erogazioni straordinarie *una tantum* di carattere eccezionale ma comunque legate alla realizzazione di particolari operazioni e/o risultati non prevedibili al momento della determinazione della scheda obiettivi annuale alle condizioni di seguito indicate. Si tratta di compensi limitati esclusivamente a situazioni specifiche legate, a seconda dei casi, all'attivazione e al lancio di progetti speciali, al raggiungimento di risultati straordinari, quali esemplificativamente un'acquisizione non prevedibile, una ristrutturazione organizzativa o per premiare una performance particolarmente rilevante per il Gruppo o un impegno particolarmente significativo. Il tutto in ogni caso nel Rispetto della finalità della Politica, ovvero dovendo comunque essere garantita una crescita sostenibile in linea anche con gli interessi degli azionisti, rimanendo pertanto fermo il cap di 2:1, come indicato al successivo par. I.6.3.

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

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

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

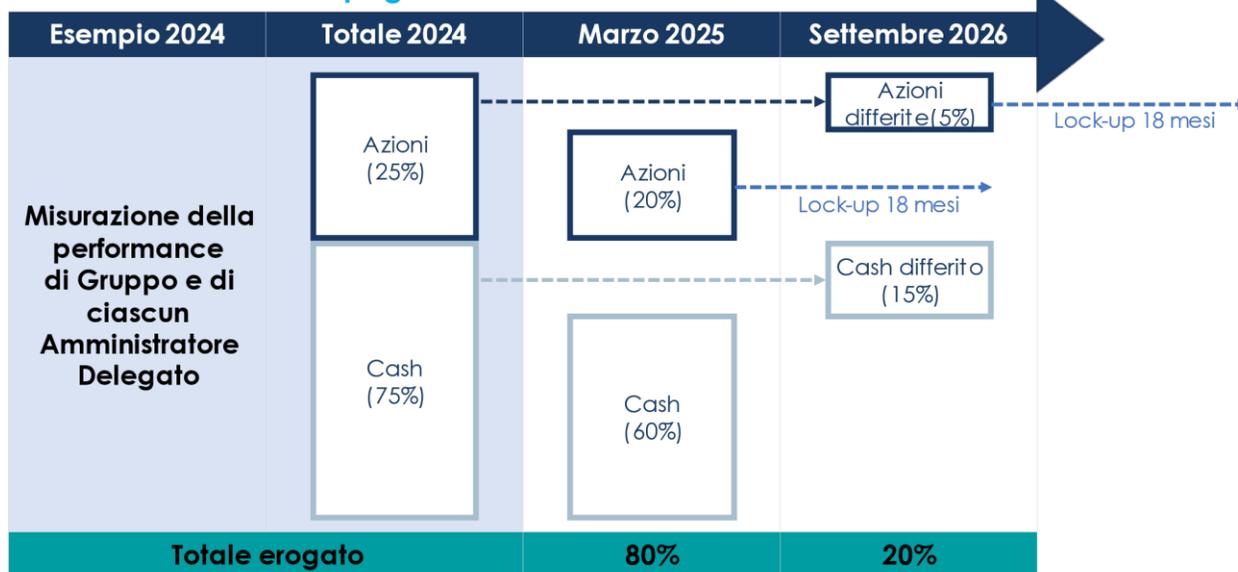
Alla componente variabile si applicano i principi di cui al successivo paragrafo I.6. Detta componente è stata elaborata su criteri di performance chiari, esaustivi e differenziati, basati su obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità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

La remunerazione variabile dei membri del Consiglio di Amministrazione, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, è in particolare definita tenuto anche conto della particolare configurazione dell'assetto proprietario del Gruppo, caratterizzato dalla titolarità in capo a tali figure di azioni, che consentono dunque già di realizzare un bilanciamento dei rischi. In tal senso, al fine di favorire un bilanciamento degli interessi degli azionisti con uno sviluppo societario sostenibile, la Holding intende dotarsi anche di un nuovo piano di incentivazione di medio-lungo periodo (triennale) per gli amministratori esecutivi da sottoporre all'approvazione della prossima Assemblea dei soci,

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

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

Modalità pagamento retribuzione variabile



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

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

In via straordinaria, nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato, possono essere accordati trattamenti *una tantum*. Queste componenti, che vengono previste solo in via eccezionale, possono essere accordate solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego in linea con le disposizioni di Banca d'Italia. Anche in tal caso si tratta di compensi limitati esclusivamente a situazioni specifiche e sono pienamente allineati a quanto viene in analoghi casi riconosciuto dai *peers* di mercato del Gruppo. Anche queste forme di erogazione straordinaria vengono sottoposte alla preventiva consultazione del Comitato per la Remunerazione, oltre ad essere soggetti a condizioni di *malus* e ad azioni di restituzione (*claw-back*), per quanto legalmente applicabili.

Utilizzo di Benchmark

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

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

Tale analisi è stata condotta internamente, partendo dalla particolarità dell'organizzazione della Società, che vede ai vertici cinque Amministratori Delegati, e prendendo in considerazione i dati risultanti dalla documentazione pubblicata per la stagione delle Assemblee Generali del 2024 dagli emittenti inclusi in un unico gruppo di pari ("Peer Group").

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.

Tali criteri hanno portato a identificare un Peer Group, composto dalle seguenti società quotate:

- ✦ Italia: Anima Holding, Banca Generali, Banca Mediolanum, FinecoBank, Tamburi Investment Partners
- ✦ Regno Unito: Ashmore Group, Jupiter Fund Management PLC, Man Group, Ninety One Group, Quilter Plc, St James's Place
- ✦ Stati Uniti: Blue Owl Capital
- ✦ Svizzera: EFG International, Vontobel Holding AG
- ✦ Australia: Netwealth, Perpetual

L'adozione di questo Peer Group diversificato riflette l'evoluzione di Azimut da operatore prevalentemente italiano a leader globale nel settore dell'asset & wealth management, con presenza in 18 paesi.

L'attività di benchmarking ha preso in esame le retribuzioni dei ruoli apicali all'interno del Peer Group, considerando sia la componente fissa e variabile di breve termine, sia il pacchetto retributivo complessivo. I dati analizzati derivano dalla documentazione pubblicata in occasione della stagione assembleare del 2024 (con riferimento all'anno 2023) dalle società incluse nel campione di riferimento.

L'analisi di benchmark ha evidenziato che la remunerazione mediana (intesa come la somma della retribuzione fissa e variabile a breve termine) degli Amministratori Delegati delle società italiane si è attestata a € 1,9 milioni (con una fascia che varia tra € 1,1 milioni e € 11,4 milioni) nel 2023.

Per quanto concerne i peers esteri, la retribuzione mediana (intesa come la somma della retribuzione fissa e variabile a breve termine), degli Amministratori Delegati si è attestata

a € 1,4 milioni (con una fascia che varia tra i € 134 mila fino a € 3,4 milioni) nel 2023, mentre la retribuzione mediana degli Amministratori Delegati con funzione di CFO si è attestata a € 889 mila (con una fascia che varia tra i € 334 mila fino a € 4,8 milioni) nel 2023.

A fronte di questi dati, l'analisi evidenzia che la remunerazione media degli Amministratori Delegati di Azimut, con riferimento ai compensi fissi e variabili erogati nel 2024, si posiziona al di sotto della mediana rispetto ai peer italiani e principalmente in linea rispetto ai competitors esteri.

Sebbene la Holding avesse adottato un piano di incentivazione di lungo termine (LTI) per il triennio 2022-2024, nel periodo di riferimento i dirigenti non hanno percepito compensi legati a tale strumento, in quanto non sono stati raggiunti gli obiettivi prestabiliti da suddetto piano (cfr. I.6.6). Questo aspetto ha determinato un posizionamento retributivo complessivo inferiore rispetto ai valori mediani del Peer Group,

Di seguito una sintesi dei risultati dell'analisi retributiva, suddivisa per ruolo e mercato di riferimento:

Dati in €m	Media	Mediana	Min	Max
CEO Italia (fisso + STI)	3,5	1,9	1,1	11,4
CEO Italia (Totale)	4,6	2,9	1,7	13,5
CEO Estero (fisso + STI)	1,6	1,4	0,1	3,4
CEO Estero (Totale)	4,5	2,5	0,1	17,1
CFO Estero (fisso + STI)	1,5	0,9	0,3	4,8
CFO Estero (totale)	2,1	1,2	0,4	7,3

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

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

Il diritto alla erogazione della componente variabile della retribuzione del personale della Holding è legato - oltre che all'effettivo risultato raggiunto in termini di indicatori di performance individuali - al raggiungimento di un gate d'accesso in termini di utile netto consolidato a livello di Gruppo, sulla base, dunque, di un principio di solidarietà per l'intero Gruppo. Ciò, al fine di vincolare ad indicatori di performance complessiva l'eventuale erogazione della remunerazione variabile e di garantire la sostenibilità

dell'erogazione sotto il profilo finanziario. In altre parole, qualora il gate d'accesso in termini di utile netto non venisse raggiunto in un certo anno, non verrà corrisposta nessuna retribuzione variabile agli Amministratori Delegati della Holding.

Tale **gate** corrisponde al raggiungimento di un certo ammontare dell'utile netto di Gruppo consolidato, identificato in **€ 260 milioni per il 2025, superiore rispetto a quello del 2024 (€ 240 milioni)** e che, **a sua volta, era stato innalzato rispetto a quanto previsto per l'esercizio 2023 (€ 190 milioni)**. Dunque, anche l'attuale incremento deve essere fatto rientrare nell'ottica di mantenere, anche per il 2025, un'effettiva creazione di valore nell'interesse stesso degli azionisti e degli investitori.

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

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

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

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

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

Quale obiettivi quantitativi rilevano:

- ★ target legato all'utile netto di Gruppo⁶

⁶In via eccezionale, con decisione del Consiglio di Amministrazione della società supportata da adeguata motivazione, con il coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione, l'obiettivo dell'utile di Gruppo può essere corretto per annullare gli effetti di eventuali eventi episodici e di carattere esterno e/o di vis maior, per loro natura non ripetitivi e circoscritti, che abbiano inciso sul relativo ammontare, fermo restando che tali eventi non devono essere riferiti all'andamento dell'attività e dei ricavi della società o del gruppo di appartenenza, ma essere avvenimenti imprevedibili ed eccezionali che si inseriscano d'improvviso nell'attività sociale e circoscritti, ben individuati e connotati da un carattere di eccezionalità.

- * target legato alle attività di raccolta della rete di Consulenti Finanziari a livello globale
- * crescita delle masse legate ai private markets

Quali obiettivi qualitativi si possono annoverare:

Leadership

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

Contributo Strategico

- * contributo all'innovazione del modello di business (prodotti/servizi)
- * contributo alla diversificazione geografica del business
- * contributo ai cambiamenti organizzativi e di business model
- * avanzamento dei progetti legati a parametri di sostenibilità di ESG

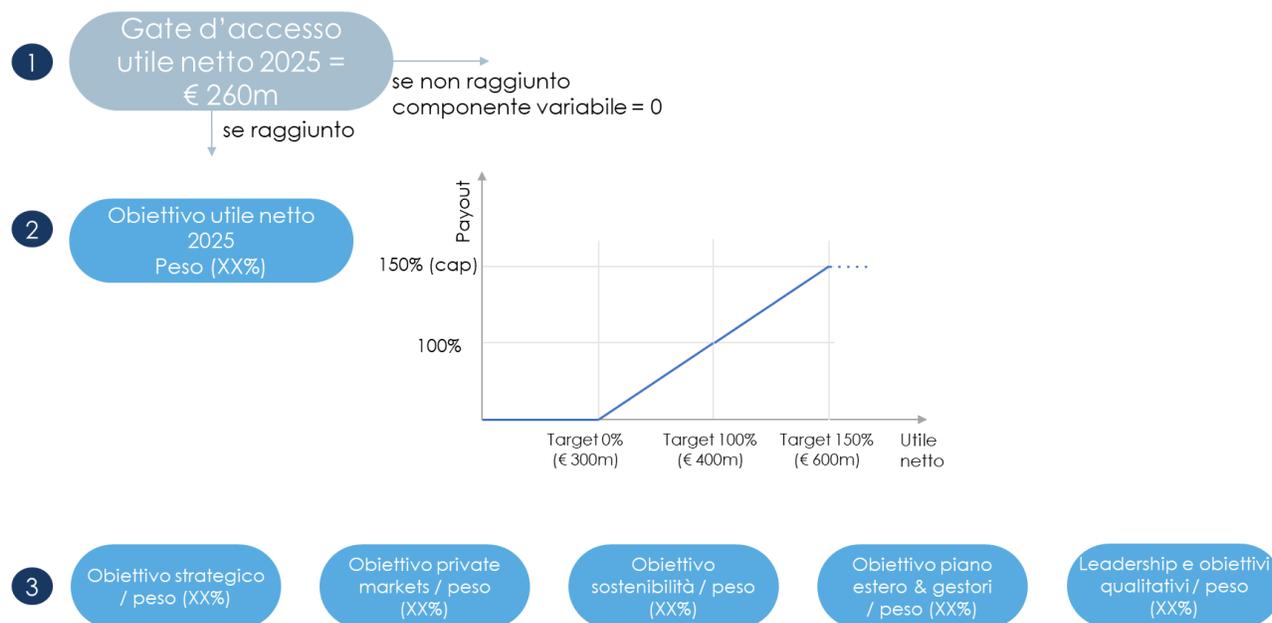
Obiettivi di sostenibilità / ESG

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

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

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

Determinazione componente variabile 2025



Quanto ai singoli pesi e specifici obiettivi degli amministratori esecutivi si rinvia alla sezione (par. 1.6.7. lett. b).

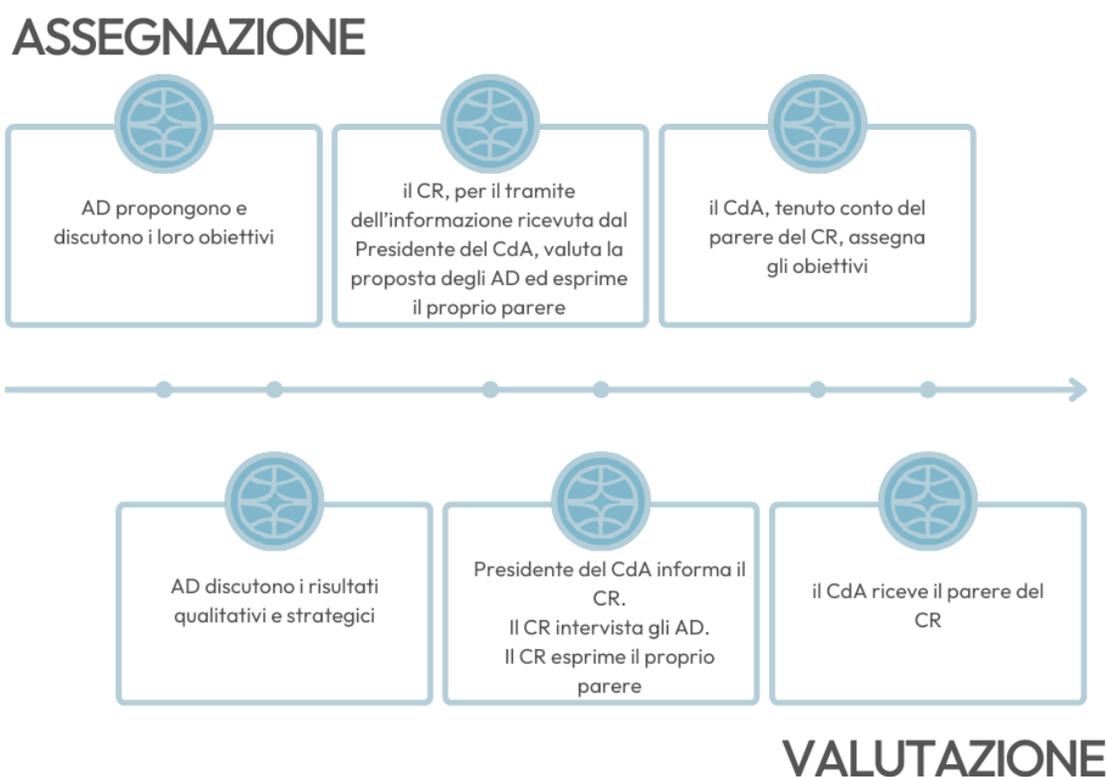
L'attuale impianto remunerativo di incentivazione prevede, dunque, che la componente variabile spettante agli amministratori con deleghe e ai dirigenti con responsabilità strategiche sia direttamente connessa proporzionalmente al raggiungimento di determinati obiettivi correlati a parametri sia di natura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

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

criteri di tipo qualitativo è basata su indicatori che rendano più oggettiva possibile la valutazione.

Il sistema d'incentivazione prevede che annualmente, a seguito della consuntivazione dell'anno precedente e della definizione dei budget aziendali e di funzione, siano definiti per l'anno in corso, gli indicatori e i relativi valori obiettivo a livello aziendale e individuale. Il Comitato per la Remunerazione assume un ruolo attivo e preponderante di valutazione nell'intero processo di assegnazione, nonché di verifica degli obiettivi qualitativi, intervenendo nella validazione dei risultati raggiunti così da tenere informato il Consiglio di Amministrazione per il tramite del ruolo consultivo del relativo Presidente.

Più in particolare il suddetto processo può essere così schematizzato:



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

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

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

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

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

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

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

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

1.6.4 Meccanismi di differimento, "retention" e pagamento in strumenti finanziari ai fini dell'erogazione del compenso variabile.

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

- ★ una quota pari ad almeno il 20% sia soggetta a un sistema di differimento dell'erogazione, lungo un periodo di tempo non inferiore a 1,5 anni, in modo da tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dal Gruppo Azimut nel suo complesso;

- * tale compenso sia liquidato per una quota pari ad almeno il 25% in azioni della Holding, soggette a un divieto di vendita per un periodo di tempo non inferiore a 1,5 anni (c.d. periodo di mantenimento o *retention*). Siffatta regola si applica sia alla parte della remunerazione variabile erogata up-front, sia alla parte della remunerazione variabile differita ai sensi del punto precedente.

