

PROPOSITION À L'ASSEMBLÉE DES ACTIONNAIRES

« POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION »

D'EUROMOBILIARE ASSET MANAGEMENT SGR

Rédigée au sens de la mesure de la Banque d'Italie du 5 décembre 2019 portant « Règlement d'application des articles 4 *undecies* et 6, alinéa 1, points b) et c *bis*) de la loi consolidée sur les finances (TUF) », en transposition de la Directive 2014/91/UE (« **UCITS V** ») du 23 juillet 2016.

Approuvée par le Conseil d'administration le 5 mars 2024

SOMMAIRE

1	Mission, valeurs et principes de la Politique de rémunération	5
2	Cadre réglementaire de référence	7
3	Neutralité des politiques de rémunération par rapport au Genre	10
4	Rôles, tâches et mécanismes de gouvernance	12
5	Rémunération des administrateurs	17
6	Rémunération des organes de contrôle	18
7	Caractéristiques générales des politiques de rémunération	19
7.1	Principe de proportionnalité	19
7.2	Le processus d'identification des PRM	20
7.3	Composantes de la rémunération	21
7.3.1	<i>Rémunération fixe</i>	21
7.3.2	<i>Rémunération variable</i>	21
8	Rémunération des PRM	23
8.1	Politique de rémunération 2023	23
8.1.1	<i>Rémunération variable</i>	23
8.2	Politique de rémunération 2024	24
8.2.1	<i>Limites incidence rémunération variable/fixe (« cap »)</i>	24
8.2.2	<i>Rémunération variable</i>	25
9	Rémunération des salariés	32
9.1	Politique de rémunération 2023	32
9.1.1	<i>Rémunération variable</i>	32
9.2	Politique de rémunération 2024	32
9.2.1	<i>Rémunération variable</i>	32
10	Clauses particulières en cas de résiliation du contrat de travail	35
11	Avantages	38
12	Conclusions	39
13	Tableau des rémunérations 2023	40
14	Attestation Fonction de Révision interne	41

Messieurs les Actionnaires,

Conformément aux dispositions de la mesure de la Banque d'Italie du 5 décembre 2019 portant « Règlement d'application des articles 4 *undecies* et 6, alinéa 1, points b) et c *bis*) de la loi consolidée sur les finances (TUF) » (le « **Règlement de la Banque d'Italie** ») en matière de politiques et pratiques de rémunération et d'incitation des Gestionnaires (SGR, SICAV et SICAF), lequel transpose les dispositions prévues à la Directive 91/2014 de l'Union européenne (« **UCITS V** »), le présent Rapport annuel, également rédigé aux fins des obligations d'information au public et dans lequel sont présentées les pratiques de rémunération adoptées en 2023 et les politiques de rémunération et d'incitation proposées pour 2024 ainsi que les critères relatifs à la détermination des éventuelles rémunérations à attribuer en cas de cessation anticipée de la relation de travail, est présenté à cette Assemblée.

Les Politiques de Rémunération proposées ici portent sur :

- les orientations générales, motivations et objectifs que la Société souhaite poursuivre ;
- le processus décisionnel utilisé pour définir la politique de rémunération ;
- la définition du périmètre des Preneurs de Risques Matériels (« **PRM** » ou « **Risk taker** ») de la Société ;
- les critères utilisés pour définir l'équilibre entre composante fixe et composante variable ainsi que les paramètres, les motifs et les périodes de report correspondantes pour la reconnaissance des composantes variables ;
- le maintien du rapport entre rémunération variable et rémunération fixe à 2:1 pour la Direction générale (Directeur général [DG] et Vice-directeur général [VDG]) et pour le personnel ("Portfolio Manager" et "Product Specialist") du "Service Investissements" ;
- la politique en matière d'indemnité de cessation anticipée du mandat.

Nous précisons en outre que les politiques de rémunération confirment l'orientation consistant à adopter, sur la base des indications de la Société mère, les critères les plus rigoureux prescrits par la réglementation bancaire, sans préjudice des principes de la législation du secteur si ceux-ci sont impératifs.

Sans préjudice des principes clés de la Politique de rémunération soumis à votre approbation, nous proposons d'habiliter également le Conseil d'administration (« **CA** ») à définir l'ensemble des profils techniques détaillés inhérents à l'application de la Politique de rémunération 2024, en adoptant toute mesure jugée utile au fonctionnement efficace des instruments d'incitation et au respect plus rigoureux des prescriptions s'y rapportant.

À cette fin, nous proposons donc d'habiliter le CA à adapter le système de rémunération en adoptant tout complément et/ou modification nécessaires au plein respect des prescriptions réglementaires.

1 Mission, valeurs et principes de la Politique de rémunération

La Politique de rémunération d'Euromobiliare Asset Management SGR (« **EUROSGR** ») repose sur des principes de valorisation du mérite et d'incitation à la performance cohérents avec la culture d'entreprise caractérisant l'orientation du Groupe bancaire Credito Emiliano (CREDEM) auquel la Société est rattachée.

La Politique de rémunération est élaborée dans le respect du *Purpose* de Groupe (« Valeur et bien-être durables dans le temps pour les Clients, nos Personnes, les Actionnaires et la Collectivité »), des Valeurs d'entreprise (« Simplicité, Confiance et Esprit d'entreprise ») et en tenant compte de la nature, de la taille et des caractéristiques opérationnelles de la Société ainsi que de la portée et de la complexité des risques assumés par l'entreprise.

La Politique de rémunération représente un outil fondamental pour la poursuite des objectifs fixés lors de la planification stratégique, dans une logique de gestion saine et prudente du risque ainsi que de maintien de niveaux de capital et de liquidité appropriés. Les politiques de rémunération répondent donc aux objectifs stratégiques et de finance durable¹ de la Société, aux intérêts des OPCVM et des FIA gérés ainsi qu'à ceux des investisseurs, garantissant l'équilibre de l'entreprise sur le long terme.

La Politique de rémunération ne se fonde pas exclusivement ou essentiellement sur les résultats à court terme, susceptibles de favoriser une exposition au risque excessive ainsi que d'éventuels conflits d'intérêts.

La Politique de rémunération vise à :

- encourager le personnel à atteindre les objectifs de performance dans le respect des politiques de gestion des risques actuels et futurs, dans un contexte de durabilité et d'adéquation des fonds propres et des liquidités à court et à moyen/long terme, tout en sauvegardant les intérêts des investisseurs ;
- attirer et fidéliser le personnel, les compétences clés de l'organisation et les talents ;
- soutenir et accompagner les personnes dans la prise de responsabilité vers des défis professionnels toujours croissants ;
- assurer la conformité des pratiques de rémunération aux dispositions de la loi et des Autorités de surveillance ;
- assurer la durabilité des résultats de l'entreprise et le maintien de fonds propres solides ;
- préserver l'image et la réputation de la Société y compris conformément aux stipulations du Code de conduite interne.

¹ Les objectifs de finance durable tiennent également compte de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

En tant que société du Groupe Credem, EUROSGR adopte des politiques et des pratiques de rémunération neutres du point de vue du genre². L'approche fondée sur le mérite, fondement stratégique des politiques de gestion du personnel du Groupe, permet de concentrer l'attention et la surveillance sur le principe de transparence, en garantissant des opportunités de croissance égales pendant tout le cycle de vie en entreprise.

² 37e mise à jour de la circulaire de la Banque d'Italie n°285/2013 du 24.11.2021.

2 Cadre réglementaire de référence

La UCITS V a modifié la Directive 2009/65/CE (« UCITS IV ») portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (**OPCVM**), afin de tenir compte des évolutions du marché et de renforcer le degré d'harmonisation des règles et des pratiques au niveau européen. La UCITS V vise notamment à augmenter le degré d'harmonisation de la réglementation des dépositaires d'UCITS et a pour but de doter les SGR de politiques de rémunération et d'incitation saines et prudentes, et de renforcer le système de sanctions et les pouvoirs d'intervention des Autorités de surveillance nationales et européennes.

La transposition au niveau national des amendements réglementaires introduits par la UCITS V a été effectuée par la modification de la réglementation commune de la Banque d'Italie et de la CONSOB³ en avril 2017, puis par l'émission du Règlement de la Banque d'Italie⁴.

Le Règlement CONSOB⁵ (« **Règlement émetteurs** ») a également été mis à jour afin d'intégrer les informations relatives aux « Politiques et pratiques de rémunération et d'incitation du personnel » dans les notes de présentations.

Viennent compléter ce cadre réglementaire de référence les Orientations⁶ émises par l'ESMA en mars 2016 en matière de politiques de rémunération au titre de la Directive UCITS et AIFMD (voir ci-après).

L'objectif de ce cadre est de fournir une réglementation en matière de politiques et pratiques de rémunération et d'incitation des gestionnaires d'OPCVM conforme à celle qui existe déjà pour les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (« **GEFIA** »), contenue dans la directive 2011/61/UE (« **AIFMD** ») et transposée en Italie en 2015, ainsi que de faire le lien avec la Directive 2013/36/UE, telle que modifiée par la Directive 2019/878/UE (« **CRD V** »), dans le cas de sociétés de gestion de patrimoine appartenant à des groupes bancaires.

Les dispositions du Règlement de la Banque d'Italie concernent :

- l'approbation par l'Assemblée des actionnaires des politiques de rémunération ;

³La réglementation commune avait déjà fait l'objet d'un amendement en janvier 2015 en application des dispositions de la Directive sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs AIFMD (Directive 2011/61/UE).

⁴Règlement d'application des articles 4 *undecies* et 6, alinéa 1, points b) et c-*bis*) de la loi consolidée sur les finances (TUF) tel que modifié.

