

PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI **“POLITICA DI REMUNERAZIONE”** **DI EUROMOBILIARE ASSET MANAGEMENT SGR**

Redatta ai sensi del Provvedimento Banca d'Italia del 5.12.2019, recante ad oggetto “Regolamento di attuazione degli articoli 4 *undecies* e 6, c.1, lettere b) e c *bis*), del TUF”, in recepimento della Direttiva 2014/91/UE (“UCITSV”) del 23.07.2016

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10.03.2026

INDICE

1	<i>Mission, Valori e Principi della Politica di Remunerazione</i>	4
2	Quadro Normativo di Riferimento	6
3	Neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al Genere	9
4	Ruoli, Compiti e Meccanismi di Governance	11
5	Remunerazione Amministratori	16
6	Remunerazione Organi di Controllo	17
7	Caratteristiche Generali delle Politiche di Remunerazione	18
7.1	Principio di Proporzionalità	18
7.2	Il Processo di Identificazione del PPR	19
7.3	Le Componenti della Remunerazione	20
7.3.1	<i>Retribuzione Fissa</i>	20
7.3.2	<i>Retribuzione Variabile</i>	20
8	Remunerazione PPR	22
8.1	Politica di Remunerazione 2025	22
8.1.1	<i>Remunerazione Variabile</i>	22
8.2	Politica di Remunerazione 2026	23
8.2.1	<i>Limiti Incidenza Remunerazione Variabile/Fissa ("cap")</i>	23
8.2.2	<i>Remunerazione Variabile</i>	24
9	Remunerazione Dipendenti	30
9.1	Politica di Remunerazione 2025	30
9.1.1	<i>Retribuzione Variabile</i>	30
9.2	Politica di Remunerazione 2025	30
9.2.1	<i>Retribuzione Variabile</i>	30
10	Clausole Particolari in caso di Risoluzione del Rapporto di Lavoro	33
11	<i>Benefit</i>	36
12	Conclusioni	37
13	Tabelle Retributive 2025	38
14	Attestazione Funzione di Revisione Interna	39

Signori Azionisti,

In ottemperanza alle disposizioni del Provvedimento di Banca d'Italia del 5.12.2019, recante il "Regolamento di attuazione degli artt. 4^{undecies} e 6, c.1, lettere b) e *cbis*), del TUF" ("**Regolamento Banca d'Italia**"), in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione dei Gestori (SGR, SICAV e SICAF), che recepisce le disposizioni previste al riguardo dalla Direttiva UE 91/2014 ("**UCITSV**"), viene proposta a quest'Assemblea la presente Relazione Annuale, redatta anche per gli obblighi di informativa al pubblico, in cui si illustrano le prassi di remunerazione adottate con riferimento all'esercizio 2025 e le politiche retributive e di incentivazione proposte per il 2026 nonché i criteri per la determinazione degli eventuali compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

Le Politiche di Remunerazione proposte in questa sede riguardano:

- linee generali, motivazioni e finalità che la Società intende perseguire;
- processo decisionale utilizzato per definire la politica retributiva;
- definizione del Perimetro del Personale Più Rilevante ("**PPR**" o "*risk taker*") della Società;
- criteri utilizzati per definire l'equilibrio tra componente fissa e variabile e parametri, motivazioni e relativi periodi di differimento per il riconoscimento delle componenti variabili;
- mantenimento del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa a 2:1 per la Direzione Generale (DG e VDG), per i "*Portfolio Manager*" e i "*Product Specialist*";
- politica in materia di trattamento di cessazione anticipata della carica.

Si rappresenta inoltre che le Politiche di Remunerazione confermano l'orientamento di adottare, sulla scorta delle indicazioni della Capogruppo, i più rigorosi criteri dettati dalla normativa bancaria, fermo restando il rispetto dei principi della normativa di settore, laddove prevalenti.

Stanti i principi cardine della Politica di Remunerazione a Voi sottoposti, si propone di conferire altresì la facoltà al Consiglio di Amministrazione ("**CA**") di definire tutti i profili tecnici di dettaglio funzionali all'applicazione della Politica Retributiva 2026, adottando ogni più opportuno intervento per un efficace funzionamento degli strumenti incentivanti e della migliore osservanza delle relative prescrizioni.

Si propone infine di conferire facoltà al CA di adeguare il sistema di remunerazione, adottando ogni più opportuna integrazione e/o modifica per la migliore osservanza delle prescrizioni normative.

1 **Mission, Valori e Principi della Politica di Remunerazione**

La Politica di Remunerazione di Euromobiliare *Asset Management* SGR (“EUROSGR”) fa riferimento a principi di valorizzazione del merito e di motivazione al risultato coerenti con la cultura d’impresa che caratterizza l’orientamento del Gruppo Bancario Credito Emiliano - CREDEM di cui la Società è parte.

La Politica di Remunerazione è sviluppata nel rispetto del *Purpose* di Gruppo (“Valore e benessere sostenibili nel tempo per i Clienti, le nostre Persone, gli Azionisti e la Collettività”), dei Valori Aziendali (“Semplicità”, “Fiducia” e “Intraprendenza”) e tenendo conto della natura, delle dimensioni, delle caratteristiche operative della Società nonché della portata e della complessità dei rischi aziendali. La Politica di Remunerazione rappresenta uno strumento centrale per perseguire gli obiettivi prefissati in sede di pianificazione strategica, in una logica di sana e prudente gestione del rischio e di mantenimento di adeguati livelli di capitale e liquidità. Le Politiche di Remunerazione sono allineate pertanto agli obiettivi strategici e di finanza sostenibile¹ della Società, agli interessi degli OICVM e dei FIA gestiti e degli investitori², garantendo l’equilibrio dell’impresa nel lungo termine. La Politica di Remunerazione non risulta basata in modo esclusivo o prevalente su risultati di breve termine tali da incentivare un’eccessiva esposizione al rischio e possibili conflitti di interesse.