1.6.5 Meccanismi di *malus* e *claw-back*

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

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

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

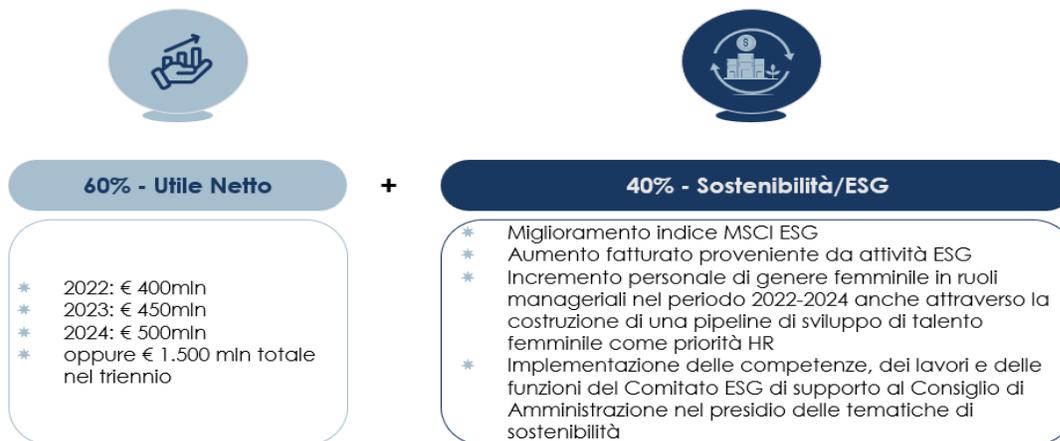
- a) accertati comportamenti dolosi o gravemente colposi, posti in essere direttamente a danno di clienti della Società e/o di società del Gruppo Azimut, che determinino la corresponsione di risarcimenti e/o pagamenti, a qualsiasi titolo, da parte della Società e/o delle società stesse in favore dei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

I.6.6 Componente variabile di medio-lungo periodo

Con riferimento alla componente variabile di medio-lungo periodo, si ricordano gli obiettivi previsti dal Piano 22-24, cui intenzione prefissata era quella di perseguire l'obiettivo della crescita di valore delle azioni della Holding allineando, al contempo, l'interesse economico dei beneficiari a quello degli azionisti.

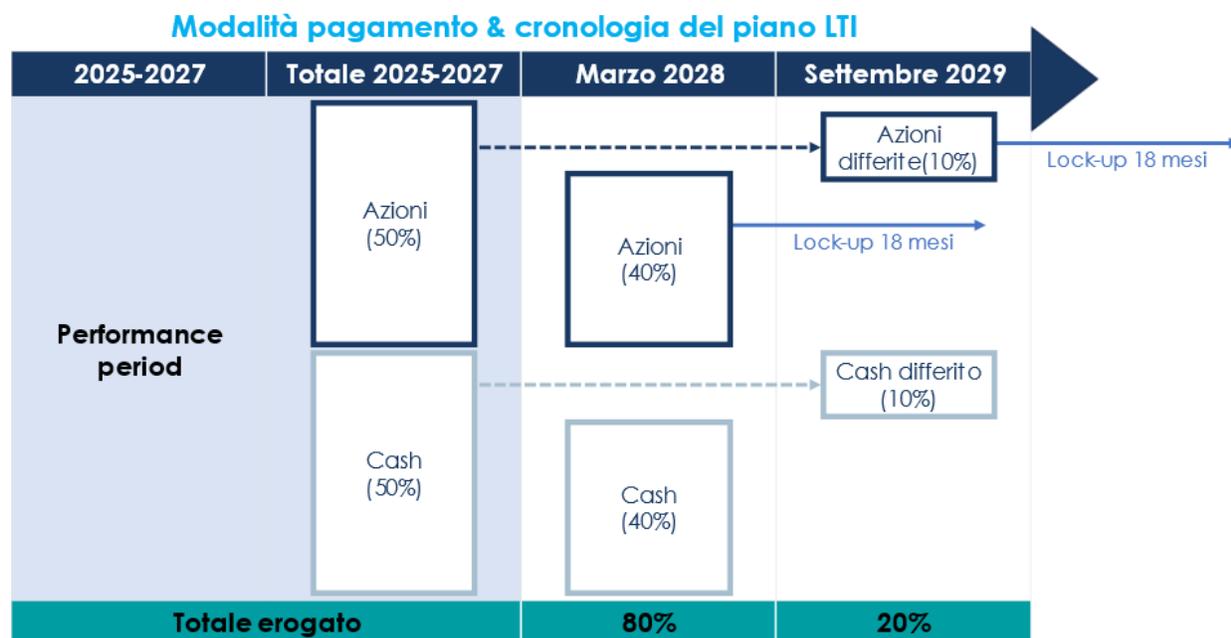
Il Piano adottato perseguiva i seguenti gli obiettivi economico / finanziari e di sostenibilità:

Determinazione LTI 2022 - 2024



a) Piano LTI 2025-2027

La Holding, previa approvazione dell'Assemblea, prevista in data 30 aprile 2025, intende introdurre un nuovo piano di incentivazione di medio-lungo termine per il triennio 2025-2027, basato su un *pay-mix* di cash e azioni della Holding, come di seguito indicato.



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

- * l'80 % sia della parte Cash che della parte Azioni viene corrisposto a marzo dell'anno successivo a quello della verifica da effettuarsi in base ai dati al 31 dicembre 2027;
- * il restante 20 % dopo 18 mesi.

Si segnala che, in riferimento al piano LTI 25-27, 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, è stato redatto un Documento Informativo.

Riportiamo di seguito una sintesi del Documento.

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) (peso: 40 %);
- * una metrica operativa legata alla raccolta netta (peso: 20 %);
- * una metrica di redditività basata sul margine netto (peso: 20 %);
- * una metrica ESG, finalizzata al miglioramento dei principali rating ESG riconosciuti a livello internazionale (peso: 20 %).

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, come mostrato dalla figura a pag. 37.

Queste modifiche mirano a rafforzare l'allineamento tra la remunerazione degli Amministratori Delegati e la creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel lungo termine, garantendo al contempo una maggiore trasparenza e coerenza con le migliori prassi di mercato. Per questa finalità nonché per il raggiungimento degli obiettivi del Piano LTI 2025-2027, sono previsti anche un periodo di *cliff-vesting*, delle specifiche clausole di *malus* e *claw-back*, un Gate di accesso e dei meccanismi di *cap*.

Il Piano LTI 2025-2027 si inserisce così 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 riflette l'impegno della Società nel garantire un'effettiva correlazione tra la performance aziendale e la remunerazione del top management.

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.

b) Beneficiari

Quali beneficiari del piano di incentivazione di medio-lungo termine (“Beneficiari”) sono gli amministratori esecutivi della Holding. I Beneficiari sono stati individuati dal Consiglio di Amministrazione in considerazione della rilevanza del ruolo dai medesimi rivestiti nel Gruppo. Subordinatamente all’elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione e all’approvazione del Piano 2025-2027 da parte dell’Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione procederà all’individuazione nominativa dei Beneficiari nel rispetto delle tempistiche di legge e regolamentari.

c) Struttura e funzionamento

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. In riferimento all’anno in corso, si segnala che il Gate d’accesso è stato innalzato a € 260 milioni.

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

Come già indicato nelle premesse, 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 o 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.

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
- * Risoluzione del rapporto per motivi indipendenti dalla volontà del Beneficiario, quali fusioni, riorganizzazioni aziendali o altre operazioni straordinarie che comportino la cessazione del rapporto senza giusta causa

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 practice di mercato e nel rispetto dell'interesse della Società e degli azionisti.

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 del Documento Informativo. Tali proporzioni rappresentano un importante elemento di novità rispetto al precedente Piano di Incentivazione a lungo termine, che stabiliva che il mancato raggiungimento di un unico tra gli obiettivi individuati comporta l'azzeramento del premio per l'intero triennio. Il nuovo LTI, dunque, introduce i percentili come metrica di % di incentivazione.

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.

Inoltre, nel rispetto del limite massimo di 2:1 tra remunerazione variabile e fissa (come stabilito al par. 1.6.3 della presente 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 illustrato nel paragrafo 1.6.4 della Relazione sulla Remunerazione.

L'erogazione e l'effettivo pagamento saranno soggetti alle clausole di *malus* e *claw-back*.

1.6.7 Le singole politiche di remunerazione

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

Amministratori Indipendenti – Partecipazione ai Comitati.

Fermo restando quanto verrà deliberato dall'Assemblea prevista per il 30 aprile 2025, gli amministratori indipendenti, anche per il 2025, percepiscono solo una remunerazione fissa come deliberata dall'assemblea del 28 aprile 2022 e ciò a valere anche per lo svolgimento di particolari incarichi. Per quanto riguarda la partecipazione ai Comitati endo-consiliari la relativa remunerazione prevede solo un addendum fisso di remunerazione per ciascun componente. È prevista una maggiorazione per il ruolo di presidente di comitato endo-consiliare.

Amministratori Delegati

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

* *Componente fissa*

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

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

Con riferimento all'anno in corso, non sono state deliberate modifiche della componente fissa della remunerazione degli Amministratori Delegati, che rimane dunque invariata per il 2025 fino alla data della prossima Assemblea degli azionisti prevista per il 30 aprile 2025.

Per la relativa quantificazione all'anno 2024 si rinvia alla Sezione relativa alla Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024.

★ *Componente variabile annuale*

La componente variabile annuale della remunerazione degli Amministratori Delegati rispetta il rapporto con la componente fissa complessivamente percepita a livello di Gruppo previsto dalla Politica, inclusiva dei compensi da Amministratore, della remunerazione da lavoro dipendente e di eventuali benefit, ed è correlata al raggiungimento di obiettivi quantitativi qualitativi, come definiti e approvati dal Consiglio di Amministrazione di Azimut Holding, come qui di seguito specificati.

Sulla base del modello di scheda generale sopra riportata (paragrafo 1.6.2) anche per l'anno 2025 verranno assegnati individualmente agli Amministratori Delegati obiettivi quantitativi, come anche legati all'utile netto del Gruppo Azimut o all'attività dei consulenti finanziari o alla crescita delle masse legate ai private markets o dei risultati legati ai fondi, e qualitativi, sia di sostenibilità / ESG, sia di leadership, inclusi quelli di tipo strategico (par. 1.6.2). A tal proposito, all'interno delle singole schede individuali degli Amministratori Delegati verranno, dunque, inseriti obiettivi legati alla sostenibilità, intesa come capacità di generare e mantenere valore per tutti gli stakeholder nel medio-lungo periodo.

Per l'anno in corso, l'assegnazione degli obiettivi ai singoli Amministratori Delegati verrà posticipata, in attesa della delibera dell'Assemblea Ordinaria, convocata per il 30 aprile 2025, che renderà nota la composizione del CdA.

Inoltre, trattandosi di informazioni price sensitive legate alle strategie della Holding non risulta possibile fornire una più particolareggiata disclosure ex-ante. Tuttavia, il raggiungimento di ciascun obiettivo per il 2025 sarà accuratamente descritto per ogni Amministratore Delegato ex-post nella Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025. Questo approccio più dettagliato è stato implementato per la prima volta per l'anno 2024, nella seconda sezione della relazione relativa all'esercizio 2023, consentendo così a tutti gli stakeholder di valutare meglio il legame tra le performance

ottenute dalla società e da ciascun Amministratore Delegato e i compensi variabili loro corrisposti.

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

* *Componente variabile di medio e lungo termine*

A tale riguardo si fa rinvio a quanto già precisato in ordine alla partecipazione degli amministratori esecutivi al LTI di cui al paragrafo 1.6.5. lett. b) e alle considerazioni espresse in relazione al patto di sindacato da cui deriva l'allineamento dell'interesse economico dei beneficiari a quello degli azionisti, collegando obiettivi di medio-lungo termine e la creazione di valore per l'azionista.

* *Benefits*

Nell'ambito dei Benefits sono compresi tra l'altro l'auto aziendale e, per gli Amministratori di base all'estero, i benefit standard come le rette scolastiche per i figli (elenco completo al punto 1.8).

1.7 Trattamenti previsti in caso di cessazione / benefici pensionistici discrezionali

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

In ogni eventualità e con riferimento agli Amministratori Delegati del Gruppo il compenso che è possibile accordare, tenuto conto di quanto dovuto ai sensi di legge, in caso di conclusione anticipata del rapporto o del mandato, **non potrà superare le 2 (due) annualità complessive e comunque l'importo massimo di tre milioni di euro**. L'effettivo importo dovrà essere stabilito per ogni singolo caso tenendo conto della durata della carica e del rapporto di lavoro, della strategicità del ruolo ricoperto, della performance e dei rischi assunti. Con riferimento all'importo massimo erogabile rientrano sia le eventuali indennità previste per la cessazione dalla carica di amministratore, anche con

delega, sia quelle previste nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente, laddove lo stesso soggetto rivesta entrambi i rapporti. In ogni caso, nell'importo massimo non rientra quanto dovuto per altre competenze di fine rapporto (TFR, ferie non godute, preavviso nei termini di legge, ecc.). Inoltre, **le ventiquattro mensilità calcolate per l'importo massimo dovranno tener conto di eventuali compensi per patti di non concorrenza**. Tale compenso dovrà essere sottoposto a specifici meccanismi di *malus* e *claw-back*.

Nonostante ciò, si segnala che ad oggi non vi sono Amministratori Delegati e personale con funzione di vertice con i quali il Gruppo ha sottoscritto patti di non concorrenza diretti ad impedire per un determinato limite di tempo e zona geografica lo svolgimento di tali figure di attività in concorrenza a seguito della cessazione del rapporto di lavoro. Nel caso in cui dovessero essere sottoscritti nuovi patti di concorrenza si precisa come, in ogni caso, ai sensi della normativa applicabile, il limite di tempo sia predeterminato dalla legge nella misura massima di 3 anni per il personale dipendente e di 5 anni per quello dirigente.

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

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

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

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

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

I.8 Benefit e coperture assicurative

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

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

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

I.9 Deroghe in presenza di circostanze eccezionali

Come previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del D.lgs. n. 58/1998 (TUF), come modificato dal D.lgs. n. 49/2019, in presenza di circostanze eccezionali il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale può derogare temporaneamente alle proprie politiche in materia di remunerazione fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari. nonché in coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Holding nel suo complesso.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, per circostanze eccezionali si intendono circostanze straordinarie e imprevedibili come il caso di risoluzione, post-risoluzione, cambi di controllo, impatti negativi sulle azioni derivanti da scissioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni ecc. ossia eventi del tutto imprevedibili legati all'assetto societario.

Laddove dovesse integrarsi una deroga nei suddetti termini, tutte le informazioni relative ai criteri applicati, la descrizione analitica delle circostanze eccezionali che hanno reso necessaria la suddetta deroga, il processo seguito per l'applicazione della deroga stessa e le remunerazioni corrisposte in virtù di tale deroga, saranno descritte nella Relazione annuale sui compensi corrisposti, sottoposta al voto dell'Assemblea degli azionisti dell'anno successivo all'applicazione della deroga medesima.

Sezione II

Prima parte

Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024

La "Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024" (di seguito, la "Relazione") fornisce un'informativa dettagliata sulla retribuzione del corrente esercizio e sulla relativa metodologia volta ad accrescere la consapevolezza degli stakeholder rispetto alle politiche retributive, prassi e risultati della Società, evidenziando la loro coerenza con la strategia di business e la performance aziendale, e con una retribuzione responsabile e una sana gestione del rischio.

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

Con la Relazione si illustrano, dopo una disamina dei risultati di business del 2024, anche tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea che sulla Sezione II ha deliberato con un voto favorevole, nominativamente, per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci ed al Direttore Generale e, in forma aggregata, per i compensi attribuiti agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, le seguenti informazioni:

- * nella prima parte, viene riportata una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci delle remunerazioni di competenza del 2024 per i ruoli sopracitati, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro al fine di evidenziarne la conformità con la Politica;
- * nella seconda parte, analiticamente i compensi riconosciuti relativamente all'esercizio 2024, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio 2024, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio.

I risultati di Business 2024

Il Gruppo chiude con un utile netto consolidato pari a euro/migliaia 576.165 (al 31 dicembre 2023 ammontava a euro/migliaia 434.567) e un utile lordo dell'attività corrente consolidato pari a euro/migliaia 804.410 (al 31 dicembre 2023 ammontava a euro/migliaia 611.045⁷).

⁷ Il risultato del 31 dicembre 2023 è stato riesposto in base al principio internazionale IFRS 5 par 33 a seguito della cessione del Gruppo di società australiane avvenuta a dicembre 2024

Il totale delle masse del risparmio gestito al 31 dicembre 2024 raggiunge i 70,3 miliardi di euro (2023: 60,6 miliardi di euro), con un aumento del 16% rispetto all'anno precedente, mentre il patrimonio totale, comprensivo del risparmio amministrato ammonta a 107,5 miliardi di euro, con un aumento del 26% rispetto al 2023. Si precisa che le masse totali per l'anno 2023 sono state rettificata di 5,3 miliardi di euro, a seguito del completamento dell'operazione con Oaktree annunciata il 16 dicembre 2024, al fine di permettere un confronto su basi comparabili. L'operazione è spiegata negli "Eventi di rilievo dell'esercizio" nel Bilancio 2024.

Il Gruppo prosegue il proprio scopo di sviluppo, ricerca, acquisizione e gestione di partnership estere grazie alla sua presenza globale e alla continua innovazione sul fronte dei prodotti, attraverso le controllate AZ International Holdings SA con sede in Lussemburgo e Azimut UK Holdings SA con sede in Inghilterra, entrambe detenute al 100% da Azimut Holding SpA con funzioni di incubator. Il Gruppo comprende diverse società attive nella promozione, nella gestione e nella distribuzione di prodotti finanziari e assicurativi in diversi paesi fra cui Lussemburgo, Irlanda, Cina (Hong Kong e Shanghai), Monaco, Svizzera, Portogallo, Singapore, Brasile, Messico, Taiwan, Cile, Australia, Turchia, Stati Uniti, Emirati Arabi ed Egitto.

La raccolta complessiva da inizio anno ha raggiunto i 18,3 miliardi; in Italia si è registrata una forte crescita organica nelle soluzioni d'investimento nei mercati pubblici e privati, ed a livello internazionale, oltre all'acquisizione di tru Independence da parte della nostra società collegata Sanctuary Wealth⁸, hanno contribuito alla crescita il reclutamento di consulenti banker che hanno generato un'importante raccolta a Monaco e Singapore.

Il Gruppo ha mantenuto un approccio dinamico con il lancio di diversi prodotti, registrando una solida domanda per i propri fondi e per quelli dei mercati privati, grazie anche al closing di un club deal in Italia e al founder's closing con successo del fondo di GP Stakes, gestito dalla controllata statunitense Azimut Alternative Capital Partners e dedicato prevalentemente a investitori istituzionali a livello globale. Nel secondo trimestre del 2024 è stata inoltre completata la prima importante exit nella strategia sviluppata dal Gruppo nel settore del GP Stakes grazie alla vendita di Kennedy Lewis e nel mese di settembre 2024 è stata annunciata la partnership strategica con Oaktree per accelerare l'espansione del business in Australia. Il closing della transazione è avvenuto nel mese di dicembre 2024, dopo l'approvazione del Foreign Investment Review Board.

È stata infine annunciata la riorganizzazione di una parte della rete distributiva italiana per la creazione una nuova Wealth Fintech Bank.

