

AZIMUT HOLDING S.p.A.

REPORT ON THE REMUNERATION POLICY AND REMUNERATION PAID

March 2026

Letter from the Chair of the Remuneration Committee

Dear Shareholders,

2025 was an important year for Azimut Holding, characterised by continued international expansion and a reduction in the number of Chief Executive Officers, from five to two. The Remuneration Committee has continued along the path undertaken in recent years of ongoing and responsive refinement of the "Remuneration Policy and Remuneration Paid", in the primary interest of the Company and its shareholders. In light of the suggestions and requests that emerged from interactions with the Group's major shareholders, Proxy Advisors and discussions with the Group's senior management, the Report for 2026 introduces important new developments aimed at further enhancing disclosure to the market.

The most significant of these concerns the objectives assigned to the two Chief Executive Officers, with the aim of providing more precise criteria and metrics both *ex ante* and *ex post*. This exercise has been facilitated by the simplification of the senior management structure and enables the Company to align with industry best practices, while at the same time taking into account the long-term incentive (LTI) objectives approved by the Shareholders' Meeting in 2025.

More generally, the Remuneration Policy has been carefully reviewed with a continued emphasis on transparency, consistently with the open and constructive approach adopted by the Group throughout the year, also reflected in its continuous and timely communications to the market. In this spirit, the sections relating to severance arrangements, the absence of *golden parachutes*, the balance between fixed and variable remuneration, and the mechanisms for awarding bonuses in both the short and long term have been further clarified, including through explanatory tables and by highlighting the fundamental principles of the Remuneration Policy.

Accordingly, the Remuneration Committee pursues the objective of transparency, expressed through simplicity and clarity, to ensure shareholders' full access to information, while reconciling it with the dynamism, entrepreneurial spirit and flexibility of the Group, which have always represented a strength of Azimut Holding, both in Italy and increasingly abroad.

Milan, March 2026

The Chair of the Remuneration Committee

Summary

Executive Summary	5
Section I – Remuneration and Incentive Policy	6
I.1. Introduction: Group cornerstones and principles underlying the Remuneration and Incentive Policy	7
I.2. Recipients of the Remuneration and Incentive Policy	10
I.3 Bodies and individuals involved in the preparation, approval and implementation of the Remuneration and Incentive Policy	11
I.4 Principles underlying the remuneration system	15
I.4.1 Results of the 2025 Shareholders' Meeting and engagement with Shareholders	18
I.4.2 Main improvements introduced for 2026	19
I.5 Overall remuneration structure and balance between fixed and variable components	21
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.	26
I.6.4 Deferral and retention mechanisms and payment in financial instruments for the purpose of disbursing variable remuneration	26
I.6.5 Malus and claw-back mechanisms	27
I.6.6 Medium/long-term variable component	28
I.6.7 Individual Remuneration Policies	31
I.7 Termination benefits / Discretionary pension benefits (<i>golden parachute</i>)	39
I.8 Benefits and insurance cover	41
I.9 Exemptions under exceptional circumstances	42
Section II	43
Part one	43
Annual Report on the Remuneration Paid in Fiscal Year 2025	43
Remuneration 2025	45
Part two	57

Glossary

Shareholders' Meeting: means the meeting of the Company.

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

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

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

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

Beneficiaries: means the Chief Executive Officers of the Company who receive Incentives as part of the 2025-2027 LTI Plan.

Committee: means the Remuneration Committee of the Company.

Members of the Board of Statutory Auditors: means the Chair and the other Standing Statutory Auditors.

Members of the administration bodies: means the Chair, the Chief Executive Officers, and the independent and/or non-executive Directors.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Total Shareholders Return (TSR):

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

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

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 remuneration levels that foster loyalty and retention, 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

- ★ Incentive 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 supporting 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. 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 clear link is established 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 implement 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, in various capacities, 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 pillar for all who view the Group as a benchmark in ensuring the quality of its wide range of services, founded on an approach centred on customer safeguarding, satisfaction, and protection, and increasingly 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 sound management of corporate risks, in both short- and medium/long-term perspectives. The purpose of the Remuneration Policies is, as already mentioned, also to avoid any type of incentive that would induce Company personnel to assume disproportionate risks and inconsistent with a philosophy 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, in line with the "Elevate 2030" Strategic Plan presented on 6 November 2025 for the international segment of the Group's business, 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 remuneration system between the Holding Company and the various Group entities, considering the diversity of their activities and the varied regulatory frameworks 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.

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

¹ The Corporate Governance 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.

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

This is carried out in coordination with the evaluations and analyses carried out by the "Sustainability Committee", which has been assigned a specific advisory and proposal functions vis-à-vis the Holding in matters of sustainability.

Furthermore, in order to ensure a correct promotion of diversity, monitoring of the Holding continues to promote gender neutrality of the Policy with a view to overcoming a possible gender pay gap. This monitoring is further strengthened by the activities launched during 2025 in the context of the transposition of Directive (EU) 2023/970 (Pay Transparency).

I.2. Recipients of the Remuneration and Incentive Policy

Pursuant to Art. 123-ter of Legislative Decree No. 58 of 24 February 1998 ("TUF"), 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. Pursuant to Article 84-quater of the CONSOB Issuers' Regulation, this Remuneration Report is published on the Company's website for at least 10 years. After this period has elapsed, the Company shall remove the personal data of the Directors from the report or cease its publication.

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

Remuneration Policy Beneficiary



I.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 (in this regard, please refer to section I.4.1). With this Policy, compared to the 2025 one, additional significant changes and important novelties have been introduced, as summarised in paragraph I.4.2.

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;
- ★ voting, with a non-binding resolution, for or against 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 or whenever there are material changes, pursuant to Article 9-bis of EU Directive 2017/828. It is also responsible for its correct implementation. In particular, this body defines, with the involvement 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 roles, consistent with the cornerstones and principles adopted by the Holding, as more fully set out in paragraph I.1 above.

Pursuant to Article 2391 of the Italian Civil Code, any director who, on their own account or on behalf of a third party, has an interest in a resolution concerning remuneration (including the allocation of targets and the determination of payouts) shall inform the Board of Directors in advance, specifying the nature, terms, origin and extent of such interest. The director concerned shall not participate in the discussion or the vote and shall leave the meeting for the entire duration of the relevant item on the agenda. This circumstance shall be duly recorded in the minutes, indicating the measures adopted to manage the conflict.

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 three 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 proposal 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 advisory and recommendatory 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 in accordance with 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 30 April 2025 and in office until the approval of the financial statements for the year ended 31 December 2027, is composed of the following members:

- ★ Marcello Foa
- ★ Fiorenza Dalla Rizza
- ★ Vittoria Scandroglio

The following is a schedule of the Committee's regular activities planned for 2026. It is understood that during 2026 the Committee may meet to discuss additional issues that arise during the year.

First half of the year



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 2025 Shareholders' Meeting vote and Azimut Holding's medium- and long-term remuneration strategy, also from an ESG perspective.

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

Review of performance objectives for the year 2026.

Implementation of benchmarking activities and discussion of findings.

Second half of the year

Analysis of the outcome of the 2026 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.

Discussion of measures relating to the Gender Pay Gap and progress of the Pay Transparency project.

Review of the implementation of the long-term incentive plan ("LTIP") and of the performance targets of such Plan.

Initial considerations regarding the Remuneration Policy guidelines for 2027 and review of Policy application for 2026 and corresponding compensation paid



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. Pursuant to Article 2402 of the Italian Civil Code, the annual remuneration of the Statutory Auditors, if not established in the Articles of Association, is determined by the Shareholders' Meeting at the time of their appointment for the entire term of office; the Company applies this principle for the three-year period 2025–2027.

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 Investor Relations function and the Legal Department. The Planning and Control Office is involved in the finalisation of the Remuneration Policies, for the identification of the quantitative parameters relating to the strategic targets to be connected to the variable component, and for the determination of the expenditure budget.

I.4 Principles underlying the remuneration system

The Policy has an annual duration and has been developed with the aim of promoting, also through management loyalty, an enhanced alignment of management interests with those of 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 sustainable 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 2025 Policy, the 2026 Policy also:

- ★ 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 skilled professionals suited to its needs.

Even for this year, the remuneration system is 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 an appropriate balance of risks, and, as far as the role of executive Directors is concerned, a 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 the 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, integrity, technical expertise 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's contribution to Company value. 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.

Equal pay

During 2025, with the support of the Remuneration Committee and in continuity with the activities carried out during the previous two-year period, the Company analysed the gender neutrality of its Remuneration Policy by monitoring any **Gender Pay Gap**. At the same time, the **Pay Transparency** project was launched, in collaboration with external consultants, with the aim of assessing the Group's compliance with **EU Directive 2023/970** and defining a roadmap for aligning its development and compensation policies, ensuring transparent access to information and promoting effective equal pay for work of equal value.

The Group has always promoted an inclusive working environment, valuing individual characteristics and ensuring fairness at every stage of the professional path. This commitment is confirmed by the **double materiality** analysis conducted within the scope of the **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, which highlighted how the current and potential positive impacts and the material outcomes identified through such analysis reflect the Group's commitment to safeguarding working conditions, promoting equal treatment and equal opportunities for all, and protecting labour-related rights.

Within the CSRD framework, workforce and governance data were also collected for 2025: as at 31 December 2025, the Group had **1,058 employees**, representing an increase of **18.61%** compared with the previous financial year, mainly due to the expansion of the reporting scope. At a global level, the gender distribution shows a male component of 63% and a female component of 37%. With reference to the "Top Management" category, women account for 15.61%, a figure that is substantially stable compared to the previous year (15.43%).

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 Company's workforce is 52.94% female**, while the current Board of Directors has 10 members, 5 of whom are women and 5 men. Approximately 70% (7 members) are non-executive directors, including the Chair, while 3 members are executive directors. Out of 7 non-executive members, 6 members (and thus 86%) are independent. All board members were paid the same base 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 members (2 of whom are 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.

A strong representation of women is also evident when the analysis is extended to the Group's main Italian subsidiary, Azimut Capital Management SGR S.p.A., where **48.82%** of the workforce is **female**, a figure slightly higher than in the previous year (48.38% in 2024).

In line with the CSRD framework, an unadjusted analysis of average hourly pay was carried out at Group level on a global basis. The gender pay gap, based on total remuneration, stood at 31% in 2025, decreasing from 45% recorded in 2024. This figure was calculated as the weighted average of gross average hourly remuneration for each professional category and is expressed as the percentage difference between the remuneration of women and that of men. This metric is influenced by the distribution of the workforce and is based on a global calculation that does not take into account the equal pay for equal work analysis, which was instead monitored within the framework of Azimut Holding S.p.A.'s Remuneration Policy in the previous year and within the scope of the Pay Transparency Project for 2025.

The results obtained guide the Group towards maintaining the initiatives already in place aimed at implementing measures to increase female representation, both through new hires and through career development paths at more junior levels, in order to reduce any gaps highlighted by the analysis carried out. This commitment extends to all types of contracts and aims in particular to monitor any pay gaps for the same role or for roles of equal value. This is the background to the Group's commitment to formalise equal value positions, in accordance with the provisions of **EU Directive 2023/970 (Pay Transparency)**, 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.

I.4.1 Results of the 2025 Shareholders' Meeting and engagement with Shareholders

At the 2025 Shareholders' Meeting, the Remuneration Policy was approved with 67% of votes in favour and 33% against. The Company attaches great importance to the analysis of the Shareholders' Meeting results and considers the dissent expressed as a significant signal to be taken into account in the ongoing process of developing its Policy.

In the period leading up to the Shareholders' Meeting and throughout 2025, the Company initiated and continued a structured engagement programme with key proxy advisors and institutional investors, in line with the Policy on shareholder dialogue, which is available on the Company's website and described in further detail in the Report on Corporate Governance and Ownership Structure. This activity included dedicated meetings, in-depth discussions on remuneration matters and a detailed analysis of the reasons underlying voting recommendations and the positions expressed at the Shareholders' Meeting.

The dialogue undertaken made it possible to gather specific feedback, particularly with regard to the transparency of the information provided, the clarity of individual caps and the regulation of discretionary powers, as well as to compare the solutions adopted by the Company with national and international best practices.

In line with this process of dialogue, and with the aim of further strengthening the alignment between management remuneration, performance and the creation of sustainable value in the medium to long term, the 2026 Policy introduces further improvements. These developments form part of a process already initiated in recent

financial years, in a context in which, since its listing in July 2004, the Company has generated one of the highest overall performances for its shareholders within the FTSE MIB in terms of Total Shareholder Return.

In line with this process of dialogue, and with the aim of further strengthening the alignment between management remuneration, performance and the creation of sustainable value in the medium to long term, the 2026 Policy introduces further improvements, building on the progress achieved in recent years, characterised by a gradual enhancement of disclosure and the complete restructuring of the Long-Term Incentive Plan in 2025, which was approved by the Shareholders' Meeting with 98.8% of votes in favour.

1.4.2 Main improvements introduced for 2026

The main developments introduced in the 2026 Policy, also in light of discussions with investors and proxy advisors, relate in particular to the following areas:

1. Greater ex ante transparency on STI targets and the payout structure

For each Chief Executive Officer, the Company clearly and comprehensively sets out the individual short-term incentive (STI) targets, their respective weightings and the ex ante payout structure. For each quantitative KPI, the definition, measurement logic, minimum, target and maximum levels, and the payout curve are specified.

This disclosure enables investors to transparently understand the link between performance achieved, targets set and payout, in line with the guidance and strategic priorities communicated to the market.

2. Introduction of a “Maximum Opportunity” table and clarification of individual caps

The 2:1 ratio, which represents the maximum limit between variable and fixed remuneration, has long represented a structural safeguard of the Company's Remuneration Policy. Under the 2026 Policy, this limit is further strengthened from a transparency perspective through a clearer reference to the individual caps applicable to the various variable components. To this end, the 2026 Policy introduces a “Maximum Opportunity” summary table, which sets out, separately and unambiguously:

- ★ the maximum STI opportunity for each Chief Executive Officer, expressed both as a percentage of fixed remuneration and, where applicable, as an absolute amount;
- ★ the maximum LTIP opportunity, equal to Euro 600,000 over the three-year period of the 2025–2027 Plan;
- ★ the overall maximum limit for variable remuneration, consistent with the 2:1 ratio between variable and fixed components.

The table represents the maximum theoretical opportunity provided for under the Policy and does not in any way constitute an acquired right. The actual variable remuneration opportunity is determined annually by the Board of Directors, upon proposal of the Remuneration Committee, within the limits set out in the Policy and in accordance with the targets assigned.

3. Additional safeguards regarding the rules on discretion and derogations

The Company clarifies that, as already highlighted in previous financial years, it has not resorted to derogating from the Remuneration Policy, nor has it awarded bonuses or severance arrangements on a purely discretionary basis to executive management.

Within the framework of the 2026 Policy, the Company has nevertheless deemed it appropriate to further strengthen the rules governing discretion and derogations, defining their scope of application and the related governance safeguards in a more precise and limited manner, as further detailed in Section I.9 below.

In particular, the Policy:

- ★ restricts any power to grant derogations, which must in any event be temporary, to exceptional circumstances that are objectively identifiable and duly justified, in the cases and within the limits permitted by the applicable regulations;
- ★ limits the scope of any derogation exclusively to specific elements of the short-term variable incentive system (STI), expressly excluding the fixed component, the long-term incentive plan (LTI) and the overall caps provided for by the Policy;
 - ★ in any event, provides that the application of any derogations or the exercise of discretion may not result in exceeding the overall maximum limit for variable remuneration, set at a 2:1 ratio between the variable and fixed components;
- ★ in all cases excludes retroactive changes to performance targets already assigned;
- ★ confirms that any derogation may be resolved exclusively by the Board of Directors, upon a reasoned proposal from the Remuneration Committee and following the involvement of the relevant corporate bodies;
- ★ provides for detailed ex post disclosure in Section II of the Remuneration Report, including the circumstances, the process followed and any financial effects.

The Company reiterates that each variable component of remuneration is awarded on the basis of predetermined criteria, measurable targets and defined caps, in line with a rigorous and transparent approach to remuneration management.

4. Further refinements to the Policy

The 2026 Policy also incorporates additional updates aimed at strengthening its consistency and alignment with best market practices.

In particular:

- ★ a further increase in the 'gate' threshold for access to incentive schemes has been introduced;
- ★ the disclosure relating to arrangements in the event of early termination (so-called "golden parachutes") has been enhanced, with explicit indication of the applicable all-inclusive maximum limit, as well as greater transparency regarding the components deriving from the applicable collective bargaining agreements;

- ★ the remuneration benchmarking has been updated, as also reflected in the reporting on remuneration paid (Section II, Part One).

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 pay equity and competitiveness relative to the external market.

The weight of the fixed component must adequately influence total remuneration 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 inconsistent with 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 and are intended to link remuneration to performance, in accordance with the principles of sustainability and value creation for shareholders.

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 medium- to long-term perspective.

The variable component is intended to link remuneration to the results achieved, in accordance with criteria of economic and financial sustainability. It is structured in such a way as to:

- ★ ensure an appropriate balance between short-term objectives and medium- to long-term objectives;
- ★ align the interests of management with those of shareholders;
- ★ avoid the assumption of risks that are not consistent with the Group's risk profile.

The variable component is determined on the basis of clear and differentiated performance criteria, both financial and non-financial, including, where relevant, ESG-related objectives. The caps provided for under the Policy remain unchanged, including the maximum ratio of 2:1 between the variable and fixed components, as set out in Section 1.6 below.

The overall remuneration structure is also subject to periodic competitiveness analyses against a panel of comparable companies, in order to ensure consistency with the Company's market positioning and with the international dimension of the Group.

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 based on consolidated Group net profit attributable to the Group (i.e. net of profit attributable to non-controlling interests), thus reflecting a solidarity principle across the entire Group. This is in order to link the disbursement of variable remuneration to overall performance indicators and to guarantee the financial sustainability of the disbursement. 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 **280 million for 2026, higher than the threshold for 2025 (Euro 260 million)**, which, **in turn, had been raised compared to the amount forecast for 2024 (Euro 240 million)**. Therefore, the current increase must also be seen in the context of maintaining effective value creation in the interest of shareholders and investors, a consideration that also applied 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, permanence 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.

Examples of quantitative targets include:

- ★ target linked to net profit attributable to the Group.³
- ★ target related to net inflows generated through the various distribution channels at global level;
- ★ target related to the profitability of the business verticals;
- ★ growth in private market assets.

Examples of qualitative targets are:

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
- ★ Human resources management
- ★ Group strategy communication
- ★ Managing relations with institutional investors, Proxy Advisors and stakeholders
- ★ Improving communication channels

Strategic Contribution

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

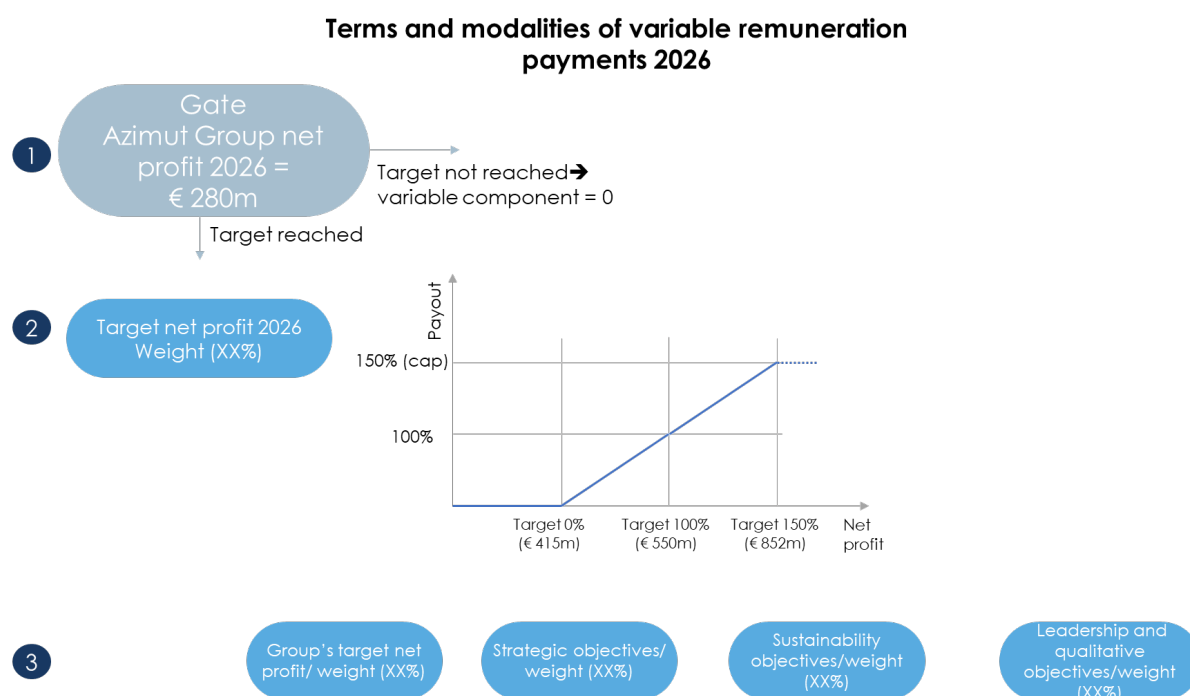
ESG objectives

- ★ 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
- ★ Maintain or improve key sustainability indicators (MSCI and Sustainalytics)
- ★ 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

³Exceptionally, by a decision of the Company's Board of Directors supported by adequate justification, with the involvement of the Remuneration Committee, the Group's net 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;

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:



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

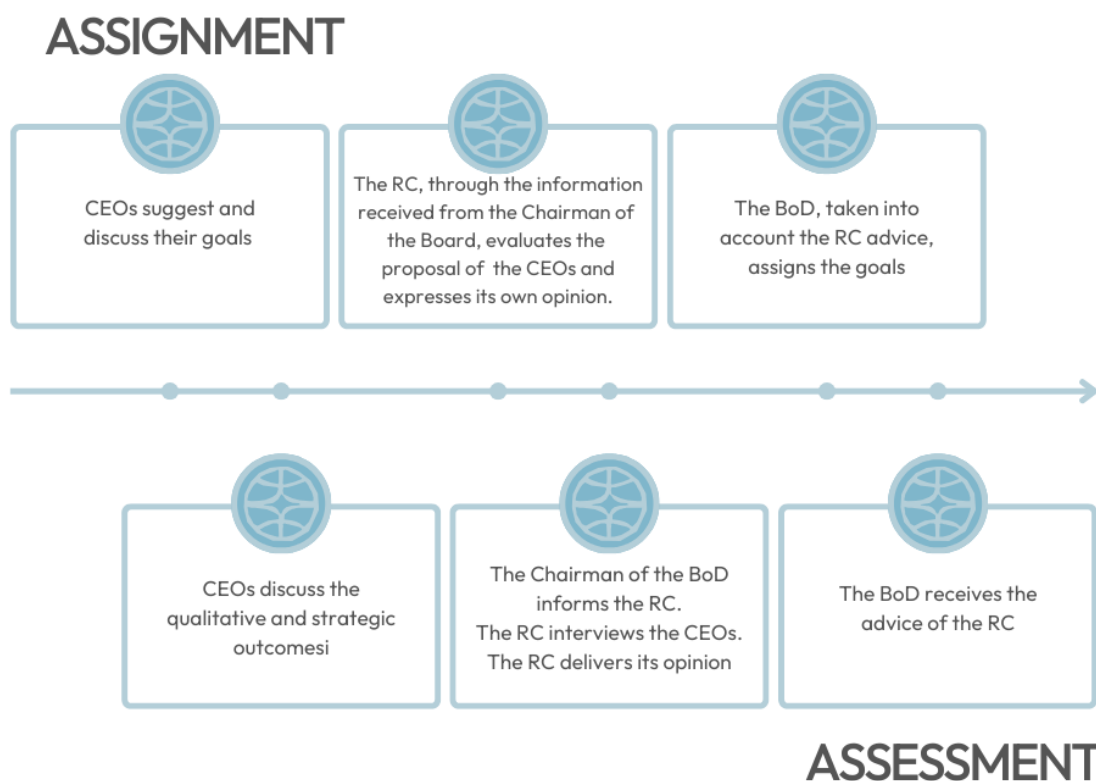
In more detail, the current incentive remuneration system provides that the variable component due to Directors with delegated powers and key managers is directly and proportionately connected to the achievement of certain targets related to financial and other parameters, namely:

- ★ 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 determination 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 allocation 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 granting 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 employ personal hedging strategies or insurance related to remuneration or 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, and that are not subject to ceilings. This is with a view to fostering a proper balance of shareholders' interests with sustainable corporate development.