La Politica di Remunerazione si propone di:

- stimolare il Personale al raggiungimento degli obiettivi di *performance* allineati alle politiche di gestione dei rischi attuali e prospettici, in un contesto di sostenibilità e di adeguatezza patrimoniale e finanziaria nel breve e nel medio/lungo termine, salvaguardando gli interessi degli investitori;
- attrarre e fidelizzare il Personale, le competenze chiave dell’organizzazione ed i talenti;
- sostenere ed accompagnare le Persone nell’assunzione di responsabilità verso sfide professionali crescenti;
- assicurare la conformità delle prassi retributive alle disposizioni di Legge e delle Autorità di vigilanza;
- assicurare comunque la sostenibilità dei risultati dell’impresa ed il mantenimento della solidità patrimoniale;
- salvaguardare l’immagine e la reputazione della Società anche in conformità alle previsioni del Codice di Comportamento Interno.

¹ Gli obiettivi di finanza sostenibile tengono anche conto dei fattori ambientali, sociali e di *governance* (ESG).

² Perfezionato da 01.2026 l’acquisito del ramo d’azienda di Euromobiliare *Advisory* SIM S.p.A. (“EUROSIM”), Società del Gruppo CREDEM, con il complesso di beni e risorse organizzati per lo svolgimento delle attività di gestione di portafogli individuali e consulenza alla clientela (il “Ramo Gestione Portafogli e Consulenza”).

EUROSGR, in quanto Società del Gruppo CREDEM, adotta politiche e prassi retributive neutrali rispetto al genere³. L'approccio meritocratico, caposaldo strategico delle politiche di gestione del Personale del Gruppo, consente di focalizzare l'attenzione ed il *monitoraggio* sul principio di trasparenza, garantendo pari opportunità di crescita durante l'intero ciclo di vita in azienda.

³37° Agg. Circ. Bdl n. 285/2013 del 24.11.2021.

2 Quadro Normativo di Riferimento

UCITSV ha modificato la Direttiva 2009/65/CE (“UCITSIV”) concernente il coordinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative in materia di taluni Organismi di Investimento Collettivo in Valori Mobiliari (“**OICVM**”), per tener conto dell’evoluzione del mercato e rafforzare il grado di armonizzazione delle regole e delle prassi a livello europeo. In particolare UCITSV mira ad incrementare il livello di armonizzazione della disciplina dei depositari di OICVM ed è diretta a far dotare le SGR di politiche di remunerazione ed incentivazione sane e prudenti, a rafforzare il sistema sanzionatorio ed i poteri di intervento delle Autorità di vigilanza nazionali ed europee.

Il recepimento a livello nazionale delle variazioni normative introdotte da UCITSV è avvenuto dapprima con la modifica al Regolamento Congiunto Banca d’Italia - CONSOB⁴ di 04.2017 e successivamente con l’emanazione del Regolamento Banca d’Italia⁵.

E’ stato inoltre aggiornato il Regolamento CONSOB⁶ (“**Regolamento Emittenti**”) per includere le informazioni concernenti “Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione del Personale” nei prospetti informativi.

Completano infine il quadro normativo di riferimento le *guideline*⁷ emanate da ESMA a 03.2016 in materia di politiche di remunerazione ai sensi delle Direttive UCITS e AIFMD (cfr. *infra*).

L’obiettivo del *framework* regolamentare è quello di prevedere per i gestori di OICVM una disciplina in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione in linea con quella già esistente per i Gestori di Fondi di Investimento Alternativi (“**GEFIA**”), recata dalla Direttiva 2011/61/UE (“**AIFMD**”) e recepita in Italia nel 2015 nonché definire un raccordo con la Direttiva 2013/36/UE come modificata dalla Direttiva 2019/878/UE (“**CRDV**”) nel caso di SGR appartenenti a gruppi bancari.

Le disposizioni contenute nel Regolamento Banca d’Italia riguardano:

- l’approvazione da parte dall’Assemblea degli Azionisti delle Politiche di Remunerazione;
- la coerenza del Sistema Premiante (“**SISPRE**”) con gli obiettivi (compresi quelli di finanza sostenibile) e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo, le politiche di prudente gestione del rischio, gli interessi degli investitori;

⁴ Il Regolamento Congiunto era già stato oggetto di modifica a 01.2015, per il recepimento delle previsioni contenute nella Direttiva sui GEFIA AIFMD (Direttiva 2011/61/EU).

⁵ Regolamento di attuazione degli artt. 4^{undecies} e 6, c.1, lett. b) e *cbis*), del TUF di 12.2019 e modifiche successive.

⁶ Regolamento CONSOB n.11971/1999, Allegato 1B, Schema 1: “Prospetto relativo a quote/azioni di fondi comuni di investimento mobiliare/società di investimento a capitale variabile (SICAV) di diritto Italiano armonizzati/non armonizzati, comunitari non armonizzati alla Direttiva 2009/65/CE o extracomunitari di tipo aperto”, art 13^{bis}.

⁷ ESMA “*Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD*” del 31.03.2016.

- l'istituzione di un Comitato Consiliare Remunerazioni (“**CR**”) per le SGR definite “significative” per l'entità del Patrimonio Netto Gestito (“**PNG**”) o perché quotate, salvo le deroghe normativamente previste⁸;
- la struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione, con riferimento a:
 - rapporto tra componente fissa e componente variabile, che deve essere opportunamente bilanciato e puntualmente determinato con particolare riferimento al PPR⁹;
 - che una parte rilevante della componente variabile sia erogata solo al termine di un periodo di differimento minimo e tenendo conto dei rischi associati ai risultati;
 - la struttura della componente variabile, il cui ammontare complessivo deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Società e non deve limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Nello specifico, l'erogazione della componente variabile deve prevedere l'utilizzo di indicatori di *performance* del gestore e degli OICVM e dei FIA gestiti, opportunamente corretti per i rischi concernenti la loro operatività e tener conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Occorre ricordare che in tale contesto, caratterizzato anzitutto dalla presenza di un Socio Unico di natura bancaria, EUROSGR è stata identificata dalla Capogruppo “Società Rilevante” (nell'ambito del Gruppo facente capo a CREDEM), per l'applicazione delle Disposizioni di Banca d'Italia¹⁰ in materia di “Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione”.