Il reclutamento di consulenti finanziari nel 2024 nella rete del Gruppo Italia ha registrato 85 nuovi ingressi a fronte di 116 uscite, che hanno portato il numero complessivo di consulenti finanziari di Azimut in Italia a 1.806 unità (1.837 unità al 31

⁸ Si tratta di una società collegata consolidata a patrimonio netto

dicembre 2023). I consulenti finanziari del Gruppo (Italia e Estero) ammontano a complessivi 1.918 unità

Dati 2019 – 2024

	2019	2020	2021	2022*	2023	2024
Indicatori finanziari (milioni di euro)						
Totale ricavi:	1,050	1,054	1,449	1,287	1,312	1,470
di cui commissioni di gestione fisse	753	774	966	1,098	1,138	1,217
Reddito operativo	464	457	707	551	587	653
Utile netto	369	382	605	406	434	576
Indicatori di attività						
Consulenti finanziari (Italia)	1,788	1,791	1,840	1,851	1,837	1,806
Clienti (Italia)	218mila	220mila	229mila	238mila	241mila	231mila
Patrimonio in gestione fondi (miliardi di euro)	46	47	54	55	61	71
Raccolta netta fondi (miliardi di euro)	2,5	2,9	5,5	4,3	3,2	6,8
Performance ponderata media netta al cliente	8,5%	1,2%	6,5%	-9,1%	5,4%	8,9%

Remunerazione 2024

Di seguito vengono riepilogate, le informazioni inerenti le retribuzioni relative all'esercizio 2024, realizzate nel rispetto delle politiche di remunerazione approvate con riferimento ai destinatari della Politica. In particolare, sono stati indicati, per quanto attribuiti obiettivi di performance, quelli raggiunti in confronto con quelli previsti, nell'ottica di assicurare al mercato la piena accountability circa l'applicazione ex post degli obiettivi di performance prevista dalla Politica.

Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

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

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

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione, compresi coloro che sono anche membri di comitati consiliari, è stato determinato seguendo gli iter procedurali definiti e descritti nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per

l'esercizio 2023. I componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione non sono stati destinatari di alcun tipo di remunerazione variabile legata al conseguimento di obiettivi né di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Gli Amministratori Delegati così come gli amministratori base all'estero hanno anche percepito i benefit indicati nel paragrafo 1.6.7 della Politica.

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

Remunerazione variabile degli amministratori delegati

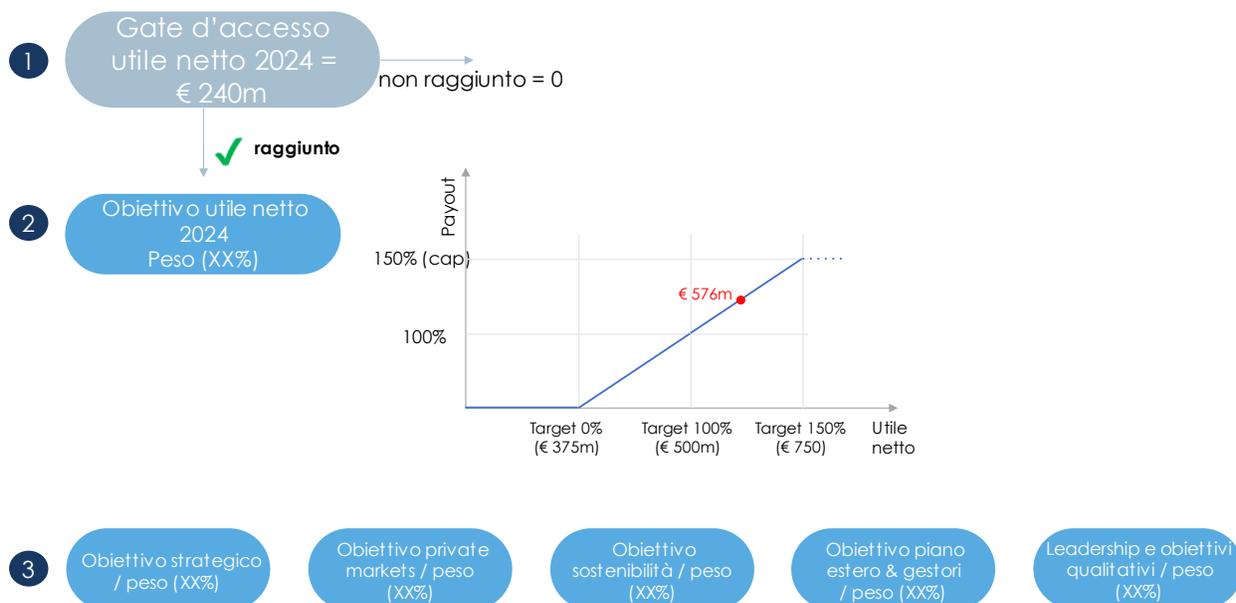
Con riferimento alla componente variabile annuale complessiva, gli Amministratori Delegati hanno percepito le somme come di seguito indicate, tenuto conto dei risultati di obiettivo. In ragione di ciò la proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale è come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

Amministratore Delegato	Remunerazione variabile	Pay mix: % remunerazione variabile
Gabriele Blei	50.000	8
Massimo Guiati	967.000	64
Paolo Martini	292.800	35
Giorgio Medda	902.262	60
Alessandro Zambotti	52.000	9

Quanto ai termini e le modalità di pagamento della remunerazione variabile, nonché all'attività di Benchmarking e ai peers di riferimento, si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 1.5 della Politica. Si segnala, pertanto, come le erogazioni suddette, tenuto conto del livello di raggiungimento dei target assegnati come evidenziato nelle successive tabelle, non risulta sproporzionato in relazione allo sviluppo del business e delle attività della Holding che da ciò è derivato, risultando anche in linea con le prassi di mercato.

Come descritto nella sezione 1.6.2 Il diritto alla erogazione della componente variabile è in primo luogo subordinata al conseguimento di un gate d'accesso a livello di Gruppo legato, che per il 2024 era fissato a € 240 milioni. Considerando che l'utile netto per il 2024 ammonta a € 576 milioni tale gate d'accesso è quindi stato ampiamente raggiunto. La misura della componente variabile della remunerazione viene poi definita analizzando il raggiungimento di indicatori che prendono in considerazione la performance a livello complessivo di Gruppo nonché indicatori individuali per ciascun amministratore, poi ponderati per il relativo peso, così come dalla seguente illustrazione esemplificativa.

Determinazione componente variabile 2024



Il Consiglio di Amministrazione di Azimut Holding S.p.A., previo parere positivo del Comitato Remunerazione, ha comunque valutato la performance 2024 degli Amministratori Delegati come eccezionale, avendo raggiunto la maggior parte degli obiettivi.

Le tabelle seguenti illustrano la valutazione per il raggiungimento di ciascun obiettivo nel 2024 per ciascun CEO, al fine di evidenziare in maniera dettagliata il legame tra retribuzione e performance.

Dott. Gabriele Blei

Obiettivo	Peso% Raggiunto 2024 %		Nota
Obiettivi Aziendali			
Utile netto Gruppo Azimut 2024 (€ 500m)	25%	29%	Utile netto effettivamente raggiunto pari a € 576 milioni
Obiettivi Individuali			
Sviluppo mercati privati	10%	10%	<p>1) Raccolta netta private markets 2024: € 1,1 miliardi</p> <p>2) AuM relativi ai private markets ammontano a € 6,4 miliardi e si attestano al 9,2% delle masse gestite (vs. € 8,1 miliardi e il 13,3% a fine dicembre 2023). Sviluppo masse impattato dalla vendita della quota in Kennedy Lewis Investment management ("KLIM")</p> <p>3) Realizzato la prima exit nel settore del GP Staking con la vendita di KLIM, annunciata il 3 aprile 2024 per un corrispettivo di \$ 225 milioni vs. investimento iniziale di \$ 60 milioni.</p>
Obiettivi strategici finanziari – sviluppo c.d. Corporate Investment Banking	35%	31%	<p>1) Azimut Marketplace: Oltre 13.000 aziende clienti a tre anni dal lancio, con più di 150m € di operazioni di finanziamento, working capital ed FX erogate a piccole e medie imprese italiane. Crescita di 5x dei ricavi vs. 2023</p> <p>2) Ricavi del verticale Corporate Investment Banking & Fintech € 19m nel 2024 vs. € 24m nel 2023.</p>
Sviluppo e mantenimento relazioni esterne	15%	15%	<p>1) Mantenuto un dialogo continuo e trasparente con gli attuali azionisti di riferimento e con i nuovi investitori</p> <p>2) Partecipato a 21 roadshow e conferenze di settore in persona e in maniera virtuale a livello globale, incontrando 197 investitori</p> <p>3) Svolto numerosi scambi di opinioni con i proxy advisor e altri stakeholder su temi non finanziari</p>
Obiettivo di sostenibilità / ESG	15%	15%	<p>1) Sviluppo stabile del rating MSCI ("BB, average") e del rating Sustainalytics "low risk")</p> <p>2) Continuato, in linea con gli anni precedenti, ad ampliare l'offerta dei prodotti classificati ex art. 8 ai sensi della "normativa SFDR" (€ 20,1 miliardi di masse gestite prodotti che promuovono caratteristiche ambientali e sociali al 31 dicembre 2024 vs. € 13,7 miliardi al 31 dicembre 2023 vs. € 11,9 miliardi al 31 dicembre 2022)</p>
Totale	100%	100%	

Dott. Massimo Guiati

Obiettivo	Peso% Raggiunto 2024 %		Nota
Obiettivi Aziendali			
Utile netto Gruppo Azimut 2024 (€ 500m)	25%	29%	Utile netto effettivamente raggiunto pari a € 576 milioni
Obiettivi Individuali			
Sviluppo mercati privati	10%	10%	<p>1) Raccolta netta private markets 2024: € 1,1 miliardi</p> <p>2) AuM relativi ai private markets ammontano a € 6,4 miliardi e si attestano al 9,2% delle masse gestite (vs. € 8,1 miliardi e il 13,3% a fine dicembre 2023). Sviluppo masse impattato dalla vendita della quota in Kennedy Lewis Investment management ("KLIM")</p> <p>3) Realizzato la prima exit nel settore del GP Staking con la vendita di KLIM, annunciata il 3 aprile 2024 per un corrispettivo di \$ 225 milioni vs. investimento iniziale di \$ 60 milioni</p>
Piano estero	45%	41%	<p>1) Masse nette medie estere cresciute FY 2024 a € 48,5 miliardi (€ 35,8 miliardi nel FY 2023)</p> <p>2) Utile netto gestionale adjusted estero FY 2024 a € 96 milioni (€ 66 milioni nel FY 2023); in crescita rispetto all'anno precedente, ma al di sotto del target per i paesi di sua competenza.</p> <p>3) Completamento della transazione della controllata AZ NGA in Australia con Oaktree, annunciata il 30 settembre 2024, per una valutazione complessiva della Società pari a AUD 690 milioni</p>
Piano gestori	5%	5%	<p>1) Performance media netta ponderata consegnata ai clienti nel 2024 del 8,9%.</p> <p>2) Percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance dei fondi 77%.</p>
Obiettivo di sostenibilità/ ESG	15%	15%	<p>1) Sviluppo stabile del rating MSCI ("BB, average") e del rating Sustainalytics "low risk")</p> <p>2) Continuato, in linea con gli anni precedenti, ad ampliare l'offerta dei prodotti classificati ex art. 8 ai sensi della "normativa SFDR" (€ 20,1 miliardi di masse gestite prodotti che promuovono caratteristiche ambientali e sociali al 31 dicembre 2024 vs. € 13,7 miliardi al 31 dicembre 2023 vs. € 11,9 miliardi al 31 dicembre 2022)</p>
Totale	100%	100%	

Dott. Paolo Martini

Obiettivo	Peso% Raggiunto 2024 %		Nota
Obiettivi Aziendali			
Utile netto Gruppo Azimut 2024 (€ 500m)	25%	29%	Utile netto effettivamente raggiunto pari a € 576 milioni
Obiettivi Individuali			
Progetto TNB	35%	35%	Durante il 2024, supervisionato e co-gestito il processo di spin off parziale della Rete di Consulenti Finanziari in Italia, come annunciato il 28 marzo 2024. Gestito tutto il processo da un punto di vista commerciale con circa 1,000 consulenti finanziari. Co-gestito tutte le trattative necessarie da un punto di vista operativo (piattaforma IT, accordi con banche terze) nonché da un punto di vista transazionale con investitori bancari o finanziari (cf. anche comunicato del 18 dicembre 2024).
Obiettivi strategici finanziari Rete Italia (1)	12,5%	6,25%	1) Utile netto gestionale adjusted Italia FY 2023 cresciuto a € 345 milioni (€ 334 milioni nel FY 2023), ma al di sotto del target previsto per l'anno 2) Sviluppo stabile del margine di ricavi a 218bps (217 bps nel FY 2023)
Obiettivi strategici finanziari Rete Italia (2)	12,5%	6,25%	1) Masse nette medie Italia FY 2024 a € 45,6 miliardi (€ 42,0 miliardi nel FY 2023); 2) Nel FY 2024, la raccolta netta in Italia ha raggiunto € 3,8 miliardi (€ 26 milioni nel FY 2022), segnando un incremento significativo rispetto all'anno precedente. Tuttavia, il risultato si colloca al di sotto del target annuale previsto per la sola rete Italia, considerando che il dato complessivo a livello domestico ha beneficiato anche del contributo di Nova Investment Management.
Obiettivo di sostenibilità / ESG	15%	15%	1) Sviluppo stabile del rating MSCI ("BB, average") e del rating Sustainalytics "low risk") 2) Continuato, in linea con gli anni precedenti, ad ampliare l'offerta dei prodotti classificati ex art. 8 ai sensi della "normativa SFDR" (€ 20,1 miliardi di masse gestite prodotti che promuovono caratteristiche ambientali e sociali al 31 dicembre 2024 vs. € 13,7 miliardi al 31 dicembre 2023 vs. € 11,9 miliardi al 31 dicembre 2022)
Totale	100%	91,5%	

Dott. Giorgio Medda

Obiettivo	Peso% Raggiunto 2024 %		Nota
Obiettivi Aziendali			
Utile netto Gruppo Azimut 2024 (€ 500m)	25%	29%	Utile netto effettivamente raggiunto pari a € 576 milioni
Obiettivi Individuali			
Sviluppo mercati privati	10%	10%	<p>1) Raccolta netta private markets 2024: € 1,1 miliardi</p> <p>2) AuM relativi ai private markets ammontano a € 6,4 miliardi e si attestano al 9,2% delle masse gestite (vs. € 8,1 miliardi e il 13,3% a fine dicembre 2023). Sviluppo masse impattato dalla vendita della quota in Kennedy Lewis Investment management ("KLIM")</p> <p>3) Realizzato la prima exit nel settore del GP Staking con la vendita di KLIM, annunciata il 3 aprile 2024 per un corrispettivo di \$ 225 milioni vs. investimento iniziale di \$ 60 milioni</p>
Piano estero	30%	30%	<p>1) Masse nette medie estere cresciute FY 2024 a € 48,5 miliardi (€ 35,8 miliardi nel FY 2023)</p> <p>2) Utile netto gestionale adjusted estero FY 2024 a € 96 milioni (€ 66 milioni nel FY 2023); in crescita rispetto all'anno precedente e in linea con il target per i paesi di sua competenza.</p>
Piano gestori	20%	20%	<p>1) Performance media netta ponderata consegnata ai clienti nel 2024 del 8,9%.</p> <p>2) Definizione delle strategie di investimento, in termini di sviluppo e revisione della gamma prodotti, di supervisione delle performance dei prodotti, e di interventi correttivi sui singoli prodotti, se e ove necessario</p> <p>3) Interazione con la rete di distribuzione, fornendo indicazioni per la costruzione di portafogli efficienti dato il contesto di mercato, e per facilitare l'interazione gestione/distribuzione</p>
Obiettivo di sostenibilità / ESG	15%	15%	<p>1) Sviluppo stabile del rating MSCI ("BB, average") e del rating Sustainalytics "low risk"</p> <p>2) Continuato, in linea con gli anni precedenti, ad ampliare l'offerta dei prodotti classificati ex art. 8 ai sensi della "normativa SFDR" (€ 20,1 miliardi di masse gestite prodotti che promuovono caratteristiche ambientali e sociali al 31 dicembre 2024 vs. € 13,7 miliardi al 31 dicembre 2023 vs. € 11,9 miliardi al 31 dicembre 2022)</p>
Totale	100%	104%	

Dott. Alessandro Zambotti

Obiettivo	Peso%	Raggiunto 2024 %	Nota
Obiettivi Aziendali			
Utile netto Gruppo Azimut 2024 (€ 500m)	25%	29%	Utile netto effettivamente raggiunto pari a € 576 milioni
Obiettivi Individuali			
Sviluppo mercati privati	10%	10%	1) Raccolta netta private markets 2024: € 1,1 miliardi 2) AuM relativi ai private markets ammontano a € 6,4 miliardi e si attestano al 9,2% delle masse gestite (vs. € 8,1 miliardi e il 13,3% a fine dicembre 2023). Sviluppo masse impattato dalla vendita della quota in Kennedy Lewis Investment management ("KLIM") 3) Realizzato la prima exit nel settore del GP Staking con la vendita di KLIM, annunciata il 3 aprile 2024 per un corrispettivo di \$ 225 milioni vs. investimento iniziale di \$ 60 milioni
Obiettivi strategici finanziari	30%	30%	Durante il 2024, supervisionato e co-gestito il processo di spin off parziale della Rete di Consulenti Finanziari in Italia, come annunciato il 28 marzo 2024. Co-gestito tutte le trattative necessarie da un punto di vista operativo (piattaforma IT, accordi con banche terze) nonché da un punto di vista transazionale con investitori bancari o finanziari (cf. anche comunicato del 16 dicembre 2024).
Leadership e obiettivi qualitativi	20%	20%	Sviluppo di talenti interni in ambito Amministrazione, Finanza e Controllo e IT Operations.
Obiettivo di sostenibilità / ESG	15%	15%	1) Sviluppo stabile del rating MSCI ("BB, average") e del rating Sustainalytics "low risk") 2) Continuato, in linea con gli anni precedenti, ad ampliare l'offerta dei prodotti classificati ex art. 8 ai sensi della "normativa SFDR" (€ 20,1 miliardi di masse gestite prodotti che promuovono caratteristiche ambientali e sociali al 31 dicembre 2024 vs. € 13,7 miliardi al 31 dicembre 2023 vs. € 11,9 miliardi al 31 dicembre 2022)
Totale	100%	104%	

Pay ratio

Il rapporto per il 2024 fra remunerazione totale lorda degli Amministratori Delegati (media degli AD) e remunerazione totale media lorda dei dipendenti del Gruppo⁹ è pari a circa 7 volte (2023: circa 7 volte).

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

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

Componente variabile di medio e lungo termine

Non è stata erogata alcuna componente variabile per il Piano di incentivazione 2022-2024, non essendo stato raggiunto il target di utile netto per il 2023 e il target del miglioramento del rating ESG, così come più nel dettaglio indicato in questa sezione. Il Piano adottato perseguiva i seguenti gli obiettivi economico / finanziari e di sostenibilità come indicato nella sezione I.6.6.