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

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

In any event, a maximum limit of 2:1 between variable remuneration and fixed remuneration is envisaged for the benefit of the members of the Board of Directors, General Managers and Key Managers.

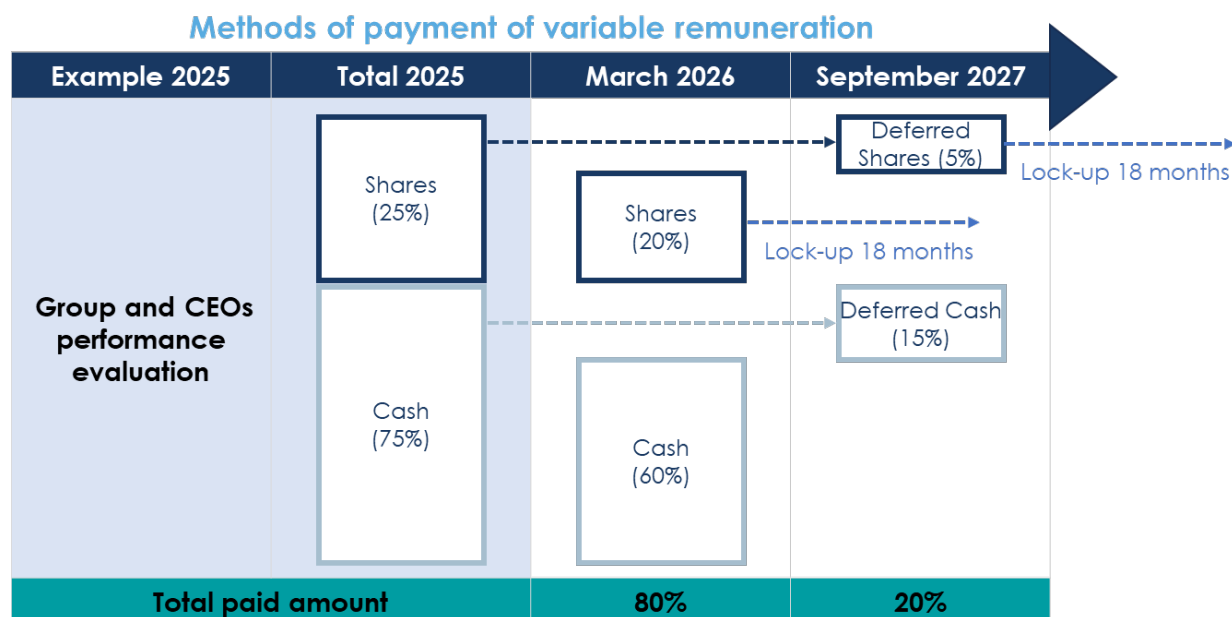
1.6.4 Deferral and retention mechanisms and payment in financial instruments for the purpose of disbursing variable remuneration

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 18 months from allocation, in order to take into account the trend over time of the risks undertaken by the Azimut Group as a whole;
- ★ Such remuneration shall be paid for at least 25% in shares of the Holding, which shall be subject to a restriction on sale (so-called lock-up period) for a period of not less than 18 months (so-called retention period). This rule relating to

variable remuneration applies both to the up-front portion and to the deferred portion referred to in the preceding paragraph.

The pay mix, as summarised below, favours therefore 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.

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. This is without prejudice to its financial sustainability; indeed, if financial sustainability requirements are not met, the variable component is not paid in any case. This applies 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.

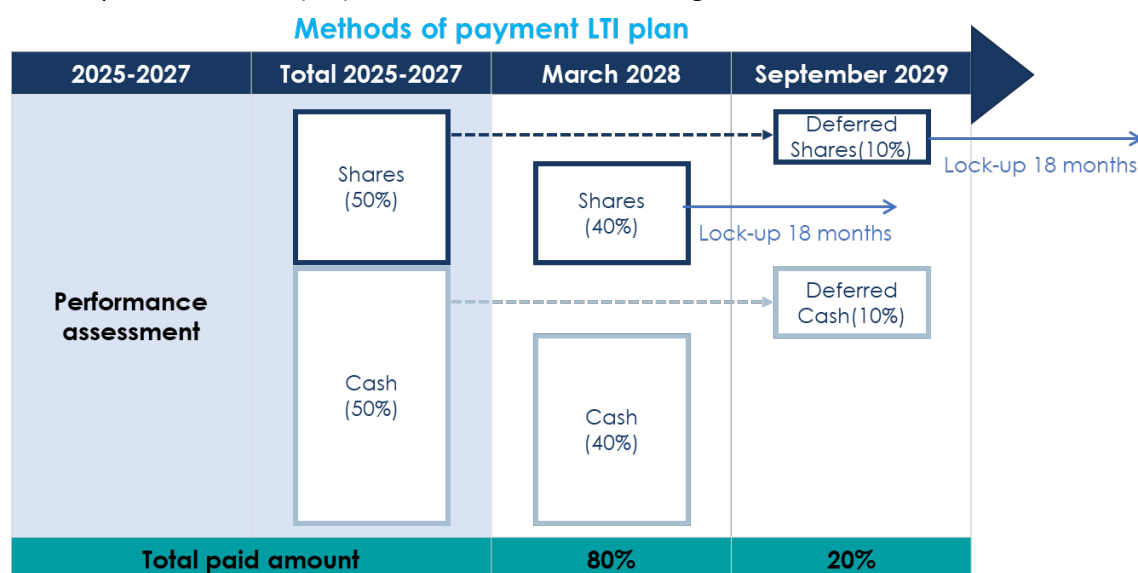
The use of specific clawback mechanisms is also envisaged, giving rise to the right to request the immediate repayment of the variable component already paid in the calendar year in which the request is made, and that paid in the previous year, when the following circumstances arise:

- 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;
- ascertained malicious or grossly negligent conduct, held in relation to corporate means of payment;
- 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.

I.6.6 Medium/long-term variable component

LTI 2025-2027 Plan

As approved by the Shareholders' Meeting on 30 April 2025, the Holding introduced a new medium- to long-term incentive plan for the three-year period 2025–2027 (the "Plan"), based on a pay mix of cash and Holding 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.

With reference to the Plan, pursuant to Article 114-bis of the Consolidated Law on Finance (TUF) and Article 84-bis of the Issuers' Regulation (CONSOB Resolution no. 11971/1999), an Information Document has been prepared in accordance with

Schedule 7 of Annex 3A to the Issuers' Regulation. For a detailed description of the Plan, reference should be made to the aforementioned Information Document, available on the Company's website in the Investor Relations – General Meetings section.

Below is a summary of the document.

The LTI Plan 2025–2027 therefore forms part of a broader evolution of the Company's remuneration strategy, aimed at consolidating a governance model that takes into account the voting outcomes of previous General Meetings and the feedback received during engagement activities with the Company's main institutional investors and Proxy Advisors, carried out with the support of the HR and Investor Relations teams.

The implementation of the Plan is 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 particular relevance" pursuant to Article 114-bis, paragraph 3 of the Consolidated Law on Finance (TUF) and Article 84-bis, paragraph 2 of the Issuers' Regulation, as it is addressed to the Chief Executive Officers of the Company.

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.

b) Beneficiaries

The beneficiaries of the medium- to long-term incentive plan ("Beneficiaries") are the Chief Executive Officers of the Holding, identified by name as Dr Giorgio Medda, Chief Executive Officer, and Dr Alessandro Zambotti, Chief Executive Officer and Chief Financial Officer.

These Beneficiaries were confirmed following the election of the Board of Directors by the Shareholders' Meeting held on 30 April 2025 and were identified by the Board in consideration of the strategic importance of the roles held and the expected contribution to the achievement of the Group's medium- to long-term objectives.

Structure and operation

The Granting of Incentives to Beneficiaries within the 2025-2027 LTI Plan is conditional upon the achievement of specific performance thresholds, the achievement 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. the attainment of a minimum level of consolidated net profit attributable to the Group in each year. For the sake of clarity, it should be noted that, irrevocably, no entitlement to Incentives will accrue if the Access Gate is not achieved, even if the Performance Objectives have been achieved or exceeded.

B. Performance objectives

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

- Net Inflows (20%):** achievement of a cumulative objective for the Group, including both assets under management and assets under administration
- ★ **Net margin (20%):** achievement of the Group's objective for average net profitability 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) over the three-year reference period.
- ★ **ESG Objectives (20%):** improvement of the Company's ESG ratings, in line with corporate sustainability commitments

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.

The total bonus payable (bonus pool) will be 0.25% of the Group's three-year net 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. It should be noted that, for the purposes of calculating the limit on the variable-to-fixed remuneration ratio, the amount recognised as LTI will be taken into account applying a linear pro rata calculation.

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

Update on the net inflows target

During the 2025 financial year, the Group achieved record net inflows of Euro 32.1 billion, already exceeding in the first year of the 2025–2027 Plan the original cumulative three-year target of Euro 30 billion.

In comparative terms, 2025 net inflows were approximately 1.8 times those of 2024 and around 4.7 times those of 2023, placing Azimut at the top of the Italian asset management industry in terms of net inflows in 2025 and marking the best annual performance in the Group's history. This result confirms the Group's ability to generate organic growth and attract capital in a stable and sustainable manner, leveraging a diversified platform and an effective distribution model across its various geographies, combined with a disciplined M&A strategy that supported the expansion of the platform through targeted transactions in the United States, Morocco and Brazil.

The early achievement of the three-year target does not modify the structural framework of the LTI Plan 2025–2027, which maintains unchanged mechanisms, metrics and timeframe. It remains understood that, in particularly adverse market scenarios or extraordinary market conditions, net inflows could be negative, potentially affecting the overall trend for the 2025–2027 three-year period. In any case, the final measurement of the target will be carried out exclusively at the end of the three-year period 2025–2027, in line with the cumulative nature of the target. In order to preserve an adequate level of incentives and maintain targets consistent with the nature of the business, net inflows have therefore been included as a specific objective within the STI of the Chief Executive Officers. For further details, please refer to Section I.6.7.

The information provided above regarding the net inflows target has been disclosed solely because the target was fully achieved already in the first year of the Plan. All other targets set out in the LTI Plan remain unchanged and will be assessed cumulatively at the end of the 2025–2027 period, as their intrinsically three-year nature requires an overall and final evaluation.

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:

Remuneration of the Non-Executive Chair

Consistent with his status as Founding Shareholder and with the long-term strategic vision that has characterised the Group since its inception, Chair Pietro Giuliani holds a non-executive role and has confirmed his decision not to receive any monetary remuneration, whether fixed or variable, for the performance of his mandate.

In line with international best practices for founder-led companies, this stewardship choice highlights the clear distinction between operational responsibilities, entrusted to the two Chief Executive Officers, and the role of supervision, assurance and safeguarding of corporate values inherent in the Chairmanship.

As one of the Company's principal shareholders, the oversight function associated with the non-executive role is therefore performed without any material financial cost for the Company; the Founder has in fact chosen to link his economic benefit exclusively to the long-term appreciation of his shareholding. The Chair's remuneration is therefore intrinsically connected to the appreciation of the share price and to dividend distributions, ensuring a complete alignment of interests between the Chairmanship and the entire shareholder base.

Independent Directors – Membership in Committees

Also for 2026, Independent Directors receive only a fixed remuneration as resolved by the Shareholders' Meeting of 30 April 2025 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 granted 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.

Following the organisational restructuring approved during the 2025 financial year, the governance model was simplified, moving from a structure based on five Chief Executive Officers to a structure with two Chief Executive Officers, with a consequent reallocation and expansion of operational and strategic responsibilities.

In this context:

- ★ Dr Giorgio Medda exercises global responsibilities over product companies and distribution companies operating in international markets, with responsibility for growth in assets and the profitability of the international platform;
- ★ Dr Alessandro Zambotti, in addition to the responsibilities inherent in his role as Global CFO, assumes cross-functional oversight of the entire organisational and management structure of the Group, including IT, Operations, Staff functions, as well as the Commercial and Marketing areas.

In consideration of the expansion of the scope of responsibilities assigned to Dr Alessandro Zambotti, the Board of Directors approved an adjustment to the fixed component of his remuneration, also taking into account market benchmarking analyses⁴ and in compliance with the provisions of the Articles of Association and the governance safeguards described above, with the aim of ensuring appropriate alignment between responsibilities, expected contribution and competitive market positioning.

⁴ Reference is made to Section II of the Policy, page 53.

The total fixed remuneration of Dr Alessandro Zambotti was therefore increased from Euro 507 thousand to Euro 879 thousand⁵. The fixed remuneration of Dr Giorgio Medda amounts to Euro 598 thousand, unchanged compared with the previous financial year.

The remuneration structure thus defined remains fully consistent with the overall pay mix structure and with the maximum ratio between variable and fixed remuneration provided for by the Policy.

For the overall quantification of remuneration relating to the 2025 financial year, reference is made to Section II – Remuneration Paid Report.

With reference to the current year, no changes were resolved on the fixed component of the remuneration of the Chief Executive Officers, which therefore remains unchanged for 2026.

★ *Annual variable component*

The annual variable component of the remuneration of the Chief Executive Officers is determined in compliance with the maximum ratio between variable and fixed components provided for in the Policy, calculated with reference to the overall remuneration received at Group level, including directors' fees, any employment-related remuneration and recognised benefits.

The variable component is entirely linked to the achievement of predetermined and measurable objectives, approved ex-ante by the Board of Directors upon proposal of the Remuneration Committee. No purely discretionary granting is envisaged.

For the 2026 financial year, in line with the general framework set out in Section I.6.2 and with the Group's strategic plan, the objectives assigned to the Chief Executive Officers include:

- ★ Group economic and financial indicators;
- ★ industrial growth and development objectives;
- ★ ESG objectives;
- ★ leadership and strategic execution objectives.

Each objective is accompanied by an indication of the percentage weighting, threshold level, target, any maximum level and the relevant payout curve, in order to allow Shareholders to fully understand the link between performance achieved and remuneration awarded.

In light of the early achievement of the three-year target, as reported in Section I.6.7, the Company considered it appropriate to further strengthen the short-term incentive system, introducing for the Chief Executive Officers an annual net inflows target also within the STI framework.

Net inflows represent a key indicator of the Group's business model, as they directly affect the evolution of assets under management and administration, the generation of

⁵ As Dr. Zambotti commenced receiving his new remuneration effective April 2025, the figure disclosed in Section II is consequently less than the new fixed compensation of €879 thousand.

recurring revenues and, consequently, the creation of value in the medium to long term. The inclusion of this KPI in the STI aims to preserve an adequate level of challenge even after the early achievement of the LTI target and to ensure continuity in the alignment between growth, profitability and value creation for shareholders.

Elevate 2030 Strategic Plan

The Elevate 2030 strategic plan, which defines the objectives of the various business lines of the Italian and international platform of the Group, has been presented to the market with regard to the international component⁶. In particular, the Group expects to double average assets abroad by 2030, from approximately Euro 56 billion currently to approximately Euro 95–110 billion, while maintaining a core margin⁷ between 30 and 40 basis points. The international strategy is structured around four business verticals – Integrated Solutions, Global Wealth, Institutional & Wholesale, and Strategic Affiliates – introduced in 2025, supporting diversified and scalable growth. For the international platform alone, excluding Italy, the Group expects annual net inflows between Euro 5 billion and Euro 8 billion until 2030.

The 2026 objectives are therefore consistent with the guidelines of the “Elevate 2030” strategic plan.

2026 Objectives – Giorgio Medda

Azimut Group Net Profit 2026 – Target Euro 550 million (25%)

Net profit represents the primary indicator of value creation and constitutes the main KPI of the STI system.

Payout structure:

- ★ below 80% of target: 0% payout;
- ★ between 80% and 100% of target: linear payout;
- ★ at 100% of target: payout equal to 100% of the weight;
- ★ above target: overperformance mechanism up to a maximum of 150% of the payout relating to the single objective.

The 2026 net profit target, set at Euro 550 million, net of extraordinary items, is consistent with the guidance communicated to the market on 12 January 2026 – which assumes normal market conditions – and was formally incorporated into the Budget approved by the Board of Directors on 5 March 2026.

Group Net Inflows 2026 – Target €10 billion (25%)

Net inflows constitute a key indicator of the Group's business model, directly affecting asset growth and the generation of recurring revenues.

Payout structure:

- ★ below 80% of target: 0% payout;
- ★ between 80% and 100% of target: linear payout;
- ★ at 100% of target: payout equal to 100% of the weight;
- ★ no overperformance mechanism beyond the target.

⁶ Reference is made to the press release dated 6 November 2025.

⁷ Excluding the contribution of the Strategic Affiliates vertical and Italy.

The 2026 net inflows target, set at Euro 10 billion, is consistent with the guidance communicated to the market on 12 January 2026 – which assumes normal market conditions – and was formally incorporated into the Budget approved by the Board of Directors on 5 March 2026.

Should the net inflows target be formally revised upward during the year as part of an update to the market guidance, the new communicated target will be used for the purposes of STI measurement.

Strategic financial objectives (25%) – Maintenance of the net margin of the international platform (excluding Italy and Strategic Affiliates) within a target range of 30–40 basis points

The objective measures the core net margin of the international platform (excluding Italy and Strategic Affiliates), calculated as the ratio between core net profit attributable to the international perimeter and average international assets attributable to the Group, expressed in basis points.

The target range of 30–40 basis points is consistent with the Elevate 2030 strategic guidelines for the international component. This objective reflects the intention to consolidate a high profitability profile through the full leverage of operating leverage and economies of scale generated by the growth of assets abroad. This approach strategically integrates the evolution of the geographical and product mix, confirming the Group's ability to maintain distinctive and resilient profitability even in highly competitive environments.

Maintaining the margin within the target range is particularly relevant in light of the new organisational model based on business verticals introduced in 2025, which strengthens accountability for international performance and requires a balance between growth, operational efficiency and cost discipline.

The objective is intended to measure and incentivise, on an annual basis, the quality of international growth in terms of profitability, in line with the Elevate 2030 strategic directions and with the allocation of responsibilities that entrusts Dr Giorgio Medda with direct oversight of the Group's product and distribution companies abroad.

Payout structure:

- ★ if the margin falls between 0 basis points (threshold) and 30 basis points (minimum target), the payout is calculated through linear interpolation between 0% and 95%;
- ★ if the margin falls within or above the target range of 30–40 basis points, the payout is calculated through linear interpolation between 95% and 100%;
- ★ no overperformance mechanism beyond the target.

ESG (5%) – Implementation of the measures required by Directive (EU) 2023/970 (Pay Transparency) and design of the remuneration scenario monitoring framework

The objective provides for the completion during the financial year of the planned activities, including pay gap analysis, definition of internal policies consistent with the European regulatory framework and implementation of periodic monitoring tools.

The assessment is carried out objectively with reference to the achievement of milestones defined ex-ante. In the event of failure to substantially complete the planned activities, the payout will be equal to 0.

Leadership and strategic execution (20%)

The objective aims to assess management's ability to ensure organisational stability, consistency in the execution of the strategic plan and appropriate risk oversight.