La Capogruppo è giunta in particolare alla qualificazione di EUROSGR quale “Società Rilevante” in ragione delle risultanze delle analisi svolte dalle preposte Funzioni di CREDEM (Ufficio CPO - *Compensation Policy* (“**CPO**”) e Servizio ERISK) e finalizzate ad individuare le Società le cui attività possono avere un significativo impatto sul profilo di rischio del Gruppo sulla scorta i) del 37° Aggiornamento della Circolare Banca d'Italia 285/2013 di 11.2021 in materia di remunerazione ed incentivazione, che ha recepito la CRDV, ii) dell'11° Aggiornamento della Circolare Banca d'Italia 285/2013 in materia di allineamento al rischio delle politiche retributive nonché iii) dei *Regulatory Technical Standard* emanati da EBA¹¹ (“**RTS EBA**”), tenendo altresì conto iv) delle valutazioni effettuate nell'ambito del processo di determinazione dell'adeguatezza patrimoniale del Gruppo CREDEM (Processi RAF e ICAAP).

⁸ Il Regolamento di attuazione degli artt. 4^{undecies} e 6, c.1, lett. b) e *cbis*), del TUF di 12.2019 consente di non istituire il Comitato Remunerazioni per “.... I gestori...”...appartenenti a un gruppo bancario o di SIM...” “...a condizione che: a) la società capogruppo italiana o avente sede in un altro Stato membro dell'Unione Europea abbia istituito un comitato remunerazioni avente ruoli, responsabilità e composizione analoghi a quelli stabiliti dal presente regolamento; e b) la politica di remunerazione elaborata dalla società capogruppo tenga debitamente conto delle specificità del gestore sotto il profilo operativo e assicuri il rispetto del presente regolamento....”.

⁹ Regolamento Bdl, all. 2 “Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione”, p.6.1 “Rapporto tra componente fissa e componente variabile”.

¹⁰ 37° Agg. Circ. Bdl 285/2013 “Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione”.

¹¹ Regolamento Delegato UE 923/2021.

In funzione di quanto sopra espresso si è ritenuto di applicare al Personale di EUROSGR ritenuto dalla Capogruppo “Più Rilevante” a livello di Gruppo (membri del CA¹², DG e dal 2026 VDG - Responsabile del Servizio Investimenti) ed ai *risk taker* come definiti dalla Società a seguito di autovalutazione individuale, le regole di maggior dettaglio dettate dalle Disposizioni Banca d’Italia, declinate dalla Capogruppo per il 2026 e sottoposte al CA della Società, avendone accertato l’assenza di indicazione in conflitto con la specifica normativa di settore.

Nella definizione di tali linee guida di Gruppo interviene il CR di CREDEM - composto da n. 3 Amministratori non esecutivi ed in maggioranza indipendenti - con funzioni istruttorie, propositive e consultive per il CA in materia di remunerazioni, laddove è maggiore il rischio di conflitto di interesse.

¹² I membri del CA non percepiscono compensi variabili legati alla carica.

3 Neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al Genere

Il Gruppo CREDEM e quindi anche EUROSGR in quanto Società del Gruppo, adotta politiche e prassi retributive neutrali rispetto al genere¹³, così come ad ogni altra forma di diversità, grazie a criteri di valutazione e di remunerazione basati esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali.

La Politica del Personale si prefigge di:

- promuovere, sin dalla fase di selezione, la parità di trattamento e di pari opportunità tra i generi, un ambiente di lavoro inclusivo e aperto ai valori della diversità anche attraverso iniziative di sensibilizzazione e diffusione di una cultura aziendale di pari opportunità e inclusione;
- mantenere condizioni di benessere sul lavoro, assicurando un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e tutela della dignità delle Persone e ponendo in essere tutte le azioni necessarie alla prevenzione ed alla rimozione di ogni comportamento discriminatorio;
- curare lo sviluppo professionale e di carriera secondo criteri di merito che non possono essere influenzati da fattori quali a titolo esemplificativo età, genere, razza, etnia, stato civile, orientamento affettivo, orientamento sessuale, stato di gravidanza, di maternità o di paternità, orientamento politico, filosofico o religioso, differente abilità, ecc.;
- assicurare che, a parità di attività svolta, il Personale abbia un pari livello di remunerazione,

principi, tutti disciplinati all'interno delle *Policy* di *People Management* e nel Codice di Comportamento rivolto a tutti i Dipendenti.

Nel 2019 CREDEM ha formalizzato l'adesione alla "Carta Donne in Banca", promossa da ABI - Associazione Bancaria Italiana, per valorizzare la diversità di genere all'interno delle banche.

Il Gruppo CREDEM ha ottenuto per il sesto anno consecutivo la certificazione "*Equal Salary*", conferita dalla *Equal Salary Foundation*¹⁴.

Tale riconoscimento attesta che il Gruppo i) adotta una politica salariale equa, basata su aspetti tangibili (tra cui anche le condizioni di lavoro), che escludono pregiudizi di genere (stessa remunerazione a parità di ruolo), ii) ha attuato politiche di gestione del Personale efficienti con pari opportunità all'interno per donne e uomini.

La certificazione è basata su una revisione approfondita che prevede la raccolta di tutti i dati sui salari dei Dipendenti, posizioni organizzative, età, anzianità aziendale, inquadramento contrattuale,

¹³ Direttiva Comunitaria 858/2019 (CRDV) - art. 94, par.2, p. ii) a bis); 37° Agg. Bdl Circ. 285/2013, Tit. IV, Cap. 2, Sez. I, par. 5.1 "Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere"; EBA *Guideline* (04/2021) sulle sane politiche di remunerazione del 7.07.2021 (par.23-27); Atto di modifica del regolamento di attuazione degli articoli 4undecies e 6, c.1, lett. b) e cbis), del TUF di 12.2022, all. 2, par. 4bis. "Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere".

¹⁴ In collaborazione con PwC TLS e il network PwC (www.equalsalary.org).

livello di istruzione, *seniority*, livello di responsabilità *manageriale*, *performance* degli ultimi 3y, percorso di sviluppo, oltre che una verifica qualitativa delle *policy* aziendali per verificare in quale misura le strategie di parità retributiva siano integrate nei processi e nelle “Politiche PEOPLE”.