⁵Règlement CONSOB n° 11971/1999, Annexe 1B, schéma 1, « Tableau des parts/actions de fonds communs de placement mobilier/sociétés d'investissement à capital variable (SICAV) de droit italien conformes/non conformes, communautaires non conformes à la Directive 2009/65/CE ou non-communautaires de type ouvert », article 13-*bis*.

⁶ESMA « *Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD* » du 31 mars 2016.

- la cohérence du Système de Primes ("**SISPRE**") avec les objectifs (y compris de finance durable) et les valeurs de l'entreprise, les stratégies à long terme, les politiques de gestion prudente du risque, les intérêts des investisseurs ;
- la présence d'un Comité des Rémunérations intraconseil (« **CR** ») pour les SGR considérées « importantes » au regard de l'importance des Fonds propres sous gestion (« **FPG** ») ou de leur cotation en bourse⁷ ;
- la structure des systèmes de rémunération et d'incitation en ce qui concerne :
 - rapport entre composante fixe et composante variable, qui doit être soigneusement équilibré et redéfini à intervalles réguliers, notamment en ce qui concerne les PRM⁸ ;
 - le versement d'une bonne partie de la composante variable uniquement à l'issue d'une période de report minimum tenant compte des risques associés aux résultats ;
 - la structure de la composante variable, dont le montant total doit être viable par rapport à la situation financière de la Société et ne doit en aucun cas limiter la capacité de maintenir ou d'atteindre un niveau de fonds propres adapté aux risques pris. Plus précisément, l'octroi de la composante variable doit dépendre d'indicateurs de performance du gestionnaire et des OPCVM et FIA gérés, lesquels sont corrigés en fonction des risques opérationnels, et tenir compte du niveau des fonds propres et liquidités nécessaires pour faire face aux activités entreprises.

Il convient de rappeler que dans ce contexte, caractérisé entre autres par la présence d'un actionnaire unique issu du secteur bancaire, EUROSGR a été identifiée par la Société mère comme « Société importante » (au sein du groupe appartenant à CREDEM) aux fins de l'application des dispositions de la Banque d'Italie⁹ en matière de « Politiques et pratiques de rémunération et d'incitation ».

La Société mère a notamment qualifié EUROSGR de « Société importante » au vu du résultat des analyses menées par les Fonctions compétentes de CREDEM (le *Compensation Policy Office* [« **CPO** »] et le service ERISK) visant à identifier les sociétés dont les activités peuvent avoir un impact important sur le profil de risque du Groupe au regard i) de la 37^e mise à jour de la circulaire de la Banque d'Italie n°285/2013 de novembre 2021 en matière de rémunération et d'incitation, qui a transposé la CRD V, ii) de la 11^e mise à jour de la circulaire de la Banque d'Italie n°285/2013 en matière d'alignement sur le risque des politiques de rémunération, ainsi que iii) des *Regulatory*

⁷ Le règlement d'exécution des articles 4undecies et 6, paragraphe 1, points b) et c) bis), de la loi de finances consolidée du 12.2019 permet de ne pas instituer de comité de rémunération pour "...". Les gérants..." "...appartenant à un groupe bancaire ou SIM..." "...à condition que : a) la société mère italienne ou basée dans un autre État membre de l'Union européenne ait mis en place un comité de rémunération dont les rôles, les responsabilités et la composition sont similaires à ceux définis dans le présent règlement ; et b) la politique de rémunération élaborée par la société mère tiennent dûment compte des spécificités du gestionnaire d'un point de vue opérationnel et garantisse la conformité avec le présent règlement....".

⁸Règlement de la Banque d'Italie, Annexe 2 « Politiques et pratiques de rémunération et d'incitation », paragraphe 6.1 « Rapport entre composante fixe et composante variable ».

⁹37^e mise à jour de la Circulaire n° 285/2013 de la Banque d'Italie « Politiques et pratiques de rémunération et d'incitation ».

Technical Standards (normes techniques réglementaires) émis par l'EBA¹⁰ (« **RTS EBA** »), compte tenu également iv) des évaluations effectuées dans le cadre du processus de détermination de l'adéquation des fonds propres du Groupe CREDEM (Processus RAF [*Risk Appetite Framework*] et ICAAP [*Internal Capital Adequacy Assessment Process*]).

À la lumière de ce qui précède, il a été décidé d'appliquer au personnel d'EUROSGR considéré par la Société mère comme « Preneurs de Risques Matériels » au niveau du Groupe (à savoir le DG, et les membres du CA¹¹) et aux *Risk takers* tels que définis par la Société suite à une autoévaluation individuelle, des règles plus détaillées, issues des dispositions de la Banque d'Italie, adaptées par la Maison mère pour l'année 2024 et soumises au CA de la société en mars 2024, après avoir constaté qu'elles n'entrent pas en conflit avec la réglementation spécifique au secteur.

La définition de ces lignes directrices de Groupe incombe au CR de CREDEM, composé de trois administrateurs non exécutifs et majoritairement indépendants, assumant un rôle d'examen, de proposition et de consultation pour le CA en matière de rémunérations en présence de risques de conflit d'intérêts avérés.

¹⁰ Règlement délégué UE 923/2021.

¹¹ Les membres du CA ne perçoivent pas de rémunérations variables liées à leurs mandats.

3 Neutralité des politiques de rémunération par rapport au Genre

Le Groupe CREDEM, et par conséquent EUROSGR en tant que société du Groupe, adopte des politiques et pratiques de rémunération neutres du point de vue du genre¹², comme pour toute autre forme de diversité, grâce à des critères d'évaluation et de rémunération fondés exclusivement sur le mérite et les compétences professionnelles.

La Politique relative au personnel a pour objectif de :

- promouvoir, dès la phase de sélection, l'égalité de traitement et des chances entre les genres, un environnement de travail inclusif et ouvert aux valeurs de la diversité, y compris par le biais d'initiatives de sensibilisation, et la diffusion d'une culture d'entreprise égalitaire et inclusive ;
- maintenir le bien-être au travail, par un environnement empreint des principes d'égalité et de protection des personnes ainsi que la mise en œuvre de toutes les actions nécessaires à la prévention et à l'élimination de tout comportement discriminatoire ;
- veiller à ce que le développement et l'avancement professionnels se fondent sur des critères de mérite ne pouvant pas être influencés par des facteurs tels que l'âge, le genre, la race, l'ethnie, le statut civil, l'orientation affective, l'orientation sexuelle, l'état de grossesse, de maternité ou de paternité, l'orientation politique, philosophique ou religieux, le handicap, etc. ;
- garantir que, à activités égales, les membres du personnel bénéficient d'une rémunération égale,

des principes pleinement énoncés dans la Politique de *People Management* et le Code de conduite destiné à tous les employés.

En 2019, CREDEM a formalisé son adhésion à la « *Carta Donne in Banca* », une charte en soutien aux femmes dans le milieu bancaire portée par l'association bancaire italienne ABI (Associazione Bancaria Italiana) dans le but de valoriser la diversité de genre dans le secteur.

Depuis 2020, le Groupe CREDEM a obtenu la certification « *Equal Salary* » (salaire égal) de la *Equal Salary Foundation*¹³.

Cette reconnaissance atteste que le Groupe i) adopte une politique salariale équitable, fondée sur des aspects tangibles (parmi lesquels les conditions de travail), libres de tout préjudice de genre (rémunération égale à rôle égal), ii) a mis en place des politiques de gestion du personnel efficaces offrant des opportunités égales pour les hommes et les femmes au sein du Groupe.

¹² Directive communautaire 858/2019 (CRDV) - article 94, paragraphe 2, point ii) a *bis* ; 37° mise à jour de la Circulaire n° 285/2013 de la Banque d'Italie, titre IV, chapitre 2, section I, paragraphe 5.1 « Neutralité des politiques de rémunération en matière de genre » ; *Guideline* de l'EBA (04/2021) relative aux politiques de rémunération saines du 7/07/2021 (paragraphe 23-37) ; Acte modificateur du règlement d'application des articles 4 *undecies* et 6, alinéa 1, points b) et c-*bis*) de la loi consolidée sur les finances (TUF) de décembre 2022, annexe 2, paragraphe 4 *bis*. « Neutralité des politiques de rémunération en matière de genre »

¹³ En collaboration avec PwC TLS et le réseau PwC (www.equalsalary.org).

La certification est accordée sur la base d'une étude approfondie qui prévoit le recueil de l'ensemble des données relatives aux salaires des employés, leurs postes au sein de l'organisation, leur âge, leur ancienneté, le cadre contractuel, leur niveau d'étude, leur rang, leur niveau de responsabilité managériale, leur performance sur les 3 dernières années et leur parcours de développement, étayée d'un examen qualitatif des politiques d'entreprise destiné à vérifier le niveau d'intégration des stratégies d'égalité salariale dans les processus et politiques « *People* ».

La certification est valable trois ans, et renouvelable annuellement à l'issue d'un audit de maintien ; en plus de satisfaire aux exigences de contrôle des autorités réglementaires, elle offre un cadre utile pour prévenir les éventuels écarts portant sur les critères susmentionnés et d'identifier les correctifs les plus opportuns à mettre en œuvre pour garantir le strict respect des politiques de rémunération. Pour 2023, CREDEM a de nouveau obtenu la certification "Equal Salary". La certification PDR/UNI 125:2022¹⁴ a également été obtenue auprès de Bureau Veritas. Cette nouvelle certification porte sur l'égalité de genre dans les politiques de gestion et concerne les moyens utilisés, tels que : la sélection, la formation, le développement professionnel, le *job-rotation*.

Le Groupe dispose de *diversity coaches*, des ambassadeurs de la diversité dédiés au thème de la *Diversity & Inclusion* qui constituent un point de rencontre entre les différentes initiatives qui y ont trait et les divers départements du Groupe.