The assessment takes into account, in particular:

- ★ the maintenance of an adequate level of retention of key personnel and managerial continuity;
- ★ the progress of priority strategic projects against the timelines and objectives defined by the Board;
- ★ the strengthening of governance and internal control frameworks;
- ★ the effective integration of any extraordinary transactions in line with industrial and financial targets.

The evaluation is carried out by the Board of Directors, upon proposal of the Remuneration Committee, on the basis of predetermined and documented criteria and with reference to objective evidence relating to the progress of initiatives and the results achieved.

In the event of significant deviations from the qualitative objectives defined ex ante, the payout may be reduced up to zero.

2026 Objectives – Alessandro Zambotti

Azimut Group Net Profit 2026 – Target Euro 550 million (25%)

Net profit represents the primary indicator of value creation and constitutes the main KPI of the STI system.

Payout structure:

- ★ below 80% of target: 0% payout;
- ★ between 80% and 100% of target: linear payout;
- ★ at 100% of target: payout equal to 100% of the weight;
- ★ above target: overperformance mechanism up to a maximum of 150% of the payout relating to the single objective.

The 2026 net profit target, set at Euro 550 million, net of extraordinary items, is consistent with the guidance communicated to the market on 12 January 2026 – which assumes normal market conditions – and was formally incorporated into the Budget approved by the Board of Directors on 5 March 2026.

Group Net Inflows 2026 – Target €10 billion (25%)

Net inflows constitute a key indicator of the Group's business model, directly affecting asset growth and the generation of recurring revenues.

Payout structure:

- ★ below 80% of target: 0% payout;
- ★ between 80% and 100% of target: linear payout;
- ★ at 100% of target: payout equal to 100% of the weight;
- ★ no overperformance mechanism beyond the target.

The 2026 net inflows target, set at Euro 10 billion, is consistent with the guidance communicated to the market on 12 January 2026 – which assumes normal market conditions – and was formally incorporated into the Budget approved by the Board of Directors on 5 March 2026.

Strategic Financial Objective (25%) – Completion of the TNB project

This objective measures the completion of the main milestones supporting and preparatory to the counterparty responsible for the TNB project, as described in the press release dated 22 May 2025.

The milestones include:

- ★ completion of the corporate separation and reorganisation activities, including IT separation and systems integration interventions;
- ★ execution of the substantially simultaneous corporate transactions provided for under the binding agreement;
- ★ closing of the transaction.

Payout structure:

- ★ upon completion of all the above milestones, including the closing of the transaction, 100% of the weight attributed to the objective will be recognised;
- ★ if the operational and corporate activities envisaged are not completed within the financial year, the payout will be equal to 0;
- ★ no overperformance mechanism beyond the target.

Verification of the achievement of the milestones will be carried out on the basis of objective documentary evidence relating to the progress of the activities and the authorisations obtained.

ESG (5%) – Implementation of the measures required by Directive (EU) 2023/970 (Pay Transparency) and design of the remuneration monitoring framework

The objective provides for the completion during the financial year of the planned activities, including pay gap analysis, definition of internal policies consistent with the European regulatory framework and implementation of periodic monitoring tools.

The assessment is carried out objectively with reference to the achievement of milestones defined ex ante. In the event of failure to substantially complete the planned activities, the payout will be equal to 0.

Leadership and strategic execution (20%)

The objective is intended to assess management's ability to ensure financial discipline, operational efficiency and consistency in the implementation of the Group's new organisational structure.

The assessment takes into account, in particular:

- ★ the strengthening of internal control, risk management and financial reporting frameworks;
- ★ the efficiency improvements in operational processes and the cost structure;
- ★ the progress of organisational and technological transformation projects, including IT programmes and operational integration initiatives;

- ★ the maintenance of adequate levels of organisational stability and retention of key personnel.

The evaluation is carried out by the Board of Directors, upon proposal of the Remuneration Committee, on the basis of predetermined and documented criteria and with reference to objective evidence relating to the progress of initiatives and the results achieved.

In the event of significant deviations from the qualitative objectives defined ex ante, the payout may be reduced up to zero.

★ *Medium- and long-term variable component*

In this regard, reference should be made to what was 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).

★ *Maximum opportunity*

In order to ensure full transparency regarding the caps applicable to the remuneration of executive management, the Company sets out below the "Maximum Opportunity" for each Chief Executive Officer, distinguishing between fixed remuneration, short-term incentive (STI) and long-term incentive (LTI).

The table summarises, for each Chief Executive Officer:

- ★ the annual fixed remuneration;
- ★ the maximum annual STI opportunity;
- ★ the maximum annual LTI opportunity;
- ★ the overall ratio between the maximum variable component (STI + LTI) and the fixed component, in compliance with the 2:1 cap.

With reference to the 2026 financial year, no increases are envisaged in the fixed remuneration of the Chief Executive Officers. Accordingly, the values reported in the table represent the maximum theoretical opportunities applicable to the STI and LTI for 2026, in compliance with the overall limits established by the Policy.

In particular:

- ★ the maximum theoretical STI is determined individually for each Chief Executive Officer;
- ★ the LTI is subject to an overall maximum limit of €600 thousand for the three-year period 2025–2027, corresponding, for annual disclosure purposes, to €200 thousand for each financial year and for each Beneficiary;
- ★ the sum of the maximum variable components may in no case exceed the 2:1 ratio relative to fixed remuneration.

Figures in € thousands	Giorgio Medda, CEO	% of fixed remun eration	Alessandro Zambotti, CEO and CFO	% of fixed remun eration
Fixed remuneration	597.7		879.5	
Maximum STI	902.3	167%	112.5	13%
Maximum LTI	200.0	33%	200.0	23%
Maximum theoretical remuneration	1.700		1.192	
Ratio (variable / fixed)	1.8x		0.4x	

The table above represents the theoretical "Maximum Opportunity" attributable to the Chief Executive Officers for the 2026 financial year, expressed in line with the pay mix structure and within the limits of the 2:1 ratio provided for by this Policy.

The amounts indicated represent the maximum potential value achievable exclusively upon attainment of the highest performance levels envisaged for each objective, and subject to the applicable access conditions and risk control mechanisms.

It remains understood that the actual variable remuneration opportunity granted to each Chief Executive Officer is determined annually by the Board of Directors, upon proposal of the Remuneration Committee and after consultation with the Board of Statutory Auditors, within the limits provided for by the Policy. The amount thus determined may be lower than the theoretical maximums indicated above.

The variable remuneration actually awarded will therefore be determined based on the opportunity assigned annually and the degree of achievement of the objectives, and will also be subject to verification of the access conditions and the application of the ex ante and ex post adjustment mechanisms provided for by the Policy.

The maximum amounts indicated do not in any way constitute an acquired right nor an automatic commitment to grant the corresponding amount.

1.7 Termination benefits / Discretionary pension benefits (golden parachute)

The Company does not provide for discretionary severance arrangements and has introduced clear and predetermined limits on the treatment applicable in the event of termination.

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 applicable law, as well as the provisions of the applicable collective agreements, and that also includes the notice period.

In any event, with reference to the Chief Executive Officers of the Group, the compensation that may be granted in the event of early termination of the employment relationship or mandate, taking into account amounts due under applicable law, **may not exceed two (2) overall annual amounts (fixed remuneration plus the average variable remuneration of the previous three years) and, in any case, a maximum amount of €3 million**. It is understood that this limit refers to any contractual amounts that may be granted in connection with the termination. 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.). With reference to any indemnities arising from the National Collective Bargaining Agreement for the Commerce sector applicable to the employment relationship of Dr Alessandro Zambotti, it should be noted that such amounts are determined exclusively on the basis of the applicable statutory and contractual provisions and do not involve any discretion on the part of the Company.

Where applicable, these items may include the severance indemnity (TFR), any payment in lieu of notice, and other accrued entitlements in accordance with the applicable collective bargaining agreement. The Company does not grant any additional or enhanced treatments beyond those provided for by applicable law or by the relevant collective bargaining agreement.

In addition, **the 24 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.

As at the date of this Report, there are no Chief Executive Officers or key management personnel with whom the Group has entered into non-compete agreements intended to prevent them, for a specified period of time and within a defined geographical area, from carrying out activities in competition following the termination of their employment relationship. 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 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.

1.8 Benefits and insurance cover

With regard to benefits and non-cash benefits granted 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.

1.9 Exemptions under exceptional circumstances

It is the policy and practice of the Holding Company not to award variable bonuses on a purely discretionary basis. Indeed, it should be noted that in recent financial years no discretionary bonus has been granted to any member of the Board of Directors, nor have any derogations been applied that resulted in variable remuneration being awarded outside the mechanisms provided for in the Policy.

Pursuant to Article 123-ter, paragraph 3-bis, of the Consolidated Law on Finance (TUF), the Board of Directors may temporarily derogate from this Remuneration Policy only in the presence of exceptional circumstances, where such derogation is necessary in order to pursue the long-term interests of the Company and the overall sustainability of the Group.

Exceptional circumstances are understood to mean extraordinary and unforeseeable situations, not attributable to ordinary business operations, including, by way of example and without limitation:

- ★ extraordinary transactions of significant magnitude (mergers, demergers, significant changes in the ownership structure or in the scope of the Group);
- ★ legislative or regulatory interventions with significant impacts on the business model;
- ★ extraordinary events of a systemic or macroeconomic nature that significantly affect the financial or operational stability of the Company.

The decision to apply a derogation is made by the Board of Directors upon the proposal of the Remuneration Committee and after consultation with the Board of Statutory Auditors, in compliance with the applicable statutory and regulatory constraints.

Any derogations may concern only specific elements of the short-term variable component and may under no circumstances involve retroactive changes to performance objectives already assigned, nor may they affect the structure of the long-term incentive plan (LTI), the fixed component of remuneration, or the maximum limits provided for by the Policy. In any event, they must be time-limited, proportionate to the circumstances and consistent with the principles of prudence and financial sustainability.

Where a derogation is applied, the Company will provide in the Annual Remuneration Paid Report detailed disclosure including:

- ★ the elements of the Policy subject to derogation;
- ★ a description of the exceptional circumstances that justified its application;
- ★ the decision-making process followed;
- ★ any economic effects resulting from the derogation.

Separately from the derogation regime, the Company may, in exceptional cases and solely for the purpose of attracting particularly senior managerial profiles, grant one-off payments at the time of hiring, limited to the first year of employment and in compliance with applicable regulations. Such payments are subject to prior assessment by the Remuneration Committee and, where applicable, to the malus and claw-back mechanisms provided for by the Policy.

Section II

Part one

Annual Report on the Remuneration Paid in Fiscal Year 2025

The "Annual Report on the Remuneration Paid in Fiscal Year 2025" (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 2025, also taking into account the vote expressed by the Shareholders' Meeting, which resolved on Section II with a vote in favour, individually, 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 2025 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 2025, 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 2025, possibly indicating an estimated value for components that cannot be objectively quantified in the year.

2025 Business results

The Azimut Group closed the year with consolidated net profit of Euro 525,666 thousand (Euro 576,165 thousand as at 31 December 2024) and consolidated profit from current operations before tax of Euro 672,928 thousand (Euro 804,410 thousand as at 31 December 2024). It should be noted that the result as at 31 December 2024 included a capital gain of Euro 151 million, following the disposal of the associate Kennedy Lewis.

As at 31 December 2025, total assets reached Euro 126.8 billion (and Euro 140.9 billion on a pro-forma basis, including assets relating to the acquisitions of North Square Investments and Knox Capital, whose economic benefits will be consolidated with effect from 1

January 2026), representing an increase of 18 percent compared with 31 December 2024. With net inflows of Euro 18.0 billion in 2025 (and Euro 32 billion on a pro-forma basis, including inflows relating to the acquisitions of North Square Investments and Knox Capital, whose economic benefits will be consolidated with effect from 1 January 2026), the highest result in Azimut's history was achieved. This result reflects both the strength of the Group's diversified platform and the effective execution of its strategies across the various geographical areas. During 2025, the Group further accelerated its international growth and value creation strategy through a series of industrial and strategic transactions. In the United States, the Group significantly strengthened its presence across the entire value chain, becoming the majority shareholder of the asset manager Kennedy Capital Management and increasing its stake in HighPost Capital in the private equity and venture capital sector. In particular, the main transactions completed by the Group in the United States during the 2025 financial year included the increase of its stake in Kennedy Capital Management from 35% to 51% through the exercise of a call option, as well as the increase of its stake in HighPost Capital LLC initially from 15% to 56% and, during the third quarter of 2025, the acquisition of a further 2%, bringing the total stake to 58%; both US companies have therefore become controlled entities. On the geographical expansion front, the Group launched operations in Morocco through a strategic investment in Red Med Capital and obtained authorisation to operate as a local asset manager in Saudi Arabia. The Group also continued to crystallise value in private markets through selective exits during 2025, including the disposal of its stake in RoundShield Partners, generating significant returns and capital distributions for clients.

Finally, progress continues on the TNB project, with the extension of the exclusivity agreement with FSI, confirming the objective of completing the transaction during 2026, subject to the necessary regulatory approvals.

2021 – 2025 data

	2021	2022	2023	2024	2025
Financial indicators (million euros)					
Total revenue:	1,449	1,290	1,312	1,470	1,404
<i>of which fixed management fees</i>	966	1,098	1,138	1,217	1,161
Operating income	707	551	587	653	644
Net profit attributable to the Group	605	406	435	576	526
Activity indicators					
Financial advisors - Italy	1,840	1,851	1,837	1,806	1,772
Customers – Italy (in thousands)	229	238	241	231	242
Total assets (billions of euros)	83.2	79	90.8	107.5	126.8¹
Total net fundraising (billion euros)	18.7	8.5	6.9	18.3	18.0²
Weighted average net performance ³	6.5%	-9.07%	5.4%	8.9%	4.6%

¹ Total assets do not include the assets relating to the acquisitions of North Square Investments and Knox Capital (Euro 14.1 billion), whose economic benefits will be consolidated with effect from 1 January 2026. The pro-forma total assets, including such acquisitions, amount to Euro 140.9 billion.

² The total net inflows figure does not include the inflows relating to the acquisitions of North Square Investments and Knox Capital (Euro 14.1 billion), whose economic benefits will be consolidated with effect from 1 January 2026. The pro-forma total net inflows, including such acquisitions, amount to Euro 32.1 billion.

³ Weighted average performance, net of fees, of Luxembourg UCITS funds.

Remuneration 2025

This section provides information on remuneration for the year 2025, 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 30 April 2025.

Specifically, the Ordinary Shareholders' Meeting resolved to grant the Board of Directors a total gross annual emolument for fiscal years 2025, 2026 and 2027 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. 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

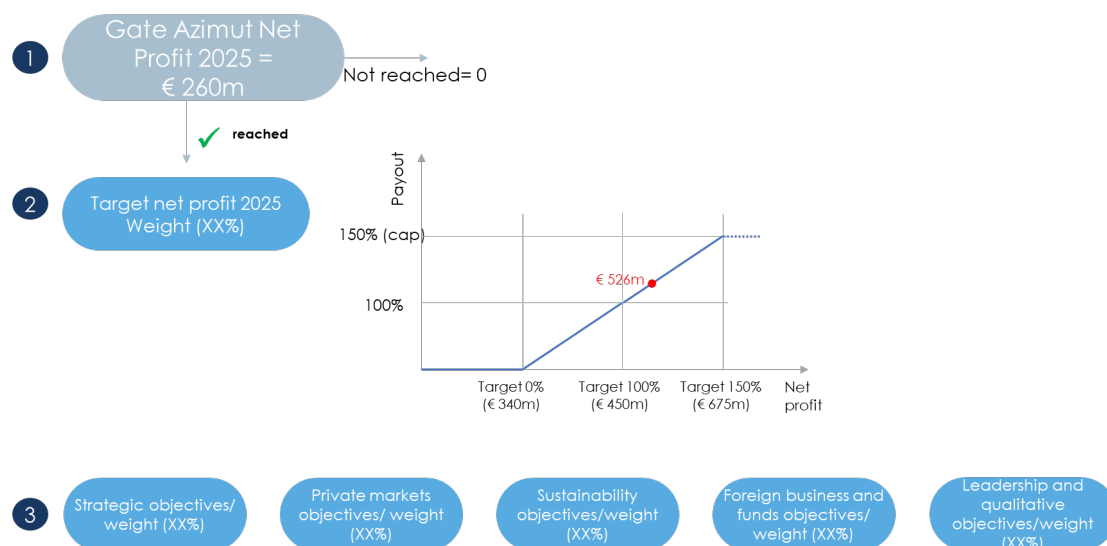
With reference to the overall annual variable component, Chief Executive Officers received the amounts set out below, taking into account performance objectives. As a result, the proportion between fixed and variable compensation within total compensation is as follows:

Chief Executive Officer	Variable Remuneration	Pay mix: % variable remuneration
Giorgio Medda	902,262	60
Alessandro Zambotti	104,000	9

With regard to the terms and conditions of payment of variable remuneration, as well as benchmarking and reference peers, please refer to page 53 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 260 million for 2025. Considering that the net profit for 2025 amounts to Euro 526 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 2025



Assessment of 2025 Performance Objectives

In light of this strong overall performance, the Board of Directors of Azimut Holding S.p.A., following a positive opinion from the Remuneration Committee, assessed the 2025 performance of the Chief Executive Officers as exceptional, as management achieved or exceeded the vast majority of the objectives set.

The following tables illustrate the evaluation for the achievement of each target in 2025 for each Chief Executive Officer, in order to show in detail the link between remuneration and performance. No discretionary criteria were used to lower the levels of the assigned objectives and consequently increase the variable component.

Giorgio Medda

Objective	Weight %	Achieved 2025%	Note
Corporate Objectives			
Azimut Group net profit 2025 (Euro 450 million)	25%	29%	The primary profitability target for the 2025 financial year had been set at Euro 450 million. The Company achieved an actual net profit of Euro 525.7 million . This excellent result not only meets and exceeds the target set, but also confirms the Group's structural strength.
Individual Objectives			
Asset management – Global	10%	9%	The quality of management over a five-year period demonstrates the excellence of the product factory and confirms outstanding results across three key dimensions: ★ Absolute Performance: A positive result of 3.05 percent, fully achieving the absolute return target set out in the Policy. ★ Relative Performance: An outperformance of 55 basis points compared with the Morningstar benchmarks was generated. The 68 percent payout results from the application of a particularly demanding linear curve, characterised by an interpolation range between -150 and +150 basis points. This structure reserves full award recognition only upon reaching an excellence target set at more than 150 basis points. ★ Risk-Return Analysis: A Sharpe ratio equal to 104 percent of the Morningstar benchmark. The result exceeds the target of risk management that is better than or in line with the reference index, confirming the high efficiency of portfolio management. In light of the above, the overall achievement level of the objective amounts to 89.3%, corresponding to a contribution of 8.9% to the total STI.
Foreign plan	25%	25%	The performance of the international platform (excluding Italy and Strategic Affiliates) shows significant qualitative growth, fully achieving the objectives set, which envisaged an improvement in financial parameters compared with the previous financial year. Based on the measurements carried out, the following results are highlighted: ★ Growth in recurring profit: The contribution of the international perimeter to recurring net profit increased to Euro 76 million, reflecting the effectiveness of the Group's strategy. ★ Net Profitability: The core net margin reached 28 basis points, marking an improvement compared with 23 basis points in the previous financial year.

Objective	Weight %	Achieved 2025%	Note
Global distribution	15%	15%	The objective relating to Group net inflows recorded exceptional progress during the year. Against an initial target of Euro 10 billion, the Company revised its ambitions upward in July 2025, raising the target range to between Euro 28 billion and Euro 31 billion. The final reported figure amounted to Euro 32.1 billion, positioning itself above the upper end of the revised guidance and confirming the strong attractiveness of the Azimut platform at global level.
Sustainability, leadership and other qualitative objectives	25%	25%	Maximum payout (25%) was awarded, recognising the success of a radical transformation aimed at ensuring the scalability and long-term resilience of the Group. The evaluation rewarded the achievement of the following strategic pillars: ★ Evolution of Governance and the Operating Model: The transition from 5 to 2 Chief Executive Officers simplified the decision-making processes at the top of the Group. At the same time, the introduction of a matrix organisational structure, based on the intersection of business verticals (product) and distribution lines, strengthened accountability and ownership among leaders and employees across the 20 countries in which the Group operates. ★ Strategic Expansion and M&A: The Group consolidated its global presence through the completion of M&A transactions in key markets such as the United States and Morocco. Particularly noteworthy was the obtaining of the operating licence in Saudi Arabia, a fundamental step in establishing a presence in a region with high growth potential and diversifying revenue streams. ★ ESG Innovation and Regulatory Resilience: The integration of the Climate Solution platform was completed with the launch of the AZ Bond Climate Transition compartments, ensuring full alignment with the CSRD directive and the European Climate Law. The maintenance of the MSCI sustainability rating (2024 BB Average) confirms the effectiveness of the Group policies updated within the required deadlines. The award of the maximum score therefore reflects excellent management of corporate complexity, transforming internal reorganisation and geographical expansion into measurable drivers of value for stakeholders.
Total	100%	103%	

Alessandro Zambotti

Objective	Weight %	Achieved 2025%	Note
Corporate Objectives			
Azimut Group net profit 2025 (Euro 450 million)	25%	29%	The primary profitability target for the 2025 financial year had been set at Euro 450 million. The Company achieved an actual net profit of Euro 525.7 million . This excellent result not only meets and exceeds the target set, but also confirms the Group's structural strength.
Individual Objectives			
Group organisational and management structure	20%	20%	The maximum payout reflects the effectiveness of the technological transformation and the strengthening of global governance. ★ Digital Innovation: The successful implementation of high-impact technological projects aimed at digitalising the entire value chain was achieved. Among the most significant initiatives were the development of Next Gen Advisory (in both the standard and light versions) and the launch of the new My Azimut platform, key tools designed to enhance client interaction and improve the efficiency of the distribution network. In addition, Nebula was implemented, representing a central pillar for integrated data management at global level. ★ Evolution of Governance and the Operating Model: The transition from 5 to 2 Chief Executive Officers simplified the decision-making processes at the top of the Group. At the same time, the introduction of a matrix organisational structure, based on the intersection of business verticals (product) and distribution lines, strengthened accountability and ownership among leaders and employees across the 20 countries in which the Group operates.
Strategic Financial Objectives	20%	20%	TNB Project A decisive role was played in coordinating and executing the milestones preparatory to the TNB project. This transaction represents a milestone for the Group, aimed at the creation of a next-generation wealth management bank. The objective was fully achieved thanks to excellence in execution, particularly in the negotiation phase. ★ Framework Agreement and Partnership: On 22 May 2025, a binding agreement was signed with FSI for the creation of a fintech bank dedicated to wealth management. The transaction envisages a potential valuation of Euro 1.2 billion and ensures a twenty-year partnership with estimated annual fee flows of Euro 200 million for at least twelve years (equal to Euro 2.4 billion).