Nel 2023, il Gruppo Azimut ha registrato un utile netto consolidato di €434,6 milioni, un risultato solido che riflette la resilienza del modello di business e la capacità di generare valore in un contesto di mercato complesso. Tuttavia, in base ai parametri stabiliti dal Piano LTI, il target di utile netto di € 450 milioni non è stato formalmente raggiunto a causa di un onere una tantum di €19,4 milioni derivante dall'accordo fiscale con l'Agenzia delle Entrate relativo ai periodi d'imposta 2016-2021. Escludendo tale impatto straordinario, il target di € 450 milioni per l'anno 2023 sarebbe stato sostanzialmente in linea con le previsioni del Piano. In conformità con le regole di attribuzione dell'incentivazione pluriennale, il mancato raggiungimento dell'obiettivo di utile netto ha comportato l'azzeramento del premio per l'intero triennio 2022-2024. Inoltre, il Piano prevedeva un ulteriore obiettivo legato al miglioramento dell'indice MSCI, il quale non è stato raggiunto nel periodo di riferimento.

Pur in assenza dell'erogazione dell'incentivo LTI per il triennio, il Gruppo conferma il proprio impegno a perseguire una crescita sostenibile e remunerativa per gli azionisti, mantenendo elevati standard di performance e allineamento agli interessi del mercato.

Remunerazione del Collegio Sindacale

Il compenso per i componenti del Collegio Sindacale è stato stabilito dall'Assemblea dei soci del 28 aprile 2022 all'atto della nomina deliberando di attribuire al Presidente del

⁹ Società del Gruppo italiane: Azimut Capital Management SGR SpA, Azimut Financial Insurance SpA, Azimut Enterprises Srl, Azimut Libera Impresa SGR SpA, Azimut Holding Spa, Azimut Direct SpA, AZVenture Tech Srl, Italian Excellence Srl, Electa Italia Srl, Siamosoci Srl.

Collegio Sindacale un compenso annuo lordo omnicomprensivo di € 70.000 ed a ciascun Sindaco Effettivo un compenso annuo lordo omnicomprensivo di € 65.000, pagabile in funzione del periodo di mantenimento della carica alla fine di ciascun esercizio, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle funzioni.

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

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

Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche a livello aggregato:

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

Cognome e Nome	Numero Dirigenti	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Altro personale rilevante*	4	01.01-31.12.24					Bonus e altri incentivi						
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					702		32		18		752		
(II) Compensi da controllate e collegate				50							50		
(III) Totale				50	702		32		18		802		

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

Remunerazione annua lorda media – altri dipendenti

La remunerazione annua lorda media è aumentata del 2% dal 2023 al 2024:

Anno	Remunerazione annua lorda media - altri dipendenti
2022	114.962
2023	105.950
2024	108.211

Si segnala infine che non si sono verificati episodi di meccanismi di correzione ex post o casi per cui si siano dovute applicare clausole di *claw-back*, né sono state effettuate deroghe alla Politica.

Remunerazione totale dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche - 2020-2024

Remunerazione totale dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche - 2020-2024

Anni Nominativo	2020				2021				2022				2023				2024			
	Fissa	Provvigioni	Variabile	Totale																
Giuliani Pietro																				
Blei Gabriele	689.631		53.500	743.131	607.288		56.250	663.538	606.875		50.000	656.875	608.532		48.245	656.777	608.311		50.000	658.311
Martini Paolo	549.351		342.400	891.751	536.333		384.000	920.333	535.860		320.000	855.860	537.387		203.808	741.195	536.950		292.800	829.750
Guiati Massimo	533.000		967.000	1.500.000																
Medda Giorgio	559.000		941.000	1.500.000	567.718		932.282	1.500.000	560.000		940.000	1.500.000	560.000		940.000	1.500.000	597.738		902.262	1.500.000
Zambatti Alessandro	511.197		53.500	564.697	505.119		56.250	561.369	507.017		50.000	557.017	508.409		48.245	556.654	507.259		52.000	559.259
Bartolotti Anna Maria	113.575			113.575	114.000			114.000	115.350			115.350	122.250			122.250	125.000			125.000
Monari Antonio Andrea	104.853			104.853	104.500			104.500	33.494			33.494								
Pagani Raffaella	81.011			81.011	76.000			76.000	24.911			24.911								
Colavito Nicola	64.000			64.000	64.000			64.000	61.300			61.300	60.000			60.000	60.000			60.000
Savino Chiara					5.042		277.887	282.928	2.458		81.280	83.739								
Fenocchio Anna Teresa					5.042		256.784	261.826	2.458		92.998	95.456								
Pardi Mirella Antonia	2.354		58.918	61.272																
Zironi Ambra	2.354		40.633	42.987																
Stinga Cinzia	5.167		99.985	105.151	2.479		54.107	56.586												
Zigante Lucia	5.167		208.699	213.865	1.875		106.163	108.038												
Morando Michela									5.063		238.994	244.057	2.437		115.472	117.909				
Castellazzi Elisabetta Simona									5.063		164.312	169.375	2.437		73.416	75.853				
Bonelli Costanza									43.200			43.200	64.000			64.000	64.000			64.000
Foa Marcello									71.296			71.296	104.500			104.500	104.500			104.500
Dalla Rizza Fiorenza									89.800			89.800	120.750			120.750	123.500			123.500
Priori Silvia Giuliana Maria									40.500			40.500	60.000			60.000	60.000			60.000
Scandroglio Vittoria									40.500			40.500	60.000			60.000	60.000			60.000
Galbiati Marco									40.500			40.500	60.000			60.000	60.000			60.000
Lori Marco									100.062			100.062	217.474			217.474	233.002			233.002
Catalano Maria									97.064			97.064	104.000			104.000	136.096			136.096
Fiorini Stefano									44.164			44.164	65.000			65.000	65.000			65.000
Rocchetti Vittorio	107.000			107.000	107.000			107.000	71.338			71.338								
Bonelli Costanza	65.000			65.000	65.000			65.000	20.836			20.836								
Trivi Daniele Carlo	91.800			91.800	91.800			91.800	63.709			63.709								
De Pau Monica													5.083		269.435	274.518	2.417		88.019	90.435
Pavan Daniela													5.083		248.090	253.173	2.417		97.096	99.513
Angelini Erica																	5.146		219.712	224.858
Sturlesi Giorgia																	5.146		167.159	172.305
Totale	3.484.460	408.234	2.357.400	6.250.094	3.386.195	694.941	2.395.782	6.476.918	3.715.818	577.584	2.327.000	6.620.402	3.800.342	706.413	2.207.298	6.714.053	3.889.480	571.986	2.264.062	6.725.529

Seconda parte

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

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

Cognome e Nome	Carica Ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Giuliani Pietro	Presidente Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio									8		8		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale									8		8		
Riel Gabriele	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					300	186	50 ⁽⁶⁾		7 ⁽⁴⁾		543		
(II) Compensi da controllate e collegate					122						122		
(III) Totale					422	186	50		7		665		
Martini Paolo	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio						177	73 ⁽⁶⁾		5 ⁽⁴⁾		255		
(II) Compensi da controllate e collegate					360		220 ⁽³⁾				580		
(III) Totale					360	177	293		5		835		
Zambotti Alessandro	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					100	197	52 ⁽⁶⁾		7 ⁽⁴⁾		354		
(II) Compensi da controllate e collegate					210						210		
(III) Totale					310	197	52		7		566		
Giulati Massimo	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate						533	967 ⁽³⁾				1.500		
(III) Totale						533	967				1.500		
Medda Giorgio	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate					200	398	902 ⁽³⁾				1.500		
(III) Totale					200	398	902				1.500		
Bortolotti Anna Maria	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					70 ⁽⁵⁾						70		
(II) Compensi da controllate e collegate					55 ⁽⁵⁾						55		
(III) Totale					125						125		
De Pau Monica	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-24.04.24	apr-24										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					2						2		
(II) Compensi da controllate e collegate									88 ⁽²⁾		88		
(III) Totale					2				88		90		

Cognome e Nome	Carica Ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value del compenso equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<u>Pavan Daniela</u>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-24.04.24	apr-24										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				2							2		
(II) Compensi da controllate e collegate										97 ⁽²⁾	97		
(III) Totale				2						97	99		
<u>Colavito Nicola</u>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				60							60		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				60							60		
<u>Angelini Erica</u>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	24.04-29.11.24	nov-24										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				5							5		
(II) Compensi da controllate e collegate										220 ⁽²⁾	220		
(III) Totale				5						220	225		
<u>Sturlesi Giorgia</u>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	24.04-31.12.24	apr-25										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				5							5		
(II) Compensi da controllate e collegate										167 ⁽²⁾	167		
(III) Totale				5						167	172		
<u>Bonelli Costanza</u>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				64 (5)							64		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				64							64		
<u>Foa Marcello</u>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				66							66		
(II) Compensi da controllate e collegate				39							39		
(III) Totale				105							105		
<u>Dalla Rizza Fiorenza</u>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				76 (5)							76		
(II) Compensi da controllate e collegate				48 (5)							48		
(III) Totale				124							124		

Cognome e Nome	Carica Ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Priori Silvia Giuliana Maria	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					60						60		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					60						60		
Scandroglio Vittoria	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					60						60		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					60						60		
Galbiani Marco	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					60						60		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					60						60		
Lori Marco	Presidente Collegio Sindacale Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					90	(5)					90		
(II) Compensi da controllate e collegate					143	(5)					143		
(III) Totale					233						233		
Catalano Maria	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					65	(5)					65		
(II) Compensi da controllate e collegate					71	(5)					71		
(III) Totale					136						136		
Fiorini Stefano	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					65	(5)					65		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					65						65		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					1.151	560	175		27		1.913		
(II) Compensi da controllate e collegate					1.248	931	2.089			572	4.839		
(III) Totale					2.398	1.491	2.264		27	572	6.752		

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

(2) L'importo indicato nella voce "Altri compensi" si riferisce a provvigioni pagate per l'attività di consulente finanziario per l'anno 2024

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

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

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

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

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

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

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti		
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabili/Erogati	(C) Ancora Differiti
Blei Gabriele	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio		Scheda obiettivi - variabile contrattuale	40.000	10.000	18 mesi		10.000	9.649
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			40.000	10.000			10.000	9.649
Guiati Massimo	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio		Piano Gestori / Piano Estero*	773.600	193.400	18 mesi		193.400	193.400
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			773.600	193.400			193.400	193.400
Martini Paolo	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio		Scheda obiettivi - variabile contrattuale	58.560	14.640	18 mesi		16.000	10.190
(II) Compensi da controllate e collegate		Scheda obiettivi - variabile contrattuale	131.760	87.840	36 mesi		104.640	163.542
(III) Totale			190.320	102.480			120.640	173.733
Medda Giorgio	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio		Piano gestori/Piano estero**	721.810	180.452	18 mesi		188.000	188.000
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			721.810	180.452			188.000	188.000
Zambotti Alessandro	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio		Scheda obiettivi - variabile contrattuale	41.600	10.400	18 mesi		10.000	9.649
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			41.600	10.400			10.000	9.649

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

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

Schema N.7 -TER Tabella 1

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

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

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2023)	Numero azioni acquistate nel 2024	Numero azioni vendute nel 2024	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2024)
Giuliani Pietro	Presidente Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	1.956.007	127.290	-	2.083.297
Blei Gabriele	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	232.247	32.655	-	264.902
Martini Paolo	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	391.930	37.549	-	429.479
Zambotti Alessandro	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	165.484	31.389	-	196.873
Guiati Massimo	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	151.174	13.914	-	165.088
Medda Giorgio	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	214.219	33.006	-	247.225
Bortolotti Anna Maria	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				-
Colavito Nicola	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				-
Bonelli Costanza	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Foa Marcello	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Dalla Rizza Fiorenza	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	7.455	-		7.455
Priori Silvia Giuliana Maria	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Scandroglio Vittoria	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Galbiati Marco	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Pavan Daniela	Consigliere Azimut Holding S.p.A.(**)	Azimut Holding S.p.A.	45.558	1.347	1.888	45.017
Giorgia Sturlesi	Consigliere Azimut Holding S.p.A.(*)	Azimut Holding S.p.A.	4.851	164		5.015
Erica Angelini	Consigliere Azimut Holding S.p.A.(***)	Azimut Holding S.p.A.	24.225	2.834	1.216	25.843
Monica De Pau	Consigliere Azimut Holding S.p.A.(**)	Azimut Holding S.p.A.	30.036	1.945		31.981
Lori Marco	Presidente Collegio Sindacale Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Catalano Maria	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Fiorini Stefano	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				

(*) in carica dal 24/04/2024

(**) in carica fino al 24/04/2024

(***) in carica dal 24/04/2024 al 29/11/2024



AZIMUT HOLDING S.p.A.

REPORT ON THE REMUNERATION POLICY AND REMUNERATION PAID

March 2025

Letter from the Chair of the Remuneration Committee

Dear Shareholders,

The Remuneration Committee is engaged in a process of constant and constructive refinement of the Remuneration Policy. In the light of the suggestions and requests that emerged in the interaction with the Group's main shareholders, the Proxy Advisors and a discussion with the Group's top management, the "Report on Remuneration and Compensation Policy" also presents some new features for 2025, as well as confirming the layout of the 2024 report, in order to constantly improve the quality of disclosure to the market.

The most important change concerns the 2025-2027 medium-long term incentive plan, which is presented to shareholders separately from the policy and introduces substantial changes compared to the previous 2022-2024 LTI Plan, both in terms of performance metrics and in terms of the incentive payment structure. In particular, a new approach is proposed that includes four metrics:

- ★ an equity metric based on the Total Shareholder Return (TSR);
- ★ 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.

In addition, the new Plan changes the way Incentives are disbursed, providing for a more balanced split between the monetary and equity components.

The Remuneration Committee therefore pursues the right mix between short-term objectives, represented in this policy, and long-term ones, as well as a balance between transparency requirements, on the one hand, and the Group's dynamism, enterprise and flexibility, on the other, which have always been Azimut's strengths. All this in order to successfully and in the primary interest of the shareholders exceed the ambitious goals of an Italian company that is increasingly relevant internationally.

Milan, March 2025

The Chair of the Remuneration Committee

Summary

Executive Summary	4
Section I – Remuneration and Incentive Policy	6
I.1. Introduction: Group cornerstones and principles underlying the Remuneration and Incentive Policy	6
I.2. Recipients of the Remuneration and Incentive Policy of Azimut Holding S.p.A.	9
I.3 Bodies and individuals involved in the preparation, approval and implementation of the Remuneration and Incentive Policy	10
I.4 Principles underlying the remuneration system of Azimut Holding S.p.A.	15
I.5 Overall remuneration structure and balance between fixed and variable components	17
I.6 Criteria underlying the determination and disbursement of the variable component of the remuneration.....	22
I.6.1 Minimum access thresholds (access gate)	22
I.6.2 Reasons underlying the variable remuneration systems, performance indicators and main parameters used.....	22
I.6.3 Establishment of “cap” mechanisms aimed at ensuring compliance with the ratio between variable remuneration and fixed remuneration.	27
I.6.4 Deferral and retention mechanisms and payment in financial instruments for the purpose of disbursing variable remuneration	27
I.6.5 Malus and claw-back mechanisms	28
I.6.6 Medium/long-term variable component	28
I.6.7 Individual Remuneration Policies	33
I.7 Termination benefits / Discretionary pension benefits	35
I.8 Benefits and insurance cover	37
I.9 Exemptions under exceptional circumstances	37
Section II	38
Part one	38
Annual report on compensation paid in fiscal year 2024	38
Remuneration 2024	40
Part two	51

Executive Summary

1. The principles of remuneration

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

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

2. Regulatory Compliance

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

Remuneration is aligned with current national and international regulatory requirements

3. Sustainability / ESG

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

Remuneration is consistent with value creation for stakeholders, in accordance with the company's values and objectives, including those that consider environmental, social, and governance (ESG) factors, with a commitment to gender neutrality

4. The remuneration package

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

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

The remuneration package is structured to balance risks in order to support shareholder interests while ensuring sustainable corporate development

5. Annual performance

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

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

6. New Long-term incentive (LTI) Plan

- ★ Incentive system linked to three-year performance
- ★ Targets differentiated from the short-term plan
- ★ Integration of non-financial targets related to quantitative and qualitative ESG sustainability objectives
- ★ Access gates, *malus* and *claw-back* mechanisms
- ★ Differentiated deferral periods and payout patterns
- ★ Cash and equity pay-mix, with share quota increase, with lock-up
- ★ Cap mechanism
- ★ Exclusion of "good leaver" hypotheses

A link is ensured between profitability, risk and remuneration with company results and risk profiles in the medium to long term

7. Cap limits

- ★ Cap mechanism: the 2:1 is the maximum limit to the ratio between the variable and fixed components of remuneration, also for the LTI plan.

Compliance with the ratio of variable to fixed remuneration is ensured

Section I – Remuneration and Incentive Policy

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

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

Thus, the cornerstones of the Policy are:

- * Integrity
- * Balance
- * Meritocracy
- * Creation of value

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

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

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

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

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

An adequate and balanced remuneration structure must be considered as part and parcel of the complex governance structure: a fundamental role for all those who see the Group as a landmark in ensuring the quality of the wide range of services currently

available, based on an interpretation that revolves around customer safeguard, satisfaction and protection, and increasingly more dedicated to internationalisation.

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

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

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

The following parameters are added to these:

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

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

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

In general, the Policy is in continuity with the previous year both in its goals and in the principles that the Holding adopts in line with market best practices. An important new element for the year 2025 is the introduction of the new LTI plan for the three-year period 2025-2027, which includes targets, differentiated from the short-term incentive plan, divided into four macro-categories:

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

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

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

These targets were introduced with a view to rewarding and incentivising long-term performance, while aligning the sustainability of the Group's development with the interests of shareholders. This purpose is further ensured by the provision of differentiated deferral periods and pay-out modalities, specific malus and claw-back clauses, as well as certain access gates and cap mechanisms.

Moreover, the Holding identifies some precise parameters related to environmental, social and governance (ESG) issues by including these objectives among the qualitative ones assigned within the identification of annual performance. It also decided to continue this path by confirming the ESG parameters also among those included in the long-term incentive plan.

The Holding's commitment to sustainability is, in fact, a fundamental value that is integrated with its objectives so that they are aligned with the expectations of its stakeholders, who are increasingly attentive to the development of a sustainable business. In this way, sustainability is understood as a central element characterising the activities and decisions of the Holding also in the area of remuneration.

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

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

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

Furthermore, in order to ensure a correct valorisation of diversity, monitoring of the Holding continues to promote political neutrality with a view to overcoming a possible gender pay gap.

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

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

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

Remuneration Policy Beneficiary

Members of the Board of Statutory Auditors.

Presidents and other Standing Auditors.



Members of the Board of Directors

Chairman
 Chief Executive Officers
 Independent and/or non executive Directors

Directors with strategic responsibilities

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

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

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

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

Indeed, the Holding Company considers it very important to focus its annual analysis in the light of the results of the Shareholders' Meeting votes and the indications received, including from the main recipients of its Policy. This is with a view to continuous improvement in order to adopt market best practices. Therefore, the outcome of the

vote cast during the Shareholders' Meeting on the approval of the financial statements for the year ended 31 December 2023, together with the reports received, provided the Holding Company with an important parameter for evaluating the Policy.