Ils sont les porte-voix de la culture inclusive et de ses exigences spécifiques, garants du succès des initiatives en la matière.

La Société mère s'assure que l'égalité salariale et de genre soit appliquée à tout le personnel des entreprises du Groupe, même lorsqu'elles sont soumises à des dispositions réglementaires spécifiques à leur secteur d'activité.

Avec le soutien du CR du Groupe, les résultats de l'analyse de neutralité en matière de genre de la politique de rémunération issus du processus de certification salariale, y compris la vérification de l'écart salarial (l'ainsi-dit « *gender pay gap* ») et son évolution dans le temps, sont présentés au CA de la Société mère.

¹⁴ UNI/PdR 125:2022 est une norme nationale qui vise à fournir des lignes directrices sur le système de gestion de la parité de genre.

4 Rôles, tâches et mécanismes de gouvernance

Pour atteindre les objectifs visés dans le présent document, il est essentiel de disposer d'une structure organisationnelle et de gouvernance d'entreprise efficace.

Conformément au contenu des dispositions de la UCITS V et du Règlement de la Banque d'Italie, EUROSGR, avec le soutien de CPO, a procédé à l'identification des différents rôles, tâches et mécanismes de gouvernance, en vue de garantir la bonne définition des politiques de rémunération, ainsi que leur protection et leur application correctes, sous réserve de l'activité d'orientation menée par les Fonctions compétentes et Organes de la Société mère visés dans le paragraphe précédent. Ces indications figurent dans les Statuts, dans les « Règles de fonctionnement du Comité conseil des rémunérations », dans la « Politique de *People Management* du Groupe », et dans le « Règlement *People Management* ».

La détermination et l'approbation des politiques de rémunération ainsi que les activités de vérification de la bonne application de ces dernières supposent notamment l'implication active des entités suivantes :

- Assemblée des actionnaires ;
- CA et CR ;
- Haute direction ;
- Fonction Gouvernance et Juridique ;
- Fonction *Compliance* ;
- Fonction *Risk Management* ;
- Fonction de Planification et Contrôle du service *Corporate Center* ;
- Fonction de Révision interne ;
- CPO – *Compensation Policy* de la Société mère.

RÔLE DE L'ASSEMBLÉE DES ACTIONNAIRES

Comme prévu à l'article 42, alinéa 2 du Règlement de la Banque d'Italie, l'Assemblée Ordinaire des actionnaires est appelée à approuver les politiques de rémunération en faveur des organes sociaux de la Société et du personnel, y compris des éventuels plans de rémunération basés sur des instruments financiers et les critères pour la définition de l'indemnité octroyée en cas de résiliation anticipée du contrat de travail ou de cessation anticipée d'un mandat (Règlement de la Banque d'Italie, Annexe 2, paragraphe 5.1).

RÔLE DU CA ET DU CR

Le CA :

- est appelé à définir et à revoir au moins une fois par an les politiques de rémunération à soumettre à l'approbation de l'Assemblée ordinaire (article 42, alinéa 1, du Règlement de la Banque d'Italie), en veillant à impliquer la Fonction de Contrôle interne ;
- est responsable de leur bonne application (article 42, alinéa 1, du Règlement de la Banque d'Italie) ;
- veille à ce que les processus décisionnels relatifs aux politiques de rémunération soient clairs, documentés et transparents (article 42, alinéa 1, du Règlement de la Banque d'Italie) ; et
- informe périodiquement l'Assemblée sur l'application des Politiques de rémunération.

Dans le cadre de son activité, le CA a décidé de se doter d'un CR, constitué le 30 novembre 2016 (article 44, alinéas 1 et 2 du Règlement de la Banque d'Italie).

Conformément à l'article 44, alinéa 1 du Règlement de la Banque d'Italie¹⁵, le CR se compose de 3 administrateurs non exécutifs majoritairement indépendants, sa présidence étant attribuée à l'un des administrateurs indépendants.

Le CR a un rôle de consultation et de proposition pour le CA en matière de rémunération d'après les dispositions de la réglementation de référence, et a la possibilité d'accéder à toutes les informations de l'entreprise nécessaires à l'accomplissement de ses tâches, avec l'aide des différentes fonctions de l'entreprise compétentes.

Le CR bénéficie de l'assistance de CPO et, concernant l'examen des systèmes de primes, de la Fonction de *Risk Management* de la Maison mère.

En 2023, le CR s'est réuni 3 fois pour discuter des thématiques suivantes :

- interprétation des résultats pour l'activation du système de primes (SISPRE) 2022 ;
- évaluation de l'« importance » de la Société au vu des FPG et de sa « complexité » sur la base i) de la nature et la portée des activités exercées, ii) de la taille de la Société elle-même et des OPC gérés, iii) des caractéristiques de l'organisation interne et de l'identification des PRM ;
- évaluation du SISPRE 2023 destiné aux PRM et aux autres salariés ;
- examen du Rapport sur la Politique de rémunération d'EUROSGR 2023 à soumettre au CA puis à l'Assemblée des actionnaires;
- examen des fiches KPI 2023 PRM;
- évaluation des résultats de l'activité de benchmarking des "Indicateurs de durabilité" dans les KPIs SISPRE menée par des consultants externes ;
- analyse des mesures incitatives actuelles spécifiques à EUROSGR et proposition d'hypothèses pour leur rééquilibrage.

¹⁵ Qui renvoie à la Circulaire de la Banque d'Italie n° 285/2013, première partie, titre IV, chapitre I, section IV, paragraphe 2.3.1, point a).

RÔLE DE LA HAUTE DIRECTION

La Haute direction contribue à mettre en œuvre les politiques de rémunération approuvées par l'Assemblée des actionnaires, selon les lignes directrices définies par le CA.

La Haute direction vérifie en outre que les critères et les principes utilisés pour la définition des politiques de rémunération sont cohérents avec les décisions de l'Assemblée, notamment en ce qui concerne la rémunération des salariés, qu'ils se trouvent ou non dans le périmètre des PRM, et des responsables des Fonctions de Contrôle (fonctions externalisées auprès de la Maison mère)¹⁶.

RÔLE DE LA FONCTION GOUVERNANCE ET JURIDIQUE

La Fonction Gouvernance et juridique assiste la Haute direction dans l'identification des dispositifs de gouvernance d'entreprise, y compris de processus décisionnels et d'une structure organisationnelle qui décrivent de façon claire et documentée les rapports hiérarchiques et la répartition des tâches et des responsabilités ; elle collabore avec le CPO à l'élaboration du document consacré aux politiques de rémunération, notamment à travers l'implication de l'ensemble des fonctions d'entreprise concernées.

En particulier, dans le respect des rôles définis par le Règlement de la Banque d'Italie, ainsi que des indications données par le CA, cette fonction veille à solliciter, selon la zone de compétence :

- la Haute direction ;
- la Fonction *Risk Management* ;
- la Fonction *Compliance* ;
- la Fonction Internal Audit (Révision interne) ;
- la Fonction Planification et Contrôle du service *Corporate Center*.

RÔLE DE LA FONCTION COMPLIANCE

La Fonction *Compliance*¹⁷ est sollicitée par le CA dans la définition des politiques de rémunération afin de vérifier leur conformité réglementaire.

Notamment, dans le respect des principes d'indépendance, la Fonction *Compliance* :

- vérifie que les politiques et procédures adoptées par EUROSGR en cette matière soient en mesure de prévenir le risque de non-conformité réglementaire ;
- vérifie au préalable que les politiques de rémunération et les éventuelles propositions de révision sont conformes au Règlement de la Banque d'Italie, à la réglementation successivement en vigueur, et aux Statuts ;

¹⁶ Les contrats d'externalisation conclus avec CREDEM définissent également dans le détail le montant des sommes dont EUROSGR est redevable en contrepartie des services de Révision interne, *Compliance*, *Risk Management*, Anti-blanchiment, et Gestion du personnel. Nous estimons par ailleurs que les modalités d'externalisation ne sont pas de nature à compromettre le respect des principes généraux dictés par le Règlement de la Banque d'Italie.

¹⁷La Fonction *Compliance* est externalisée auprès de la Maison mère moyennant un contrat de service.

- assiste CPO de la Maison mère et la Fonction Gouvernance et Juridique lors de la rédaction du document relatifs aux politiques de rémunération ;
- participe, à hauteur de ses compétences, de concert avec la Fonction *Risk Management*, à la définition des indicateurs et paramètres de performance ;
- rend compte au CA du résultat des vérifications menées en matière de politiques de rémunération, en vue de l'adoption d'éventuelles mesures correctives.

RÔLE DE LA FONCTION *RISK MANAGEMENT*

La Fonction *Risk Management*¹⁸ est sollicitée par le CA afin de garantir que les SISPRE tiennent suffisamment compte de l'ensemble des risques pris par le gestionnaire, selon des méthodes cohérentes avec celles adoptées par ce dernier pour la gestion des risques à des fins réglementaires ou internes.

En particulier, dans le respect des principes d'indépendance, la Fonction *Risk Management* :

- évalue les risques liés aux politiques de rémunération et la cohérence générale de ces dernières avec la propension au risque définie par le CA ;
- participe, à hauteur de ses compétences, de concert avec les Fonctions *Compliance* et Planification et Contrôle, à la définition des indicateurs et paramètres de performance.

RÔLES DE LA FONCTION PLANIFICATION ET CONTROLE (*CORPORATE CENTER*)

La Fonction Planification et Contrôle du service *Corporate Center* est impliquée dans le processus de définition des politiques de rémunération pour tout ce qui concerne :

- la définition des valeurs cibles des indicateurs de performance relevant de sa compétence ;
- l'établissement d'un bilan des objectifs de performance sur la base des données collectées concernant les indicateurs identifiés dans le cadre des politiques de rémunération.