Objective	Weight %	Achieved 2025%	Note
Leadership and Qualitative Objectives	20%	20%	★ The financial structuring of the transaction was coordinated, ensuring that Azimut retains a strategic stake of 19.99 percent, allowing it to benefit from the future growth of the new banking entity. ★ Regulatory Management: The dialogue with the regulatory authorities was carefully managed. Although the operating licence was postponed to 2026 in order to incorporate the regulator's recommendations, the quality of execution and the safeguarding of the project's industrial value justify the recognition of the maximum payout.
			The CFO ensured a decisive contribution to the organisational stability and reputation of the Group through the following key initiatives: ★ New Reporting by Business Vertical: Implementation of an enhanced disclosure framework structured by business unit and geographical area. This initiative significantly improved transparency towards the market, enabling shareholders to assess more accurately the intrinsic value of the Group's individual operating segments. ★ Corporate Values and Culture: Dissemination of the foundational values of the Group through the new matrix organisational structure, fostering human capital development and a clear assumption of responsibility by leaders across the twenty countries in which the Group operates. ★ Human Capital Development: Exercise of delegation and oversight aimed at promoting the professional growth of employees and optimising human resources management.
Sustainability/ESG Objectives	15%	15%	Maximum payout (15%) was awarded, recognising the success of a radical transformation aimed at ensuring the scalability and long-term resilience of the Group. The evaluation rewarded the achievement of the following strategic pillars: ★ Strategic Expansion and M&A: The Group consolidated its global presence through the completion of M&A transactions in key markets such as the United States and Morocco. Particularly noteworthy was the obtaining of the operating licence in Saudi Arabia, a fundamental step in establishing a presence in a region with high growth potential and diversifying revenue streams. ★ ESG Innovation and Regulatory Resilience: The integration of the Climate Solution platform was completed with the launch of the AZ Bond Climate Transition compartments, ensuring full alignment with the CSRD directive and the European Climate Law. The maintenance of the MSCI sustainability rating (2024 BB Average)

Objective	Weight %	Achieved 2025%	Note
			confirms the effectiveness of the Group policies updated within the required deadlines. The award of the maximum score therefore reflects excellent management of corporate complexity, transforming internal reorganisation and geographical expansion into measurable drivers of value for stakeholders.
Total	100%	104%	

Pay ratio

The ratio for 2025 between total gross remuneration of CEOs (average of CEOs) and average gross total remuneration of Group employees⁸ is approximately 11 times (2024: 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 granted 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.

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 launched in 2024 and continued into 2025 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 taking into consideration the data resulting from the documentation published for the 2025 General Meeting season by the issuers included in a single Peer Group.

The Peer Group identified in 2025 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.

⁸ 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.

The **Peer Group** is therefore composed 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 20 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 2025 assembly season (with reference to the year 2024) 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 the Italian Peer Group stood at Euro 1.8 million (with a range between Euro 1.09 million and Euro 7.9 million) in 2024.

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 170,000 and Euro 3.4 million) in 2024, while the median remuneration of CFOs stood at Euro 0.925 million (with a range of between Euro 0.201 million and Euro 4.3 million) in 2024.

Against this data, the analysis shows that the average remuneration of Azimut CEOs, with reference to fixed and variable compensation paid in 2025, is below the median compared to Italian peers and mainly in line with foreign competitors.

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

Figures in millions of euros	Average	Median	Min	Max
CEO Italy (fixed + STI)	3.1	2.0	1.8	8.0
CEO Italy (Total)	5.2	3.0	2.2	10.6
CEO Abroad (fixed + STI)	1.6	1.4	0.2	3.8
CEO Abroad (Total)	4.0	2.4	0.2	15.2
CFO Abroad (fixed + STI)	1.4	0.9	0.2	4.3
CFO Abroad (total)	2.0	1.2	0.3	6.4

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 30 April 2025 at the time of their appointment resolving to award the Chair of the Board of Statutory Auditors an all-inclusive gross annual remuneration of Euro 70,000 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 annual all-inclusive remuneration resolved by the Shareholders' Meeting at the time of appointment applies for the entire duration of the mandate (three-year period 2025–2027), unless otherwise resolved by the Shareholders' Meeting; any remuneration received from subsidiaries is disclosed separately.

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

Surname and Name	Number of key management personnel	Term of office	Expiry of term	Fixed Compensation	Remuneration as an employee	Remuneration for membership in committees	Variable non equity remuneration Bonuses and other incentives	Profit Sharing	Non-Cash Benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity remuneration	Indemnities for termination of office or employment relationship
Other relevant personnel*	6	01.01-31.12.25											
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					900		263		20		1,183		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				167							167		
(III) Total				167	900		263		20		1,350		

* Group Head of Legal; Group General Counsel; Chief Strategy Officer; Legal Affairs Manager; Corporate Affairs Manager; Head of HR

Average gross annual remuneration – other employees

Year	Average gross annual remuneration – other employees
2023	105,950
2024	108,211
2025	104,920

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 – 2020-2025

Total remuneration of the members of the administrative and control bodies, general managers, and directors with strategic responsibilities - 2021-2025

Years Name	2021				2022				2023				2024				2025			
	Fixed	Commissions	Variable	Total	Fixed	Commissions	Variable	Total	Fixed	Commissions	Variable	Total	Fixed	Commissions	Variable	Total	Fixed	Commissions	Variable	Total
Giuliani Pietro																				0
Blei Gabriele	607,288		56,250	663,538	606,875		50,000	656,875	608,532		48,245	656,777	608,311		50,000	658,311	232,782			232,782
Martini Paolo	536,333		384,000	920,333	535,860		320,000	855,860	537,387		203,808	741,195	536,950		292,800	829,750	538,798		341,504	880,302
Giulati Massimo	533,000		967,000	1,500,000	533,000		967,000	1,500,000	533,000		967,000	1,500,000	533,000		967,000	1,500,000	177,667			177,667
Medda Giorgio	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	597,738		902,262	1,500,000
Zambotti Alessandro	505,119		56,250	561,369	507,017		50,000	557,017	508,409		48,245	556,654	507,259		52,000	559,259	787,936		104,220	892,156
Bartalotti Anna Maria	114,000			114,000	115,350			115,350	122,250			122,250	125,000			125,000	76,208			76,208
Liverani Monica																	180,021	700,284		880,305
Bonomi Carlo																	42,756			42,756
Monari Antonio Andrea	104,500			104,500	33,494			33,494												0
Pagani Raffaella	76,000			76,000	24,911			24,911												0
Colavito Nicola	64,000			64,000	61,300			61,300	60,000			60,000	60,000			60,000	20,000			20,000
Ciaccia Paola																	5,021	189,803		194,824
Savino Chiara	5,042	277,887		282,928	2,458	81,280		83,739												0
Fenocchio Anna Teresa	5,042	256,784		261,826	2,458	92,998		95,456												0
Pardi Mirella Antonia																				0
Zironi Ambra																				0
Stinga Cinzia	2,479	54,107		56,586																0
Zigante Lucia	1,875	106,163		108,038																0
Morando Michela					5,063	238,994		244,057	2,437	115,472		117,909								0
Castellazzi Elisabetta Simona					5,063	164,312		169,375	2,437	73,416		75,853								0
Bonelli Costanza					43,200			43,200	64,000			64,000	64,000			64,000	56,750			56,750
Foa Marcello					71,296			71,296	104,500			104,500	104,500			104,500	103,200			103,200
Dalla Rizza Fiorenza					89,800			89,800	120,750			120,750	123,500			123,500	101,581			101,581
Priori Silvia Giuliana Maria					40,500			40,500	60,000			60,000	60,000			60,000	20,000			20,000
Scandroglio Vittoria					40,500			40,500	60,000			60,000	60,000			60,000	86,722			86,722
Galbiati Marco					40,500			40,500	60,000			60,000	60,000			60,000	20,000			20,000
Doro Anna																	42,756			42,756
Lori Marco					100,062			100,062	217,474			217,474	233,002			233,002	237,452			237,452
Catalano Maria					97,064			97,064	104,000			104,000	136,096			136,096	153,712			153,712
Fiorini Stefano					44,164			44,164	65,000			65,000	65,000			65,000	70,000			70,000
Rocchetti Vittorio	107,000			107,000	71,338			71,338												0
Bonelli Costanza	65,000			65,000	20,836			20,836												0
Trivi Daniele Carlo	91,800			91,800	63,709			63,709												0
De Pau Monica									5,083	269,435		274,518	2,417	88,019		90,435				0
Pavan Daniela									5,083	248,090		253,173	2,417	97,096		99,513				0
Angelini Erica													5,146	219,712		224,858				0
Sturlesi Giorgia													5,146	167,159		172,305	2,500	70,061		72,561
Total	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	3,553,599	960,149	1,347,986	5,861,734

Part two

Remuneration paid (thousands of Euros) 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
<u>Giuliani Pietro</u>	Chairman of Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.25	apr-28 ⁽¹⁾										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements									9		9		
(II) Compensation from subsidiaries and associates													
(III) Total									9		9		
<u>Blei Gabriele</u>	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	01.01-30.04.25	apr-25										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				100	97				10 ⁽⁴⁾		207		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				36							36		
(III) Total				136	97				10		243		
<u>Marini Paolo</u>	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	01.01-30.04.25	apr-25										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					179		85 ⁽⁴⁾		5 ⁽⁴⁾		270		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				340			256 ⁽⁵⁾				414		
(III) Total				340	179		342		5		886		
<u>Zambotti Alessandro</u>	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.25	apr-28 ⁽¹⁾										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				175	197		104 ⁽⁶⁾		7 ⁽⁴⁾		483		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				416							416		
(III) Total				591	197		104		7		899		
<u>Guiati Massimo</u>	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	01.01-30.04.25	apr-25										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					178						178		
(II) Compensation from subsidiaries and associates					178						178		
(III) Total					178						178		
<u>Medda Giorgio</u>	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.25	apr-28 ⁽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		
<u>Borolotti Anna Maria</u>	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-30.04.25	apr-25										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				23 ⁽⁵⁾							23		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				53 ⁽⁵⁾							53		
(III) Total				76							76		
<u>Liverani Monica</u>	Director Azimut Holding S.p.A.	30.04-31.12.25	apr-28 ⁽¹⁾										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				5							5		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				175					700 ⁽²⁾		875		
(III) Total				180					700		880		

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
Bonomi Carlo	Director Azimut Holding S.p.A.	30.04-31.12.25	apr-28 	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					43						43		
(II) Compensation from subsidiaries and associates													
(III) Total					43						43		
Colavito Nicola	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-30.04.25	apr-25										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					20						20		
(II) Compensation from subsidiaries and associates													
(III) Total					20						20		
Ciaccio Paolo	Director Azimut Holding S.p.A.	30.04-31.12.25	apr-26 	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					5						5		
(II) Compensation from subsidiaries and associates										190 	190		
(III) Total					5					190	195		
Sturlesi Giulia	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-30.04.25	apr-25										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					3						3		
(II) Compensation from subsidiaries and associates										70 	70		
(III) Total					3					70	73		
Bonelli Costanza	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-30.04.25	apr-25										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					21 						21		
(II) Compensation from subsidiaries and associates					35 						35		
(III) Total					56						56		
Foa Marcello	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.25	apr-28 	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					66						66		
(II) Compensation from subsidiaries and associates					38						38		
(III) Total					104						104		
Dalla Rizza Fiorenza	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.25	apr-28 	(1)									
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements					75 						75		
(II) Compensation from subsidiaries and associates					27 						27		
(III) Total					102						102		

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>Priori Silvia Giuliana Maria</u>	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-30.04.25	apr-25										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				20							20		
(II) Compensation from subsidiaries and associates													
(III) Total				20							20		
<u>Scandroglio Vittoria</u>	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.25	apr-28 ⁽¹⁾										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				66							66		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				20							20		
(III) Total				86							86		
<u>Galbiani Marco</u>	Director Azimut Holding S.p.A.	01.01-30.04.25	apr-25										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				20							20		
(II) Compensation from subsidiaries and associates													
(III) Total				20							20		
<u>Doro Anna</u>	Director Azimut Holding S.p.A.	30.04-31.12.25	apr-28 ⁽¹⁾										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				43 ⁽⁵⁾							43		
(II) Compensation from subsidiaries and associates													
(III) Total				43							43		
<u>Florini Stefano</u>	Chairman of Board of Statutory Auditors Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.25	apr-28 ⁽¹⁾										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				70 ⁽⁵⁾							70		
(II) Compensation from subsidiaries and associates													
(III) Total				70							70		
<u>Lori Marco</u>	Permanent Auditor Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.25	apr-28 ⁽¹⁾										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				90 ⁽⁵⁾							90		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				147 ⁽⁵⁾							147		
(III) Total				237							237		
<u>Catalano Maria</u>	Permanent Auditor Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.25	apr-28 ⁽¹⁾										
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				65 ⁽⁵⁾							65		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				89 ⁽⁵⁾							89		
(III) Total				154							154		
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements				909	473		190		31		1,603		
(II) Compensation from subsidiaries and associates				1,596	575		1,158			960	4,290		
(III) Total				2,505	1,048		1,348		31	960	5,893		

(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 incentive 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					9,649	10,000
(II) Compensation from subsidiaries and associates								
(III) Total							9,649	10,000
Guiati Massimo	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements		Asset Manager Plan / Foreign Plan*					193,400	193,400
(II) Compensation from subsidiaries and associates								
(III) Total							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	68,301	17,075	18 mesi		10,190	14,640
(II) Compensation from subsidiaries and associates		Objective sheet - contractual variable	153,677	102,451	36 mesi		90,781	160,602
(III) Total			221,978	119,526			100,971	175,242
Medda Giorgio	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements		Asset Manager Plan / Foreign Plan*	721,810	180,452	18 mesi		188,000	180,452
(II) Compensation from subsidiaries and associates								
(III) Total			721,810	180,452			188,000	180,452
Zambotti Alessandro	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensation in the Company preparing the financial statements		Objective sheet - contractual variable	83,376	20,844	18 mesi		9,649	10,400
(II) Compensation from subsidiaries and associates								
(III) Total			83,376	20,844			9,649	10,400

*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 (31.12.2024)	No. of shares purchased in 2025	No. of shares sold in 2025	No. of shares held at year-end (31.12.2025)
Giuliani Pietro	Chairman of Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	2,083,297	202,343	-	2,285,640
Blei Gabriele	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	264,902	35,093	-	299,995
Martini Paolo	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	429,479	37,658	50,000	417,137
Zambotti Alessandro	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	196,873	40,493	-	237,366
Guiati Massimo	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	165,088	10,196	45,491	129,793
Medda Giorgio	Chief Executive Officer of Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	247,225	37,903	-	285,128
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.				
Sturlesi Giorgia	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	5,015	808		5,823
Liverani Monica	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	224,988	48,192		273,180
Bonomi Carlo	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Ciaccio Paola	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	13,593	1,131		14,724
Dora Anna	Director Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Fiorini Stefano	Chairman of Board of Statutory Auditors Azimut Holding	Azimut Holding S.p.A.				
Catalano Maria	Permanent Auditor Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Lori Marco	Permanent Auditor Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
(*) position held since 30/04/2025						
(**)position held until 30/04/2025						



AZIMUT HOLDING S.p.A.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN
MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI
COMPENSI CORRISPOSTI

Marzo 2026

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione

Signori Azionisti,

il 2025 è stato un anno importante per Azimut Holding, caratterizzato da una continua espansione all'estero e da una riduzione del numero degli Amministratori delegati, passato da cinque a due. Il Comitato per la Remunerazione ha continuato il percorso intrapreso negli ultimi anni di continuo e ricettivo affinamento della "Politica di remunerazione e dei compensi corrisposti" nell'interesse primario della Società e degli azionisti. 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 presenta per il 2026 importanti novità, volte a migliorare ulteriormente la disclosure verso il mercato.

Quella più importante riguarda gli obiettivi dei due amministratori delegati al fine di fornire criteri e metriche più precisi sia ex ante sia a consuntivo. Un esercizio che è stato facilitato dalla semplificazione della struttura di vertice e che consente di allinearsi alle best practices del settore, tenendo presente contestualmente gli obiettivi di lungo periodo (LTI) approvati dall'assemblea nel 2025.

Più in generale la Politica di remunerazione è stata rivista attentamente sempre in un'ottica di trasparenza, e coerentemente con la linea aperta e costruttiva tenuta dal Gruppo nel corso dell'anno, stante le continue e puntuali comunicazioni al mercato. In questo spirito sono stati precisati ulteriormente i paragrafi riguardanti le indennità di fine rapporto, l'assenza di *golden parachutes*, i rapporti tra emolumenti fissi e variabili, le modalità di erogazione dei bonus e nel breve e nel lungo periodo, anche con tabelle esplicative ed evidenziando i principi fondamentali della Politica di remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione persegue pertanto l'obiettivo della trasparenza che trova espressione nella semplicità e nella chiarezza per garantire il pieno diritto all'informazione degli azionisti conciliandolo con il dinamismo, l'intraprendenza, la flessibilità del Gruppo, che rappresentano da sempre un punto di forza di Azimut Holding, in Italia e, sempre di più, all'estero.

Milano, marzo 2026

Il Presidente del Comitato per la Remunerazione

Sommario

Executive Summary	5
Sezione I - Politica di remunerazione e incentivazione	7
I.1. Premessa: Capisaldi del Gruppo e principi a fondamento della politica di remunerazione e incentivazione.	7
I.2. Destinatari della politica di remunerazione e incentivazione	10
I.3 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della politica di remunerazione e incentivazione	11
I.4 Principi posti a fondamento del sistema di remunerazione di Azimut Holding S.p.A.	15
I.4.1 Esiti assembleari 2025 ed engagement con gli Azionisti.....	18
I.4.2 Principali miglioramenti introdotti per il 2026	19
I.5 Assetto complessivo della remunerazione e bilanciamento tra componente fissa e variabile	21
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	22
I.6.3 Istituzione di meccanismi di "cap" volto ad assicurare il rispetto del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa.....	26
I.6.4 Meccanismi di differimento, "retention" e pagamento in strumenti finanziari ai fini dell'erogazione del compenso variabile.....	26
I.6.5 Meccanismi di <i>malus</i> e <i>claw-back</i>	27
I.6.6 Componente variabile di medio-lungo periodo	28
I.6.7 Le singole politiche di remunerazione.....	31
I.7 Trattamenti previsti in caso di cessazione / benefici pensionistici discrezionali (<i>golden parachute</i>)	40
I.8 Benefit e coperture assicurative	42
I.9 Deroghe in presenza di circostanze eccezionali	42
Sezione II	44
Prima parte	44
Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025	44
Remunerazione 2025	46
Seconda parte	58

Glossario

Assemblea: indica l'assemblea della Società.

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

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

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

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

Beneficiari: indica gli Amministratori Delegati della Società cui sono assegnati gli Incentivi nell'ambito del Piano LTI 2025-2027.

Comitato: indica il Comitato per la Remunerazione della Società.

Componenti del collegio sindacale: si intendono i Presidenti e altri Sindaci Effettivi.

Componenti degli organi di amministrazione: si intendono il Presidente, gli Amministratori Delegati, gli Amministratori indipendenti e/o non esecutivi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Total Shareholders Return (TSR):

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

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

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. 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 in linea con il Piano strategico "Elevate 2030", presentati il 6 novembre 2025 per la parte internazionale del business del Gruppo, 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 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.

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.

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*). Tale monitoraggio risulta rafforzato dalle attività inaugurate nel corso dell'anno 2025, nel perimetro del recepimento della Direttiva (UE) 2023/970 (*Pay Transparency*).

I.2. Destinatari della politica di remunerazione e incentivazione

Ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 "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. Ai sensi dell'Art.84-quater del Regolamento Emittenti CONSOB, la presente relazione sulla remunerazione è pubblicata sul sito web per almeno 10 anni. Decorso tale termine, la Società provvede a rimuovere i dati personali degli Amministratori dalla relazione o a cessarne la pubblicazione.

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 riscontri 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 (a tale riguardo, si rimanda al paragrafo I.4.1). Con la presente Politica, rispetto a quella del 2025, sono stati, infatti, ulteriormente introdotti significativi cambiamenti e importanti novità, sintetizzati nel paragrafo I.4.2.

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 o ad ogni modifica rilevante, ai sensi dell'art. 9 bis della Direttiva UE 2017/828. 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.

Ai sensi dell'art. 2391 c.c., ogni amministratore che abbia, per conto proprio o di terzi, un interesse nella deliberazione in materia di remunerazione (inclusa l'assegnazione di obiettivi e la determinazione dei payout), ne informa preventivamente il Consiglio di Amministrazione, specificandone natura, termini, origine e portata. L'amministratore interessato non partecipa alla discussione né al voto, allontanandosi dalla seduta per tutta la durata del punto all'ordine del giorno. La circostanza è puntualmente verbalizzata, con l'indicazione delle misure adottate per la gestione del conflitto.