It was then adjusted as part of a process of continuous improvement aimed at strengthening the dialogue with Investors, aware of the importance that remuneration and incentive systems have within the overall governance. With this Policy, compared to the 2024 one, additional significant changes and important novelties have been introduced, as summarised in paragraph I.4

Shareholders' Meeting

The Shareholders' Meeting (the "Meeting") is tasked with:

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

Board of Directors

The Board of Directors ("BoD") draws up, submits to the Shareholders' Meeting and reviews the Policy at least annually. It is also responsible for its correct implementation. In particular, this body defines, with the intervention of the Remuneration Committee, and after consultation with the Board of Statutory Auditors, the remuneration systems for the management and control bodies, general managers and key managers. It also identifies the individual objectives to be achieved for these corporate figures, consistent with the cornerstones and principles adopted by the Holding, as more fully set out in paragraph I.1 above.

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

Remuneration Committee

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

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

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

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

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

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

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

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

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

The Committee currently in office, appointed by the Board of Directors on 28 April 2022 and in office until the approval of the financial statements for the year ended 31 December 2024, is composed of the following members:

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

The following is a schedule of the Committee's regular activities planned for 2025. It is understood that during 2025 the Committee may meet to discuss additional issues that arise during the year.

First - Second Quarters



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

Guidelines for the Remuneration Policy Report in light of the changing regulatory framework, the outcome of the 2024 Shareholders' Meeting vote and Azimut Holding's medium- and long-term remuneration strategy, also under an ESG perspective.

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

Review of performance objectives for the year 2025.

Implementation of benchmarking activities and discussion of findings.

Third - Fourth Quarters

Analysis of the outcome of the 2025 Shareholders' Meeting vote for Azimut Holding and other listed companies in Italy

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

Gender Pay Gap discussion.

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

Initial considerations regarding the Remuneration Policy guidelines for 2026 and review of Policy application for 2025 and corresponding compensation paid



Equal pay

Through the support of the Remuneration Committee, a specific analysis of the Policy's gender-neutrality and monitoring of the possible Gender Pay Gap was carried out in 2024, in continuation of what had already been done in 2023.

Focusing the analysis on the situation of Azimut Holding S.p.A., an equal situation in terms of gender representation can be seen: specifically, **the Holding's workforce is 50% female**, while the current Board of Directors has 15 members, 6 of whom are women (about 40%) and 9 men, of which approximately 66% (10 members) are non-executive members, including the chairman, while 5 members are executive. Out of 10 non-executive members, 8 members (and thus 80%) are independent. All board members were paid the same remuneration for their functions as directors, demonstrating the Group's commitment to the principle of "**Equal Pay for Equal Work**".

Among the remaining relevant bodies, the Control and Risk Committee consists of 3 women, Independent and Non-Executive members, while the Board of Statutory Auditors consists of 5 Independent members, 3 of whom are women and 2 men.

Extending the analysis to the main Italian subsidiary, Azimut Capital Management SGR S.p.A., in which **47.06%** of the personnel is represented by the **female gender**, the data collected for 2024³ show⁴ a substantial balance (i.e. a gender pay gap of 5% less and, more specifically, less than 1%) in total gross remuneration. This figure is in continuity with the previous year's situation. An important element that emerges from the analysis conducted concerns the lack of significant pay gaps that emerged when comparing equal roles or roles of equal value. In addition, compared to 2023, there was a decrease in the pay gap as measured by the unadjusted payroll analysis for all employee categories.

Within the scope of the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), an *unadjusted* analysis for the year 2024 was also conducted on the entire sample of employees, starting with the average total and base hourly wage. The results of the survey carried out, with particular reference to base salary data, define a **gender pay gap of 4.99%**, thus capturing Azimut's commitment to spreading a fair pay policy throughout the Group. The percentage found is well below the estimate presented in the *Global Wage Report 2018/19*, and confirmed by the *Global Wage Report 2022-23*, of 20% (ILO 2018)⁵.

The global processing of the data collected, which includes companies in all the countries where the Group is present today, directs the Group towards intensifying the initiatives already in place aimed at implementing measures to increase the representation of women through new hires, and at more junior levels with growth paths, in order to reduce any gaps highlighted by the analysis conducted. This commitment extends to all types of contracts and aims in particular to monitor any pay gaps for the

³ An adjusted analysis was carried out, so-called "equal pay analysis" aimed at measuring a possible pay gap for an equal role or role of equal value starting from the gross annual salary.

⁴ With reference to managers and 2nd level employees.

⁵ The estimate is based on data collected from 80 different countries.

same role or for roles of equal value. This is the background to the Group's commitment to formalise equal value positions, defining the underlying criteria and making them easily accessible, in order to counter any form of discrimination, even hypothetical, linked to gender and specific situations. In addition to these initiatives aimed at closing the gender gap, the Group's policies aimed at supporting optimal *Work-Life Integration* and parenthood, both factors related to the *2018/19 Gender Pay Gap*, through the flexibility offered by agile work and the presence of Corporate Welfare, applied to Italian companies. As pointed out in the *Global Wage Report*, in fact, company policies supporting flexible working hours can be an important ally in reducing the "motherhood pay gap".

With a view to the continuous improvement that characterises the Company, it is therefore defined as an **important objective for the years to come, the monitoring of any gender pay gap with the ultimate aim of limiting or eliminating it, i.e. keeping it stable below 5%**, in a structural manner over several years, guaranteeing competitive pay, guided by principles such as equal pay for equal work and merit-based incentives.

Board of Statutory Auditors

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

Control and Risk Committee

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

Personnel Administration and other functions

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

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

The Policy has an annual duration and has been developed with the aim of promoting, also through management loyalty, an ever greater alignment of management interests with those of the Stakeholders, also taking into account prevalent market practices, while ensuring compliance with the regulations in force. In particular, the Policy contributes to corporate strategy, the pursuit of long-term interests and the sustainability of Azimut Holding S.p.A. by fostering constant and measurable long-term growth.

In determining the corresponding contents, the Company has also taken into account the remuneration and working conditions of its employees. No independent experts were involved in the preparation of the Policy.

Therefore, in continuity with the criteria underlying the 2024 Policy, the 2025 Policy as well:

- * complies with applicable regulations;
- * considers market trends and practices;
- * is consistent with the pursuit of sustainable performance and growth over time;
- * allows the Azimut Group to attract and retain professionalism and skills suited to its needs.

Also this year, the Holding Company's commitment to ESG issues remains firm, thus linking the Policy to sustainability issues through the use of qualitative and quantitative short-, medium- and long-term indicators focused on a range of ESG factors.

With a view to continuous improvement and fostering sustainable development, aspects of the Policy have been implemented in formal and/or substantive terms, including the following:

- * further raising of the access "gate" limit;
- * evidence of the results of the Gender Pay Gap analysis;
- * confirmation of precise criteria and limits in the quantification of variable remuneration components;
- * presentation of the results of the medium-long term incentive plan with reference to the three-year period 2022-2024;
- * introduction of a new medium- to long-term incentive plan to include deferred pay-mix systems, as well as, again with a view to sustainability, ESG objectives;
- * better disclosure of treatments in the event of termination ("golden parachute")
- * evidence of the benchmarking activity carried out and the peers used;

Even for this year, the remuneration system is thus defined consistently with corporate objectives and values, long-term strategies and risk management policies.

In particular, the remuneration structure of the members of the Board of Directors, general managers and key managers consists, in general, of fixed components and variable components whose weight is parametrised to risk-adjusted performance indicators, according to the criteria described below in this Policy.

All forms of remuneration and incentives take into account the risks assumed and the liquidity required to sustain the business, and are structured so as to avoid the onset of conflicts of interest according to the principles described below.

With particular reference to the variable part of the remuneration, the criteria underlying its determination - in the *an* and in the *quantum* - are defined taking into account the guidelines from the sector regulations and the specific configuration of the Group's ownership structure, characterised by the entitlement to the Holding's shares for the recipients of this Policy, which therefore already allows for risk balancing, and, as far as the role of executive Directors is concerned, a new long-term incentive plan (see below). This plan, therefore, complements the very significant mechanisms already adopted in relation to participation in long-term incentive schemes by executive members of the

Board of Directors, general managers and key managers, who, as outlined in greater detail in paragraph 1.6.6 below, also participate in a shareholders' agreement that extends to all the shares owned by them, including any new shares they may acquire from time to time, and provides for full alignment between the interests and prerogatives of long-term investors and the equity investments held by those subjects and that are subject to said agreement.

Furthermore, it remains understood that the remuneration of the independent and/or non-executive directors, as well as the remuneration due to the members of the Board of Statutory Auditors, is not linked to the financial results achieved by the Holding and/or the Group, and is represented solely by a fixed component resolved by the ordinary Shareholders' Meeting (without prejudice to any additional fees provided for participation in committees within the Board of Directors).

The criteria used to determine the remuneration of the Board of Statutory Auditors are based on market parameters and fully aligned with them, thus guaranteeing its independence and autonomy and, moreover, are established upon the proposal of the shareholders and subject to the approval of the Shareholders' Meeting.

As reiterated in the Group's Code of Ethics, human resources are an indispensable element of the company's existence and a critical factor for successfully competing in the market. Honesty, loyalty, ability, professionalism, seriousness, technical preparation and dedication of personnel are therefore among the determining conditions for achieving business objectives and represent the characteristics required by each of the Group's companies from its directors, employees and collaborators in various capacities. With this in mind, Azimut Group companies have adopted Remuneration Policies consistent with the regulations in force in the various countries in which the Group operates. The different Remuneration Policies share values, principles and cornerstones that have guided the Group's growth, and will continue to guide its mission with the aim of constant development: integrity, balance, meritocracy and sustainable value creation. In addition, particular attention has been paid in recent years to the issue of the Gender Pay Gap, understood as the ratio between the average remuneration of the most represented gender and the average remuneration of the least represented gender, recognising the importance of the latter in bringing value to the Company. Added to this is the Group's desire to guarantee that factor of inclusiveness indicated in the Preamble, and thus to serve as a safeguard to ensure that diversity is properly valued.

1.5 Overall remuneration structure and balance between fixed and variable components

Fixed components of remuneration

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

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

Variable components of remuneration

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

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

However, it is still possible to provide for extraordinary one-off payments as an exceptional measure but still linked to the completion of particular operations and/or achievement of particular results not foreseeable at the time of determining the annual objectives sheet under the conditions indicated below. This compensation is limited exclusively to specific situations in connection with, depending on the case, the activation and launch of special projects, the achievement of extraordinary results, such as an unforeseen acquisition, organisation restructuring or to reward a particularly significant performance for the Group or a particularly important commitment. All this in any case in compliance with the purpose of the Policy, i.e. a sustainable growth in line also with the interests of the shareholders must be ensured, therefore the cap of 2:1, as set out in the following paragraph, remains firm. I.6.3.

This compensation must in any case comply with the provisions in force (e.g., impact on the variable/fixed remuneration ratio, methods for paying variable remuneration, where applicable) and the Holding's governance and sustainability processes, including also the rules for deferring payment and for payment in financial instruments, be periodically monitored and reported, and is subject to malus conditions and claw-back actions, insofar as legally applicable. Moreover, if assigned to a Chief Executive Officer or other key personnel, this compensation is subject to the prior approval of the Remuneration Committee, at the proposal of the Chair of the Board of Directors. In any case, the Remuneration Committee retains its advisory role.

All information concerning the criteria applied, the analytical description of the exceptional circumstances, the process followed for any extraordinary one-off disbursement, shall in any case be described and contained in the Annual Report on Remuneration Paid, submitted to the Shareholders' Meeting of the year following the disbursement for a vote.

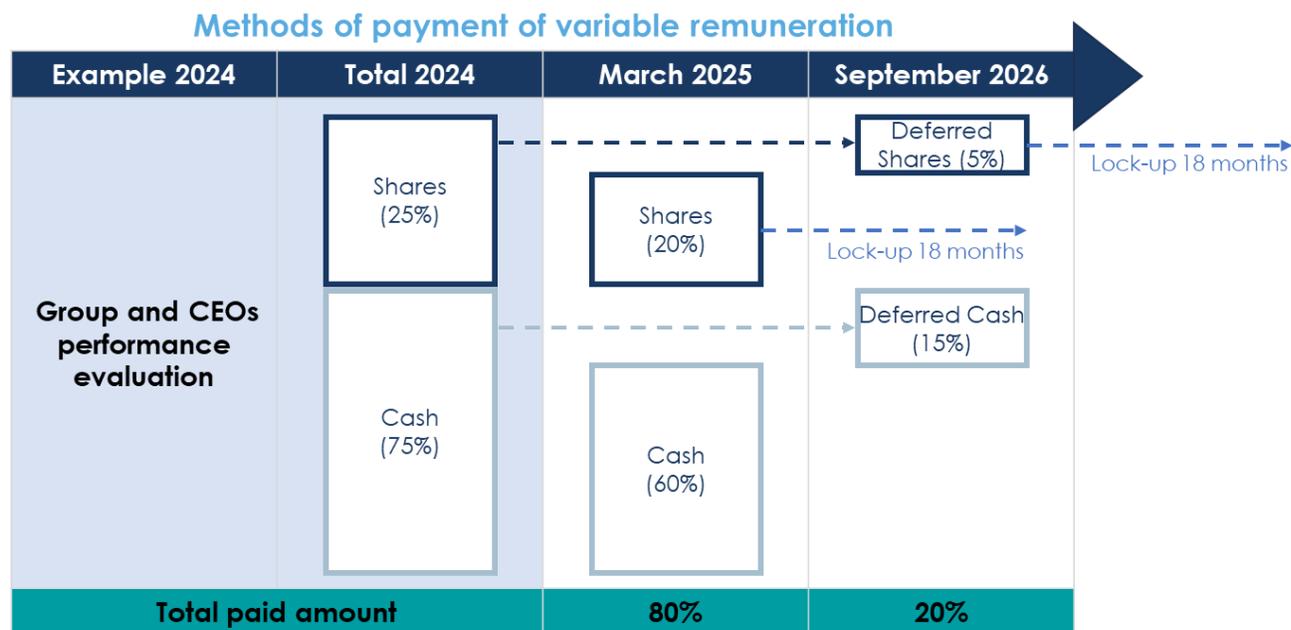
The weight of the variable component of personnel remuneration compared to the total fixed component is parametrised to the scope and to the strategic weight of the position to which the remuneration refers.

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

The variable remuneration of the members of the Board of Directors, General Manager and key managers, is in particular defined also taking into account the specific configuration of the Group's ownership structure, characterised by the entitlement to shares for such roles, which therefore already allows for risk balancing. In this sense, in order to favour a balancing of shareholders' interests with sustainable corporate development, the Holding also intends to adopt a new medium-term (three-year) incentive plan for executive directors to be submitted for approval to the next Shareholders' Meeting.

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

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



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

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

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

Using Benchmarks

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

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

This analysis was conducted internally, starting from the particularity of the Company's organisation, with five Chief Executive Officers at the top, and taking into consideration the data resulting from the documentation published for the 2024 General Meeting season by the issuers included in a single Peer Group.

The Peer Group was selected from companies in the same industry 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's presence in these markets and the relevance of their respective financial centres.

Said criteria led to the identification of a Peer Group, consisting of the following listed companies:

- ★ Italy: Anima Holding, Banca Generali, Banca Mediolanum, FinecoBank, Tamburi Investment Partners
- ★ United Kingdom: Ashmore Group, Jupiter Fund Management PLC, Man Group, Ninety One Group, Quilter Plc, St James's Place
- ★ United States: Blue Owl Capital
- ★ Switzerland: EFG International, Vontobel Holding AG
- ★ Australia: Netwealth, Perpetual

The adoption of this diversified Peer Group reflects Azimut's evolution from a predominantly Italian operator to a global leader in asset & wealth management, with a presence in 18 countries.

The benchmarking exercise examined the remuneration of the top roles within the Peer Group, considering both the fixed and short-term variable component, as well as the overall remuneration package. The analysed data are derived from the documentation published on the occasion of the 2024 assembly season (with reference to the year 2023) by the companies included in the sample.

The benchmark analysis showed that the median remuneration (understood as the sum of fixed and short-term variable remuneration) of the CEOs of Italian companies stood at Euro 1.9 million (with a range between Euro 1.1 million and Euro 11.4 million) in 2023.

As far as foreign peers are concerned, the median remuneration (understood as the sum of fixed and short-term variable remuneration) of CEOs stood at Euro 1.4 million (with a range of between Euro 134,000 and Euro 3.4 million) in 2023, while the median remuneration of CFOs stood at Euro 889,000 (with a range of between Euro 334,000 and Euro 4.8 million) in 2023.

Against this data, the analysis shows that the average remuneration of Azimut CEOs, with reference to fixed and variable compensation paid in 2024, is below the median compared to Italian peers and mainly in line with foreign competitors.

Although the Holding Company had adopted a long-term incentive plan (LTI) for the three-year period 2022-2024, the executives did not receive any remuneration linked to this instrument during the reporting period, as the targets set by the said plan were not achieved (see 1.6.6). This resulted in a lower overall salary position compared to the median values of the Peer Group,

Below is a summary of the results of the remuneration analysis, broken down by role and reference market:

Figures in €m	Average	Median	Min	Max
CEO Italy (fixed + TSI)	3.5	1.9	1.1	11.4
CEO Italy (Total)	4.6	2.9	1.7	13.5
CEO Abroad (fixed + TSI)	1.6	1.4	0.1	3.4
CEO Abroad (Total)	4.5	2.5	0.1	17.1
CFO Abroad (fixed + TSI)	1.5	0.9	0.3	4.8
CFO Abroad (total)	2.1	1.2	0.4	7.3

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

1.6.1 Minimum access thresholds (access gate)

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

This gate corresponds to the achievement of a certain amount of consolidated Group net profit, identified as Euro 260 million for 2025, higher than in 2024 (Euro 240 million) and which, in turn, had been raised compared to the amount forecast for 2023 (Euro 190 million). Therefore, the current increase must also be seen in the context of maintaining effective value creation in the interest of shareholders and investors. Even for 2025.

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

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

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

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

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

Quantitative objectives:

- ✦ target linked to Group net profit⁶
- ✦ target linked to the collection activities of the Financial Advisor network globally
- ✦ growth in private market assets

Qualitative objectives:

Leadership

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

Strategic Contribution

- ✦ Contribution to the innovation of the business model (products/services)

⁶Exceptionally, by a decision of the company's Board of Directors supported by adequate justification, with the involvement of the Remuneration Committee, the Group's profit target may be adjusted to cancel out the effects of any episodic events of an external nature and/or vis maior, by their nature non-repetitive and circumscribed, that have affected the relative amount, it being understood that such events must not refer to the trend of the activity and revenues of the company or group to which it belongs, but must be unforeseeable and exceptional events that are suddenly inserted in the company's activity and circumscribed, well identified and characterised by a character of exceptionality.