RÔLE DE LA FONCTION RÉVISION INTERNE

La Fonction Révision interne¹⁹, vérifie au moins une fois par an la conformité des pratiques de rémunération à la réglementation en vigueur ainsi que la bonne application des politiques de rémunération sur la base des orientations données par le CA, dans une optique d'efficacité et de protection du patrimoine de la Société. La Fonction Révision interne communique le résultat de ses vérifications au CA, pour que ce dernier puisse éventuellement adopter des mesures correctives. Les résultats des vérifications sont portés à la connaissance de l'Assemblée des actionnaires.

¹⁸La Fonction *Risk Management* est externalisée auprès de la Maison mère moyennant un contrat de service.

¹⁹La Fonction Révision interne est externalisée auprès de la Maison mère moyennant un contrat de service.

RÔLE DU COMPENSATION POLICY OFFICE (CPO) DE CREDEM

CPO collabore avec la Fonction Gouvernance et Juridique au processus de définition des politiques de rémunération sur la base des dispositions réglementaires en vigueur, en veillant à leur conformité, sauf incompatibilité, aux lignes directrices établies par la Société mère. Grâce à ses compétences spécifiques en la matière, il fournit une assistance technique et méthodologique et conseille la Société dans certains domaines spécifiques, tels que : i) l'identification des indicateurs de performance ; ii) la mesure et l'interprétation des résultats obtenus (notamment en ce qui concerne ce qu'on appelle les *gates* du Groupe et les mécanismes d'ajustement ex post) ; iii) la vérification et l'application des mécanismes de report pour les PRM ; et la rédaction de politiques.

CONCLUSIONS

Au vu de ce que nous venons d'illustrer, nous estimons avoir délimité un cadre de gouvernance adéquat, qui permet à EUROSGR de prendre des décisions en matière de politiques de rémunération au niveau approprié et avec un support d'information adéquat, excluant également toute éventualité de conflit d'intérêts.

5 Rémunération des administrateurs

EUROSGR a adopté un modèle de type traditionnel, sa supervision stratégique et sa gestion sont ainsi confiées à un CA.

Les administrateurs touchent une rémunération qui ne comporte pas de partie variable et ne bénéficie d'aucun SISPRE, ni d'aucune indemnité de fin de mandat.

Sous réserve des dispositions de la loi et des Statuts, la rémunération des administrateurs est décidée par l'Assemblée des actionnaires et, concernant les délégations spéciales, par le CA.

Dans les deux cas, le montant des rémunérations est préalablement indiqué par la Société mère et les données actuelles respectent entièrement les indications de cette dernière.

6 Rémunération des organes de contrôle

L'Assemblée des actionnaires statue sur les rémunérations des membres du Collège des commissaires aux comptes (« **CCC** »).

Les émoluments délibérés s'élèvent à des montants fixes prédéterminés, et ne sont par conséquent ni liés aux résultats de la Société, ni basés sur des instruments financiers ; ils sont versés tous les ans et ne se différencient qu'en fonction du mandat de Président ou de Commissaire aux comptes titulaire.

Aucune indemnité de fin de mandat n'est prévue pour les membres du CCC.

Le montant des rémunérations est préalablement indiqué par la Société mère et les données actuelles respectent entièrement les indications de cette dernière.

Dans ce contexte, en présence de montants fixes et prédéterminés pour les membres de l'organe de contrôle, la Politique de rémunération des Commissaires aux comptes permet de respecter pleinement les principes réglementaires indiqués, à savoir une gestion saine et prudente des risques, évitant les incitations tendant à favoriser des prises de risque excessives.

7 Caractéristiques générales des politiques de rémunération

La définition du « **SISPRE** » tient compte :

- de l'élaboration de lignes directrices de la Maison mère concernant :
 - les *gates* du Groupe pour l'accès au SISPRE ;
 - la limite du rapport entre rémunération variable et rémunération fixe ;
- de la qualification de « Société importante » pour EUROSGR résultant du processus d'autoévaluation effectué par la Maison mère en application i) des dispositions de la Banque d'Italie en matière de « pratiques de rémunération et d'incitation de la société » qui transposent la directive communautaire CRD V et ii) des RTS EBA qui définissent les critères qualitatifs et quantitatifs pour l'identification des PRM ;
- de l'application du critère de proportionnalité qui permet de définir les modalités d'application des dispositions du secteur (Règlement de la Banque d'Italie) adaptées aux caractéristiques de la Société (taille, actifs et nombre de produits gérés et organisation interne, nature, portée et complexité des activités exercées) ;
- des résultats du processus d'identification individuelle effectué par la Société en application des dispositions du secteur (UCITS V et Règlement de la Banque d'Italie).

7.1 Principe de proportionnalité

Aux termes de l'article 43 c3 du Règlement de la Banque d'Italie, EUROSGR est appelée à élaborer des politiques et pratiques de rémunération qui soient cohérentes avec ses propres caractéristiques, autrement dit, qui tiennent compte de la taille de la Société et des actifs gérés (OPCVM et FIA), de son organisation interne, et de la nature, la portée et la complexité des activités exercées.

Dans le but de définir les modalités d'application des dispositions en matière de systèmes de rémunération et d'incitation au plus près de ses caractéristiques et en application du principe de proportionnalité²⁰, la Société a procédé à une autoévaluation afin d'analyser sa propre complexité, aussi bien du point de vue de ses fonds propres et des produits gérés que de sa structure organisationnelle.

Les résultats de l'autoévaluation signalent qu'EUROSGR peut être qualifiée comme étant « Importante » sur la base des FPG, compte tenu du dépassement du seuil prévu au Règlement de la Banque d'Italie²¹.

²⁰Règlement de la Banque d'Italie, Annexe 2, paragraphe 4 « Principe de proportionnalité ».

²¹Règlement de la Banque d'Italie, Annexe 2, paragraphe 4 « Principe de proportionnalité ». « ...Les gestionnaires ayant des fonds propres sous gestion d'un montant de 5 milliards d'euros ou plus sont toujours considérés comme importants... »

Au vu de l'organisation²² interne, de la nature, de la portée et de la complexité des activités exercées, la Société a été évaluée comme étant « complexe ».

7.2 Le processus d'identification des PRM

Aux termes de l'article 43 du Règlement de la Banque d'Italie et de l'Annexe 2 correspondante, EUROSGR s'est chargée d'identifier les PRM, à savoir la catégorie de personnes dont l'activité professionnelle a ou pourrait avoir un impact important sur le profil de risque du gestionnaire, de l'OPC ou du FIA.

Le processus d'identification vise à moduler l'application des dispositions en fonction de l'aptitude réelle de la personne à influencer sur le profil de risque du gestionnaire.

Pour l'identification des PRM de EUROSGR, les responsabilités, niveaux hiérarchiques, activités menées et délégations opérationnelles du personnel ont été passés en revue, afin d'évaluer l'importance de chacun en termes de prise de risques.

L'Annexe 2, paragraphe 3, du Règlement de la Banque d'Italie définit les « Critères qualitatifs » et « quantitatifs » à la base de l'identification des PRM.

Au vu de ces « Critères », rentrent dans le périmètre des PRM :

- les membres du CA ;
- le DG (d'ores et déjà identifié en tant que PRM du Groupe CREDEM sur la base du processus d'identification mené par la Maison mère en application des dispositions sur les groupes bancaires) ;
- 3 membres du *senior management* (Service Corporate Center, responsable Branch Lux, Service Investissements) ; et
- 2 « Autres » *risk takers* (Portfolio Management et vice responsable de la Branch Lux).

Les responsables des Fonctions de Contrôle²³ rentrent également dans ce périmètre.

Il est par ailleurs rappelé que les Fonctions de Révision interne, de *Compliance*, de *Risk Management*, et d'Anti-blanchiment font l'objet de contrats d'externalisation conclus avec CREDEM, qui définissent également, de façon détaillée, les montants des sommes dont EUROSGR est redevable au titre des services de référence.

La fonction Ressources humaines est elle aussi externalisée auprès de la Maison mère.

²² Depuis le début de 2018 EUROSGR a étendu son fonctionnement sur une base transfrontalière en établissant une succursale sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

²³ Réglementation commune, annexe 2, paragraphe 3 : « ...Il est notamment fait référence aux fonctions de révision interne, de conformité, de gestion des risques... ».

Dans le cadre de ce processus d'identification, les postes inclus aux paramètres de l'Annexe 2, paragraphe 3 de la réglementation ne rentrant pas cependant pas au périmètre des PRM ont également été examinés.

Il est fait référence aux responsables des Fonctions « Gouvernance et Juridique » et « Futur », qui agissent en soutien à la Haute direction. Les risques pris dans le cadre de leurs activités n'ont pas été jugés suffisants (par ex. soutien juridique à toutes les structures, adéquation de la documentation de l'offre produits, etc. pour la Fonction "Gouvernance et Juridique", et soutien à l'innovation, *digital transformation* et développement de la « *teal organization* » pour la Fonction "Futur").

7.3 Composantes de la rémunération

La rémunération du personnel salarié s'articule en 2 composantes :

- Rémunération fixe ; et
- Rémunération variable.

7.3.1 REMUNERATION FIXE

Elle représente la partie la plus stable de la rémunération du personnel salarié qui reflète l'expérience professionnelle et les responsabilités organisationnelles.

L'approche consolidée fondée sur le mérite de la Politique de rémunération du Groupe en prévoit l'évolution (en termes d'encadrement, d'augmentation de salaire et de rémunérations) d'une manière étroitement liée aux différents niveaux de responsabilité atteints (importance de la position occupée), à la capacité de pérenniser les résultats (stabilité de la performance) et au développement des compétences particulières (« criticité » de la personne).