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 tre 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 peer 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 30 aprile 2025 e in carica sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2027, è composto dai seguenti membri:

- ★ Marcello Foa
- ★ Fiorenza Dalla Rizza
- ★ Vittoria Scandroglio

Di seguito è riportato il calendario delle attività ordinarie del Comitato pianificate per il 2026. Resta fermo che il Comitato potrà riunirsi nel corso del 2026 per la disamina di ulteriori tematiche che dovessero emergere nel corso dell'esercizio.

Primo semestre



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 2025 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.

Revisione degli obiettivi di performance per l'anno 2026.

Attuazione di attività di benchmarking e discussione delle risultanze.

Secondo semestre

Analisi dell'esito del voto assembleare 2026 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* e *avanzamento lavori Pay Transparency*.

Verifica attuazione del piano di incentivazione a lungo termine ("LTIP") e degli obiettivi di performance di tale Piano.

Prime considerazioni relative alle linee guida di Politica di Remunerazione per il 2027 e verifica dell'applicazione di quella per il 2026 e relativi compensi corrisposti.



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. Ai sensi dell'art. 2402 c.c., la remunerazione annuale dei Sindaci, se non stabilita nello statuto, è determinata dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio; la Società dà attuazione a tale principio per il triennio 2025–2027.

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 Funzione Investor Relations e 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

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 2025, anche quella per il 2026:

- ★ 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.

Il sistema retributivo è definito, anche per quest'anno, in coerenza con gli obiettivi ed i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di gestione del rischio. In particolare, l'assetto retributivo dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è costituito, in linea generale, da

componenti fisse e da componenti variabili il cui peso è parametrato a indicatori di performance corretti per il rischio, secondo i criteri descritti nel prosieguo della presente Politica. Tutte le forme di retribuzione e incentivazione tengono conto dei rischi assunti e della liquidità necessaria a fronteggiare l'attività aziendale, e sono strutturate in modo da evitare l'insorgenza di conflitti di interessi secondo i principi di seguito descritti.

Con particolare riferimento alla parte variabile della remunerazione, i criteri che presiedono alla sua determinazione - nell'*an-* e nel *quantum* - sono definiti tenuto conto delle indicazioni che emergono dalla disciplina di settore e della particolare configurazione dell'assetto proprietario del Gruppo, caratterizzato dalla titolarità in capo ai destinatari della presente Politica di azioni della Holding, che consente dunque già di realizzare un bilanciamento dei rischi, nonché, per quanto riguarda la posizione degli amministratori esecutivi, di un piano di incentivazione di lungo periodo (*infra*). Piano questo, dunque, che si affianca a quei meccanismi molto pregnanti e già adottati in relazione alla partecipazione a sistemi di incentivazione di lungo periodo da parte dei membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione, i Direttori Generali e i Dirigenti con responsabilità strategiche, i quali, come meglio indicato nel successivo paragrafo I.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.

Parità retributiva

Nel corso del 2025, con il supporto del Comitato per la Remunerazione e in continuità con quanto fatto durante il biennio precedente, la Società ha analizzato la neutralità di genere della propria Politica Retributiva, monitorando l'eventuale **Gender Pay Gap**. Parallelamente, è stato avviato il progetto di **Pay Transparency**, in collaborazione con consulenti esterni, volto a valutare la conformità del Gruppo alla **Direttiva UE 2023/970**, con l'obiettivo di definire un percorso di adeguamento delle politiche di sviluppo e *compensation*, garantendo l'accesso trasparente alle informazioni e promuovendo l'effettiva parità salariale per lavori di pari valore.

Il Gruppo promuove da sempre un ambiente di lavoro inclusivo, valorizzando le caratteristiche individuali e garantendo equità in ogni fase del percorso professionale. Tale volontà è confermata dall'analisi di **doppia materialità** condotta nel perimetro della **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, che ha evidenziato come gli impatti positivi attuali e potenziali e i risultati materiali rilevati tramite suddetta analisi, riflettano l'impegno del Gruppo nella tutela delle condizioni di lavoro, nella promozione della parità di trattamento e di opportunità per tutti, e nella salvaguardia dei diritti legati al lavoro.

Sempre in ambito CSRD, sono stati rilevati per il 2025 i dati sull'Organico e Governance: al 31 dicembre 2025, il Gruppo conta **1.058 dipendenti**, registrando un incremento del **18,61%** rispetto all'esercizio precedente, principalmente dovuto all'ampliamento del perimetro di rendicontazione. La distribuzione di genere a livello globale vede una componente maschile del 63% e una femminile del 37%. Con riferimento alla categoria "Top Management", si segnala che il genere femminile rappresenta il 15,61%; dato pressoché stabile rispetto a quanto rilevato per l'anno precedente (15,43%).

Concentrando l'analisi sulla situazione della Società **Azimut Holding S.p.A.** si evidenzia una situazione paritaria in termini di rappresentazione dei generi: nello specifico, ***l'organico della Società risulta composto per il 52,94% da donne***, mentre l'attuale Consiglio di Amministrazione conta al suo interno 10 membri, di cui 5 donne e 5 uomini. Circa il 70% (7 membri) sono membri non-esecutivi, incluso il presidente, mentre 3 membri sono esecutivi. Su 7 membri non esecutivi, 6 componenti (e quindi 86%) sono indipendenti. A tutti i membri del CdA è stato riconosciuto il medesimo compenso base 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, di cui 2 donne, indipendenti e non esecutivi, mentre il Collegio Sindacale è composto da 5 membri indipendenti, di cui 3 donne e 2 uomini.

Una buona rappresentanza del genere femminile risulta anche estendendo l'analisi alla principale controllata italiana, Azimut Capital Management SGR SpA, dove il **48,82%** del

personale è rappresentato dal **genere femminile**, dato in leggero aumento rispetto all'anno precedente (48,38% per l'anno 2024).

Coerentemente con il framework CSRD, è stata condotta a livello di Gruppo un'analisi di tipo *unadjusted* sulle retribuzioni medie orarie a livello globale. Il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) riferito alla remunerazione totale, nel 2025, è pari al 31% (in diminuzione rispetto al 45% rilevato nel 2024). Tale dato è stato calcolato come media ponderata delle retribuzioni orarie medie lorde per ciascuna categoria professionale e viene espresso come differenza, in percentuale, fra la remunerazione delle donne rispetto a quella degli uomini. La metrica risulta condizionata dalla distribuzione della popolazione aziendale e fa riferimento ad un calcolo condotto a livello globale che non tiene conto dell'analisi di *equal pay for equal work*, monitorata invece nell'ambito della Politica di Remunerazione di Azimut Holding S.p.A. nell'anno precedente e nel perimetro del Progetto *Pay Transparency* per l'anno 2025.

I risultati raccolti indirizzano il Gruppo verso il mantenimento delle iniziative già in atto volte ad implementare interventi finalizzati all'aumento della rappresentanza femminile tramite nuove assunzioni, ed a livelli più junior con percorsi di crescita, al fine di ridurre eventuali divari evidenziati dall'analisi condotta. Tale impegno si estende a tutte le tipologie di contratto ed intende in particolar modo monitorare eventuali divari retributivi a parità di ruolo o per ruoli di pari valore. In quest'ottica, e coerentemente con quanto disposto dalla Direttiva **UE 2023/970 (Pay Transparency)**, 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.

I.4.1 Esiti assembleari 2025 ed engagement con gli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti del 2025 ha approvato la Politica di Remunerazione con il 67% dei voti favorevoli e il 33% di voti contrari. La Società attribuisce grande importanza all'analisi dei risultati assembleari e considera il dissenso espresso come un segnale rilevante di cui tenere conto nel continuo processo di evoluzione della propria Politica.

A ridosso dell'Assemblea e nel corso del 2025, la Società ha avviato e proseguito un'attività strutturata di engagement con i principali proxy advisor e investitori istituzionali, in linea con la Policy dedicata al dialogo con gli azionisti, consultabile sul sito web della Società e ulteriormente dettagliatamente descritta nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari. Tale attività ha incluso incontri dedicati, scambi di approfondimento sui temi di remunerazione e analisi puntuale delle motivazioni sottostanti alle raccomandazioni di voto e alle posizioni espresse in sede assembleare.

Il dialogo intrattenuto ha consentito di raccogliere indicazioni specifiche in merito, in particolare, alla trasparenza dell'informativa, alla chiarezza dei massimali individuali e alla disciplina della discrezionalità, nonché di confrontare le soluzioni adottate dalla Società con le best practice nazionali e internazionali.

In coerenza con tale percorso di dialogo e con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente l'allineamento tra remunerazione del management, performance e creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine, la presente Politica 2026 introduce ulteriori miglioramenti. Tali evoluzioni si inseriscono in un percorso già avviato negli ultimi esercizi, in un contesto in cui la Società, dalla quotazione nel luglio 2004, ha generato per i propri azionisti una performance complessiva tra le più elevate all'interno del FTSE MIB in termini di Total Shareholder Return.

In coerenza con tale percorso di dialogo e con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente l'allineamento tra remunerazione del management, performance e creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine, la presente Politica 2026 introduce ulteriori miglioramenti. Tali evoluzioni si inseriscono in un percorso già avviato negli ultimi esercizi, caratterizzato da un progressivo rafforzamento della disclosure e dalla completa ristrutturazione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine nel 2025, approvato dall'Assemblea con il 98,8% dei voti favorevoli.

I.4.2 Principali miglioramenti introdotti per il 2026

Le principali evoluzioni introdotte nella Politica 2026, anche alla luce del confronto con investitori e proxy advisor, riguardano in particolare i seguenti ambiti:

1. Maggiore trasparenza ex ante sugli obiettivi STI e sulla struttura di payout

La Società esplicita in modo chiaro e completo, per ciascun Amministratore Delegato, gli obiettivi individuali di breve termine (STI), i relativi pesi e la struttura di payout ex ante. Per ciascun KPI quantitativo sono indicati la definizione, la logica di misurazione, i livelli minimo, target e massimo e la curva di erogazione.

Tale informativa consente agli investitori di ricostruire in modo trasparente il legame tra performance conseguita, obiettivi prefissati e payout, in coerenza con quanto comunicato al mercato in termini di guidance e priorità strategiche.

2. Introduzione di una tabella “Maximum Opportunity” e chiarimento dei massimali individuali

Il limite complessivo 2:1 tra remunerazione variabile e fissa costituisce da tempo un presidio strutturale della Politica di Remunerazione della Società. Con la Politica 2026 tale limite viene ulteriormente rafforzato sotto il profilo della trasparenza, attraverso una chiara riconduzione ai massimali individuali delle singole componenti variabili. A tal fine, la Politica 2026 introduce una tabella riepilogativa “Maximum Opportunity”, che esplicita in modo separato e inequivocabile:

- ★ l'opportunità massima STI per ciascun Amministratore Delegato, espressa sia in percentuale della remunerazione fissa sia, ove applicabile, in valore assoluto;
- ★ l'opportunità massima LTIP, pari a € 600.000 sull'orizzonte triennale del Piano 2025-2027;
- ★ il limite massimo complessivo della remunerazione variabile, in riconduzione al rapporto 2:1 tra componente variabile e componente fissa.

La tabella rappresenta la massima opportunità teorica prevista dalla Politica e non costituisce in alcun modo un diritto acquisito. L'effettiva opportunità di remunerazione

variabile è determinata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, entro i limiti previsti dalla Politica e in funzione degli obiettivi assegnati.

3. Ulteriori presidi in relazione alla disciplina sulla discrezionalità e sulle deroghe

La Società precisa che, come già evidenziato negli esercizi precedenti, non ha fatto ricorso alla facoltà di deroga alla Politica di Remunerazione né ha attribuito bonus o trattamenti di fine rapporto su basi esclusivamente discrezionali al management esecutivo.

Nel quadro della Politica 2026, la Società ha tuttavia ritenuto opportuno rafforzare ulteriormente la disciplina in materia di discrezionalità e deroghe, definendone in modo più puntuale e circoscritto l'ambito applicativo e i relativi presidi di governance, come anche più esaustivamente specificato al successivo Par. I.9.

In particolare, la Politica:

- ★ circoscrive l'eventuale facoltà di deroga, comunque temporanea, a circostanze eccezionali, oggettivamente identificabili e debitamente motivate, nei casi e nei limiti consentiti dalla normativa vigente;
- ★ limita l'ambito di eventuale deroga esclusivamente a specifici elementi del sistema di incentivazione variabile di breve termine (STI), escludendo espressamente la componente fissa, il Piano di incentivazione di lungo termine (LTI) e i massimali complessivi previsti dalla Politica;
- ★ In ogni caso, l'applicazione di eventuali deroghe o l'esercizio della discrezionalità non potrà comportare il superamento del limite massimo complessivo della remunerazione variabile, fissato nel rapporto di 2:1 rispetto alla componente fissa.
- ★ esclude in ogni caso modifiche retroattive agli obiettivi di performance già assegnati;
- ★ conferma che ogni eventuale deroga è deliberata esclusivamente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta motivata del Comitato Remunerazione e previo coinvolgimento degli organi competenti;
- ★ prevede un'informativa ex post dettagliata nella Sezione II della Relazione sulla Remunerazione, con indicazione delle circostanze, del processo seguito e degli eventuali effetti economici.

La Società ribadisce che ogni componente variabile della remunerazione è attribuita sulla base di criteri predeterminati, obiettivi misurabili e massimali definiti, in coerenza con un approccio rigoroso e trasparente alla gestione della remunerazione

4. Ulteriori interventi di affinamento della Politica

La Politica 2026 recepisce inoltre ulteriori interventi di aggiornamento, volti a rafforzarne la coerenza e l'allineamento alle migliori prassi di mercato.

In particolare:

- ★ è previsto un ulteriore innalzamento del livello di 'gate' di accesso ai sistemi incentivanti;
- ★ è stata migliorata la disclosure relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione anticipata (c.d. golden parachute), con esplicitazione del limite

- ★ massimo omnicomprendivo applicabile, e con maggiore trasparenza in merito alle componenti derivanti dalla contrattazione collettiva applicabile;
- ★ è stato aggiornato il benchmarking retributivo, come risulta anche dalla rendicontazione sui compensi corrisposti (Sezione II, Prima parte).

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 e sono finalizzate a collegare la remunerazione alla performance, nel rispetto dei principi di sostenibilità e creazione di valore per gli azionisti.

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 medio-lungo termine.

La componente variabile è finalizzata a collegare la remunerazione ai risultati conseguiti, nel rispetto di criteri di sostenibilità economica e finanziaria. Essa è strutturata in modo da:

- ★ garantire un adeguato bilanciamento tra obiettivi di breve periodo e obiettivi di medio-lungo termine;
- ★ allineare gli interessi del management a quelli degli azionisti;
- ★ evitare l'assunzione di rischi non coerenti con il profilo di rischio del Gruppo.

La componente variabile è definita sulla base di criteri di performance chiari e differenziati, finanziari e non finanziari, inclusi, ove rilevanti, obiettivi di natura ESG. Restano fermi i massimali previsti dalla Politica, tra cui il rapporto massimo di 2:1 tra componente variabile e componente fissa, come disciplinato al successivo paragrafo I.6.

L'assetto complessivo della remunerazione è inoltre oggetto di periodica analisi di competitività rispetto a un panel di società comparabili, al fine di garantire coerenza con il posizionamento di mercato della Società e con la dimensione internazionale del Gruppo.

I.6 Criteri sottesi alla determinazione ed erogazione della componente variabile della remunerazione

I.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 di pertinenza del Gruppo (ossia al netto dell'utile di pertinenza di terzi), sulla base, dunque, di un principio di solidarietà per l'intero Gruppo. Ciò, al fine di vincolare a 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 **€ 280 milioni per il 2026, superiore rispetto a quello del 2025 (€ 260 milioni)** e che, **a sua volta, era stato innalzato rispetto a quanto previsto per l'esercizio 2024 (€ 240 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.

I.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 a 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.

Quali obiettivi quantitativi rilevano a titolo esemplificativo:

- ★ obiettivo legato all'utile netto di pertinenza del Gruppo³
- ★ obiettivo legato alle attività di raccolta dai vari canali distributivi a livello globale;
- ★ Obiettivo legato alla marginalità dei verticali di business
- ★ crescita delle masse legate ai *private markets*.

Quali obiettivi qualitativi si possono annoverare a titolo esemplificativo:

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 alla collaborazione
- ★ gestione delle risorse umane
- ★ comunicazione della strategia del Gruppo
- ★ gestione dei rapporti con investitori istituzionali, Proxy Advisors e stakeholder
- ★ miglioramento dei 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 ESG

Obiettivi 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
- ★ mantenere o migliorare i principali indici di sostenibilità (MSCI e Sustainalytics)
- ★ mostrare sensibilità ed esercitare influenza positiva sui business partner internazionali per il rispetto dei criteri ESG

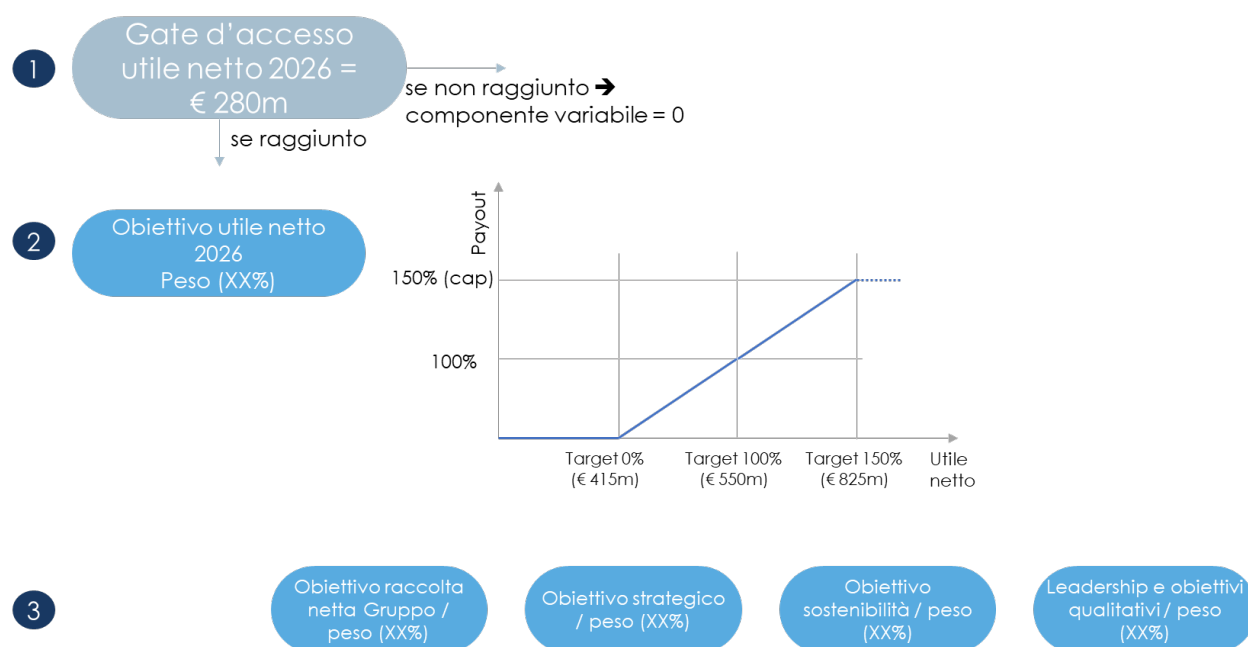
³ In via eccezionale, con decisione del Consiglio di Amministrazione della Società supportata da adeguata motivazione e con il coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione, l'obiettivo dell'utile netto di Gruppo può essere corretto per annullare gli effetti di eventuali eventi episodici e di carattere 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.

- ★ 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 2026



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

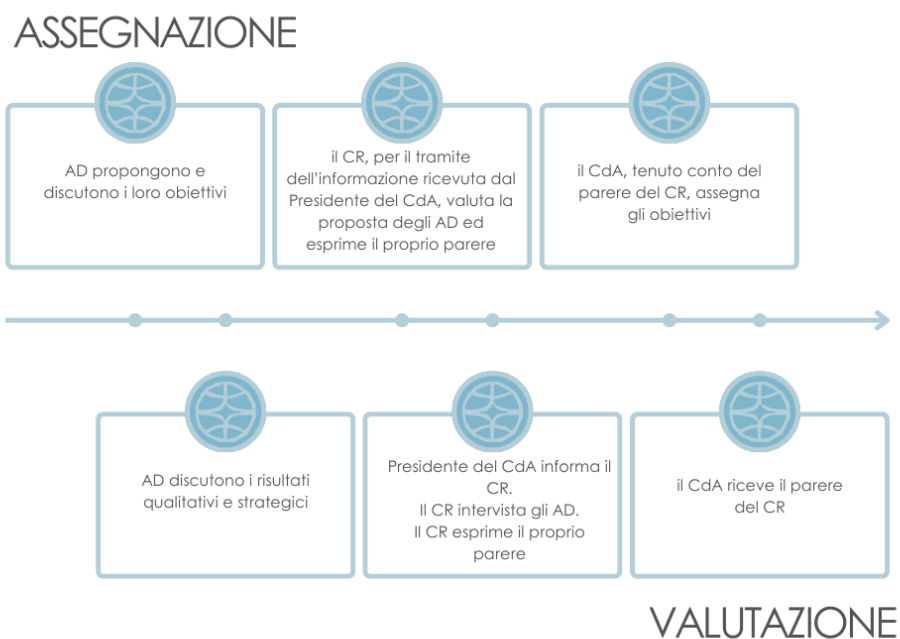
L'attuale impianto remunerativo di incentivazione prevede, dunque, che la componente variabile spettante agli amministratori con deleghe e ai Dirigenti con responsabilità strategiche sia direttamente connessa proporzionalmente al raggiungimento di determinati obiettivi correlati a parametri sia di natura 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 favore 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.