- * Contribution to the geographical diversification of the business
- * Contribution to organisational and business model changes
- * Progress of projects linked to ESG sustainability parameters

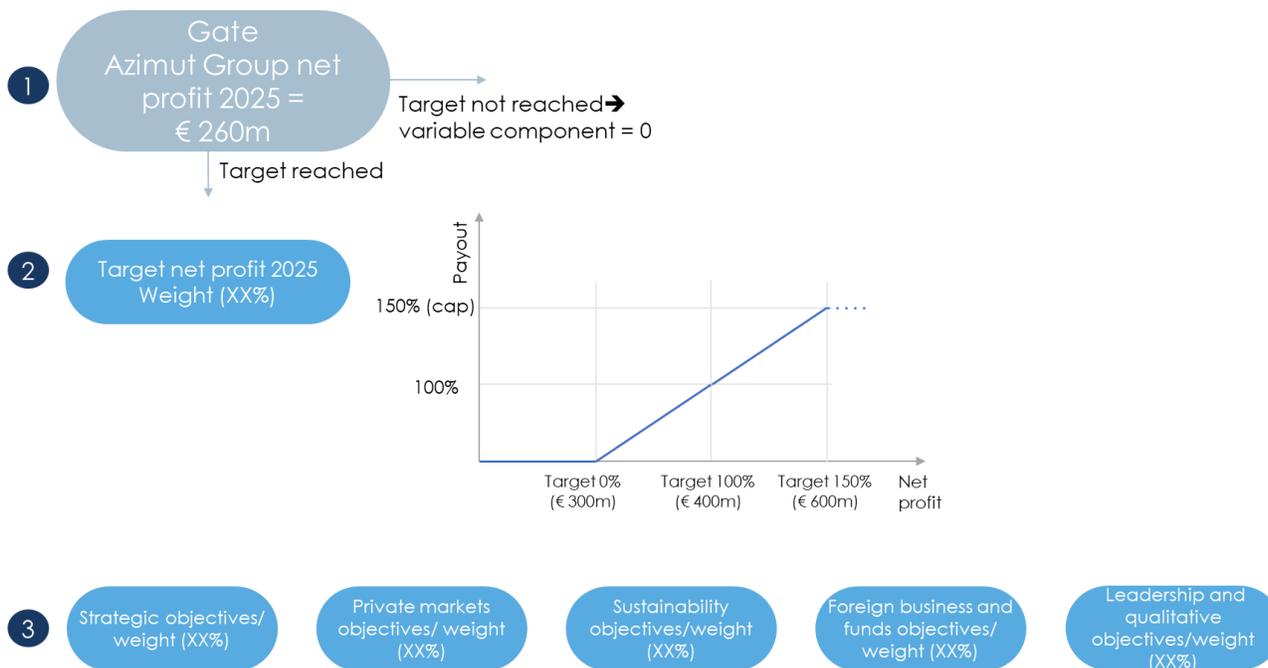
Sustainability/ESG objectives

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

Each target is associated with "weights", which define its relevance with respect to the total targets, and performance levels (minimum, target and maximum) expressed through appropriate parameters. For each target, the positioning of the expected results with respect to the expected performance levels is also defined.

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

Terms and modalities of variable remuneration payments 2025



As regards the individual weights and specific objectives of the Executive Directors, reference should be made to Section (par. I.6.7. letter b).

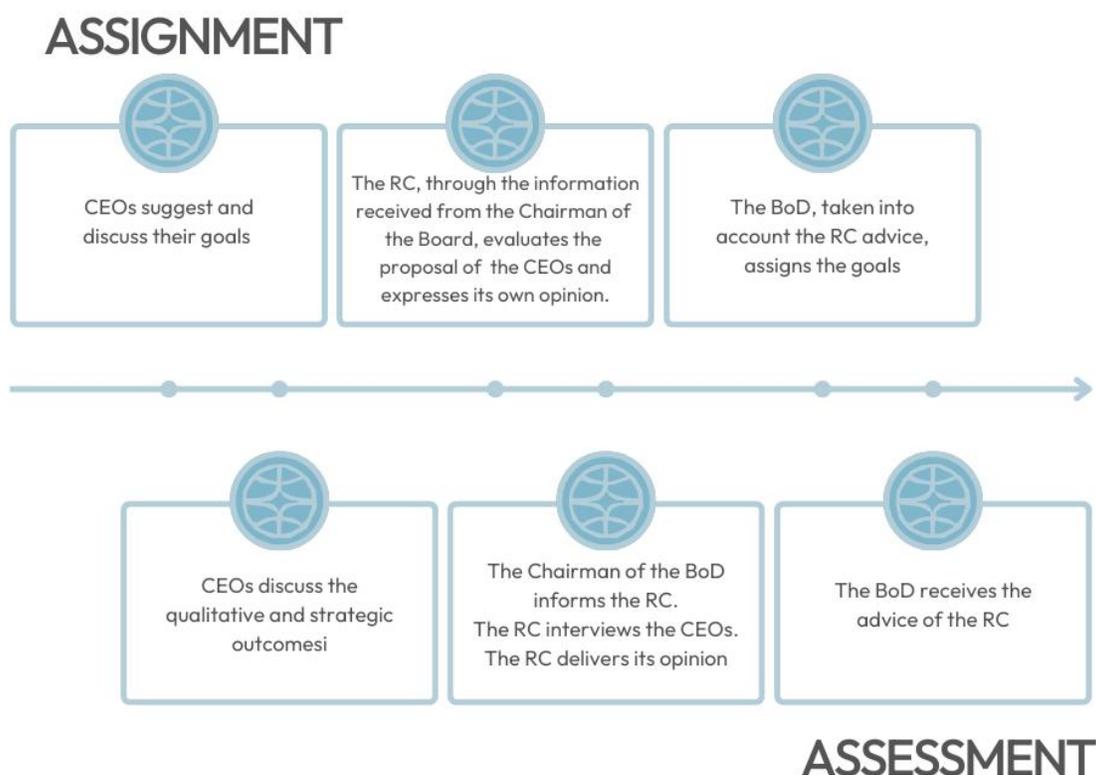
In more detail, the current incentive remuneration system provides that the variable component due to Directors with delegated powers and key managers is directly connected – on a pro-rata basis – to the achievement of certain targets related to financial and other parameters, namely:

- ★ business targets, for which the incentive system aims to consider the achievement of a certain amount of the consolidated profit referred to the Group;
- ★ individual targets based on the following evaluation areas, namely:
 - ★ quantitative function targets, which must have specific characteristics or be easily identifiable, including with reference to the sources from which they are identified, and be objectively measurable;
 - ★ qualitative function targets, strictly connected to an assessment that objectively considers the activity carried out, the corporate role held, the effectiveness and efficiency of the activity itself, the acquisition of skills, the management of resources, the Group customer satisfaction, as well as any other qualitative components. In any case, the definition of qualitative criteria is based on indicators that make the assessment as objective as possible.

The incentive system provides that, on an annual basis, following the final balance of the previous year and the definition of Company and function budgets, the indicators and the related target values at Company and individual level are defined for the current

year. The Remuneration Committee assumes an active and major evaluation role in the entire assignment process, as well as in the verification of qualitative objectives, intervening in the validation of the results achieved so as to keep the Board of Directors informed through the advisory role of its Chair.

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



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

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

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

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

The Holding, also taking into account precise "cap" mechanisms, wanted to adopt criteria to prevent a quantification of disbursements not linked to certain and objective parameters, not subject to ceilings. This is with a view to fostering a proper and adequate balancing of shareholders' interests with sustainable corporate development.

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

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

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

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

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

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

1.6.5 Malus and claw-back mechanisms

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

- ✦ malicious or grossly negligent conduct by personnel causing damage to customers or companies of the Azimut Group, or causing the settlement of compensation and/or payments for any reason by the Company and/or companies belonging to the Azimut Group;
- ✦ conduct resulting in a significant loss for the Company and/or companies belonging to the Azimut Group;
- ✦ precautionary/disciplinary proceedings imposed;
- ✦ non-compliance with internal and/or sector regulations.

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

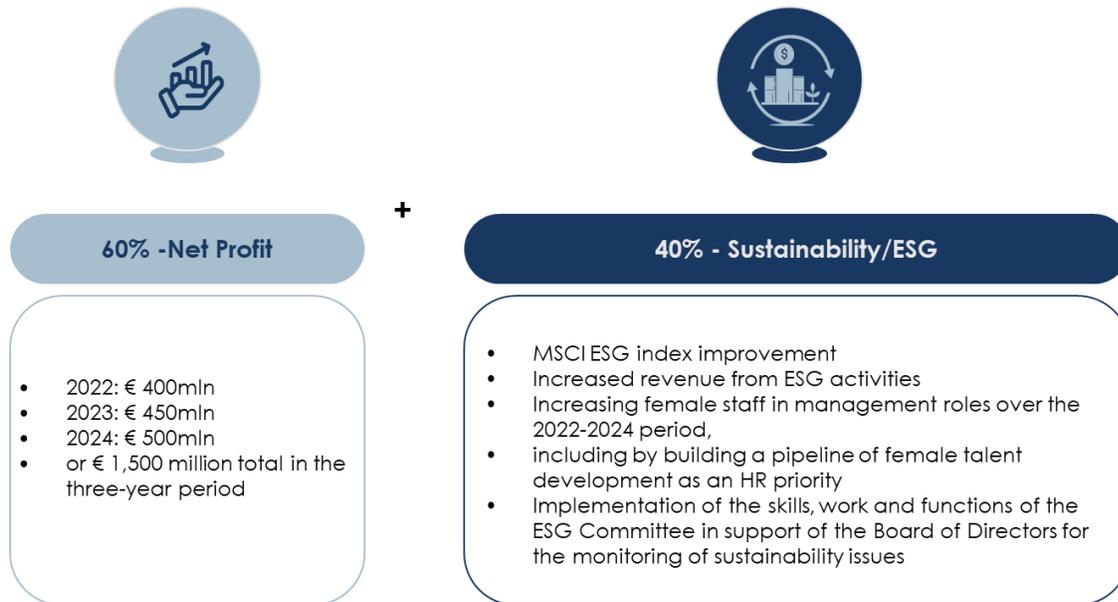
- a) ascertained malicious or grossly negligent conduct causing damage directly to customers of the Company and/or companies of the Azimut Group, causing the settlement of compensation and/or payments for any reason by the Company and/or the same companies in favour of customers;
- b) ascertained malicious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

1.6.6 Medium/long-term variable component

With reference to the medium-long term variable component, we recall the objectives set forth in the 22-24 Plan, whose intention was to pursue the goal of increasing the value of the Holding Company's shares while aligning the economic interests of the beneficiaries with those of the shareholders.

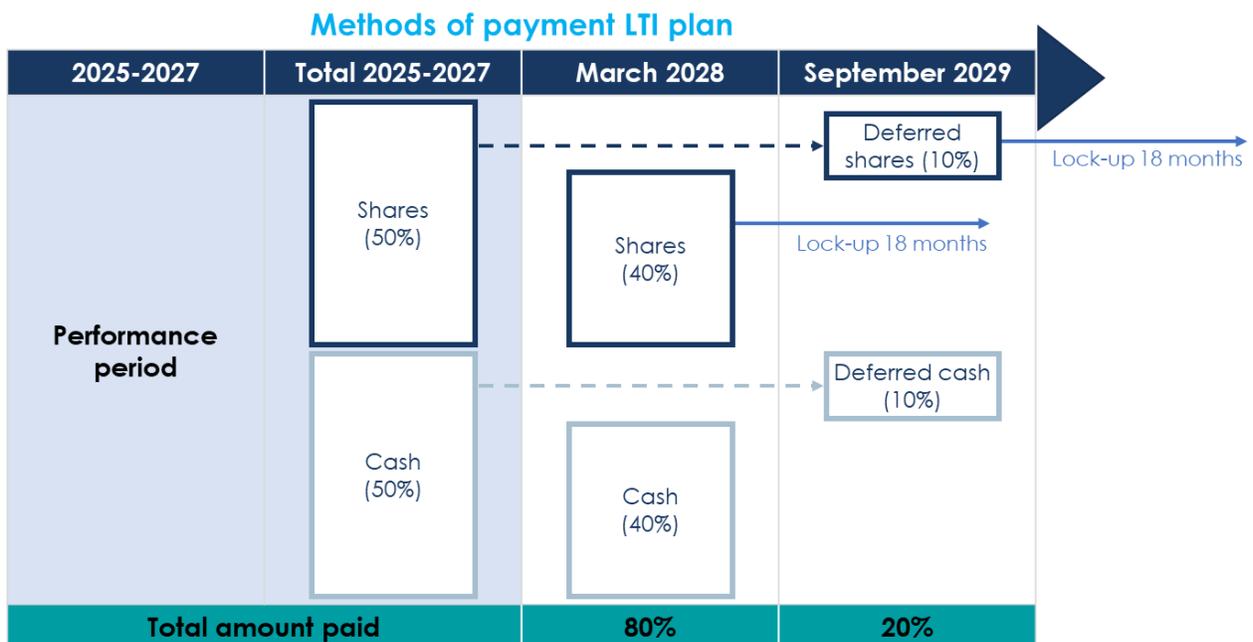
The adopted Plan pursued the following economic/financial and sustainability objectives:

2022-2024 LTI Plan Structure



a) LTI 2025-2027 Plan

The Holding Company, subject to the approval of the Shareholders' Meeting, scheduled for 30 April 2025, intends to introduce a new medium-long term incentive plan for the three-year period 2025-2027, based on a pay-mix of cash and Holding Company shares, as outlined below.



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

- ★ 80% of both the Cash and Share portions paid in March of the year following the year of the audit to be carried out on the basis of the figures as at 31 December 2027;
- ★ the remaining 20% will be paid after 18 months.

It should be noted that, with reference to the LTI 25-27 plan, pursuant to Article 114-bis of Legislative Decree No. 58 of 24 February 1998 ("TUF") and Article 84-bis of the Issuers' Regulations (Consob resolution No. 11971/1999), following Schedule 7 of Annex 3A of the Issuers' Regulations, an Information Document was prepared.

Below is a summary of the document.

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 Total Shareholder Return (TSR) (weight: 40%);
- ★ an operational metric linked to Net Inflows (weight: 20%);
- ★ a profitability metric based on the net margin (weight: 20%);
- ★ an ESG metric, aimed at improving the main internationally recognised ESG ratings (weight: 20%).

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, as shown in the figure on page 37.

These changes aim to strengthen the alignment between CEO remuneration and the creation of sustainable long-term shareholder value, while ensuring greater transparency and consistency with best market practices. For this purpose as well as for the achievement of the 2025-2027 LTI Plan's objectives, a cliff-vesting period, specific malus and claw-back clauses, an Access Gate and cap mechanisms are also provided for.

The 2025-2027 LTI Plan is part of a broader framework for the evolution of the Company's remuneration strategy, aimed at consolidating a governance model that takes into account the voting expressions of previous Shareholders' Meetings and the indications received in the engagement phases with the Company's main institutional investors and proxy advisors. The introduction of these new metrics reflects the Company's commitment to ensuring an effective correlation between corporate performance and top management remuneration.

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

The Plan qualifies as a 'plan of special significance' under Article 114-bis, paragraph 3, of the TUF and Article 84-bis, paragraph 2, of the Issuers' Regulation, as it is addressed to the Managing Directors of the Company.

b) Beneficiaries

The beneficiaries of the medium/long-term incentive plan ("Beneficiaries") are the Executive Directors of the Holding Company. The Beneficiaries were identified by the Board of Directors in view of the importance of their role within the Group. Subject to the election of the new Board of Directors and the approval of the 2025-2027 Plan by the Shareholders' Meeting, the Board of Directors will proceed with the identification of the Beneficiaries by name in compliance with the legal and regulatory timelines.

c) Structure and operation

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.

With reference to the current year, it is reported that the access gate has been raised to Euro 260 million.

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 Objectives have been achieved or exceeded.

B. Performance objectives

As mentioned in the introduction, the accrual of Incentives is tied to the achievement of four macro-categories of Performance Objectives 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 objective for the Group, including both assets under management and assets under administration
- ★ **Net margin (20%):** achievement of the Group's average net profitability objective to ensure that growth in total assets is accompanied by 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 Objectives (20%):** improvement of the Company's ESG ratings, in line with corporate sustainability commitments

C. Permanence Condition:

The Allocation of Incentives under 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's employment relationship with the Company and 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.

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's 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
- ★ Termination of the relationship for reasons beyond the Beneficiary's control, such as mergers, company reorganisations or other extraordinary operations leading to termination without cause

In such cases, the Board of Directors, after consultation with the Remuneration Committee and – where necessary – the Board of Statutory Auditors, may evaluate 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 the Shareholders.

Once the Access Gate has been passed and the achievement of the Performance Objectives over the three-year period has been verified, the Beneficiaries will accrue Incentives in accordance with the proportions indicated in Section 4.5 of the Information Document. These proportions represent an important innovation compared to the previous Long-Term Incentive Plan, which stipulated that failure to achieve a single one of the identified objectives would result in the bonus being reduced to zero for the entire three-year period. The new LTI, therefore, introduces percentiles as a metric of % incentive.

The total bonus payable (bonus pool) will be 0.25% of the three-year profit, with a maximum limit (cap) of Euro 600,000 for each Beneficiary.

Furthermore, in compliance with the maximum limit of 2:1 between variable and fixed remuneration (as set out in paragraph I.6.3 of this 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 paragraph I.6.4 of the Remuneration Report.

The disbursement and the actual payment will be subject to malus and claw-back clauses.

I.6.7 Individual Remuneration Policies

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

Independent Directors – Membership in Committees.

Without prejudice to what will be resolved by the Shareholders' Meeting scheduled for 30 April 2025, also for 2025 Independent Directors receive only a fixed remuneration as resolved by the Shareholders' Meeting of 28 April 2022 and this also applies to the performance of particular duties. With regard to membership in the Board Committees, the corresponding remuneration consists merely in a fixed remuneration supplement for each member. A bonus is provided for the role of Chairperson of a Board Committee.

Chief Executive Officers

The Policy regarding the remuneration of Chief Executive Officers also takes into account the Policies of the subsidiaries both in Italy and abroad, applied for the offices held therein, in compliance with the provisions of the applicable country and sector regulations. In particular, the current Chief Executive Officers receive a remuneration structured as a fixed component and a variable component, consistent with the objective of creating value over time, ensuring a strong correlation with the results achieved by the Group as a whole.

★ *Fixed component*

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

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

With reference to the current year, no changes were resolved on the fixed component of the Managing Directors' remuneration, which therefore remains unchanged for 2025 until the date of the next Shareholders' Meeting scheduled for 30 April 2025.

For the relevant quantification to the year 2024, please refer to the Section on the Annual Report on Remuneration Paid in the Year 2024.