Les éventuelles indemnités liées à des activités particulières et fonctions exercées et/ou permanentes ainsi que les rémunérations (les jetons de présence) dérivant d'éventuelles fonctions exercées dans des organes de la Société rentrent dans les composantes de la rémunération fixe.

7.3.2 REMUNERATION VARIABLE

Elle représente la part de la rémunération liée à la performance et vise par conséquent à tenir compte des résultats obtenus, sans préjudice des exigences de durabilité des fonds propres et en matière de revenus du Groupe ainsi que de la correction pour le risque.

Le SISPRE à court terme représente une des composantes variables de la rémunération ; les ainsi-dits *carried interests* font eux aussi partie de la rémunération variable.

Bien qu'indépendants de toute performance, la réglementation considère également comme rémunération variable les « pactes complémentaires sur la relation de travail », tels que les Pactes

de prolongation des délais de préavis (« PTP ») et les Pactes de non-concurrence (« **PNC** »), y compris conclus au cours de la relation de travail.

Les sommes versées au titre de projets exceptionnels, soit les ainsi-dites « gratifications spéciales » ou les *retention bonus* associés à la mise en place ou à la survenance d'un évènement ou projet déterminé, constituent elles-aussi une composante de rémunération variable.

Ces arrangements ont aussi pour objet de garantir que le Groupe puisse compter sur la présence de *key people* dans un contexte de durabilité et de loyauté des comportements.

Si elles sont versées aux PRM, ces formes de rémunération doivent avoir obtenu l'avis préalable du CR suivi de la délibération du CA et être sujettes à l'application des mêmes règles en termes de modalités de paiement et d'ajustement au risque que celles prévues pour les *bonus* liés aux SISPRE (report, quote-part d'instruments financiers et quote-part au comptant, clauses de *malus* et *claw-back*).

Il est précisé qu'il est interdit au personnel de recourir à des stratégies de couverture personnelle ou d'assurance sur la rémunération et la responsabilité susceptibles d'altérer ou d'affecter les effets de l'alignement au risque.

8 Rémunération des PRM

8.1 Politique de rémunération 2023

8.1.1 REMUNERATION VARIABLE

Le SISPRE 2023, adopté par le CA du 7 mars 2023, a été élaboré conformément aux orientations de la Maison mère (par le biais du CPO), selon les prévisions contenues dans les dispositions de la Banque d'Italie en matière de rémunérations et les dispositions du secteur (réglementation commune) si celles-ci sont impératives.

Gates d'accès du Groupe, objectifs de performance d'EUROSGR, détermination du plafond (*bonus pool*)

Une fois franchis les indicateurs de suivi des fonds propres et de la liquidité du Groupe (CET1 - *Common Equity Tier1 Ratio* de Groupe et NSFR - *Net Stable Funding Ratio* de Groupe), le SISPRE d'EUROSGR a été activé, les objectifs préétablis dans le « Superindicateur » (Bénéfice avant impôts [« **BAI** »], Production nette OPC du Groupe et SIQ Superindicateur de Qualité Produits et Services) ayant été atteints²⁴.

Le montant de la dotation destinée au SISPRE « traditionnel » et à la composante supplémentaire liée à la réalisation de commissions de performance a ainsi été défini.

Le plafond est destiné à l'ensemble du personnel.

Attribution de primes individuelles

L'accès aux primes pour chaque membre du personnel s'est fondé sur leurs prestations individuelles, mesurées selon les principes de *balanced scorecard* traduits dans ce que l'on appelle les « fiches KPI » (« *Key Performance Indicator* »), élaborées selon une logique qui inclut, le cas échéant, des aspects d'ajustement au risque *ex ante* adaptés au domaine de responsabilité de la personne.

Par conséquent, après que les objectifs de performance de la Société et du Groupe ont été dépassés et que le montant du *bonus pool* a été défini, le montant de la prime individuelle dédiée aux membres des PRM a été déterminé par le CA, après obtention de l'avis du CR, sur la base :

- du résultat de la prestation individuelle (« Fiche KPI ») ;
- de la complexité de gestion liée au rôle attribué ; et
- du *curriculum* personnel et de l'évolution historique de la performance.

²⁴Le SIQ vise à évaluer les performances générales de l'entreprise (résultats des membres des équipes de gestion et niveaux de service fourni par les structures compétentes).

Montant maximum du *bonus* et modalités de paiement des primes individuelles (clauses de *malus*, *reports* et ajustement *ex post*, parts en fonds et *claw-back*).

Concernant plus spécifiquement les modalités de paiement des primes individuelles au PRM de la Société et donc à la Direction générale (DG et VDG) et aux « autres » *risk takers*, il convient de noter qu'en 2023, le montant maximum du bonus individuel globalement attribuable a été fixé à 2 fois la Rémunération annuelle brute (« RAB ») pour la Direction générale et à 1 fois la RAB pour les « autres » *risk takers*.

En cas de *bonus* « > à 50 000,00 euros, ou bien > à 1/3 de la rémunération totale », les modalités de paiement des *bonus* sont les suivantes :

- le *pay-out* choisi prévoyait le versement de 51 % et 50 % respectivement de la prime totale à la Direction générale et à l'« autre » PRM en parts de fonds sélectionnés pour composer un panier équilibré et représentatif des fonds d'EUROSGR, et des 49 % et 50 % respectifs restants au comptant. Le nombre de parts de fonds reconnues est déterminé lorsque la prime est accordée. Les parts de fonds sont soumises à une politique de rétention réalisée à travers une promesse de livraison échelonnée sur 1 an tant pour la part *up-front* que différée ;
- 25 % et 30 % du *bonus up-front* (avril 2024) dû respectivement à la Direction générale et à l'« autre » PRM sont payés au comptant, 25 % et 30 % du *bonus up-front* dû respectivement à la Direction générale et à l'« autre » PRM sont versés en parts de fonds au titre d'une promesse de livraison échelonnée sur un an, les 50 % et 40 % restants dus respectivement à la Direction générale et à l'« autre » PRM étant différés respectivement aux 5 et 4 années suivantes (en considérant également les périodes de livraison échelonnée appliquées aux parts de fonds).

Les différentes parts différées octroyées seront soumises à des conditions spécifiques d'ajustement au risque a posteriori, en fonction des objectifs de l'année précédant le paiement de la tranche et de mécanismes de *malus* et *claw-back*.

8.2 Politique de rémunération 2024

8.2.1 LIMITES INCIDENCE REMUNERATION VARIABLE/FIXE (« CAP »)

En ce qui concerne la limite annuelle maximale de l'incidence de la rémunération variable sur la rémunération fixe, le plafond est confirmé à 2 fois la RAB pour la Direction générale et pour *portfolio manager* et *product specialist* du Service Investissements, tel qu'approuvé par l'Assemblée des actionnaires en 2019 et en 2020.

Ce *cap* est formulé dans l'optique de maintenir la capacité d'« attraction » et de « rétention » du Groupe et la compétitivité du package salarial des personnes concernées, mais aussi d'accompagner et de favoriser le développement du Secteur *Wealth Management* dans un contexte sectoriel à forte pression concurrentielle.

Pour les PRM restants et les « Autres » membres du personnel d'EUROSGR, le seuil d'une fois la RAB (rémunération annuelle brute fixe de l'année en cours plus les éventuelles indemnités de fonction/mandat et les rétributions d'administrateur) au 31 décembre de l'année de référence est maintenu.

Les seuils applicables aux responsables des Fonctions de Contrôle et aux « autres » membres du personnel des Fonctions de Contrôle sont maintenus respectivement à 0,33 fois et 0,4 fois la RAB.

8.2.2 REMUNERATION VARIABLE

Le SISPRE 2024 a été élaboré conformément aux lignes directrices de la Maison mère CREDEM et aux dispositions du secteur (Règlement de la Banque d'Italie), et délibéré par le CA du 5 mars 2024 suite à l'avis du CR.

Nous précisons que la présente politique intègre pleinement les mécanismes d'activation des SISPRE du Groupe CREDEM et, donc, l'obligation de satisfaire aux conditions de durabilité (*gates* du Groupe), qui visent à garantir que les rémunérations variables soient versées dans un contexte d'adéquation des fonds propres et des liquidités du Groupe (conformément à ce qui a été défini dans le cadre du RAF - *Risk Appetite Framework*) et à l'atteinte des objectifs individuels d'EUROSGR déclinés dans le « Superindicateur ».

Les caractéristiques du SISPRE 2024 destiné aux PRM d'EUROSGR s'articulent de la façon suivante :

- *gate* d'accès ;
- objectifs de performance du Groupe et de la Société, détermination du plafond (*bonus pool*) ;
- attribution de primes individuelles ;
- modalités de paiement des primes individuelles (clauses de malus, reports et ajustement a posteriori, *claw-back*) ;
- montant maximum du bonus.

Gate d'accès

Dans l'objectif de garantir que les rémunérations variables soient bien versées dans un contexte d'adéquation des fonds propres et des liquidités au niveau du Groupe, l'activation du SISPRE destiné aux PRM de la Société est liée à l'atteinte de certains niveaux de CET1 - *Common Equity Tier1* de Groupe et NSFR - *Net Stable Funding Ratio* de Groupe (indicateurs de suivi de l'adéquation des fonds propres et des niveaux de liquidité du Groupe, dont les objectifs sont fixés sur la base des dispositions du RAF).

Objectifs de performance du Groupe et de la Société, détermination du plafond (*bonus pool*)

Une fois les *gates* d'accès du Groupe franchis, l'activation du SISPRE d'EUROSGR pour l'année 2024 est encore subordonnée à l'atteinte des objectifs individuels de la Société (appelés « Superindicateur ») liés à la performance, au revenu, au risque-rendement, et aux niveaux de fonds propres de la Société, définis dans le cadre du budget et approuvés par le CA d'EUROSGR.