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

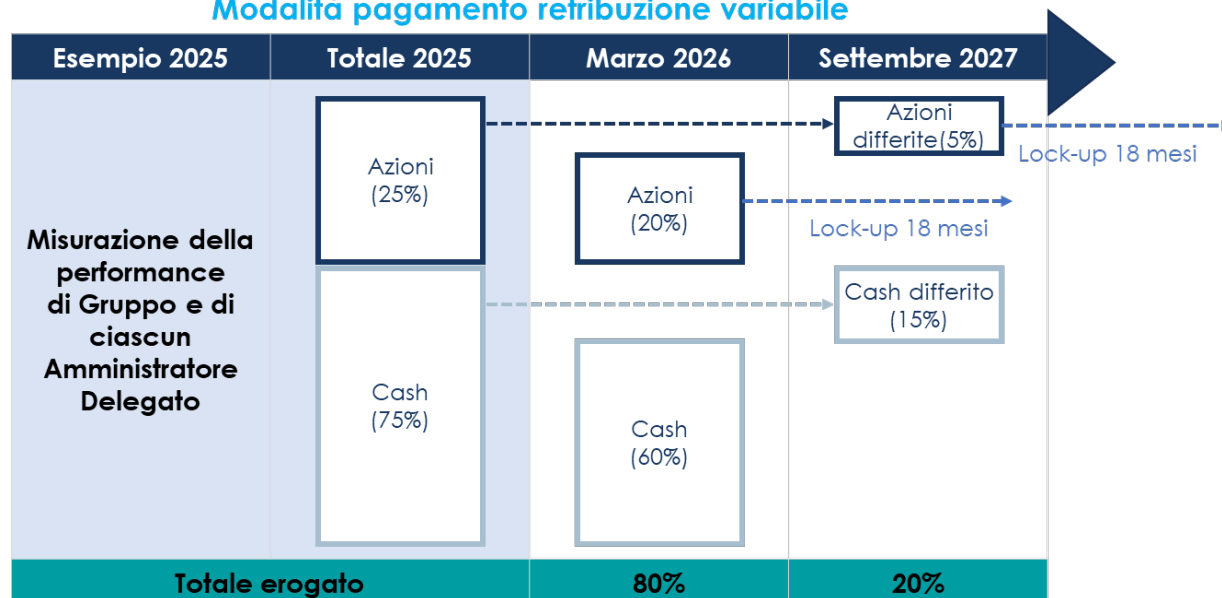
Per il compenso variabile dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, è previsto che:

- ★ una quota pari ad almeno il 20% sia soggetta a un sistema di differimento dell'erogazione, lungo un periodo di tempo non inferiore a 18 mesi dall'assegnazione, 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 (cosiddetto periodo di *lock-up*) per un periodo di tempo non inferiore a 18 mesi (cosiddetto periodo di mantenimento o *retention*). Siffatta regola relativa alla remunerazione

variabile si applica sia alla parte erogata *up-front* sia alla parte differita ai sensi del punto precedente.

Il *pay-mix*, come di seguito sintetizzato, favorisce quindi 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.

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.

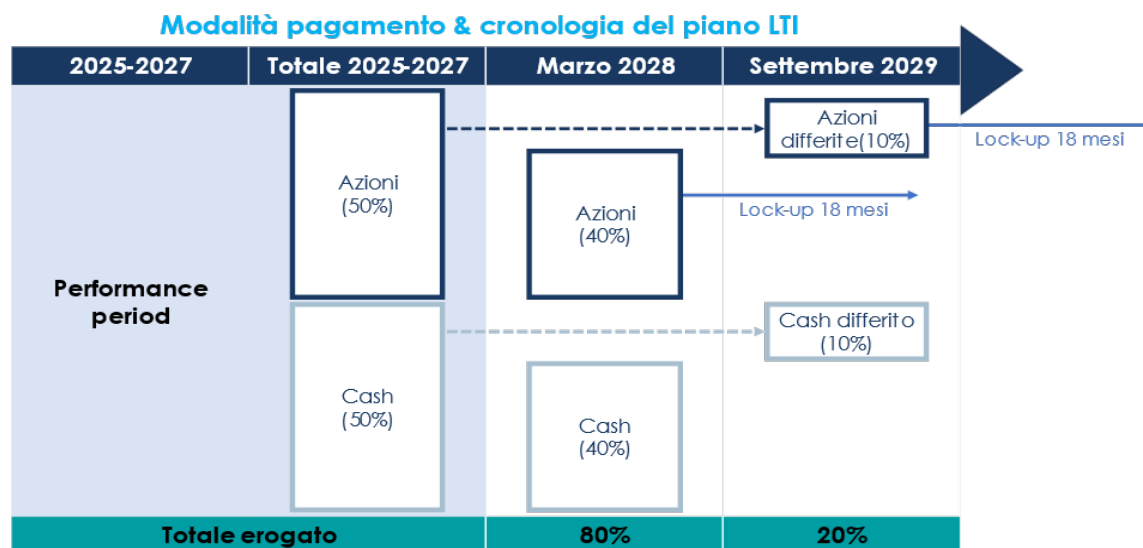
È previsto altresì l'utilizzo di appositi meccanismi di *claw-back*, per effetto dei quali sussiste il diritto di richiedere l'immediata restituzione della componente variabile già erogata nell'anno solare in cui viene formulata la richiesta, e di quella erogata nell'anno precedente, al ricorrere di:

- 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;
- accertati comportamenti dolosi o gravemente colposi, posti in essere in relazione ai mezzi di pagamento aziendali;
- comportamenti dolosi o gravemente colposi, a 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

Piano LTI 2025-2027

La Holding, come da approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, in data 30 aprile 2025, ha introdotto un nuovo piano di incentivazione di medio-lungo termine per il triennio 2025-2027 (il Piano, 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.

Con riferimento al Piano, ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti (delibera Consob n. 11971/1999), è stato predisposto il Documento Informativo redatto secondo lo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento

Emittenti. Per una descrizione dettagliata del Piano si rinvia al suddetto Documento Informativo, disponibile sul sito internet della Società, sezione Investor Relations – General Meetings.

Riportiamo di seguito una sintesi del Documento.

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 Generali e delle indicazioni ricevute nelle fasi di engagement con i principali investitori istituzionali della Società e Proxy Advisors svolte col supporto delle funzioni HR e Investor Relations.

L'attuazione del Piano è 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'articolo 114-bis, comma 3 del TUF e dell'articolo 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto agli Amministratori Delegati della Società.

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*.

Beneficiari

I beneficiari del Piano di incentivazione di medio-lungo termine ("Beneficiari") sono gli Amministratori Delegati della Holding, individuati nominativamente nel Dott. Giorgio Medda, Chief Executive Officer, e nel Dott. Alessandro Zambotti, Chief Executive Officer e Chief Financial Officer.

Tali Beneficiari sono stati confermati a seguito dell'elezione del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti tenutasi il 30 aprile 2025 e sono stati individuati dal Consiglio in considerazione della rilevanza strategica dei ruoli ricoperti e del contributo atteso al perseguimento degli obiettivi di medio-lungo termine del Gruppo.

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

B. Obiettivi di Performance

La maturazione degli incentivi è vincolata al raggiungimento di quattro macrocategorie di obiettivi di performance nel corso del triennio 1° gennaio 2025-31 dicembre 2027 (cosiddetto *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.

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.

Il totale del bonus erogabile (*bonus pool*) sarà pari allo 0,25% dell'utile netto di Gruppo 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. I.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 a un periodo di *lock-up* di 18 mesi. Si specifica che, ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/ fisso, l'importo riconosciuto a titolo di LTI verrà computato applicando un calcolo pro rata lineare.

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

Aggiornamento sull'obiettivo di raccolta netta

Nel corso dell'esercizio 2025 il Gruppo ha conseguito una raccolta netta record pari a € 32,1 miliardi, superando già nel primo anno del Piano 2025-2027 l'obiettivo cumulativo triennale originariamente fissato a € 30 miliardi.

In termini comparativi, la raccolta 2025 è pari a circa 1,8 volte quella del 2024 e a circa 4,7 volte quella del 2023, posizionando Azimut al vertice del risparmio gestito in Italia per raccolta netta nel 2025 e segnando la migliore performance annuale nella storia del Gruppo. Il risultato conferma la capacità del Gruppo di generare crescita organica di e di attrarre capitali in modo stabile e sostenibile, facendo leva su una piattaforma diversificata e su un modello distributivo efficace nelle diverse geografie di presenza, in combinazione con una strategia di M&A disciplinata che ha sostenuto l'espansione della piattaforma attraverso operazioni mirate negli Stati Uniti, in Marocco e in Brasile.

Il conseguimento anticipato dell'obiettivo triennale non modifica l'impostazione strutturale del Piano LTI 2025-2027, che mantiene invariati meccanismi, metriche e orizzonte temporale. Resta fermo che, in scenari di mercato particolarmente avversi o contesti di mercato straordinari, la raccolta netta potrebbe risultare negativa, incidendo sull'andamento complessivo del triennio 2025-2027. In ogni caso, la misurazione definitiva dell'obiettivo sarà effettuata esclusivamente al termine del triennio 2025-2027, in coerenza con la natura cumulativa del target. Al fine di preservare un adeguato livello di incentivazione e mantenere target coerenti con la natura del business, la raccolta netta è stata pertanto inclusa quale obiettivo specifico nell'ambito dello STI degli Amministratori Delegati. Per maggiori dettagli si rinvia alla Sezione I.6.7.

L'evidenza sopra riportata in merito all'obiettivo di raccolta netta è stata fornita esclusivamente in ragione del suo integrale conseguimento già nel primo esercizio del Piano. Restano invece invariati e soggetti a verifica cumulata al termine del periodo 2025-2027 tutti gli altri obiettivi previsti dal Piano LTI, la cui natura intrinsecamente triennale richiede una valutazione complessiva e finale.

I.6.7 Le singole politiche di remunerazione

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

Trattamento economico del Presidente non-esecutivo

In coerenza con la sua natura di Socio Fondatore e con la visione strategica di lungo periodo che caratterizza il Gruppo sin dalla sua origine, il Presidente Pietro Giuliani ricopre un ruolo non-esecutivo e ha confermato la scelta di non percepire alcuna remunerazione monetaria, sia essa in forma fissa o variabile, per l'esercizio del proprio mandato.

Seguendo le migliori prassi internazionali delle società guidate dai propri fondatori, tale scelta di *stewardship* sottolinea la chiara distinzione tra le deleghe operative, affidate ai due Amministratori Delegati, e il ruolo di supervisione, garanzia e custodia dei valori aziendali proprio della Presidenza.

Trattandosi di uno dei principali azionisti, la funzione di garanzia propria del ruolo non-esecutivo viene svolta senza alcun onere finanziario sensibile per la Società; il Fondatore ha infatti scelto di legare il proprio beneficio economico esclusivamente alla valorizzazione della propria quota azionaria nel lungo periodo. La remunerazione del Presidente è pertanto intrinsecamente connessa all'apprezzamento del titolo e alla distribuzione dei dividendi, garantendo un'assoluta identità di interessi tra la Presidenza e l'intero azionariato.

Amministratori Indipendenti – Partecipazione ai Comitati

Gli amministratori indipendenti, anche per il 2026, percepiscono solo una remunerazione fissa come deliberata dall'Assemblea del 30 aprile 2025 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'articolo 27 dello Statuto Sociale, può inoltre attribuire un ulteriore compenso fisso.

A seguito del riassetto organizzativo deliberato nel corso dell'esercizio 2025, il modello di governance è stato semplificato, passando da una struttura articolata su cinque Chief Executive Officer a un assetto con due Amministratori Delegati, con conseguente riallocazione e ampliamento delle responsabilità operative e strategiche.

In tale contesto:

- ★ il Dott. Giorgio Medda esercita deleghe a livello globale sulle società prodotte e sulle società di distribuzione operanti nei mercati internazionali, con responsabilità sulla crescita delle masse e sulla redditività della piattaforma estera;
- ★ il Dott. Alessandro Zambotti, oltre alle responsabilità proprie del ruolo di Global CFO, assume un presidio trasversale sull'intera struttura organizzativa e gestionale del Gruppo, incluse le funzioni IT, Operations, Staff, nonché le aree Commerciali e Marketing

In considerazione dell'ampliamento del perimetro di responsabilità attribuito al Dott. Alessandro Zambotti, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato un adeguamento della componente fissa, tenendo conto anche dell'analisi di benchmark di mercato⁴ e nel rispetto delle previsioni statutarie e dei presidi di governance, sopra riferiti, con

⁴ Si rimanda alla seconda sezione della Policy a pagina 53.

l'obiettivo di assicurare un allineamento coerente tra responsabilità, contributo atteso e posizionamento competitivo.

La retribuzione fissa complessiva del Dott. Alessandro Zambotti è stata pertanto incrementata da € 507 mila a € 879 mila⁵. La retribuzione fissa del Dott. Giorgio Medda si attesta a € 598 mila, invariata rispetto all'esercizio precedente.

L'assetto retributivo così definito resta pienamente coerente con la struttura complessiva del pay-mix e con il limite massimo al rapporto tra componente variabile e componente fissa previsto dalla Politica.

Per la quantificazione complessiva della remunerazione relativa all'esercizio 2025 si rinvia alla Sezione II – Relazione sui compensi corrisposti.

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 2026.

★ *Componente variabile annuale*

La componente variabile annuale della remunerazione degli Amministratori Delegati è determinata nel rispetto del rapporto massimo tra componente variabile e componente fissa previsto dalla Politica, calcolato con riferimento alla remunerazione complessivamente percepita a livello di Gruppo, inclusiva dei compensi da Amministratore, dell'eventuale remunerazione da lavoro dipendente e dei benefit riconosciuti.

La componente variabile è interamente correlata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, misurabili e approvati ex ante dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione. Non sono previste attribuzioni su base meramente discrezionale.

Per l'esercizio 2026, in coerenza con il modello generale di cui al paragrafo I.6.2 e con il piano strategico del Gruppo, gli obiettivi assegnati agli Amministratori Delegati comprendono:

- ★ indicatori economico-finanziari di Gruppo;
- ★ obiettivi di crescita e sviluppo industriale;
- ★ obiettivi ESG;
- ★ obiettivi di leadership e execution strategica.

Ciascun obiettivo è accompagnato dall'indicazione del peso percentuale, del livello soglia, del target, dell'eventuale livello massimo e della relativa curva di payout, al fine di consentire agli Azionisti una piena ricostruzione del legame tra performance conseguita e remunerazione riconosciuta.

⁵ Il dott. Zambotti ha iniziato a percepire la nuova remunerazione da aprile 2025, pertanto l'importo riportato nella Sezione II è inferiore al nuovo fisso di € 879 mila.

Alla luce del conseguimento anticipato dell'obiettivo triennale, come riportato nella sezione I.6.7, la Società ha ritenuto opportuno rafforzare ulteriormente il sistema di incentivazione di breve termine, introducendo per gli Amministratori Delegati un obiettivo annuale di raccolta netta anche nell'ambito dello STI.

La raccolta netta rappresenta infatti un indicatore chiave del modello di business del Gruppo, in quanto incide direttamente sull'evoluzione delle masse gestite e amministrate, sulla generazione di ricavi ricorrenti e, conseguentemente, sulla creazione di valore nel medio-lungo periodo. L'inclusione di tale KPI nello STI è volta a preservare un adeguato livello di sfida anche successivamente al raggiungimento anticipato del target LTI e a garantire continuità nell'allineamento tra crescita, redditività e creazione di valore per gli azionisti.

Piano Strategico Elevate 2030

Il piano strategico Elevate 2030, che definisce gli obiettivi delle diverse linee di business della piattaforma italiana e internazionale del Gruppo, è stato presentato al mercato per quanto riguarda la componente internazionale⁶. In particolare, il Gruppo prevede di raddoppiare entro il 2030 le masse medie estere dai circa € 56 miliardi attuali a circa € 95–110 miliardi, mantenendo una marginalità core⁷ compresa tra 30 e 40 punti base. La strategia internazionale si articola in quattro verticali di business – Integrated Solutions, Global Wealth, Institutional & Wholesale, e Strategic Affiliates – introdotti nel 2025, a supporto di una crescita diversificata e scalabile, e prevede per la sola piattaforma internazionale, esclusa l'Italia, una raccolta netta annua compresa tra € 5 e 8 miliardi fino al 2030.

Gli obiettivi 2026 sono pertanto coerenti con le linee guida del piano strategico “Elevate 2030”.

Scheda obiettivi 2026 - Dott. Giorgio Medda

Utile Netto Gruppo Azimut 2026 - Target € 550 milioni (25%)

L'utile netto rappresenta il principale indicatore di creazione di valore e costituisce il KPI primario del sistema STI.

Struttura payout:

- ★ sotto l'80% del target: payout 0%;
- ★ tra 80% e 100% del target: payout lineare;
- ★ al 100% del target: payout pari al 100% del peso;
- ★ oltre il target: meccanismo di overperformance fino a un massimo del 150% del payout relativo al singolo obiettivo.

Il target di utile netto per l'anno 2026, fissato in € 550 milioni, al netto di componenti straordinarie, risulta coerente con la guidance comunicata al mercato in data 12 gennaio 2026 - la quale presuppone condizioni di mercato normali - ed è stato formalmente recepito nel Budget approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2026.

⁶ Si rimanda al comunicato stampa del 6 novembre 2025.

⁷ Escludendo il contributo del verticale Strategic Affiliates e dell'Italia.

Raccolta Netta Gruppo 2026 – Target € 10 miliardi (25%)

La raccolta netta costituisce un indicatore chiave del modello di business del Gruppo, incidendo direttamente sull'evoluzione delle masse e sulla generazione di ricavi ricorrenti.

Struttura payout:

- ★ sotto l'80% del target: payout 0%;
- ★ tra 80% e 100% del target: payout lineare;
- ★ al 100% del target: payout pari al 100% del peso;
- ★ non è previsto alcun meccanismo di overperformance oltre il target.

Il target di raccolta netta per l'anno 2026, fissato in € 10 miliardi, risulta coerente con la a guidance comunicata al mercato in data 12 gennaio 2026 - la quale presuppone condizioni di mercato normali - ed è stato formalmente recepito nel Budget approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2026.

Qualora nel corso dell'esercizio il target di raccolta fosse formalmente rivisto al rialzo in sede di aggiornamento delle guidance comunicate al mercato, ai fini della misurazione del STI si farà riferimento al nuovo target comunicato.

Obiettivi strategici finanziari (25%) - Mantenimento della marginalità netta della piattaforma internazionale (ex Italia e Affiliate Strategiche) in un intervallo target compreso tra 30 e 40 punti base

L'obiettivo misura la marginalità core netta della piattaforma internazionale (ex Italia e Affiliate Strategiche), calcolata come rapporto tra utile netto core attribuibile al perimetro estero e masse medie estere di pertinenza del Gruppo, espresso in punti base.

Il livello target compreso tra 30 e 40 punti base è coerente con le linee guida strategiche di Elevate 2030 per la componente internazionale. Tale obiettivo riflette la volontà di consolidare un profilo di redditività elevato attraverso la piena valorizzazione della leva operativa e delle economie di scala generate dalla crescita delle masse all'estero. Questo approccio integra strategicamente l'evoluzione del mix geografico e di prodotto, confermando la capacità del Gruppo di mantenere una redditività distintiva e resiliente anche in contesti caratterizzati da dinamiche competitive elevate.

Il mantenimento della marginalità all'interno dell'intervallo target assume particolare rilevanza alla luce del nuovo modello organizzativo per verticali di business introdotto nel 2025, che rafforza l'accountability sulla performance internazionale e richiede un equilibrio tra crescita, efficienza operativa e disciplina dei costi.

L'obiettivo è finalizzato a misurare e incentivare, su base annuale, la qualità della crescita internazionale in termini di redditività, in coerenza con le direttrici di Elevate 2030 e con la ripartizione delle deleghe che attribuisce al Dott. Giorgio Medda un presidio diretto sulle società prodotto e di distribuzione del Gruppo all'estero.

Struttura di payout:

- ★ qualora la marginalità si collochi all'interno dell'intervallo tra 0 punti base (soglia) e 30 punti base (target minimo), il payout è calcolato tramite interpolazione lineare tra lo 0 e il 95%.
- ★ qualora la marginalità si collochi all'interno o al di sopra dell'intervallo target 30–40 punti base, il payout è calcolato tramite interpolazione lineare tra il 95% e il 100%;
- ★ non è previsto alcun meccanismo di overperformance oltre il target.

ESG (5%) -Implementazione delle misure richieste dalla Direttiva (UE) 2023/970 (Pay Transparency) e progettazione del piano di monitoraggio dello scenario retributivo.

L'obiettivo prevede il completamento entro l'esercizio delle attività pianificate, incluse l'analisi del gap retributivo, la definizione di policy interne coerenti con il quadro normativo europeo e l'implementazione degli strumenti di monitoraggio periodico.

La valutazione è effettuata su base oggettiva rispetto al raggiungimento delle milestone definite ex ante. In caso di mancato completamento sostanziale delle attività previste, il payout è pari a 0.

Leadership e execution strategica (20%)

L'obiettivo è finalizzato a valutare la capacità del management di assicurare stabilità organizzativa, coerenza nell'esecuzione del piano strategico e adeguato presidio dei rischi.

La valutazione tiene conto, in particolare:

- ★ del mantenimento di un adeguato livello di retention delle figure chiave e della continuità manageriale;
- ★ dell'avanzamento dei progetti strategici prioritari rispetto alle tempistiche e agli obiettivi definiti dal Consiglio;
- ★ del rafforzamento dei presidi di governance e controllo interno;
- ★ dell'efficace integrazione di eventuali operazioni straordinarie nel rispetto dei target industriali e finanziari.