★ *Annual variable component*

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

On the basis of the model of the general form above (paragraph 1.6.2) also for the year 2025 will be assigned individually to the Managing Directors quantitative objectives, such as those linked to the Azimut Group's net profit or to the activity of financial advisors or to the growth of assets linked to private markets or to fund-related results, and qualitative objectives, both of sustainability / ESG, and of leadership, including those of a strategic nature (par. 1.6.2). In this regard, the individual files of the Chief Executive Officers will therefore include objectives linked to sustainability, defined as the ability to generate and maintain value for all stakeholders in the medium to long term.

For the current year, the assignment of targets to individual Managing Directors will be postponed, pending the resolution of the Ordinary General Meeting, called for 30 April 2025, which will announce the composition of the Board of Directors.

Furthermore, since this is price-sensitive information related to the Holding's strategies, it is not possible to provide a more detailed ex-ante disclosure. However, the achievement of each target for 2025 will be accurately described for each Chief Executive Officer ex-post in the Annual Report on the Remuneration Paid in 2025. This more detailed approach was implemented for the first time for the year 2024, in the second section of the Report for the financial year 2023, thus enabling all stakeholders to better assess the link between the performance achieved by the Company and each Chief Executive Officer and the variable remuneration paid to them.

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

★ *Medium- and long-term variable component*

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

★ *Benefits*

Benefits include, inter alia, the company car and, for Directors based abroad, standard benefits such as school fees for children (complete list under I.8).

I.7 Termination benefits / Discretionary pension benefits

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

In any event and with reference to the Group's Chief Executive Officers, the remuneration that may be granted, taking into account the amount due pursuant to the law, in the event of early termination of the relationship or office, **may not exceed a total of two (2) years and, in any event, a maximum amount of Euro 3 million**. The actual amount must be determined for each individual case taking into account the duration of the office and the employment relationship, the strategic nature of the position held, the performance and risks assumed. The maximum amount payable includes both any indemnities provided for termination of the office of director, even with delegated powers, and those provided for in the context of the employment relationship, where the same person holds both relationships. In any case, the maximum amount does not include what is owed for other termination payments (severance pay, untaken leave, notice within the legal time limits, etc.). In addition, **the twenty-four months calculated for the maximum amount must take into account any compensation for non-competition**

agreements. This remuneration should be subject to specific malus and claw-back mechanisms.

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

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

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

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

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

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

I.8 Benefits and insurance cover

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

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

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

I.9 Exemptions under exceptional circumstances

As provided for in Article 123-ter, paragraph 3-bis of Legislative Decree No. 58/1998 (TUF), as amended by Legislative Decree No. 49/2019, in the presence of exceptional circumstances, the Board of Directors, upon the proposal of the Remuneration Committee, having consulted the Board of Statutory Auditors, may temporarily derogate from its remuneration policies subject to compliance with legal and regulatory constraints, as well as in keeping with the pursuit of the long-term interests and sustainability of the Holding Company as a whole.

Exceptional circumstances include, but are not limited to, extraordinary and unforeseeable circumstances such as termination, post-resolution, change of control, negative impact on shares resulting from demergers, capital reductions due to losses by cancellation of shares, etc., i.e., wholly unforeseeable events related to the corporate structure.

Should a waiver be granted within the above terms, all information regarding the criteria applied, an analytical description of the exceptional circumstances that made the waiver necessary, the process followed for the application of the waiver itself and the remuneration paid by virtue of the waiver, will be described in the Annual Report on remuneration paid, submitted to the Shareholders' Meeting for a vote in the year following the application of the waiver.

Section II

Part one

Annual report on compensation paid in fiscal year 2024

The "Annual Report on the Remuneration Paid in Fiscal Year 2024" (hereinafter, the "Report") provides a detailed disclosure of the current year's remuneration and related methodology aimed at increasing stakeholder awareness of the Company's Remuneration Policies, practices and results, highlighting their consistency with the Company's business strategy and performance, and with responsible remuneration and sound risk management.

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

The Report illustrates the information outlined below, after an examination of the business results for 2024, also taking into account the vote expressed by the Shareholders' Meeting, which resolved on Section II with a vote in favour, by name, for the remuneration attributed to the Directors, Statutory Auditors and General Manager and, in aggregate form, for the remuneration attributed to the other Key Managers:

- ★ in Part one, an adequate, clear and comprehensible representation of each of the remuneration items pertaining to 2024 for the aforementioned roles, including the remuneration provided in the event of termination of office or termination of employment, is reported in order to highlight compliance with the Policy;
- ★ Part two provides an analytic representation of the remuneration paid in relation to the year 2024, for any reason and in any form, by the Company and its subsidiaries, indicating any components of said remuneration that relate to activities carried out in previous years and also highlighting the remuneration to be paid in one or more subsequent years for activities carried out in the year 2024, possibly indicating an estimated value for components that cannot be objectively quantified in the year.

2024 Business results

The Group closed the year with a consolidated net profit of Euro 576,165,000 (31 December 2023: Euro 434,567,000) and a consolidated gross profit from continuing operations of Euro 804,410,000 (31 December 2023: Euro 611,045,000⁷).

⁷ The result as at 31 December 2023 was restated in accordance with International Financial Reporting Standard IFRS 5 par 33 following the disposal of the Group of Australian companies in December 2024

Total assets under management as at 31 December 2024 reached Euro 70.3 billion (2023: 60.6 billion), an increase of 16% over the previous year, while total assets including assets under administration amount to Euro 107.5 billion, an increase of 26% over 2023. It should be noted that the total assets for the year 2023 have been adjusted by Euro 5.3 billion, following the completion of the transaction with Oaktree announced on 16 December 2024, in order to allow for a comparison on a comparable basis. The transaction is explained in the "*Significant Events of the Year*" in the Annual Report 2024.

The Group continues to develop, research, acquire and manage foreign partnerships thanks to its global presence and continuous innovation on the product front, through its subsidiaries AZ International Holdings SA based in Luxembourg and Azimut UK Holdings SA based in England, both wholly owned by Azimut Holding SpA as incubators. The Group comprises several companies active in the promotion, management and distribution of financial and insurance products in various countries including Luxembourg, Ireland, China (Hong Kong and Shanghai), Monaco, Switzerland, Portugal, Singapore, Brazil, Mexico, Taiwan, Chile, Australia, Turkey, the United States, the United Arab Emirates and Egypt.

Total inflows since the beginning of the year reached EUR 18.3 billion. In Italy, there was strong organic growth in investment solutions in the public and private markets, and internationally, in addition to the acquisition of tru Independence by our associate Sanctuary Wealth⁸, the recruitment of advisor bankers in Munich and Singapore contributed to the growth.

The Group maintained a dynamic approach with the launch of several products, registering solid demand for its own funds and those in the private markets, thanks also to the closing of a club deal in Italy and the successful founder's closing of the GP Stakes fund, managed by its US subsidiary Azimut Alternative Capital Partners and dedicated mainly to global institutional investors. The second quarter of 2024 also saw the completion of the first major exit in the Group's GP Stakes strategy with the sale of Kennedy Lewis, and in September 2024 the strategic partnership with Oaktree to accelerate business expansion in Australia was announced. The closing of the transaction took place in December 2024, after approval by the Foreign Investment Review Board.

Finally, the reorganisation of part of the Italian distribution network to create a new Wealth Fintech Bank was announced.

The recruitment of financial advisors in 2024 in the Group's Italy network recorded 85 new entries against 116 exits, bringing the total number of Azimut financial advisors in Italy to 1,806 (1,837 as at 31 December 2023). The Group's financial advisors (Italy and abroad) total 1,918 units

2019 – 2024 data

⁸ This is an associated company consolidated at equity

	2019	2020	2021	2022*	2023	2024
Financial indicators (million euros)						
Total revenue:	1.050	1.054	1.449	1.287	1.312	1.470
of which fixed management fees	753	774	966	1.098	1.138	1.217
Operating income	464	457	707	551	587	653
Net profit	369	382	605	406	434	576
Activity indicators						
Financial advisors (Italy)	1.788	1.791	1.840	1.851	1.837	1.806
Customers (Italy)	218mila	220mila	229mila	238mila	241mila	231mila
Assets under management - funds (billion euros)	46	47	54	55	61	71
Net fundraising (billion euros)	2.5	2.9	5.5	4.3	3.2	6.8
Weighted average net performance to customer	8.5%	1.2%	6.5%	-9.1%	5.4%	8.9%

Remuneration 2024

This section provides information on remuneration for the year 2024, applied in compliance with the Remuneration Policies approved with reference to the recipients under the Policy. In particular, as far as performance objectives are concerned, those achieved have been indicated in comparison with those expected, with a view to ensuring full accountability to the market for the ex-post application of the performance objectives set out in the Policy.

Remuneration of the Board of Directors

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

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

The remuneration for the members of the Board of Directors, including those who are also members of Board Committees, was determined based on the procedures defined and described in the document presenting the Remuneration Policies for the year 2023. The Non- Executive members of the Board of Directors were not recipients of any variable remuneration linked to the achievement of targets or incentive plans based on financial instruments.

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

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

Variable remuneration of Chief Executive Officers

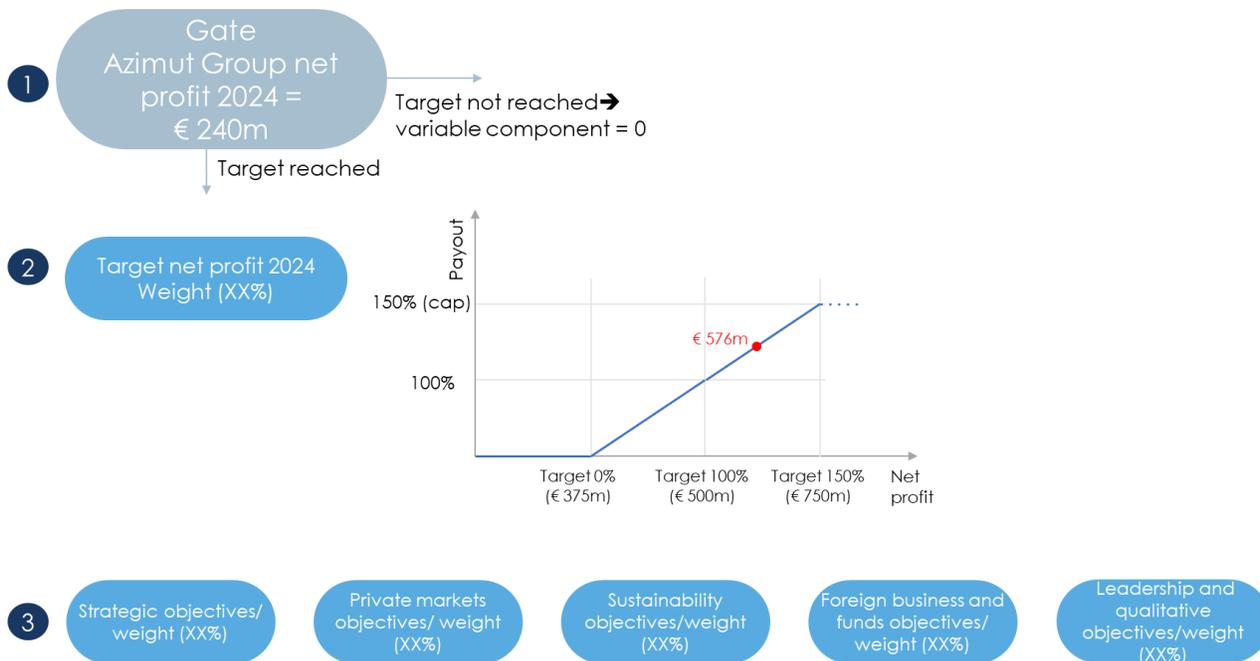
With reference to the overall annual variable component, Chief Executive Officers received the amounts set out below, taking into account performance objectives. As a result, the proportion between fixed and variable compensation within total compensation is as follows:

Chief Executive Officer	Variable Remuneration	Pay mix: % remunerazione variabile
Gabriele Blei	50,000	8
Massimo Guiati	967,000	64
Paolo Martini	292,800	35
Giorgio Medda	902,262	60
Alessandro Zambotti	52,000	9

With regard to the terms and conditions of payment of variable remuneration, as well as benchmarking and reference peers, please refer to paragraph I.5 of the Policy. It should be noted, therefore, that the above-mentioned disbursements, taking into account the level of achievement of the assigned targets as shown in the tables below, are not disproportionate in relation to the development of the Holding's business and activities that resulted from them, and are also in line with market practices.

As described in Section I.6.2, the right to the payment of the variable component is first and foremost subject to the achievement of a Group-wide access gate, which was set at Euro 240 million for 2024. Considering that the net profit for 2024 amounts to Euro 576 million, this access gate has therefore been largely reached. The measure of the variable component of remuneration is then defined by analysing the achievement of indicators that take into account performance at the overall Group level as well as individual indicators for each Director, then weighted by their relative weight, as shown in the following illustration by way of example.

Terms and modalities of variable remuneration payments 2024



The Board of Directors of Azimut Holding S.p.A., having received a positive opinion from the Remuneration Committee, assessed the 2024 performance of the Chief Executive Officers as excellent, having achieved most of the objectives.

The following tables illustrate the evaluation for the achievement of each target in 2024 for each CEO, in order to show in detail the link between remuneration and performance.

Gabriele Blei

Objective	Weight %	Achieved 2024 %	Note
Corporate Objectives			
Azimut Group net profit 2024 (Euro 500 million)	25%	29%	Net profit actually achieved of Euro 576 million
Individual Objectives			
Development of Private Markets	10%	10%	<p>1) Net Private Market inflows 2024: Euro 1.1 billion</p> <p>2) AuM relating to private markets amounted to Euro 6.4 billion and stood at 9.2% of assets under management (vs. Euro 8.1 billion and 13.3% at end-December 2023). Asset development impacted by the sale of the stake in Kennedy Lewis Investment management ("KLIM")</p> <p>3) Realised the first exit in the GP Staking sector with the sale of KLIM, announced on 3 April 2024 for a consideration of \$225 million vs. initial investment of \$60 million.</p>
Strategic Financial Objectives – Development of so-called Corporate Investment Banking	35%	31%	<p>1) Azimut Marketplace: More than 13,000 corporate clients three years after launch, with more than Euro 150 million of financing, working capital and FX transactions provided to Italian SMEs. 5x revenue growth vs. 2023</p> <p>2) Revenues of the Corporate Investment Banking & Fintech vertical Euro 19 million in 2024 vs. Euro 24 million in 2023.</p>
Development and maintenance of external relations	15%	15%	<p>1) Maintained an ongoing and transparent dialogue with existing and new investors</p> <p>2) Participated in 21 industry roadshows and conferences in person and virtually globally, meeting 197 investors</p> <p>3) Conducted numerous exchanges with proxy advisors and other stakeholders on non-financial topics</p>
Sustainability/ESG Objectives	15%	15%	<p>1) Stable development of the MSCI rating ("BB, average") and Sustainalytics "low risk" rating)</p> <p>2) Continued, in line with previous years, to expand the offering of products classified under Art. 8 pursuant to the "SFDR regulation" (Euro 20.1 billion assets under management products promoting environmental and social characteristics as at 31 December 2024 vs. Euro 13.7 billion as at 31 December 2023 vs. Euro 11.9 billion as at 31 December 2022)</p>
Total	100%	100%	

Massimo Guiati

Objective	Weight %	Achieved 2024 %	Note
Corporate Objectives			
Azimut Group net profit 2024 (Euro 500 million)	25%	29%	Net profit actually achieved of Euro 576 million
Individual Objectives			
Development of Private Markets	10%	10%	<p>1) Net Private Market inflows 2024: Euro 1.1 billion</p> <p>2) AuM relating to private markets amounted to Euro 6.4 billion and stood at 9.2% of assets under management (vs. Euro 8.1 billion and 13.3% at end-December 2023). Asset development impacted by the sale of the stake in Kennedy Lewis Investment management ("KLIM")</p> <p>3) Realised the first exit in the GP Staking sector with the sale of KLIM, announced on 3 April 2024 for a consideration of \$225 million vs. initial investment of \$60 million.</p>
Foreign plan	45%	41%	<p>1) Average net foreign assets increased in FY 2024 to Euro 48.5 billion (Euro 35.8 billion in FY 2023)</p> <p>2) Foreign adjusted net operating profit FY 2024 at Euro 96 million (Euro 66 million in FY 2023); up year-on-year, but below target for its countries of operation.</p> <p>3) Completion of the transaction of the subsidiary AZ NGA in Australia with Oaktree, announced on 30 September 2024, for a total valuation of the Company of AUD 690 million</p>
Management plan	5%	5%	<p>1) Weighted average net performance delivered to customers in 2024 of 8.9%.</p> <p>2) Percentage achievement of fund performance targets 77%.</p>
Sustainability/ESG Objectives	15%	15%	<p>1) Stable development of the MSCI rating ("BB, average") and Sustainalytics "low risk" rating)</p> <p>2) Continued, in line with previous years, to expand the offering of products classified under Art. 8 pursuant to the "SFDR regulation" (Euro 20.1 billion assets under management products promoting environmental and social characteristics as at 31 December 2024 vs. Euro 13.7 billion as at 31 December 2023 vs. Euro 11.9 billion as at 31 December 2022)</p>
Total	100%	100%	

Paolo Martini

Objective	Weight %	Achieved 2024 %	Note
Corporate Objectives			
Azimut Group net profit 2024 (Euro 500 million)	25%	29%	Net profit actually achieved of Euro 576 million
Individual Objectives			
TNB Project	35%	35%	During 2024, supervised and co-managed the partial spin-off process of the Financial Adviser Network in Italy, as announced on 28 March 2024. Managed the whole process from a commercial point of view with about 1,000 financial advisors. Co-managed all necessary negotiations from an operational point of view (IT platform, agreements with third party banks) as well as from a transactional point of view with banking or financial investors (see also press release of 18 December 2024).
Strategic Financial Objectives – Italian Network (1)	12.5%	6.25%	1) Italy adjusted net operating profit FY 2023 increased to Euro 345 million (Euro 334 million in FY 2023), but below target for the year 2) Stable revenue margin development at 218 bps (217 bps in FY 2023)
Strategic Financial Objectives – Italian Network (2)	12.5%	6.25%	1) Average net assets Italy in FY 2024 at Euro 45.6 billion (Euro 42.0 billion in FY 2023); 2) In FY 2024, net inflows in Italy reached Euro 3.8 billion (Euro 26 million in FY 2022), marking a significant increase over the previous year. However, the result was below the annual target for the Italy network alone, considering that the overall domestic figure also benefited from the contribution of Nova Investment Management.
Sustainability/ESG Objectives	15%	15%	1) Stable development of the MSCI rating ("BB, average") and Sustainalytics "low risk" rating) 2) Continued, in line with previous years, to expand the offering of products classified under Art. 8 pursuant to the "SFDR regulation" (Euro 20.1 billion assets under management products promoting environmental and social characteristics as at 31 December 2024 vs. Euro 13.7 billion as at 31 December 2023 vs. Euro 11.9 billion as at 31 December 2022)
Total	100%	91.5%	