Tale certificazione ha valenza triennale, con *review* di mantenimento annuale; oltre a soddisfare le richieste di *monitoraggio* da parte delle Autorità regolamentari, fornisce un quadro utile per prevenire eventuali disallineamenti in relazione ai criteri indicati in precedenza e individuare i più opportuni correttivi da porre in essere per garantire il pieno rispetto delle politiche retributive. Per il 2025, CREDEM si è vista confermata la certificazione “*Equal Salary*” ed ha superato la verifica annuale intermedia della certificazione.

È stata inoltre ottenuta da *Bureau Veritas* anche la certificazione PDR/UNI 125/2022¹⁵. Quest’attestato riguarda la parità di genere nelle politiche gestionali quanto agli strumenti utilizzati, quali ad esempio: la selezione, la formazione, lo sviluppo professionale, la *job-rotation*.

Nel Gruppo sono presenti le figure di ‘*Diversity Coach*’, ambasciatore della diversità dedicato al tema della *Diversity & Inclusion*, quali punto di incontro tra le iniziative sui temi e le diverse Aree del Gruppo.

Il ‘*Diversity Coach*’ è portavoce della cultura inclusiva e di specifiche esigenze, garante della realizzazione delle iniziative.

Per strutturare in modo più solido la gestione delle tematiche relative al benessere delle Persone e alla valorizzazione delle diversità è stata istituita una figura competenziale di riferimento “*Welfare & Diversity*”.

La Capogruppo assicura che la parità retributiva e di genere sia applicata a tutto il Personale delle Società del Gruppo, anche se soggette a disposizioni normative specifiche per il settore di appartenenza.

Al CA della Capogruppo, con il supporto del CR di Gruppo, vengono presentati gli esiti dell’analisi sulla neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere come emersi dalla certificazione salariale, anche con riferimento alla verifica del divario retributivo di genere (cd. “*gender pay gap*”) e la sua evoluzione nel tempo.

¹⁵ La norma UNI/PdR 125:2022 è uno *standard* nazionale che ha l’obiettivo di fornire linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere.

4 Ruoli, Compiti e Meccanismi di Governance

Per il perseguimento degli obiettivi di cui al presente documento è fondamentale disporre di un efficace assetto organizzativo e di governo societario.

Conformemente al contenuto delle disposizioni contenute in UCITSV e nel Regolamento Banca d'Italia, EUOSGR - con il supporto di CPO - ha proceduto all'individuazione dei ruoli, dei compiti e dei meccanismi di *governance* idonei ad assicurare la corretta definizione delle Politiche di Remunerazione nonché il necessario presidio e la conseguente corretta applicazione, ferma restando l'attività di indirizzo svolta dalle competenti Funzioni e dagli Organi della Capogruppo di cui si è detto al precedente paragrafo.

Tali indicazioni sono contenute nello Statuto, nelle "Norme di Funzionamento del Comitato Consiliare Remunerazioni", nella "*Policy di Gruppo People Management*", nel "*Regolamento People Management*".

La determinazione e l'approvazione delle Politiche di Remunerazione nonché le attività di verifica della corretta applicazione delle medesime, presuppongono in particolare il coinvolgimento attivo dei seguenti soggetti/Unità Organizzative ("**UO**"):

- Assemblea degli Azionisti;
- CA e CR;
- "Alta Direzione";
- Funzione di Pianificazione e Controllo nell'UO *Governance and Planning*;
- Funzione *Compliance* (Capogruppo);
- Funzione *Risk Management* (Capogruppo);
- Funzione di Revisione Interna (Capogruppo);
- CPO – *Compensation Policy* (Capogruppo).

RUOLO DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

Come previsto dall'art. 42 c.2 del Regolamento Banca d'Italia, l'Assemblea degli Azionisti è chiamata in sede ordinaria ad approvare le Politiche di Remunerazione a favore degli Organi sociali e del Personale, inclusi eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari ed i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (Regolamento Banca d'Italia, all. 2, p 5.1).

RUOLO DEL CA E DEL CR

Il CA:

- è chiamato a definire e rivedere con periodicità almeno annuale le Politiche di Remunerazione da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria (art. 42 c.1 Regolamento Banca d'Italia), assicurando a tal fine il coinvolgimento della Funzione di Controllo Interno;
- è responsabile della loro corretta applicazione (art. 42 c.1 del Regolamento Banca d'Italia);
- assicura che i processi decisionali relativi alle Politiche di Remunerazione siano chiari, documentati e trasparenti (art. 42 c.1 Regolamento Banca d'Italia);
- rende periodicamente idonea informativa all'Assemblea in ordine all'applicazione delle Politiche di Remunerazione.

Il CA, nello svolgimento della propria attività, ha deciso di dotarsi di un CR, costituito il 30.11.2016 (art. 44 c.1 e 2 Regolamento Banca d'Italia).

In ossequio all'art. 44 c.1 del Regolamento Banca d'Italia¹⁶, il CR è composto da n. 3 Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti e la Presidenza è assegnata ad uno degli Amministratori indipendenti.

Il CR svolge funzioni consultive e propositive per il CA in materia di remunerazioni, secondo quanto previsto dalla disciplina di riferimento ed ha facoltà di accedere a tutte le informazioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, richiedendo il contributo delle Funzioni aziendali di volta in volta competenti.

Il CR si avvale del supporto di CPO e con riferimento all'esame dei sistemi premianti, della Funzione di *Risk Management* della Capogruppo.

Nel corso del 2025 il CR si è riunito n. 3 volte ed ha discusso le seguenti tematiche:

- attestazione dei risultati per l'attivazione del SISPRE 2024;
- valutazione della "significatività" della Società sulla base del PNG e della "complessità" della stessa sulla base de i) natura e portata delle attività svolte, ii) dimensioni proprie e degli OICR gestiti, iii) caratteristiche dell'organizzazione interna e identificazione del PPR;
- valutazione della struttura del SISPRE 2025 per il PPR e per gli altri Dipendenti;
- esame SIQ 2025 – "Superindice di Qualità Prodotti e Servizi";
- esame della Relazione sulla Politica di Remunerazione di EUROSGR 2025 da sottoporre al CA ed alla successiva Assemblea degli Azionisti;
- esame Schede KPI 2025 PPR;
- analisi e proposta di evoluzione 2026 delle metriche SIQ – "Superindice di Qualità Prodotti e Servizi".