Les objectifs individuels de la Société sont résumés dans le « Superindicateur » Société, qui vise des éléments de revenu et de risque et se compose des éléments suivants :

- Bénéfice avant impôts (BAI)²⁵ ;
- Production nette OPC du Groupe ;
- % des masses ESG;
- SIQ – "Superindicateur de qualité Produits e Services²⁶.

Le « Superindicateur » 2024 prévoit un *item*, lequel mesure la performance commerciale globale du total de la production nette OPC par rapport au placement direct et un nouvel *item* mesurant la production ESG (en % de la production nette totale).

L'importance du *bonus pool* est déterminée en fonction du niveau d'atteinte de ce « Superindicateur Société ».

Le mécanisme proposé, grâce à une solide pratique d'alignement sur le risque basé sur des paramètres objectifs, assure une symétrie entre le montant du *bonus pool* et les résultats, permettant de le réduire (jusqu'à zéro) en cas de non-atteinte des objectifs.

EUROSGR détermine chaque année le montant de la dotation destinée au SISPRE global (plafond), ou autrement dit, à l'ensemble du personnel.

Ce montant est arrêté en fonction du résultat d'exploitation avant impôts attendu par l'entreprise, calculé selon les principes comptables internationaux, pour l'année de référence de la planification/programmation, seulement si un résultat positif est prévu (BAI) d'après le processus de planification.

Le montant est exprimé sous forme de pourcentage du BAI, compte tenu de la taille moyenne de la Société au cours de la période de référence (nombre de salariés) et de la répartition des salariés en fonction de leurs responsabilités/fonctions/niveau.

L'objectif de BAI IAS avant impôts est déterminé en tenant compte également de la provision du plafond (selon un principe vertueux d'autofinancement).

Maintenu également pour 2024, le mécanisme d'incitation valorisant la réalisation de commissions de performance a été introduit par l'ajout d'une nouvelle grille de *bonus* à celle du SISPRE. Ce

²⁵ BAI industriel donc net des commissions de performance.

²⁶ voir note 24.

bonus est calculé pour 2024 sur la base du niveau de réalisation des "performance fee" par rapport au budget.

Attribution de primes individuelles

L'accès aux primes pour chaque membre du personnel se fonde sur leurs prestations individuelles, mesurées selon les principes de *balanced scorecard* traduits dans ce que l'on appelle les « Fiches KPI » (« *Key Performance Indicator* »).

Les fiches KPI sont élaborées selon une logique qui inclut, le cas échéant, des aspects d'ajustement au risque *ex ante* et aux questions de durabilité cohérents avec le domaine de responsabilité de la personne.

Plus précisément, les objectifs correspondant au domaine de responsabilité et au niveau décisionnel des personnes sont articulés en trois Domaines :

- « Rentabilité » ;
- « Risques et processus » ;
- « Equipe ».

Reflet de l'engagement ESG (*Environmental, Social and Governance*) du Groupe CREDEM, depuis 2023, le DG est également évalué au regard de l'élément « Durabilité » qui est composé, pour 2024 d'éléments (également déclarés dans la DNF ou Déclaration non financière du Groupe) portant sur la réduction des émissions de CO₂ (scope 2), la finance durable, la formation volontaire ESG, et l'égalité de genre.

Dans la poursuite du processus de valorisation du facteur de durabilité et des risques y afférents, au vu du cadre réglementaire²⁷, des éléments de profil « ESG » ont été définis pour les « Autres » *risk takers* dont l'activité pèse sur la question de la durabilité. Ces éléments ont été intégrés aux fiches KPI des *risk takers* du Secteur *Wealth Management*²⁸ – auquel appartient EUROSGR - identifiés dans l'objectif d'encourager des comportements compatibles au concept de finance durable.

Un thème qui a également inspiré la création d'une gamme de produits et services reflétant eux aussi les critères « ESG ».

Le Secteur *Wealth Management* poursuit également son activité de renforcement de son processus d'investissement dans une optique de durabilité et d'amélioration de la Responsabilité Sociale d'Entreprise. Ces actions permettent de proposer à la clientèle des produits et services toujours plus en phase avec les principes de durabilité.

²⁷ Règlement UE 2088/2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers et Guide relatif aux risques liés au climat et à l'environnement - Attentes prudentielles en matière de gestion et de déclaration des risques (novembre 2020)

²⁸ Fonction de coordination et sociétés y afférentes du Groupe

En matière de durabilité, compte tenu de la supervision de la question confiée au Comité Risques et Durabilité du Groupe CREDEM, un "Comité de Durabilité du Secteur *Wealth Management*" (auquel participent les Sociétés du Groupe actives dans le domaine de la gestion d'actifs) a été créé: en coordination avec le Comité Durabilité du Groupe, son objectif est de veiller à la thématique en général et de stimuler les investissements dans le domaine environnemental et social en particulier. Les principes pour les investissements responsables des Nations Unies (*Principle for Responsible Investments*²⁹) ont été approuvés.

Dans la mesure où ils sont intégrés aux fiches KPI, les indicateurs de production ESG participent à la performance et à la définition du *bonus* éventuel.

Une fois les *gates* du Groupe dépassés et le montant du *bonus pool* disponible, le montant de la prime individuelle est déterminé par le CA, sur proposition du CR, sur la base :

- du résultat de la prestation individuelle (« Fiche KPI ») ;
- de la complexité de gestion liée au rôle attribué ; et
- du *curriculum* personnel et de l'évolution historique de la performance.

Modalités de paiement des primes individuelles (clauses de *malus*, reports et ajustement *ex post*, parts de fonds et *claw-back*)

Le CA, assisté du CR, a défini, en application des dispositions du Règlement de la Banque d'Italie, les modalités de paiement des bonus aux PRM en termes de reports et instruments financiers, ainsi que les mécanismes relatifs aux clauses de *malus*, aux ajustements au risque *ex post*, aux parts de fonds et au *claw-back*.

Les modalités de paiement se déclinent ainsi :

- DG et autres membres de la Direction générale :
 - le *pay-out* choisi prévoit le versement de 51 % de la prime totale en parts de fonds sélectionnés composant un panier équilibré et représentatif des fonds du gestionnaire (« **Parts de fonds** ») et des 49 % restants au comptant. Le nombre de parts de fonds reconnues est déterminé lorsque la prime est accordée. Les Parts de fonds sont soumises à une politique de rétention

²⁹ Les principes pour les investissements responsables (PRI) ont été lancés par les Nations Unies en 2006 dans le but de favoriser la diffusion de l'investissement durable et responsable parmi les investisseurs institutionnels ; l'adhésion aux PRI comporte le respect et l'application des principes suivants :

- intégrer des paramètres environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans l'analyse financière et dans les processus de décision concernant les investissements ;
- être des actionnaires actifs et intégrer des paramètres ESG dans les politiques et pratiques d'actionariat ;
- exiger un rapport sur les paramètres ESG de la part des sociétés faisant l'objet d'investissement ;
- promouvoir l'acceptation et la mise en œuvre des Principes dans l'industrie financière ;
- collaborer pour améliorer l'application des Principes ;
- rendre compte périodiquement des activités et progrès réalisés dans l'application des Principes.

réalisée à travers une promesse de livraison échelonnée sur 1 an, tant pour la part *up-front* que différée ;

– 50 % du bonus est versé *up-front* :

- 25 % au comptant (avril 2025) et
- 25 % en Parts de fonds avec promesse de livraison échelonnée sur 1 an,

– les 50 % restants étant différés aux 5 années suivantes,

▪ « Autres » PRM :

– le *pay-out* choisi prévoit le versement de 50 % de la prime totale en Parts de fonds et des 50 % restants au comptant. Ce *pay-out* s'applique à la composante *up-front* comme différée. Le nombre de parts de fonds reconnues est déterminé lorsque la prime est accordée. Les Parts de fonds sont soumises à une politique de rétention réalisée à travers une promesse de livraison échelonnée sur 1 an, tant pour la part *up-front* que différée ;

– 60 % du bonus est versé *up-front* :

- 30 % au comptant (avril 2025) et
- 30 % en Parts de fonds avec promesse de livraison échelonnée sur 1 an,

– les 40 % restants étant différés aux 4 années suivantes.

Dans le cas où la composante variable dépasserait le seuil applicable défini pour l'année (435 011 euros) pour l'ensemble des PRM :

– le *pay-out* choisi prévoit le versement de 55 % de la prime totale en Parts de fonds et des 45 % restants au comptant. Le nombre de parts de fonds reconnues est déterminé lorsque la prime est accordée. Les Parts de fonds sont soumises à une politique de rétention réalisée à travers une promesse de livraison échelonnée sur 1 an, tant pour la part *up-front* que différée ;

– 40 % du bonus est versé *up-front* :

- 20 % au comptant (avril 2025) et
- 20 % en Parts de fonds avec promesse de livraison échelonnée sur 1 an,

– les 60 % restants étant différés aux 5 années suivantes.

Pour les *bonus* « ≤ 50 000 euros et ≤ 1/3 de la rémunération totale », un principe de proportionnalité est appliqué de façon à simplifier les mécanismes de paiement (le *bonus* est versé *up-front* et au comptant).