Giorgio Medda

Objective	Weight %	Achieved 2024 %	Note
Corporate Objectives			
Azimut Group net profit 2024 (Euro 500 million)	25%	29%	Net profit actually achieved of Euro 576 million
Individual Objectives			
Development of Private Markets	10%	10%	<p>1) Net Private Market inflows 2024: Euro 1.1 billion</p> <p>2) AuM relating to private markets amounted to Euro 6.4 billion and stood at 9.2% of assets under management (vs. Euro 8.1 billion and 13.3% at end-December 2023). Asset development impacted by the sale of the stake in Kennedy Lewis Investment management ("KLIM")</p> <p>3) Realised the first exit in the GP Staking sector with the sale of KLIM, announced on 3 April 2024 for a consideration of \$225 million vs. initial investment of \$60 million.</p>
Foreign plan	30%	30%	<p>1) Average net foreign assets increased in FY 2024 to Euro 48.5 billion (Euro 35.8 billion in FY 2023)</p> <p>2) Foreign adjusted net operating profit FY 2024 at Euro 96 million (Euro 66 million in FY 2023); up year-on-year and in line with target for its countries of operation.</p>
Management plan	20%	20%	<p>1) Weighted average net performance delivered to customers in 2024 of 8.9%.</p> <p>2) Definition of investment strategies, in terms of development and revision of the product range, supervision of product performance, and corrective action on individual products, if and where necessary</p> <p>3) Interaction with the distribution network, providing guidance for the construction of efficient portfolios given the market environment, and facilitating management/distribution interaction</p>
Sustainability/ESG Objectives	15%	15%	<p>1) Stable development of the MSCI rating ("BB, average") and Sustainalytics "low risk" rating)</p> <p>2) Continued, in line with previous years, to expand the offering of products classified under Art. 8 pursuant to the "SFDR regulation" (Euro 20.1 billion assets under management products promoting environmental and social characteristics as at 31 December 2024 vs. Euro 13.7 billion as at 31 December 2023 vs. Euro 11.9 billion as at 31 December 2022)</p>
Total	100%	104%	

Alessandro Zambotti

Objective	Weight %	Achieved 2024 %	Note
Corporate Objectives			
Azimut Group net profit 2024 (Euro 500 million)	25%	29%	Net profit actually achieved of Euro 576 million
Individual Objectives			
Development of Private Markets	10%	10%	<p>1) Net Private Market inflows 2024: Euro 1.1 billion</p> <p>2) AuM relating to private markets amounted to Euro 6.4 billion and stood at 9.2% of assets under management (vs. Euro 8.1 billion and 13.3% at end-December 2023). Asset development impacted by the sale of the stake in Kennedy Lewis Investment management ("KLIM")</p> <p>3) Realised the first exit in the GP Staking sector with the sale of KLIM, announced on 3 April 2024 for a consideration of \$225 million vs. initial investment of \$60 million.</p>
Strategic Financial Objectives	30%	30%	During 2024, supervised and co-managed the partial spin-off process of the Financial Adviser Network in Italy, as announced on 28 March 2024. Co-managed all necessary negotiations from an operational point of view (IT platform, agreements with third party banks) as well as from a transactional point of view with banking or financial investors (see also press release of 16 December 2024).
Leadership and Qualitative Objectives	20%	20%	Development of internal talent in Administration, Finance and Control and IT Operations.
Sustainability/ESG Objectives	15%	15%	<p>1) Stable development of the MSCI rating ("BB, average") and Sustainalytics "low risk" rating)</p> <p>2) Continued, in line with previous years, to expand the offering of products classified under Art. 8 pursuant to the "SFDR regulation" (Euro 20.1 billion assets under management products promoting environmental and social characteristics as at 31 December 2024 vs. Euro 13.7 billion as at 31 December 2023 vs. Euro 11.9 billion as at 31 December 2022)</p>
Total	100%	104%	

Pay ratio

The ratio for 2024 between total gross remuneration of CEOs (average of CEOs) and average gross total remuneration of Group employees⁹ is approximately 7 times (2023: approximately 7 times).

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

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

Medium- and long-term variable component

No variable component was disbursed for the 2022-2024 Incentive Plan, as the net profit target for 2023 and the ESG rating improvement target, as set out in more detail in this section, were not met. The adopted Plan pursued the following economic/financial and sustainability objectives as set out in section I.6.6.

In 2023, the Azimut Group reported a consolidated net profit of Euro 434.6 million, a solid result that reflects the resilience of the business model and the ability to generate value in a complex market environment. However, according to the parameters set out in the LTI Plan, the net profit target of Euro 450 million was not formally achieved due to a one-off charge of Euro 19.4 million resulting from the tax settlement with the Internal Revenue Service for the tax periods 2016-2021. Excluding this extraordinary impact, the target of Euro 450 million for the year 2023 would have been substantially in line with the Plan's forecasts. In accordance with the multi-year incentive award rules, failure to achieve the net profit target resulted in the award being set at zero for the entire three-year period 2022-2024. In addition, the Plan included a further target related to the improvement of the MSCI index, which was not achieved in the reporting period.

Despite the absence of the LTI incentive payment for the three-year period, the Group confirms its commitment to pursuing sustainable and remunerative growth for shareholders, maintaining high performance standards and alignment with market interests.

Remuneration of the Board of Statutory Auditors

The remuneration for the members of the Board of Statutory Auditors was established by the Shareholders' Meeting of 28 April 2022 at the time of their appointment resolving to award the Chair of the Board of Statutory Auditors an all-inclusive gross annual

⁹ Italian Group companies: Azimut Capital Management SGR SpA, Azimut Financial Insurance SpA, Azimut Enterprises Srl, Azimut Libera Impresa SGR SpA, Azimut Holding Spa, Azimut Direct SpA, AZVenture Tech Srl, Italian Excellence Srl, Electa Italia Srl, Siamosoci Srl.

remuneration of Euro 70,000 and each Statutory Auditor an all-inclusive gross annual remuneration of Euro 65,000, payable according to the period they remain in office at the end of each financial year, in addition to reimbursement of expenses incurred in the performance of their duties.

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

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

Remuneration of other Key Managers

Remuneration of key managers at an aggregate level:

Table 1: Compensation paid (thousands of euros) to members of the administration and control bodies, general managers, and directors with strategic responsibilities

urname and Name	Number of key management personnel	Term of office	Expiry of term	Fixed Compensation	Remuneration as an employee	Remuneration for membership in committees	Variable non equity remuneration Bonuses and other incentives	Profit Sharing	Non-Cash Benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity remuneration	Indemnities for termination of office or employment relationship
Other relevant persone*	4	01.01-31.12.24											
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					702		32		18		752		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				50							50		
(III) Total				50	702		32		18		802		

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

Average gross annual remuneration – other employees

The average gross annual remuneration is increased by 2% from 2023 to 2024:

Year	Average gross annual remuneration – other employees
2022	114,962
2023	105,950
2024	108,211

Finally, it should be noted that there were no episodes of ex-post correction mechanisms or cases where claw-back clauses had to be applied, nor were there any exceptions to the Policy.

Total remuneration of members of administration and control bodies, general managers and key managers – 2020-2024

Total remuneration of the members of the administrative and control bodies, general managers, and directors with strategic responsibilities - 2020-2024

Years Name	2020				2021				2022				2023				2024			
	Fixed	Commissions	Variable	Total																
Giuliani Pietro																				
Blei Gabriele	689,631		53,500	743,131	607,288		56,250	663,538	606,875		50,000	656,875	608,532		48,245	656,777	608,311		50,000	658,311
Martini Paolo	549,351		342,400	891,751	536,333		384,000	920,333	535,860		320,000	855,860	537,387		203,808	741,195	536,950		292,800	829,750
Guiati Massimo	533,000		967,000	1,500,000																
Medda Giorgio	559,000		941,000	1,500,000	567,718		932,282	1,500,000	560,000		940,000	1,500,000	560,000		940,000	1,500,000	597,738		902,262	1,500,000
Zambotti Alessandro	511,197		53,500	564,697	505,119		56,250	561,369	507,017		50,000	557,017	508,409		48,245	556,654	507,259		52,000	559,259
Bortolotti Anna Maria	113,575			113,575	114,000			114,000	115,350			115,350	122,250			122,250	125,000			125,000
Monari Antonio Andrea	104,853			104,853	104,500			104,500	33,494			33,494								
Pagani Raffaella	81,011			81,011	76,000			76,000	24,911			24,911								
Colavito Nicola	64,000			64,000	64,000			64,000	61,300			61,300	60,000			60,000	60,000			60,000
Savino Chiara					5,042		277,887	282,928	2,458		81,280	83,739								
Fenocchio Anna Teresa					5,042		256,784	261,826	2,458		92,998	95,456								
Pardi Mirella Antonia	2,354		58,918	61,272																
Zironi Ambra	2,354		40,633	42,987																
Stinga Cinzia	5,167		99,985	105,151	2,479		54,107	56,586												
Zigante Lucia	5,167		208,699	213,865	1,875		106,163	108,038												
Morando Michela									5,063		238,994	244,057	2,437		115,472	117,909				
Castellazzi Elisabetta Simona									5,063		164,312	169,375	2,437		73,416	75,853				
Bonelli Costanza									43,200			43,200	64,000			64,000	64,000			64,000
Foa Marcello									71,296			71,296	104,500			104,500	104,500			104,500
Dalla Rizza Fiorenza									89,800			89,800	120,750			120,750	123,500			123,500
Priori Silvia Giuliana Maria									40,500			40,500	60,000			60,000	60,000			60,000
Scandroglio Vittoria									40,500			40,500	60,000			60,000	60,000			60,000
Galbiati Marco									40,500			40,500	60,000			60,000	60,000			60,000
Lori Marco									100,062			100,062	217,474			217,474	233,002			233,002
Catalano Maria									97,064			97,064	104,000			104,000	136,096			136,096
Fiorini Stefano									44,164			44,164	65,000			65,000	65,000			65,000
Rocchetti Vittorio	107,000			107,000	107,000			107,000	71,338			71,338								
Bonelli Costanza	65,000			65,000	65,000			65,000	20,836			20,836								
Trivi Daniele Carlo	91,800			91,800	91,800			91,800	63,709			63,709								
De Pau Monica													5,083		269,435	274,518	2,417		88,019	90,435
Pavan Daniela													5,083		248,090	253,173	2,417		97,096	99,513
Angelini Erica																	5,146		219,712	224,858
Sturlesi Giorgia																	5,146		167,159	172,305
Totale	3,484,460	408,234	2,357,400	6,250,094	3,386,195	694,941	2,395,782	6,476,918	3,715,818	577,584	2,327,000	6,620,402	3,800,342	706,413	2,207,298	6,714,053	3,889,480	571,986	2,264,062	6,725,529

Part two

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

Table 1: Compensation (thousands of Euros) to members of the management and control bodies, general managers and other key managers

Surname and Name	Position	Term of Office	Expiry of Term	Fixed Compensation	Remuneration as an employee	Remuneration for membership in committees	Variable non equity remuneration Bonuses and other incentives	Profit sharing	Non-cash benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity remuneration	Indemnities for termination of office or employment relationship
Giuliani Pietro	Chairman of Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25	(1)					8		8		
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements									8		8		
(II) Compensation from subsidiaries and associates													
(III) Total									8		8		
Blei Gabriele	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					300	186	50 ⁽⁴⁾		7 ⁽⁴⁾		543		
(II) Compensation from subsidiaries and associates					122						122		
(III) Total					422	186	50		7		665		
Martini Paolo	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements						177	73 ⁽⁶⁾		5 ⁽⁴⁾		255		
(II) Compensation from subsidiaries and associates					360		220 ⁽⁵⁾				580		
(III) Total					360	177	293		5		835		
Zambelli Alessandro	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					100	197	52 ⁽⁴⁾		7 ⁽⁴⁾		356		
(II) Compensation from subsidiaries and associates					210						210		
(III) Total					310	197	52		7		566		
Giulati Massimo	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements													
(II) Compensation from subsidiaries and associates						533	967 ⁽⁵⁾				1,500		
(III) Total						533	967				1,500		
Medda Giorgio	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements													
(II) Compensation from subsidiaries and associates					200	398	902 ⁽⁵⁾				1,500		
(III) Total					200	398	902				1,500		
Bortolotti Anna Maria	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	apr-25	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements													
(II) Compensation from subsidiaries and associates					70 ⁽⁵⁾						70		
(III) Total					55 ⁽⁵⁾						125		
De Pau Monica	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-24.04.24	apr-24										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements													
(II) Compensation from subsidiaries and associates					2						2		
(III) Total					2					88 ⁽²⁾	88		
										88	90		

Surname and Name	Position	Term of Office	Expiry of term	Fixed Remuneration	Remuneration as an employee	Remuneration for membership in committees	Variable non equity remuneration Bonuses and other incentives	Profit sharing	Non-cash benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity remuneration	Indemnities for termination of office or employment relationship
<u>Pavan Daniela</u>	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-24.04.24	Apr-24										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					2							2	
(II) Compensation from subsidiaries and associates										97 (2)		97	
(III) Total					2					97		99	
<u>Colavito Nicola</u>	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	Apr-25 (1)										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					60							60	
(II) Compensation from subsidiaries and associates													
(III) Total					60							60	
<u>Angelini Erica</u>	Director Azimut Holding S.p.A.	24.04-29.11.24	Nov-24										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					5							5	
(II) Compensation from subsidiaries and associates										220 (2)		220	
(III) Total					5					220		225	
<u>Sturlesi Giorgia</u>	Director Azimut Holding S.p.A.	24.04-31.12.24	Apr-25										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					5							5	
(II) Compensation from subsidiaries and associates										167 (2)		167	
(III) Total					5					167		172	
<u>Bonelli Costanza</u>	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	Apr-25 (1)										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					64 (5)							64	
(II) Compensation from subsidiaries and associates													
(III) Total					64							64	
<u>Foa Marcello</u>	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	Apr-25 (1)										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					66							66	
(II) Compensation from subsidiaries and associates					39							39	
(III) Total					105							105	
<u>Dalla Rizza Fiorenza</u>	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	Apr-25 (1)										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					76 (5)							76	
(II) Compensation from subsidiaries and associates					48 (5)							48	
(III) Total					124							124	

Surname and Name	Position	Term of Office	Expiry of term	Fixed Remuneration	Remuneration as an employee	Remuneration for membership in committees	Variable non equity remuneration Bonuses and other incentives	Profit sharing	Non-cash benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity remuneration	Indemnities for termination of office or employment relationship
Priori Silvia Giuliana Maria	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	Apr-25	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					60						60		
(II) Compensation from subsidiaries and associates													
(III) Total					60						60		
Scandraglio Vittoria	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	Apr-25	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					60						60		
(II) Compensation from subsidiaries and associates													
(III) Total					60						60		
Galbiani Marco	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	Apr-25	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					60						60		
(II) Compensation from subsidiaries and associates													
(III) Total					60						60		
Lori Marco	Chairman of Board of Statutory Auditors Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	Apr-25	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					90 (5)						90		
(II) Compensation from subsidiaries and associates					143 (5)						143		
(III) Total					233						233		
Catalano Maria	Permanent Auditor Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	Apr-25	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					65 (5)						65		
(II) Compensation from subsidiaries and associates					71 (5)						71		
(III) Total					136						136		
Fiorini Stefano	Permanent Auditor Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.24	Apr-25	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					65 (5)						65		
(II) Compensation from subsidiaries and associates													
(III) Total					65						65		
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					1,151	560	176		27		1,913		
(II) Compensation from subsidiaries and associates					1,248	931	2,089			572	4,839		
(III) Total					2,398	1,491	2,265		27	572	6,752		

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

(2) The amount shown under "Other remuneration" refers to commissions paid for financial advisor activity for the year 2024

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

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

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

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

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

TABLE 3B: Cash incentive plans for members of the board of directors, general managers and other key management personnel

A Surname and name	B Position	(1) Plan	(2) Bonus of the year			(3) Bonus of previous year		
			(A) Payable/Paid out	(B) Deferred	(C) Deferral Period	(A) No longer payable	(B) Payable/Paid out	(C) Still deferred
Blei Gabriele	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements		Objective sheet - contractual variable	40,000	10,000	18 months		10,000	9,649
(II) Compensation from subsidiaries and associates								
(III) Total			40,000	10,000			10,000	9,649
Guiati Massimo	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements								
(II) Compensation from subsidiaries and associates		Asset Manager Plan / Foreign Plan*	773,600	193,400	18 months		193,400	193,400
(III) Total			773,600	193,400			193,400	193,400
Martini Paolo	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements		Objective sheet - contractual variable	58,560	14,640	18 months		16,000	10,190
(II) Compensation from subsidiaries and associates		Objective sheet - contractual variable	131,760	87,840	36 months		104,640	163,542
(III) Total			190,320	102,480			120,640	173,733
Medda Giorgio	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements								
(II) Compensation from subsidiaries and associates		Asset Manager Plan / Foreign Plan*	721,810	180,452	18 months		188,000	188,000
(III) Total			721,810	180,452			188,000	188,000
Zambotti Alessandro	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements		Objective sheet - contractual variable	41,600	10,400	18 months		10,000	9,649
(II) Compensation from subsidiaries and associates								
(III) Total			41,600	10,400			10,000	9,649

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

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

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

Schedule No.7 -TER Table 1
Equity investments of members of members of the management and control bodies, general managers and other key managers

Surname and Name	Position	Investee Company	No. of shares held at previous year-end (31.12.2023)	No. of shares purchased in 2024	No. of shares sold in 2024	No. of shares held at year-end (31.12.2024)
Giuliani Pietro	Chairman of Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	1,956,007	127,290	-	2,083,297
Blei Gabriele	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	232,247	32,655	-	264,902
Martini Paolo	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	391,930	37,549	-	429,479
Zambotti Alessandro	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	165,484	31,389	-	196,873
Guiati Massimo	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	151,174	13,914	-	165,088
Medda Giorgio	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	214,219	33,006	-	247,225
Bortolotti Anna Maria	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				-
Colavito Nicola	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				-
Bonelli Costanza	Director Azimut Holding S.p.A.(**)	Azimut Holding S.p.A.				
Foa Marcello	Director Azimut Holding S.p.A.(**)	Azimut Holding S.p.A.				
Dalla Rizza Fiorenza	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	7,455	-		7,455
Priori Silvia Giuliana Maria	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Scandroglio Vittoria	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Galbiati Marco	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Pavan Daniela	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	45,558	1,347	1,888	45,017
Giorgia Sturlesi	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	4,851	164		5,015
Erica Angelini	Director Azimut Holding S.p.A..(***)	Azimut Holding S.p.A.	24,225	2,834	1,216	25,843
Monica De Pau	Director Azimut Holding S.p.A.(*)	Azimut Holding S.p.A.	30,036	1,945		31,981
Lori Marco	Chairman of Board of Statutory Auditors Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Catalano Maria	Permanent Auditor Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Fiorini Stefano	Permanent Auditor Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				

(*) position held since 24/04/2024

(**) position held until 24/04/2024

(***) position held from 24/04/2024 to 29/11/2024