RUOLO DELL' "ALTA DIREZIONE" (DIRGEN)

¹⁶ Art. che fa rinvio alla Circ. Bdl n. 285/2013, Parte Prima, Tit. IV, Cap. I, Sez. IV, p.2.3.1, lett a).

L'Alta Direzione contribuisce a dare attuazione alle Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea degli Azionisti, secondo le linee guida impartite dal CA.

L'Alta Direzione verifica inoltre che i criteri e i principi per la definizione delle Politiche di Remunerazione siano coerenti con quanto stabilito e deliberato dall'Assemblea, avendo specifico riguardo alla remunerazione del Personale dipendente, rientrante o meno nel Perimetro PPR nonché dei responsabili delle Funzioni di Controllo (esternalizzate presso la Capogruppo)¹⁷.

RUOLO DELLA FUNZIONE DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO (UO *Governance and Planning*)

La Funzione di Pianificazione e Controllo nell'UO *Governance and Planning* affianca l'Alta Direzione nell'individuazione dei dispositivi di governo societario, ivi compresi i processi decisionali e una struttura organizzativa che specifichino in forma chiara e documentata i rapporti gerarchici e la suddivisione delle funzioni e delle responsabilità; collabora con CPO all'attività di predisposizione del documento relativo alle Politiche di Remunerazione, anche mediante il coinvolgimento delle Funzioni aziendali coinvolte.

È coinvolta nel processo di determinazione delle Politiche di Remunerazione per quanto attiene rispettivamente a:

- la definizione dei valori *target* degli indicatori di *performance* di competenza;
- la consuntivazione degli obiettivi di *performance*, sulla base dei dati raccolti in merito agli indicatori individuati nell'ambito delle Politiche di Remunerazione.

In particolare, nel rispetto dei ruoli definiti dal Regolamento Banca d'Italia nonché delle indicazioni impartite dal CA, assicura per quanto di competenza, il coinvolgimento di:

- "Alta Direzione";
- Funzione *Risk Management*;
- Funzione *Compliance*;
- Funzione di *Internal Audit* (Revisione Interna).

RUOLO DELLA FUNZIONE *COMPLIANCE* DI CREDEM

La Funzione *Compliance*¹⁸ è coinvolta dal CA nella definizione delle Politiche di Remunerazione per verificarne la conformità normativa.

In particolare, nel rispetto dei principi di indipendenza della Funzione, la *Compliance*:

¹⁷ I contratti di esternalizzazione perfezionati con CREDEM definiscono anche nel dettaglio l'entità delle somme che EUROSGR è tenuta a corrispondere per l'erogazione dei servizi rispettivamente di Revisione Interna, *Compliance*, *Risk Management*, Antiriciclaggio e Gestione del Personale. Si ritiene peraltro che le modalità di esternalizzazione siano pienamente idonee a non pregiudicare il rispetto dei principi generali dettati dal Regolamento Bdl.

¹⁸ La Funzione *Compliance* è esternalizzata presso la Capogruppo attraverso un contratto di *servicing*.

- verifica che le politiche e le procedure adottate da EUROSGR in materia siano idonee a prevenire il rischio di non conformità normativa;
- verifica preliminarmente che le Politiche di Remunerazione e le eventuali proposte di revisione siano conformi al Regolamento Banca d'Italia, alla normativa tempo per tempo vigente, allo Statuto;
- supporta CPO e l'UO *Governance and Planning* nella redazione del documento delle Politiche di Remunerazione;
- concorre per quanto di competenza con la Funzione *Risk Management* nella definizione degli indicatori e dei parametri di *performance*;
- riferisce al CA l'esito delle verifiche svolte in materia di Politiche di Remunerazione, per l'adozione di eventuali misure correttive.

RUOLO DELLA FUNZIONE *RISK MANAGEMENT* DI CREDEM

La Funzione *Risk Management*¹⁹ è coinvolta dal CA per assicurare che i SISPRE tengano adeguatamente conto di tutti i rischi assunti dal gestore, secondo metodologie coerenti con quelle che il gestore adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni.

In particolare, nel rispetto dei principi di indipendenza, la Funzione *Risk Management*:

- valuta i rischi connessi alle Politiche di Remunerazione e la coerenza generale di queste ultime rispetto alla propensione al rischio definita dal CA;
- concorre, per quanto di competenza, con la Funzione *Compliance* e di Pianificazione e Controllo alla definizione degli indicatori e dei parametri di *performance*.

RUOLO DELLA FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA DI CREDEM

La Funzione di Revisione Interna²⁰, verifica con cadenza almeno annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alla normativa vigente e la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal CA, in un'ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio della Società. La Funzione di Revisione Interna comunica il risultato delle proprie verifiche al CA, affinché quest'ultimo possa valutare l'adozione di eventuali misure correttive. Gli esiti delle verifiche sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti.

RUOLO DELL'UFFICIO CPO - *COMPENSATION POLICY* DI CREDEM

¹⁹ La Funzione *Risk Management* è esternalizzata presso la Capogruppo attraverso un contratto di *servicing*.

²⁰ La Funzione di Revisione Interna è esternalizzata presso la Capogruppo attraverso un contratto di *servicing*.

CPO collabora con l'UO *Governance and Planning* nel processo di definizione delle Politiche di Remunerazione sulla base delle disposizioni normative vigenti, assicurando laddove non confliggente la conformità alle linee guida impartite dalla Capogruppo. In ragione delle specifiche competenze in materia fornisce un supporto tecnico e metodologico e supporta la Società in taluni specifici ambiti quali: i) identificazione degli indicatori di *performance*, ii) rilevazione e attestazione dei risultati conseguiti (con specifico riferimento anche ai cd. "gate" di Gruppo e ai meccanismi di aggiustamento *ex post*), iii) verifica ed applicazione dei meccanismi di differimento per il PPR, iv) redazione delle Politiche.

CONCLUSIONI

Sulla scorta di quanto esposto si ritiene di aver delineato un adeguato assetto di *governance*, tale per cui le decisioni in materia di Politiche di Remunerazione vengono assunte in EUROSGR al livello appropriato e con un adeguato supporto informativo, escludendo anche eventuali ipotesi di conflitto d'interesse.