Les différentes parts différées seront soumises à des conditions de malus et d'ajustement au risque a posteriori. En particulier les parts différées :

- ne seront pas versées en cas de :
 - résiliation du contrat à l'initiative de l'entreprise pour des motifs autres qu'un motif justifié objectif si celle-ci intervient avant le paiement de la tranche ;
 - démission avant le paiement de la tranche (sauf dans les cas de droit à la retraite) ;
 - réception d'observations significatives de la part de l'Autorité de surveillance ;
 - réception de la part des organes et/ou fonctions de l'entreprise compétentes, avant le paiement de la tranche, de contestations ou de communications révélant l'existence de pratiques professionnelles contraires aux obligations de bonne foi et de loyauté ;
 - perte consolidée au niveau du Groupe ;
 - CET1 - *Common Equity Tier1 Ratio* de Groupe inférieur aux seuils réglementaires en vigueur ;
 - fonds propres inférieurs au double du montant du capital exigé pour être autorisé à exercer³⁰ ;
 - perte sur l'exercice ;
 - performance moyenne du portefeuille global géré inférieure à 20 % de l'objectif tel que défini dans le Superindicateur qualité produits et services (SIQ) ;

- sont réduites de 50 % en cas de :
 - bénéfice avant impôts rectifié du Groupe (rectifié des postes positifs/négatifs exceptionnels non structurels) inférieur à 50 % de l'objectif fixé ;
 - CET1 - *Common Equity Tier1 Ratio* de Groupe inférieur à 85 % de l'objectif (sauf opérations exceptionnelles et/ou modifications réglementaires) ;
 - fonds propres inférieurs à quatre fois le montant du capital exigé pour être autorisé à exercer ;
 - bénéfice avant impôts rectifié de EUROSGR inférieur à 50 % de l'objectif fixé ;
 - performance moyenne du portefeuille global géré inférieure à 30 % de l'objectif tel que défini dans le Superindicateur qualité produits et services (SIQ).

Il est en outre confirmé que l'application de mécanismes de *claw-back*, qui prévoient la restitution partielle ou totale de la prime nette reçue est prévue dans le cas où, dans les 5 ans suivant l'attribution de la prime, EUROSGR devait constater des comportements frauduleux ou constitutifs

³⁰Voir point II.1.3 de la mesure de la Banque d'Italie du 19 janvier 2015 telle que modifiée au 23 décembre 2016 en application de la Directive 2014/91/UE (UCITS V).

d'une faute grave, des comportements entraînant une perte significative pour la Société, une perte des conditions d'honorabilité, ou une violation des obligations en matière de politiques de rémunération.

9 Rémunération des salariés

Concernant les autres membres du personnel ne rentrant pas dans les catégories décrites ci-dessus, nous donnons une illustration des modalités d'utilisation des instruments typiques de la Politique de rémunération 2023 et 2024.

9.1 Politique de rémunération 2023

9.1.1 REMUNERATION VARIABLE

Les mécanismes d'incitation relatifs à 2023 pour les salariés ont été conçus dans une logique générale de durabilité, en tenant compte des niveaux de liquidité, d'adéquation des fonds propres, des risques et d'une bonne gestion des relations avec les clients.

Comme décrit plus précisément au paragraphe 8.1.1, l'activation du SISPRE destiné aux salariés est elle aussi subordonnée au dépassement des *gates* du Groupe et à l'atteinte des objectifs du « Superindicateur » de la Société.

Les primes individuelles ont été déterminées sur la base du niveau d'atteinte de la prestation de la personne, en tenant compte de la fonction exercée, du curriculum personnel et de l'évolution historique de la performance.

Le score « SIQ Gestionnaires » permettant de déterminer l'activation du SISPRE destiné aux *portfolio manager* et aux *product specialist* est déterminé par l'application des critères spécifiquement déclinés pour les gestionnaires des fonds.

Le SIQ a également pour but de relier la performance individuelle au profil de risque/rendement des OPC gérés.

Enfin, signalons que la prime *Welfare* de résultat destinée aux personnes des catégories des cadres dirigeants et des secteurs professionnels, dont l'attribution dépend de l'atteinte des objectifs de rentabilité, de fonds propres et de productivité qui en assurent l'autofinancement et la durabilité, a été versée.

9.2 Politique de rémunération 2024

9.2.1 REMUNERATION VARIABLE

Pour les salariés appartenant à d'autres groupes que ceux précédemment analysés, les mécanismes d'incitation sont conçus dans une logique de durabilité, en tenant compte des risques, de la solidité des fonds propres, de la liquidité et de la loyauté dans les relations avec les clients.

L'activation des SISPRE est donc liée au franchissement des *gates* d'accès en tant que conditions liées aux fonds propres et à la liquidité du Groupe, qui doit être suivi par l'atteinte d'objectifs individuels de la Société liés aux performances en matière de revenus, de risque-rendement et de

niveaux de fonds propres, comme décrits de façon plus détaillée dans le paragraphe 8.2.2. précédent.

Le mécanisme proposé permet de réduire sensiblement le plafond, jusqu'à le faire disparaître, en cas de non-atteinte des objectifs, en appliquant une pratique d'alignement au risque solide, basée sur des paramètres objectifs et immédiatement évaluables.

La cohérence entre les objectifs de l'entreprise et les objectifs individuels est assurée par le biais du système KPI, à travers lequel les objectifs de l'entreprise sont déclinés en cascade dans la structure organisationnelle jusqu'aux objectifs individuels.

Au-delà des objectifs liés aux résultats commerciaux, en cohérence avec les fonctions remplies, d'autres objectifs de surveillance des risques sont prévus.

Dans le cas des *portfolio manager* et *product specialist* en particulier, l'usage du SIQ dans la Fiche KPI a pour but de relier la performance individuelle au profil de risque-rendement des OPC gérés.

Une fois le plafond activé et les rapports maximum proposés à l'Assemblée établis (voir paragraphe 8.2.1), les *bonus* individuels sont déterminés :

- sur la base du niveau d'atteinte de la prestation individuelle ;
- en tenant compte de la complexité de gestion liée au rôle ou du niveau de compétences spécialisées atteint ;
- en tenant compte de l'ancienneté, du *curriculum* personnel et de l'évolution historique de la performance.

Pour tous les salariés d'EUROSGR autres que les membres du PRM, l'éventuel *bonus* sera immédiatement versé en une seule fois (*up-front*) avant le 30 avril de l'année suivant la période de référence (pour la présente Politiques de Rémunération : 1.01 – 31.12.2024).

L'attribution des primes individuelles n'est pas prévue dans les cas de figure suivants :

- notification de la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'entreprise, intervenant avant la date de l'attribution ;
- démission déposée par le travailleur avant la date d'attribution du bonus, même s'il est encore en service dans le cadre du délai de préavis ;
- contestation pour non-respect des obligations de bonne foi/loyauté ou sanction disciplinaire pour non-respect des normes, défaillance, erreur opérationnelle ou manquement en général ;
- présence, au cours de la période de référence, d'un rapport d'inspection révélant un risque résiduel élevé, à l'exception des cas où des mesures correctives sont immédiatement mises en place pour résoudre les anomalies ; et

- *compliance breach* : violation individuelle des règles de conformité impactant le système de rémunération et d'incitation.

Sont également prévus des mécanismes de *claw-back* (2 ans) en cas de comportements frauduleux et/ou constitutifs de faute grave contraires à la loi, aux dispositions statutaires énoncées dans les règlements externes ou internes ou au Code de Conduite ayant généré ou contribué à générer des dommages ou des pertes pour le Groupe ou la clientèle, et en cas de violation de l'interdiction de recourir à des stratégies de couverture personnelle ou d'assurance sur la rémunération.

10 Clauses particulières en cas de résiliation du contrat de travail

En général, aucune indemnité ni aucune prestation de retraite individuelle n'est prévue en cas de résiliation anticipée du contrat de travail ou en cas de cessation anticipée du mandat.

Sont inclus aux montants convenus en vue de ou à l'occasion de la résiliation anticipée du contrat de travail ou de cessation anticipée du mandat et considérés comme des indemnités supplémentaires (« parachutes dorés ») les éléments suivants :

- les PNC stipulés à l'acte de cessation du mandat ou du contrat de travail ;
- les sommes convenues en vue ou à l'occasion d'accords entre la Société et le personnel dans le cadre du règlement extrajudiciaire et/ou de négociation assistée de litiges actuels ou potentiels (conciliation) ; et
- les indemnités compensatoires de préavis pour la partie non couverte par la Convention collective de travail (CCT).

En sont en revanche exclues :

- les sommes convenues à l'issue d'accords entre la Société et le personnel dans le cadre du règlement de contentieux en justice ou en arbitrage (conciliation), effectué avec l'intervention ou sur proposition du juge ou du groupe d'arbitrage ou à l'issue d'ordonnances judiciaires ou de décisions arbitrales³¹;
- le TFR - indemnité de fin de contrat ;
- les montants reconnus comme PNC, pour la partie ne dépassant pas la dernière année de rémunération fixe ;
- les indemnités compensatrices de préavis dans les limites prévues à la CCT.

Le montant des indemnités supplémentaires est défini dans la limite de 24 mensualités de la dernière rémunération fixe perçue³².

Le déboursement maximum est fixé à 1.900.000 euros (y compris les rémunérations complémentaires, les montants versés en contrepartie d'éventuels PNC et l'indemnité compensatoire de préavis).

Pour le calcul de la limite du rapport variable/fixe relatif à la dernière année d'emploi ou de mandat, les "parachutes dorés" sont inclus à l'exception des montants convenus et reconnus :

³¹ Conformément aux dispositions de la convention collective de branche des dirigeants, en cas de rupture de la relation de travail, l'intéressé peut percevoir, en plus de l'indemnité contractuelle de fin de contrat et de l'indemnité de préavis, une indemnité dite complémentaire d'un montant échelonné entre 7 et 22 mois de salaire, à laquelle peuvent s'ajouter jusqu'à 7 mois de salaire supplémentaires en fonction de l'ancienneté et de l'âge, soit jusqu'à 29 mois de salaire.

³² Rémunération fixe : rémunération annuelle brute fixe (salaire, échelons, montant ex restructuration de la grille, ad personam), indemnités de fonction/rôle et rémunération de la fonction d'administrateur.