La valutazione è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sulla base di criteri predeterminati e documentati e con riferimento a evidenze oggettive relative allo stato di avanzamento delle iniziative e ai risultati conseguiti.

In caso di scostamenti significativi rispetto agli obiettivi qualitativi definiti ex ante, il payout può essere ridotto fino ad azzeramento.

Scheda obiettivi 2026 - Dott. Alessandro Zambotti

Utile Netto Gruppo Azimut 2026 - Target € 550 milioni (25%)

L'utile netto rappresenta il principale indicatore di creazione di valore e costituisce il KPI primario del sistema STI.

Struttura payout:

- ★ sotto l'80% del target: payout 0%;
- ★ tra 80% e 100% del target: payout lineare;



- ★ al 100% del target: payout pari al 100% del peso;
- ★ oltre il target: meccanismo di overperformance fino a un massimo del 150% del payout relativo al singolo obiettivo.

Il target di utile netto per l'anno 2026, fissato in € 550 milioni, al netto di componenti straordinarie, risulta coerente con la a guidance comunicata al mercato in data 12 gennaio 2026 - la quale presuppone condizioni di mercato normali - ed è stato formalmente recepito nel Budget approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2026.

Raccolta Netta Gruppo 2026 – Target € 10 miliardi (25%)

La raccolta netta costituisce un indicatore chiave del modello di business del Gruppo, incidendo direttamente sull'evoluzione delle masse e sulla generazione di ricavi ricorrenti.

Struttura payout:

- ★ sotto l'80% del target: payout 0%;
- ★ tra 80% e 100% del target: payout lineare;
- ★ al 100% del target: payout pari al 100% del peso;
- ★ non è previsto alcun meccanismo di overperformance oltre il target.

Il target di raccolta netta per l'anno 2026, fissato in € 10 miliardi, risulta coerente con la a guidance comunicata al mercato in data 12 gennaio 2026 - la quale presuppone condizioni di mercato normali - ed è stato formalmente recepito nel Budget approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2026.

Obiettivi strategici – finanziari (25%) - Finalizzazione progetto TNB

L'obiettivo misura il completamento delle principali milestone di supporto e prodromiche alla controparte responsabile del progetto TNB, come descritto nel comunicato del 22 maggio 2025.

Le milestone includono:

- ★ completamento delle attività di separazione e riorganizzazione societaria, inclusi gli interventi di IT separation e integrazione dei sistemi;
- ★ esecuzione delle operazioni societarie sostanzialmente contestuali previste dall'accordo vincolante;
- ★ closing dell'operazione

Struttura payout:

- ★ al completamento di tutte le milestone sopra indicate, incluso il closing dell'operazione, è riconosciuto il 100% del peso attribuito all'obiettivo;
- ★ in caso di mancato completamento delle attività operative e societarie previste entro l'esercizio, il payout è pari a 0;
- ★ non è previsto alcun meccanismo di overperformance oltre il target.

La verifica del raggiungimento delle milestone è effettuata sulla base di evidenze documentali oggettive relative allo stato di avanzamento delle attività e alle autorizzazioni ottenute.

ESG (5%) -Implementazione delle misure richieste dalla Direttiva (UE) 2023/970 (Pay Transparency) e progettazione del piano di monitoraggio dello scenario retributivo.

L'obiettivo prevede il completamento entro l'esercizio delle attività pianificate, incluse l'analisi del gap retributivo, la definizione di policy interne coerenti con il quadro normativo europeo e l'implementazione degli strumenti di monitoraggio periodico.

La valutazione è effettuata su base oggettiva rispetto al raggiungimento delle milestone definite ex ante. In caso di mancato completamento sostanziale delle attività previste, il payout è pari a 0.

Leadership e execution strategica (20%)

L'obiettivo è finalizzato a valutare la capacità del management di assicurare disciplina finanziaria, efficienza operativa e coerenza nell'implementazione del nuovo assetto organizzativo del Gruppo.

La valutazione tiene conto, in particolare:

- ★ del rafforzamento dei presidi di controllo interno, gestione dei rischi e reporting finanziario;
- ★ dell'efficientamento dei processi operativi e della struttura dei costi;
- ★ dell'avanzamento dei progetti di trasformazione organizzativa e tecnologica, inclusi i programmi IT e di integrazione operativa;
- ★ del mantenimento di adeguati livelli di stabilità organizzativa e retention delle figure chiave.

La valutazione è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sulla base di criteri predeterminati e documentati e con riferimento a evidenze oggettive relative allo stato di avanzamento delle iniziative e ai risultati conseguiti.

In caso di scostamenti significativi rispetto agli obiettivi qualitativi definiti ex ante, il payout può essere ridotto fino ad azzeramento.

★ *Componente variabile di medio e lungo termine*

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

★ *Benefits*

Nell'ambito dei Benefits sono compresi 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 I.8).

★ *Maximum opportunity*

Al fine di garantire piena trasparenza in merito ai massimali applicabili alla remunerazione del management esecutivo, la Società esplicita di seguito la "Maximum Opportunity" per ciascun Amministratore Delegato, distinguendo tra componente fissa, incentivo di breve termine (STI) e incentivo di lungo termine (LTI).

La tabella riepiloga, per ciascun Amministratore Delegato:

- ★ la remunerazione fissa annua;
- ★ l'opportunità massima annua dello STI;
- ★ l'opportunità massima annua dell'LTI;
- ★ il rapporto complessivo tra componente variabile massima (STI + LTI) e componente fissa, nel rispetto del cap 2:1.

Con riferimento all'esercizio 2026, non sono previsti aumenti della remunerazione fissa degli Amministratori Delegati. Pertanto, i valori riportati nella tabella rappresentano i massimali teorici applicabili per lo STI e per l'LTI per l'anno 2026, nel rispetto dei limiti complessivi stabiliti dalla Politica.

In particolare:

- ★ lo STI massimo teorico è determinato per ciascun Amministratore Delegato individualmente;
- ★ l'LTI è soggetto al limite massimo complessivo di € 600 mila sul triennio 2025–2027, corrispondente a € 200 mila per ciascun esercizio e per ciascun Beneficiario, ai fini della rappresentazione annua;
- ★ la somma delle componenti variabili massime non può in ogni caso eccedere il rapporto 2:1 rispetto alla remunerazione fissa.

Dati in € mila	Giorgio Medda, CEO	% del fisso	Alessandro Zambotti, CEO e CFO	% del fisso
Retribuzione fissa	597,7		879,5	
STI massimo	902,3	167%	112,5	13%
LTI massimo	200,0	33%	200,0	23%
Retribuzione teorica massima	1,700		1,192	
Rapporto (variabile / fisso)	1.8x		0.4x	

La tabella che precede rappresenta la “Maximum Opportunity” teorica riconducibile agli Amministratori Delegati per l'esercizio 2026, espressa in coerenza con la struttura del pay-mix ed è entro i limiti previsti del 2:1 dalla presente Politica.

Gli importi indicati costituiscono il valore massimo potenziale conseguibile esclusivamente al raggiungimento dei livelli massimi di performance previsti per ciascun obiettivo e nel rispetto delle condizioni di accesso e dei presidi di rischio applicabili.

Resta fermo che l'effettiva opportunità di remunerazione variabile attribuita a ciascun Amministratore Delegato è determinata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, entro i limiti previsti dalla Politica. L'importo così definito potrà risultare inferiore rispetto ai massimali teorici sopra indicati.

La remunerazione variabile effettivamente riconosciuta sarà quindi determinata in funzione dell'opportunità annualmente assegnata e del grado di conseguimento degli

obiettivi, nonché subordinata alla verifica delle condizioni di accesso e all'applicazione dei meccanismi di correzione ex ante ed ex post previsti dalla Politica.

Gli importi massimi indicati non costituiscono in alcun modo un diritto acquisito né un impegno automatico all'attribuzione del relativo ammontare.

I.7 Trattamenti previsti in caso di cessazione / benefici pensionistici discrezionali (*golden parachute*)

La Società non prevede trattamenti di fine rapporto discrezionali e ha introdotto limiti chiari e predeterminati ai trattamenti in caso di cessazione.

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 (fisso e media della remunerazione variabile degli ultimi tre anni) e comunque l'importo massimo di € 3 milioni**, restando inteso che tale limite si riferisce a eventuali importi di natura pattizia riconosciuti in occasione della cessazione. 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.). Con riferimento alle eventuali indennità derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale del Commercio applicabile al rapporto di lavoro subordinato del dott. Alessandro Zambotti, si precisa che tali importi sono determinati esclusivamente sulla base delle disposizioni normative e contrattuali vigenti e non costituiscono oggetto di discrezionalità da parte della Società.

Tali voci, ove applicabili, possono includere il trattamento di fine rapporto (TFR), eventuali indennità sostitutive del preavviso e altre competenze maturate secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicabile. La Società non riconosce trattamenti ulteriori

o migliorativi rispetto a quanto previsto dalla normativa o dalla contrattazione collettiva vigente.

Inoltre, **le 24 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*.

Alla data della presente Relazione, non vi sono Amministratori Delegati e personale con funzione di vertice con i quali il Gruppo ha sottoscritto patti di non concorrenza diretti a 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.

1.8 Benefit e coperture assicurative

Per quanto riguarda i benefit e benefici non monetari attribuiti ai membri degli organi di amministrazione, ai Direttori generali e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, questi consistono principalmente in: cellulare, auto, copertura assicurativa infortuni professionali ed 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.

1.9 Deroghe in presenza di circostanze eccezionali

È politica e prassi della Holding non attribuire bonus variabili su basi esclusivamente discrezionali. Infatti, è opportuno sottolineare che negli ultimi esercizi non è stato corrisposto alcun bonus discrezionale ad alcun membro del Consiglio di Amministrazione, né sono state applicate deroghe che abbiano comportato attribuzioni variabili al di fuori dei meccanismi previsti dalla Politica.

Ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF, il Consiglio di Amministrazione può derogare temporaneamente alla presente Politica di Remunerazione esclusivamente in presenza di circostanze eccezionali, qualora tale deroga risulti necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e della sostenibilità complessiva del Gruppo.

Per circostanze eccezionali si intendono situazioni straordinarie e imprevedibili, non riconducibili all'ordinaria dinamica gestionale, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ★ operazioni straordinarie di rilevante entità (fusioni, scissioni, cambiamenti significativi dell'assetto proprietario o del perimetro del Gruppo);
- ★ interventi normativi o regolamentari con impatti rilevanti sul modello di business;
- ★ eventi straordinari di natura sistemica o macroeconomica che incidano in modo significativo sulla stabilità finanziaria o operativa della Società.

La decisione di deroga è assunta dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, nel rispetto dei vincoli normativi e regolamentari applicabili.

Le eventuali deroghe possono riguardare esclusivamente specifici elementi della componente variabile di breve termine e non possono in alcun caso comportare



modifiche retroattive agli obiettivi di performance già assegnati, né incidere sulla struttura del Piano di incentivazione di lungo termine (LTI), sulla componente fissa della remunerazione o sui limiti massimi previsti dalla Politica. In ogni caso, devono essere limitate nel tempo, proporzionate alle circostanze e coerenti con i principi di prudenza e sostenibilità finanziaria.

Qualora venga applicata una deroga, la Società fornirà nella Relazione annuale sui compensi corrisposti un'informativa analitica che includerà:

- ★ gli elementi della Politica oggetto di deroga;
- ★ la descrizione delle circostanze eccezionali che ne hanno giustificato l'applicazione;
- ★ il processo decisionale seguito;
- ★ gli eventuali effetti economici derivanti dalla deroga.

In via separata rispetto al regime delle deroghe, la Società può prevedere, in casi eccezionali e al solo fine di attrarre figure manageriali di particolare rilievo, il riconoscimento di trattamenti una tantum in sede di assunzione, limitatamente al primo anno di impiego e nel rispetto della normativa applicabile. Tali trattamenti sono soggetti alla preventiva valutazione del Comitato per la Remunerazione e, ove applicabile, ai meccanismi di malus e claw-back previsti dalla Politica.

Sezione II

Prima parte

Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025

La "Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025" (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 2025, 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 2025 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 2025, 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 2025, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio.

I risultati di Business 2025

Il Gruppo Azimut chiude con un utile netto consolidato pari a 525.666 migliaia di euro (576.165 migliaia di euro al 31 dicembre 2024) ed un utile consolidato dell'attività corrente al lordo delle imposte pari a 672.928 migliaia di euro (804.410 migliaia di euro al 31 dicembre 2024). Si ricorda che il risultato del 31 dicembre 2024 ricomprendeva l'utile da realizzo pari a 151 milioni di euro, a seguito della cessione della collegata Kennedy Lewis.

Al 31 dicembre 2025 il patrimonio totale raggiunge i 126,8 miliardi di euro (e pari € 140,9 miliardi, dato pro-forma inclusivo delle masse relative alle acquisizioni di North Square

Investments e Knox Capital, i cui benefici economici verranno consolidati con effetto dal 1.1.2026) con un aumento del 18% rispetto al 31 dicembre 2024. Con una raccolta netta pari a 18,0 miliardi di euro nel 2025 (e pari a 32 miliardi di euro, dato pro forma inclusivo della raccolta relativa alle acquisizioni di North Square Investments e Knox Capital, i cui benefici economici verranno consolidati con effetto dal 1° gennaio 2026) è stato raggiunto il risultato più elevato nella storia di Azimut. Questo risultato riflette sia la forza della piattaforma diversificata del Gruppo sia l'efficace attuazione delle strategie nelle varie aree geografiche. Nel corso del 2025 il Gruppo ha ulteriormente accelerato la propria strategia di crescita internazionale e di creazione di valore attraverso una serie di operazioni industriali e strategiche. Negli Stati Uniti, il Gruppo ha rafforzato in modo significativo la propria presenza lungo l'intera catena del valore, diventando azionista di maggioranza del gestore Kennedy Capital Management ed incrementando il controllo in HighPost Capital nel private equity e venture capital. In particolare, le principali operazioni perfezionate dal Gruppo negli Stati Uniti nel corso dell'esercizio 2025 hanno riguardato l'aumento della partecipazione dal 35% al 51% in Kennedy Capital Management tramite l'esercizio di un'opzione call e l'aumento della partecipazione in High Post Capital LLC inizialmente dal 15% al 56% e durante il terzo trimestre 2025, acquisendo un ulteriore 2% e raggiungendo la percentuale del 58%; entrambe le società americane sono divenute controllate. Sul fronte dell'espansione geografica, il Gruppo ha avviato le attività in Marocco attraverso un investimento strategico in Red Med Capital e ha ottenuto l'autorizzazione a operare come gestore patrimoniale locale in Arabia Saudita. Il Gruppo ha inoltre continuato a cristallizzare valore nei mercati privati tramite exit selettive nel corso del 2025, inclusa la cessione della partecipazione in RoundShield Partners, generando ritorni significativi e distribuzioni di capitale ai clienti.

Infine, prosegue il percorso del progetto TNB, con l'estensione dell'accordo di esclusiva con FSI, confermando l'obiettivo di completare l'operazione nel corso del 2026, subordinatamente alle necessarie autorizzazioni regolamentari.

Dati 2021 – 2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Indicatori finanziari (milioni di euro)					
Totale ricavi:	1.449	1.290	1.312	1.470	1.404
di cui commissioni di gestione fisse	966	1.098	1.138	1.217	1.161
Reddito operativo	707	551	587	653	644
Utile netto di pertinenza del Gruppo	605	406	435	576	526
Indicatori di attività					
Consulenti finanziari Italia	1.840	1.851	1.837	1.806	1.772
Clienti Italia	229mila	238mila	241mila	231mila	242mila
Patrimonio totale (miliardi di euro)	83,2	79	90,8	107,5	126,8¹
Raccolta netta totale (miliardi di euro)	18,7	8,5	6,9	18,3	18,0²
Performance ponderata media netta ³	6,5%	-9,07%	5,4%	8,9%	4,6%

¹ Il Patrimonio totale non include le masse relative alle acquisizioni di North Square Investments e Knox Capital (€ 14,1 miliardi), i cui benefici economici verranno consolidati con effetto dal 1.1.2026. Il Patrimonio Totale pro-forma comprensivo di dette acquisizioni raggiunge € 140,9 miliardi.

² Il dato di raccolta totale non include la raccolta relativa alle acquisizioni di North Square Investments e Knox Capital (€ 14,1 miliardi), i cui benefici economici verranno consolidati con effetto dal 1.1.2026. La raccolta totale pro-forma comprensiva di dette acquisizioni è pari a € 32,1 miliardi.

³ Performance media ponderata, al netto delle commissioni, dei fondi UCITS lussemburghesi.

Remunerazione 2025

Di seguito vengono riepilogate, le informazioni inerenti alle retribuzioni relative all'esercizio 2025, 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 30 aprile 2025.

In particolare, l'Assemblea ordinaria ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un emolumento annuo lordo complessivo per l'esercizio 2025, 2026 e 2027 e di € 3.000.000 rimettendo la ripartizione al Consiglio di Amministrazione rispetto alla quale si rinvia, più nel dettaglio, alle tabelle allegate 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. I componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione non sono stati destinatari di alcun tipo di remunerazione variabile legata al conseguimento di obiettivi né di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

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

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

Remunerazione variabile degli amministratori delegati

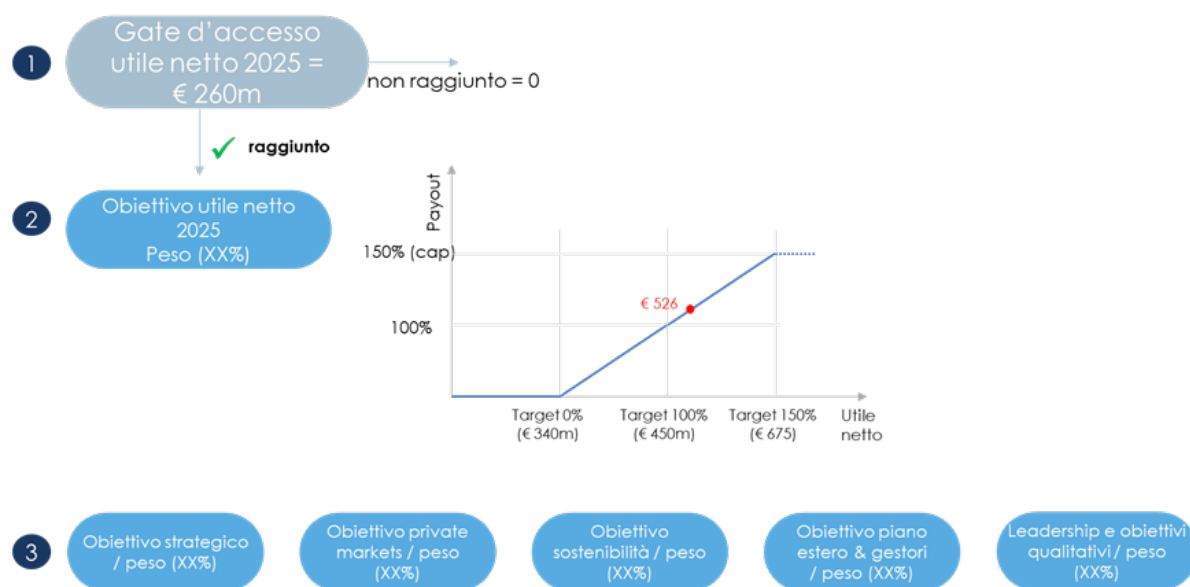
Con riferimento alla componente variabile annuale complessiva, gli Amministratori Delegati hanno percepito le somme come di seguito indicate, tenuto conto dei risultati di obiettivo. In ragione di ciò la proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale è come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

Amministratore Delegato	Remunerazione variabile	Pay mix: % remunerazione variabile
Giorgio Medda	902.262	60
Alessandro Zambotti	104.000	9

Quanto ai termini e le modalità di pagamento della remunerazione variabile, nonché all'attività di Benchmarking e ai peer di riferimento, si rinvia a quanto indicato a pagina 53 della Politica. Si segnala, pertanto, come le erogazioni suddette, tenuto conto del livello di raggiungimento dei target assegnati come evidenziato nelle successive tabelle, non risulta sproporzionato in relazione allo sviluppo del business e delle attività della Holding che da ciò è derivato, risultando anche in linea con le prassi di mercato.

Come descritto nella sezione I.6.2 Il diritto alla erogazione della componente variabile è in primo luogo subordinata al conseguimento di un gate d'accesso a livello di Gruppo, che per il 2025 era fissato a € 260 milioni. Considerando che l'utile netto per il 2025 ammonta a € 526 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 2025



Consuntivazione degli Obiettivi di Performance 2025

Alla luce di tale solida performance complessiva, il Consiglio di Amministrazione di Azimut Holding S.p.A., previo parere positivo del Comitato Remunerazione, ha valutato la performance 2025 degli Amministratori Delegati come eccezionale, avendo il management raggiunto o superato la quasi totalità degli obiettivi prefissati.

Le tabelle seguenti illustrano la valutazione per il raggiungimento di ciascun obiettivo nel 2025 per ciascun Amministratore Delegato, al fine di evidenziare in maniera dettagliata il legame tra retribuzione e performance. Non sono stati utilizzati criteri discrezionali per abbassare i livelli degli obiettivi assegnati e, conseguentemente, aumentare la componente variabile.