5 Remunerazione Amministratori

EUROSGR ha adottato un modello di “tipo tradizionale” e risulta supervisionata strategicamente e gestita da un CA.

Gli Amministratori hanno compensi per i quali non è contemplata una componente variabile e non sono destinatari di alcun SISPRE, così come non è previsto per questi alcun trattamento di fine mandato.

Ferme restando le disposizioni di Legge e di Statuto, il compenso degli Amministratori è deliberato dall’Assemblea degli Azionisti e per quanto riguarda le particolari deleghe, dal CA.

In entrambi i casi l’ammontare dei compensi costituisce oggetto di indicazione preventiva da parte della Capogruppo e le attuali risultanze rispecchiano *in toto* l’indicazione della medesima.

6 Remunerazione Organi di Controllo

L'Assemblea degli Azionisti provvede a deliberare le remunerazioni dei componenti del Collegio Sindacale ("CS").

Gli emolumenti deliberati si sostanziano in importi fissi predeterminati, quindi non collegati ai risultati della Società, né basati su strumenti finanziari, erogati annualmente ed unicamente differenziati sulla scorta dell'incarico di Presidente o di Sindaco Effettivo.

Per i componenti del CS non è previsto alcun trattamento di fine mandato.

L'ammontare dei compensi costituisce oggetto di indicazione preventiva della Capogruppo e le attuali risultanze rispecchiano *in toto* l'indicazione della medesima.

In questo contesto, in presenza di importi fissi e predeterminati per i componenti dell'Organo di Controllo, la Politica di Remunerazione dei Sindaci risulta rispettosa dei principi normativi indicati, ossia coerente con la sana e prudente gestione dei rischi, evitandosi incentivi che possano incoraggiarne eccessive assunzioni.

7 Caratteristiche Generali delle Politiche di Remunerazione

La definizione del SISPRE prende in considerazione:

- la predisposizione di linee guida da parte della Capogruppo relative a:
 - *gate* di Gruppo per l'accesso;
 - limite al rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa;
- la classificazione di "Società Rilevante" per EUROSGR, come risultante del processo di Autovalutazione eseguito dalla Capogruppo in applicazione i) delle Disposizioni Banca d'Italia in materia di "prassi di remunerazione e incentivazione della società" che recepiscono la Direttiva Comunitaria CRDV e ii) degli RTS EBA, che definiscono i criteri quali-quantitativi per l'identificazione del PPR;
- l'applicazione del criterio di proporzionalità che consente di definire modalità di applicazione delle disposizioni di settore (Regolamento Banca d'Italia) appropriate alle caratteristiche della Società (dimensioni, *asset* e numero di prodotti gestiti e organizzazione interna, natura, portata e complessità delle attività svolte);
- le risultanze del processo di identificazione individuale eseguito dalla Società in applicazione delle disposizioni di settore (UCITSV e Regolamento Banca d'Italia).

7.1 Principio di Proporzionalità

Come richiesto dall'art. 43 del Regolamento Banca d'Italia, EUROSGR è chiamata ad elaborare politiche e prassi di remunerazione coerenti con le proprie caratteristiche e quindi che tengano conto delle dimensioni della Società e degli *asset* gestiti (OICVM e FIA), di organizzazione interna, di natura, portata e complessità delle attività svolte.

Per definire le modalità di applicazione delle disposizioni in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione più rispondenti alle proprie caratteristiche e in applicazione del principio di proporzionalità²¹, la Società ha eseguito un'autovalutazione per analizzare la propria complessità, sia a livello di patrimonio e di prodotti gestiti che di struttura organizzativa.

Le risultanze dell'autovalutazione evidenziano che EUROSGR si qualifica come "Significativa", sulla base del PNG, considerando il superamento del limite di PNG come definito nel Regolamento Banca d'Italia²².

²¹ Regolamento Bdl, all. 2, p.4 "Principio di proporzionalità".

²² Regolamento Bdl, all. 2, p.4 "Principio di proporzionalità": "...Si considerano sempre significativi i gestori con patrimonio netto gestito pari o superiore a 5 miliardi di euro..."

Con riferimento invece all'organizzazione²³ interna, a natura, portata e complessità della attività svolte, si è ritenuto di definire la Società "Complessa".

7.2 Il Processo di Identificazione del PPR

Come richiesto dall'art. 43 c3 del Regolamento Banca d'Italia e dal relativo all. 2, EUROSGR ha provveduto ad identificare il PPR, ossia la categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore, dell'OICVM o del FIA.

Il processo di identificazione ha la finalità di graduare l'applicazione delle disposizioni in funzione dell'effettiva capacità del soggetto di incidere sul profilo di rischio del gestore.

Per l'identificazione del PPR di EUROSGR si è proceduto a verificare responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative del Personale, per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi.

L'all. 2 p.3 del Regolamento Banca d'Italia definisce i "Criteri Qualitativi" e "Quantitativi" in base ai quali eseguire l'identificazione del PPR.

Il processo di identificazione ha tenuto conto dell'acquisizione da EUROSIM del ramo d'azienda relativo alle attività di gestione di portafogli individuali e consulenza alla clientela, con decorrenza 1.01.2026.

Per questi "Criteri" rientrano nel Perimetro PPR:

- i membri del CA;
- il DG;
- 1 membro del *senior management* (VDG – Responsabile del Servizio Investimenti),

già identificati all'interno del Perimetro PPR del Gruppo CREDEM sulla base del processo di identificazione svolto dalla Capogruppo in applicazione delle disposizioni sui gruppi bancari e

- 1 "Altro" *risk taker* (Responsabile dell'UO *Portfolio Management*).

Rientrano nel Perimetro anche i Responsabili delle Funzioni di Controllo²⁴.

Si rammenta peraltro ancora che le Funzioni di Revisione Interna, *Compliance*, *Risk Management* e Antiriciclaggio, sono oggetto di contratti di esternalizzazione perfezionati con CREDEM, che definiscono anche - nel dettaglio - l'entità delle somme che EUROSGR è tenuta a corrispondere per l'erogazione dei servizi di riferimento.

²³ Anche tenuto conto dell'acquisizione di ramo d'azienda di EUROSIM.

²⁴ Regolamento Congiunto all. 2, p3: "...Si fa riferimento alle funzioni di revisione interna, conformità, gestione dei rischi...".