- i. sur la base d'un PNC, dans la limite d'une annualité de rémunération fixe par année d'effectivité du pacte ;
- ii. dans le cadre d'un accord conclu entre la Société et le personnel aux fins de régler tout litige actuel ou potentiel dans un quelconque siège, si calculés sur la base de la formule suivante :

[1 annualité de rémunération Fixe] x [Facteur correcteur]

Ce « facteur correcteur » peut se situer entre « 0 » et « 2 », en fonction des données historiques et/ou des faits objectifs mesurés selon l'impact des critères suivants :

performances individuelles
ancienneté
risques
comportements
impacts sociaux (obligations familiales et âge)
éligibilité à la retraite
engagements hors normes/supplémentaires (par ex. de confidentialité ou de non-concurrence)
intérêt de l'entreprise

Les critères de définition de ces indemnités se basent sur le principe de leur corrélation avec la performance réalisée au fil du temps et les risques pris par la personne et par la Société.

Les éventuelles indemnités supplémentaires devront par conséquent respecter les stratégies d'entreprise à long terme en matière de gestion prudente du risque et de solidité des fonds propres et de liquidité de EUROSGR et prendre en compte également les comportements individuels ; elles seront versées selon les modalités techniques et les qualifications juridiques qui permettront d'optimiser les coûts et la poursuite des objectifs de l'entreprise.

Elles seront en outre soumises aux règles de *claw back* définies dans la Politique de rémunération pour l'année de référence.

Lorsqu'elles sont définies au profit des PRM, les indemnités supplémentaires seront soumises aux mécanismes de paiement différé et d'établissement des quotes-parts versées au comptant et sous forme d'instruments financiers selon les mêmes schémas de paiement de la rémunération variable au PRM établi pour l'année de référence et pour la catégorie applicable, ainsi qu'aux clauses de *malus*.

Conformément au cadre réglementaire, les règles ci-dessus ne s'appliquent pas aux montants convenus en vue de ou à l'occasion de la résiliation anticipée du contrat de travail ou de cessation anticipée du mandat soit des PRM, soit des autres membres du personnel dans le cadre d'opérations extraordinaires (comme des fusions) ou de procédures de restructuration d'entreprise, dans la mesure où elles satisfont à toutes les conditions suivantes :

- i. elles répondent exclusivement à des logiques de maîtrise des coûts d'entreprise et de rationalisation de la masse salariale ;
- ii. elles sont d'un montant inférieur à 100 000 euros ; et
- iii. elles prévoient des mécanismes de *claw back* couvrant au moins les cas de comportements frauduleux ou caractérisés par une faute grave à l'encontre de la Société.

Dérogent également à ces dispositions, pour le personnel « Autre », les montants attribués au titre d'initiatives d'incitation au départ qui :

- répondent à des logiques de maîtrise des coûts d'entreprise et de rationalisation de la masse salariale ;
- sont établies suite à l'obtention du droit à la retraite prévu à la réglementation successivement en vigueur eu égard notamment au versement des contributions et des éventuelles mesures d'aide au revenu ; et
- ne produisent pas d'effets de distorsion *ex ante* sur les comportements du personnel,
- elles prévoient des mécanismes de *claw back* couvrant au moins les cas de comportements frauduleux ou de faute grave à l'encontre de la Société (non appliqués uniquement aux montants destinés au paiement des cotisations ou au rachat de périodes non couvertes par des cotisations, dans la mesure où ils ne complètent pas le revenu personnel).

11 Avantages

Le Groupe CREDEM, en plus de ce qui est prévu par la loi et par les Conventions collectives de travail nationales et d'entreprise, offre les avantages complémentaires suivants :

- des prêts à des taux préférentiels pour tous les salariés du Groupe
- une voiture de fonction à usage mixte pour les cadres au-dessus d'un certain niveau ;
- des prestations spécifiques en matière de soins de santé.

Il n'existe pas de prestations de retraite ou sociales discrétionnaires.

12 Conclusions

La Politique de Rémunération d'EUROSGR est conforme aux objectifs et aux valeurs de l'entreprise et du Groupe, aux stratégies à long terme et aux politiques de gestion prudente du risque.

Les choix effectués en matière de politique d'incitation respectent la réglementation du secteur et les Dispositions de surveillance.

Chaque élément de la Politique de rémunération s'adresse à une couche de population donnée et a une finalité précise, identifiant des zones de résultat spécifiques, comme le montre le schéma ci-dessous :

- rémunération fixe - responsabilité, importance du rôle, compétence et fidélisation ;
- rémunération variable - objectifs sur le long terme, durables en termes d'adéquation des fonds propres et du niveau de risque, cohérents avec une stratégie de création de valeur à long terme.

En résumé, il est estimé que la rémunération variable :

- est correctement paramétrée selon des indicateurs de performance, qui tiennent compte également des risques, du capital et de la liquidité nécessaires pour y faire face et des coûts s'y rapportant ;
- est symétrique par rapport aux résultats réellement obtenus, jusqu'à disparition en cas de résultats significativement inférieurs aux prévisions ;
- présente un bon équilibre par rapport à la composante fixe, avec une plus grande incidence pour les PRM, en fonction de l'importance du rôle et de la criticité de la personne concernée au niveau de l'entreprise ;
- est différée à hauteur d'une proportion substantielle, concernant particulièrement les PRM.

13 Tableau des rémunérations 2023

Le présent Rapport est accompagné d'un tableau de synthèse des informations quantitatives relatives aux pratiques de rémunération pour l'année 2023 visant à ce que l'Assemblée des actionnaires et le public soient en possession des informations nécessaires aux termes des dispositions de la réglementation de la Banque d'Italie.

Note d'information a posteriori : Rémunérations versées aux membres des organes d'administration et de contrôle et aux « autres risk takers »

nb ressources	Mandat	Rémunérations fixes	Rémunérations pour la participation à des comités	Rémunération variable en espèces		Rémunération variable en instruments financiers		Avantages non-monétaires	Indemnité de fin de mandat ou de cessation de la relation de travail	Autres rémunérations pour des activités de conseil et professionnelles
				Bonus attribué au cours de l'année de référence	Bonus pouvant être versé/versé ⁽¹⁾	Bonus attribué au cours de l'année de référence	Bonus pouvant être versé/versé ⁽²⁾			
6,0 ressources	Administrateurs exécutifs et non exécutifs	153,5	6,5	0	0	0	0	0		
3,0 ressources	Collège des commissaires aux comptes	35,0	0	0	0	0	0	0		
4,0 ressources	Autres risk takers	643,1	0	284,6	232,2	208,7	138,0	23,1		

⁽¹⁾ Bonus relevant des systèmes de primes acquis au cours de l'année de référence.

⁽²⁾ Bonus relevant des systèmes de primes acquis au cours de l'année de référence sur la base de la cotation du titre/fonds à la date d'attribution. Les cotations à la date d'attribution diffèrent de celles de la remise effective.

14 Attestation Fonction de Révision interne

Le présent Rapport est accompagné de l'attestation de la Fonction de Révision qui a procédé à la vérification de la conformité des pratiques de rémunération aux Politiques approuvées et à la réglementation³³ pour l'exercice 2023.

Attestation de la Fonction de Révision Interne

La Fonction Révision interne, externalisée auprès de la Société mère Credito Emiliano, a effectué les vérifications prévues, visant à analyser les pratiques de rémunération pour l'exercice 2023, conformément aux politiques et aux profils d'application établis par les Organes et avec les dispositions en la matière émises par la Banque d'Italie.

La réglementation prévoit que les constatations faites et les éventuelles anomalies soient portées à la connaissance des Organes et des Fonctions d'entreprise compétents afin que ces derniers mettent en œuvre d'éventuelles mesures correctives, en évaluant leur importance pour en informer rapidement les Autorités de surveillance de référence. Les résultats de la vérification effectuée sont portés une fois par an à la connaissance de l'Assemblée des actionnaires.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, pour procéder à cette vérification la Fonction de Révision interne a bénéficié du support d'une des principales sociétés de conseil spécialisées dans l'exécution de ce type de mission, en assurant l'indépendance totale vis-à-vis de la fonction de gestion.

Le plan de vérification est articulé de façon à contrôler les étapes opérationnelles du processus et plus en détail : a) gouvernance ; b) identification et mise à jour du périmètre des Preneurs de Risques Matériels ; c) structure des systèmes de rémunération et d'incitation dans ses principales composantes ; d) obligations d'information qualitative et quantitative ; e) versement effectif des mesures d'encouragement de 2022 liquidées en 2023 sur un échantillon correctement sélectionné.

Les vérifications effectuées par la Fonction de Révision interne, relatives aux pratiques de rémunération, en référence aux analyses effectuées jusqu'à présent, ont permis de constater une adéquation globale en termes de conformité des pratiques de rémunération aux politiques approuvées pour l'exercice 2023 ainsi qu'aux dispositions en matière de vérification en vigueur.

Roberta Bonini

(Responsable Fonction de Révision Interne Credito Emiliano S.p.A.)



³³ Règlement d'application de la Banque d'Italie des articles 4-*undecies* et 6, alinéa 1, points b et c-*bis*) de la loi consolidée sur les finances (TUF) « La fonction de Révision interne (audit interne) vérifie, entre autres, au moins une fois par an, la conformité des pratiques de rémunération aux politiques approuvées et à la présente réglementation. Les constatations faites et les éventuelles anomalies sont portées à la connaissance des organes et des fonctions compétents pour l'adoption d'éventuelles mesures correctives, en évaluant leur importance pour en informer rapidement les autorités de surveillance compétentes. Les résultats des vérifications effectuées sont portés une fois par an à la connaissance de l'Assemblée. Pour procéder à cette vérification, le gestionnaire peut faire appel à des tiers, à condition que l'indépendance vis-à-vis de la fonction de gestion soit garantie. »