Dott. Giorgio Medda

Obiettivo	Peso%	Raggiunto 2025 %	Nota
Obiettivi Aziendali			
Utile netto Gruppo Azimut 2025 (€ 450m)	25%	29%	L'obiettivo primario di redditività per l'esercizio 2025 era stato fissato in Euro 450 milioni. La Società ha conseguito un utile netto effettivamente raggiunto pari a Euro 525,7 milioni . Questo risultato eccellente non solo soddisfa e supera il target prefissato, ma conferma la solidità strutturale del Gruppo.
Obiettivi Individuali			
Asset management - global	10%	9%	La qualità della gestione su base quinquennale dimostra l'eccellenza della fabbrica prodotti e si conferma eccellente su tre dimensioni chiave: ★ Performance Assoluta: Risultato positivo pari al 3,05 percento, in pieno raggiungimento del target di rendimento assoluto previsto dalla Politica. ★ Performance Relativa: Generata una sovraperformance di 55 punti base rispetto ai parametri Morningstar. Il payout del 68 percento deriva dall'applicazione di una curva lineare particolarmente sfidante, caratterizzata da un intervallo di interpolazione compreso tra -150 e +150 punti base. Tale struttura riserva il riconoscimento del premio integrale al raggiungimento di un target di eccellenza fissato a più di 150 punti base. ★ Analisi Rischio Rendimento: Rapporto di Sharpe pari al 104 percento del parametro Morningstar. Il risultato supera il target di una gestione del rischio migliore o in linea con l'indice di riferimento, certificando l'elevata efficienza della gestione. Alla luce di quanto sopra, il grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo è pari all'89,3%, corrispondente a una contribuzione del 8,9% sul totale del STI.
Piano estero	25%	25%	La performance della piattaforma internazionale (ex Italia e Affiliate Strategiche) mostra una crescita qualitativa di rilievo, centrando pienamente gli obiettivi prefissati che prevedevano un miglioramento dei parametri finanziari rispetto all'esercizio precedente. Sulla base delle rilevazioni effettuate, si evidenziano i seguenti risultati: ★ Crescita dell'utile ricorrente: Il contributo del perimetro internazionale all'utile netto ricorrente è salito a Euro 76 milioni, riflettendo l'efficace strategia del Gruppo. ★ Redditività netta: La marginalità core netta si è attestata a 28 punti base (bps), segnando un miglioramento rispetto ai 23 punti base dell'esercizio precedente.

Obiettivo	Peso%	Raggiunto 2025 %	Nota
Distribuzione global	15%	15%	L'obiettivo relativo alla Raccolta Netta di Gruppo ha registrato una progressione eccezionale nel corso dell'anno. A fronte di un target iniziale di Euro 10 miliardi, la Società ha rivisto al rialzo le proprie ambizioni nel mese di luglio 2025, portando l'intervallo target tra 28 e 31 miliardi di Euro. Il dato consuntivo finale è risultato pari a Euro 32,1 miliardi, posizionandosi al di sopra della parte alta della guidance rivista e confermando la forte attrattività della piattaforma Azimut a livello globale.
Obiettivo di sostenibilità, leadership e altri obiettivi qualitativi	25%	25%	Payout massimo (25%), riconoscendo il successo di una trasformazione radicale volta a garantire la scalabilità e la resilienza del Gruppo nel lungo periodo. La valutazione ha premiato il raggiungimento dei seguenti pilastri strategici: ★ Evoluzione della Governance e del Modello Operativo: La transizione da 5 a 2 Amministratori Delegati ha semplificato i processi decisionali al vertice del Gruppo. Parallelamente, l'introduzione di una struttura organizzativa a matrice, basata sull'incrocio tra verticali di business (prodotto) e linee distributive, ha potenziato l'accountability e la ownership dei leader e dei dipendenti in tutti i 20 paesi di operatività. ★ Espansione Strategica e M&A: Il Gruppo ha consolidato la propria presenza globale attraverso il completamento di operazioni di M&A in mercati chiave quali Stati Uniti e Marocco. Di particolare rilievo risulta l'ottenimento della licenza operativa in Arabia Saudita, passaggio fondamentale per il presidio di una regione ad alto potenziale di crescita e per la diversificazione dei flussi di ricavo. ★ Innovazione ESG e Resilienza Normativa: È stata completata l'integrazione della piattaforma Climate Solution con il lancio dei comparti AZ Bond Climate Transition, assicurando il pieno allineamento alla direttiva CSRD e alla Norma Europea sul Clima. Il mantenimento del rating di sostenibilità MSCI (2024 BB Average) conferma l'efficacia delle policy di Gruppo aggiornate entro i termini previsti. L'attribuzione del punteggio pieno riflette dunque una gestione eccellente della complessità aziendale, trasformando la riorganizzazione interna e l'espansione geografica in driver di valore misurabile per gli stakeholder.
Totale	100%	103%	

Dott. Alessandro Zambotti

Obiettivo	Peso%	Raggiunto 2025 %	Nota
Obiettivi Aziendali			
Utile netto Gruppo Azimut 2025 (€ 450m)	25%	29%	L'obiettivo primario di redditività per l'esercizio 2025 era stato fissato in Euro 450 milioni. La Società ha conseguito un utile netto effettivamente raggiunto pari a Euro 525,7 milioni . Questo risultato eccellente non solo soddisfa e supera il target prefissato, ma conferma la solidità strutturale del Gruppo.
Obiettivi Individuali			
Struttura organizzativa e gestionale del Gruppo	20%	20%	Il payout massimo riflette l'efficacia della trasformazione tecnologica e il rafforzamento della governance globale: ★ Innovazione Digitale: Esecuzione con successo l'implementazione di progetti tecnologici ad alto impatto volti a digitalizzare l'intera catena del valore. Tra questi risultano prioritari lo sviluppo del Next Gen Advisory (nelle versioni standard e light) e il lancio del Nuovo My Azimut, strumenti essenziali per potenziare l'interazione con la clientela e l'efficienza della rete distributiva. Inoltre, implementazione di Nebula, pilastro centrale per la gestione integrata dei dati a livello globale. ★ Evoluzione della Governance e del Modello Operativo: La transizione da 5 a 2 Amministratori Delegati ha semplificato i processi decisionali al vertice del Gruppo. Parallelamente, l'introduzione di una struttura organizzativa a matrice, basata sull'incrocio tra verticali di business (prodotto) e linee distributive, ha potenziato l'accountability e la ownership dei leader e dei dipendenti in tutti i 20 paesi di operatività.
Obiettivi strategici finanziari	20%	20%	Progetto TNB Svolto un ruolo determinante nel coordinamento e nell'esecuzione delle milestone prodromiche al progetto TNB. Tale operazione rappresenta una pietra miliare per il Gruppo, volto alla nascita di una wealth management bank di nuova generazione. L'obiettivo è stato pienamente raggiunto grazie all'eccellenza nell'esecuzione negoziale: ★ Accordo Quadro e Partnership: Siglato in data 22 maggio 2025 l'accordo vincolante con FSI per la nascita di una fintech bank dedicata al wealth management. L'operazione prevede una valorizzazione potenziale di 1,2 miliardi di Euro e garantisce una partnership ventennale con flussi commissionali annui stimati in 200 milioni di Euro per almeno 12 anni (pari a 2,4 miliardi di Euro).

Obiettivo	Peso%	Raggiunto 2025 %	Nota
Leadership e obiettivi qualitativi	20%	20%	★ Coordinato la strutturazione finanziaria dell'operazione, assicurando ad Azimut il mantenimento di una quota strategica del 19,99% per cento per beneficiare della crescita futura della nuova realtà bancaria ★ Gestione Regulatoria: Presidio rigoroso del dialogo con le Autorità. Sebbene la licenza operativa sia slittata al 2026 per recepire le raccomandazioni del Regolatore, la qualità dell'esecuzione e la messa in sicurezza del valore industriale del progetto giustificano il riconoscimento del payout massimo.
			Il CFO ha garantito un contributo determinante alla stabilità organizzativa e alla reputazione del Gruppo attraverso le seguenti direttrici: ★ Nuova Rendicontazione per Verticale: Implementazione di una disclosure evoluta articolata per business unit e area geografica. L'iniziativa ha migliorato significativamente la trasparenza verso il mercato, permettendo agli azionisti una valutazione più accurata del valore intrinseco delle singole linee operative del Gruppo. ★ Valori e Cultura Aziendale: Diffusione dei valori fondativi attraverso la nuova struttura a matrice, favorendo la crescita del capitale umano e una chiara assunzione di responsabilità da parte dei leader nei 20 paesi di presenza ★ Sviluppo del Capitale Umano: Esercizio di delega e controllo finalizzato a favorire la crescita professionale dei collaboratori e ottimizzazione della gestione delle risorse umane.
Obiettivo di sostenibilità / ESG	15%	15%	Payout massimo (15%), riconoscendo il successo di una trasformazione radicale volta a garantire la scalabilità e la resilienza del Gruppo nel lungo periodo. La valutazione ha premiato il raggiungimento dei seguenti pilastri strategici: ★ Espansione Strategica e M&A: Il Gruppo ha consolidato la propria presenza globale attraverso il completamento di operazioni di M&A in mercati chiave quali Stati Uniti e Marocco. Di particolare rilievo risulta l'ottenimento della licenza operativa in Arabia Saudita, passaggio fondamentale per il presidio di una regione ad alto potenziale di crescita e per la diversificazione dei flussi di ricavo. ★ Innovazione ESG e Resilienza Normativa: È stata completata l'integrazione della piattaforma Climate Solution con il lancio dei comparti AZ Bond Climate Transition, assicurando il pieno allineamento alla direttiva CSRD e alla Norma Europea sul Clima. Il mantenimento del rating di sostenibilità MSCI (2024 BB Average) conferma l'efficacia delle policy di Gruppo aggiornate entro i termini previsti.

Obiettivo	Peso%	Raggiunto 2025 %	Nota
			L'attribuzione del punteggio pieno riflette dunque una gestione eccellente della complessità aziendale, trasformando la riorganizzazione interna e l'espansione geografica in driver di valore misurabile per gli stakeholder.
Totale	100%	104%	

Pay ratio

Il rapporto per il 2025 fra remunerazione totale lorda degli Amministratori Delegati (media degli AD) e remunerazione totale media lorda dei dipendenti del Gruppo⁸ è pari a circa 11 volte (2024: 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*, ossia restituzioni di compensi variabili "*claw-back*"), né sono state effettuate deroghe alla Politica.

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 nel 2024 e proseguita anche nel 2025 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 prendendo in considerazione i dati risultanti dalla documentazione pubblicata per la stagione delle Assemblee Generali del 2025 dagli emittenti inclusi in un unico gruppo di pari ("Peer Group").

Il Peer Group, individuato nel 2025, 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.

⁸ 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.

Come **Peer Group** risulta pertanto 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 20 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 2025 (con riferimento all'anno 2024) 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 del Peer Group italiano si è attestata a € 1,8 milioni (con una fascia che varia tra € 1,09 milioni e € 7,9 milioni) nel 2024.

Per quanto concerne i peer 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 € 170 mila fino a € 3,4 milioni) nel 2024, mentre la retribuzione mediana degli Amministratori Delegati con funzione di CFO si è attestata a € 0,925 milioni (con una fascia che varia tra i € 0,201 milioni fino a € 4,3 milioni) nel 2024.

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 2025, si posiziona al di sotto della mediana rispetto ai peer italiani e principalmente in linea rispetto ai competitors esteri.

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

Dati in milioni di euro	Media	Mediana	Min	Max
CEO Italia (fisso + STI)	3,1	2,0	1,8	8,0
CEO Italia (Totale)	5,2	3,0	2,2	10,6
CEO Estero (fisso + STI)	1,6	1,4	0,2	3,8
CEO Estero (Totale)	4,0	2,4	0,2	15,2
CFO Estero (fisso + STI)	1,4	0,9	0,2	4,3
CFO Estero (totale)	2,0	1,2	0,3	6,4

Remunerazione del Collegio Sindacale

Il compenso per i componenti del Collegio Sindacale è stato stabilito dall'Assemblea dei soci del 30 aprile 2025 all'atto della nomina deliberando di attribuire al Presidente del 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 compensi annui omnicomprensivi deliberati dall'Assemblea all'atto della nomina si applicano per l'intero periodo di durata dell'ufficio (triennio 2025–2027), salvo diversa delibera assembleare; eventuali compensi percepiti da società controllate sono indicati separatamente.

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	Retrocessioni 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
Bonus e altri incentivi													
Altro personale rilevante*	6	01.01-31.12.25											
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					900		263		20		1.183		
(II) Compensi da controllate e collegate				167							167		
(III) Totale				167	900		263		20		1.350		

* Group Head of Legal; Group General Counsel; Chief Strategy Officer; Direttore Affari Legali; Direttore Affari Societari; Direttore HR

Remunerazione annua lorda media – altri dipendenti

Anno	Remunerazione annua lorda media - altri dipendenti
2023	105.950
2024	108.211
2025	104.920

Si segnala 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 - 2020-2025

Remunerazione totale dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche - 2021-2025

Anni	2021				2022				2023				2024				2025			
Nominativo	Fissa	Provvigioni	Variabile	Totale	Fissa	Provvigioni	Variabile	Totale	Fissa	Provvigioni	Variabile	Totale	Fissa	Provvigioni	Variabile	Totale	Fissa	Provvigioni	Variabile	Totale
Giuliani Pietro																				0
Blei Gabriele	607.288		56.250	663.538	606.875		50.000	656.875	608.532		48.245	656.777	608.311		50.000	658.311	232.782			232.782
Martini Paolo	536.333		384.000	920.333	535.860		320.000	855.860	537.387		203.808	741.195	536.950		292.800	829.750	538.798		341.504	880.302
Guiati Massimo	533.000		967.000	1.500.000	533.000		967.000	1.500.000	533.000		967.000	1.500.000	533.000		967.000	1.500.000	177.667			177.667
Medda Giorgio	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	597.738		902.262	1.500.000
Zambotti Alessandro	505.119		56.250	561.369	507.017		50.000	557.017	508.409		48.245	556.654	507.259		52.000	559.259	787.936		104.220	892.156
Bortolotti Anna Maria	114.000			114.000	115.350			115.350	122.250			122.250	125.000			125.000	76.208			76.208
Liverani Monica																	180.021	700.284		880.305
Bonomi Carlo																	42.756			42.756
Monari Antonio Andrea	104.500			104.500	33.494			33.494												0
Pagani Raffaella	76.000			76.000	24.911			24.911												0
Colavito Nicola	64.000			64.000	61.300			61.300	60.000			60.000	60.000			60.000	20.000			20.000
Ciacco Paola																	5.021	189.803		194.824
Savino Chiara	5.042	277.887		282.928	2.458	81.280		83.739												0
Fenocchio Anna Teresa	5.042	256.784		261.826	2.458	92.998		95.456												0
Pardi Mirella Antonia																				0
Zironi Ambra																				0
Stinga Cinzia	2.479	54.107		56.586																0
Zigante Lucia	1.875	106.163		108.038																0
Morando Michela					5.063	238.994		244.057	2.437	115.472		117.909								0
Castellazzi Elisabetta Simona					5.063	164.312		169.375	2.437	73.416		75.853								0
Bonelli Costanza					43.200			43.200	64.000			64.000	64.000			64.000	56.750			56.750
Foa Marcello					71.296			71.296	104.500			104.500	104.500			104.500	103.200			103.200
Dalla Rizza Fiorenza					89.800			89.800	120.750			120.750	123.500			123.500	101.581			101.581
Priori Silvia Giuliana Maria					40.500			40.500	60.000			60.000	60.000			60.000	20.000			20.000
Scandroglio Vittoria					40.500			40.500	60.000			60.000	60.000			60.000	86.722			86.722
Galbiati Marco					40.500			40.500	60.000			60.000	60.000			60.000	20.000			20.000
Doro Anna																	42.756			42.756
Lori Marco					100.062			100.062	217.474			217.474	233.002			233.002	237.452			237.452
Catalano Maria					97.064			97.064	104.000			104.000	136.096			136.096	153.712			153.712
Fiorini Stefano					44.164			44.164	65.000			65.000	65.000			65.000	70.000			70.000
Rocchetti Vittorio	107.000			107.000	71.338			71.338												0
Bonelli Costanza	65.000			65.000	20.836			20.836												0
Trivi Daniele Carlo	91.800			91.800	63.709			63.709												0
De Pau Monica									5.083	269.435		274.518	2.417	88.019		90.435				0
Pavan Daniela									5.083	248.090		253.173	2.417	97.096		99.513				0
Angelini Erica													5.146	219.712		224.858				0
Sturlesi Giorgia													5.146	167.159		172.305	2.500	70.061		72.561
Totale	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	3.553.599	960.149	1.347.986	5.861.734

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	Retttribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri Incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<u>Giuliani Pietro</u>	Presidente Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.25	apr-28	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio									9		9		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale									9		9		
<u>Blei Gabriele</u>	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-30.04.25	apr-25										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				100	97				10 (4)		207		
(II) Compensi da controllate e collegate				36							36		
(III) Totale				136	97				10		243		
<u>Martini Paolo</u>	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-30.04.25	apr-25										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					179		85 (6)		5 (4)		270		
(II) Compensi da controllate e collegate				360			256 (3)				616		
(III) Totale				360	179		342		5		886		
<u>Zambotti Alessandro</u>	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.25	apr-28	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				175	197		104 (4)		7 (4)		483		
(II) Compensi da controllate e collegate				416							416		
(III) Totale				591	197		104		7		899		
<u>Gulati Massimo</u>	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-30.04.25	apr-25										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					178						178		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					178						178		
<u>Medda Giorgio</u>	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.25	apr-28	(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		
<u>Borolotti Anna Maria</u>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-30.04.25	apr-25										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				23 (5)							23		
(II) Compensi da controllate e collegate				53 (5)							53		
(III) Totale				76							76		
<u>Liverani Monica</u>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	30.04-31.12.25	apr-28	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				5							5		
(II) Compensi da controllate e collegate				175						700 (2)	875		
(III) Totale				180						700	880		

Cognome e Nome	Carica Ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Retrocessioni 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
Bonomi Carlo	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	30.04-31.12.25	apr-28 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				43							43		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				43							43		
Calavito Nicola	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-30.04.25	apr-25										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				20							20		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				20							20		
Ciaccio Paolo	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	30.04-31.12.25	apr-28 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				5							5		
(II) Compensi da controllate e collegate										190 (2)	190		
(III) Totale				5						190	195		
Sturlesi Giorgio	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-30.04.25	apr-25										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				3							3		
(II) Compensi da controllate e collegate										70 (2)	70		
(III) Totale				3						70	73		
Bonelli Costanza	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-30.04.25	apr-25										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				21 (5)							21		
(II) Compensi da controllate e collegate				35 (5)							35		
(III) Totale				56							56		
Foa Marcello	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.25	apr-28 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				66							66		
(II) Compensi da controllate e collegate				38							38		
(III) Totale				104							104		
Dalla Rizza Fiorenza	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.25	apr-28 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				75 (5)							75		
(II) Compensi da controllate e collegate				27 (5)							27		
(III) Totale				102							102		

Cognome e Nome	Carica Ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<u>Priori Silvia Giuliana Maria</u>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-30.04.25	apr-25										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				20							20		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				20							20		
<u>Scandroglio Vittoria</u>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.25	apr-28 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				66							66		
(II) Compensi da controllate e collegate				20							20		
(III) Totale				86							86		
<u>Galbati Marco</u>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-30.04.25	apr-25										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				20							20		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				20							20		
<u>Doro Anna</u>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	30.04-31.12.25	apr-28 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				43 (5)							43		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				43							43		
<u>Fiorini Stefano</u>	Presidente Collegio Sindacale Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.25	apr-28 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				70 (5)							70		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				70							70		
<u>Lori Marco</u>	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.25	apr-28 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				90 (5)							90		
(II) Compensi da controllate e collegate				147 (5)							147		
(III) Totale				237							237		
<u>Catalano Maria</u>	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.25	apr-28 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				65 (5)							65		
(II) Compensi da controllate e collegate				89 (5)							89		
(III) Totale				154							154		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				909	473		185		31		1.598		
(II) Compensi da controllate e collegate				1.596	575		1.142			960	4.274		
(III) Totale				2.505	1.048		1.327		31	960	5.872		

(1) La durata della carica è triennale e decorre dal 30 aprile 2025 con scadenza alla data dell'assemblea che approverà il bilancio relativo all'esercizio 2027 prevista per il mese di aprile 2028

(2) L'importo indicato nella voce "Altri compensi" si riferisce a provvigioni pagate per l'attività di consulente finanziario per l'anno 2025

(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					9.649	10.000
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale							9.649	10.000
Guiati Massimo	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio		Piano Gestori / Piano Estero*					193.400	193.400
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale							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	68.301	17.075	18 mesi		10.190	14.640
(II) Compensi da controllate e collegate		Scheda obiettivi - variabile contrattuale	153.677	102.451	36 mesi		90.781	160.602
(III) Totale			221.978	119.526			100.971	175.242
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	180.452
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			721.810	180.452			188.000	180.452
Zambotti Alessandro	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio		Scheda obiettivi - variabile contrattuale	83.376	20.844	18 mesi		9.649	10.400
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			83.376	20.844			9.649	10.400

* 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 (31.12.2024)	Numero azioni acquistate nel 2025	Numero azioni vendute nel 2025	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2025)
Giuliani Pietro	Presidente Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	2.083.297	202.343	-	2.285.640
Blei Gabriele	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A. (**)	Azimut Holding S.p.A.	264.902	35.093	-	299.995
Martini Paolo	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A. (**)	Azimut Holding S.p.A.	429.479	37.658	50.000	417.137
Zambotti Alessandro	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	196.873	40.493	-	237.366
Guiati Massimo	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A. (**)	Azimut Holding S.p.A.	165.088	10.196	45.491	129.793
Medda Giorgio	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	247.225	37.903	-	285.128
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.				
Sturlesi Giorgia	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (**)	Azimut Holding S.p.A.	5.015	808		5.823
Liverani Monica	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (*)	Azimut Holding S.p.A.	224.988	48.192		273.180
Bonomi Carlo	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (*)	Azimut Holding S.p.A.				
Ciaccio Paola	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (*)	Azimut Holding S.p.A.	13.593	1.131		14.724
Dora Anna	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (*)	Azimut Holding S.p.A.				
Fiorini Stefano	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.				
Lori Marco	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				

(*) in carica dal 30/04/2025

(**) in carica fino al 30/04/2025