Anche la Funzione Risorse Umane e le attività legali sono esternalizzate presso la Capogruppo. Nell'ambito dell'attività di identificazione sono state valutate anche quelle posizioni che, pur rientrando nei parametri dell'all.2 p.3, non sono state attratte nel Perimetro PPR: si fa riferimento ai responsabili del Servizio *Business Development*, delle UO *Sale and Solution*, *Marketing*, *Financial Advisory and Quality*, *Governance and Planning* e *Operation*, *Data & Innovation*, che svolgono attività di supporto all'Alta Direzione e che non hanno evidenziato assunzione di rischi rilevanti nell'espletamento delle attività di pertinenza in quanto svolte sotto il diretto controllo del DG. .

7.3 Le Componenti della Remunerazione

La retribuzione del Personale dipendente si articola in 2 componenti:

- Retribuzione Fissa;
- Retribuzione Variabile.

7.3.1 RETRIBUZIONE FISSA

Rappresenta la parte più stabile della retribuzione del Personale dipendente, che riflette l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative.

Il consolidato approccio meritocratico della politica retributiva del Gruppo ne prevede l'evoluzione (in termini di inquadramento, incremento di stipendio e compensi) in maniera strettamente correlata ai diversi livelli di responsabilità raggiunti (rilevanza della posizione ricoperta), alla capacità di replicare con continuità i risultati nel tempo (stabilità della *performance*) ed allo sviluppo di competenze distintive ("criticità" della Persona).

Rientrano nelle componenti della remunerazione fissa le eventuali indennità legate a particolari attività e funzioni svolte e/o di ruolo, i compensi (cd. gettoni di presenza) derivanti dalle eventuali cariche ricoperte in Organi societari.

7.3.2 RETRIBUZIONE VARIABILE

Rappresenta la parte della remunerazione collegata alla *performance* e pertanto finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti, fermi restando i requisiti di sostenibilità patrimoniale e reddituale del Gruppo e la correzione per il rischio.

Il SISPRE di breve termine rappresenta una delle componenti variabili della remunerazione; rientrano nel novero della remunerazione variabile anche i cd. *carried interest*.

Sono normativamente considerati componente variabile della remunerazione, per quanto non collegati ad alcuna *performance*, anche i cd. "patti integrativi del rapporto di lavoro" quali il Patto di Prolungamento del termine di Preavviso ("PTP") ed il Patto di non Concorrenza ("PNC"), corrisposti anche in costanza di rapporto.

Altro *cluster* di remunerazione variabile sono i riconoscimenti corrisposti per la realizzazione di progetti di carattere straordinario quali le cd. “speciali gratifiche” o i *retention bonus*, collegati alla permanenza o al verificarsi di un determinato evento o progetto.

La finalità di queste pattuizioni è anche di assicurare al Gruppo la permanenza di *key people* in un contesto di sostenibilità e correttezza dei comportamenti.

Queste forme di remunerazione - se corrisposte al PPR - devono avere un parere preventivo del CR e la successiva delibera del CA, con l’applicazione delle stesse regole in termini di modalità di pagamento e aggiustamento al rischio previste per i *bonus* collegati ai SISPRE (differimento, quota strumenti finanziari e quota contanti, clausole di *malus* e *claw back*).

Si precisa che è fatto divieto al Personale di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazione sulla retribuzione e sulla responsabilità che possano alterare od inficiare gli effetti di allineamento al rischio.

8 Remunerazione PPR

8.1 Politica di Remunerazione 2025

8.1.1 REMUNERAZIONE VARIABILE

Il SISPRE 2025, deliberato dal CA dell'11.03.2025, è stato predisposto in coerenza con gli indirizzi forniti dalla Capogruppo (per il tramite di CPO), secondo le previsioni contenute nelle Disposizioni Banca d'Italia in materia di remunerazioni e delle disposizioni di settore (Regolamento Banca d'Italia) laddove prevalenti.

Gate di accesso di Gruppo, obiettivi di *performance* di EUROSGR e determinazione del *plafond* (*bonus pool*)

Superati gli indicatori patrimoniali e di liquidità di Gruppo stabiliti (CET1 - *Common Equity Tier1 Ratio* di Gruppo e NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo) e raggiunti i risultati di Gruppo (cd. "Superindice" di Gruppo), il SISPRE di EUROSGR si è attivato, avendo conseguito gli obiettivi prefissati nel "Superindice" (Utile Ante Imposte industriale ("**UAI industriale**")²⁵, Produzione Netta OICR del Gruppo, % masse ESG e SIQ – "Superindice di Qualità Prodotti e Servizi"²⁶).

È stato pertanto definito l'ammontare dello stanziamento da destinare al SISPRE "Tradizionale" ed alla componente aggiuntiva collegata alla realizzazione di *performance fee*.

Il *plafond* è destinato all'intera popolazione aziendale.

Assegnazione premi individuali

L'effettiva partecipazione della Persona ai premi è avvenuta sulla base della prestazione individuale, misurata secondo principi di *balanced scorecard* tradotti nelle cd. "Schede KPI" ("*Key Performance Indicator*"), costruite secondo una logica che contempla, laddove opportuno, aspetti di aggiustamento per il rischio *ex ante* coerenti con l'ambito di responsabilità del singolo.

Pertanto, una volta superati gli obiettivi di *performance* della Società e di Gruppo e definita l'entità del *bonus pool* disponibile, l'ammontare del premio individuale è stato determinato per il PPR dal CA, sentito il parere del CR, in base a:

- risultato della prestazione individuale ("Scheda KPI");
- complessità gestionale del ruolo ricoperto;
- *curriculum* personale e andamento storico della *performance*.

²⁵ L'obiettivo non include le cd. *perfo fee*. Il recupero del contributo fornito dalle *perfo fee* avviene attraverso una griglia di *bonus* aggiuntiva che si somma al SISPRE «Tradizionale», la cui entità è calcolata in base al raggiungimento delle *perfo fee* rispetto al *budget*.

²⁶ Il SIQ è funzionale a valutare le *performance* aziendali complessive (risultati gestionali dei componenti i *team* di gestione e livelli di servizio erogato dalle strutture preposte).

Entità massima del *bonus* e modalità di pagamento dei premi individuali (clausole di *malus*, differimenti e aggiustamento *ex post*, quote in fondi e *claw back*)

Con riferimento più specifico alle modalità di pagamento dei premi individuali, si osserva come nel corso del 2025 per il PPR della Società, fosse prevista un'entità massima del *bonus* individuale complessivamente assegnabile pari a 2x RAL per la DIRGEN (DG e VDG) e 1x RAL per gli eventuali "Altri" *risk taker*.

In caso di *bonus* "> di Euro 50.000,00 o > 1/3 della retribuzione totale", le seguenti modalità di corresponsione del *bonus* secondo il *pay out* prescelto:

- il 51% del *bonus* complessivo (DIRGEN) e il 50% del *bonus* complessivo ("Altro" PPR) è corrisposto in quote di fondi selezionati che compongono un paniere bilanciato e rappresentativo dei fondi di EUROSGR; il restante 49% (DIRGEN) e 50% ("Altro" PPR) pagato *cash*. Il numero di quote di fondi riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato. Le quote di fondi sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sulla quota *up front* e di un anno sulle differite;
- la quota di *bonus up front* è pagata *cash* per il 25% (DIRGEN) e per il 30% ("Altro" PPR); il 25% (DIRGEN) e il 30% ("Altro" PPR) della quota di *bonus up front* è corrisposta in quote di fondi con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 50% differito nei 5y successivi per la DIRGEN e il restante 40% differito nei successivi 4y per l'"Altro" PPR (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote differite corrisposte in quote di fondi).

Le singole quote differite assegnate saranno soggette a specifiche condizioni di aggiustamento al rischio *ex post*, riferite agli obiettivi dell'anno precedente il pagamento della rata e a meccanismi di *malus* e *claw back*.

8.2 Politica di Remunerazione 2026

8.2.1 LIMITI INCIDENZA REMUNERAZIONE VARIABILE/FISSA ("CAP")

Per quanto attiene al limite massimo annuo di incidenza della retribuzione variabile su quella fissa, si conferma il *cap* a 2x RAL (retribuzione annua lorda fissa più eventuali indennità di funzione/carica e compensi da Amministratore) al 31.12 dell'anno di riferimento per DIRGEN e per "Portfolio Manager" e "Product Specialist", come approvato dall'Assemblea degli Azionisti nel 2019 e nel 2020. Il *cap* è formulato con il rationale di sostenere la capacità di "attraction" e "retention" del Gruppo, mantenere la competitività del pacchetto retributivo delle Persone coinvolte, ma anche tutelare e favorire lo sviluppo dell'Area "Wealth Product" (collocata all'interno dell'Area "Wealth Management and Private Banking") in uno scenario settoriale di significativa pressione concorrenziale.

Per il restante PPR e per l'"Altro" Personale di EUROSGR si mantiene la soglia di 1x RAL.

Per i Responsabili FAC confermata la soglia di 0,33x RAL, mentre per l'“Altro” Personale FAC confermata quella di 0,4x RAL.

8.2.2 REMUNERAZIONE VARIABILE

Il SISPRE 2026 è stato predisposto in coerenza con le Linee Guida approvate dalla Capogruppo CREDEM e con le disposizioni di settore (Regolamento Banca d'Italia) e deliberato dal CA della Società del 10.03.2026, previo parere del CR.

Si evidenzia che sono stati recepiti i meccanismi di attivazione dei SISPRE del Gruppo CREDEM e quindi il vincolo del superamento delle condizioni di sostenibilità (*gate* di Gruppo) che hanno l'obiettivo di assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria di Gruppo (coerentemente a quanto definito in sede di RAF - *Risk Appetite Framework*) e il raggiungimento degli obiettivi individuali di EUROSGR, declinati nel cd. “Superindice”.

Le caratteristiche del SISPRE 2026 destinato al PPR di EUROSGR si articolano così:

- *gate* di accesso;
- obiettivi di *performance* Società (“Superindice”) e determinazione del *plafond* (*bonus pool*);
- assegnazione premi individuali;
- modalità di pagamento dei premi individuali (clausole di *malus*, differimenti e aggiustamento *ex post* e *claw back*);
- entità massima del *bonus*.

Gate di accesso

Per assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria del Gruppo, l'attivazione del SISPRE del PPR della Società è vincolata al raggiungimento di determinati livelli di CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo e di NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo (indicatori che *monitorano* l'adeguatezza patrimoniale e i livelli di liquidità del Gruppo, i cui obiettivi sono determinati sulla base di quanto previsto dal RAF).

Obiettivi di *performance* della Società e determinazione del *plafond* (*bonus pool*)

Superati i *gate* di accesso e raggiunti i risultati di Gruppo, l'attivazione del SISPRE di EUROSGR per l'anno 2026 è vincolata al raggiungimento degli obiettivi individuali della Società (cd. “Superindice”) legati a *performance*, reddito, rischio-rendimento, livelli patrimoniali, definiti in sede di *budget* ed approvati dal CA di EUROSGR.

Gli obiettivi individuali della Società sono sintetizzati nel “Superindice”, che contempla *item* reddituali e di rischio-rendimento e che risulta composto da:

- UAI industriale rettificato²⁷;
- Produzione Netta EUROSGR;
- % AUM ESG su totale AUM;
- SIQ – “Superindice di Qualità Prodotti e Servizi”²⁸.

La dimensione del *bonus pool* è determinata in base al livello di raggiungimento del medesimo “Superindice” Società.

Il meccanismo proposto assicura una simmetria tra ammontare del *bonus pool* e risultati, consentendone la contrazione in caso di mancato raggiungimento dei *target* (fino all’azzeramento). Mantenuto anche per il 2026 il meccanismo di incentivazione che considera la realizzazione di *performance fee*, attraverso una griglia di *bonus pool* aggiuntiva che si somma a quella del SISPRE; tale *bonus* è calcolato per il 2026 in base al livello di raggiungimento delle “*perfo fee*” rispetto al *budget*.

L’ammontare del *plafond* complessivo, destinato all’intera popolazione aziendale, è il risultato del processo di pianificazione secondo consolidati principi di sostenibilità e autofinanziamento. Il processo tiene conto degli indirizzi strategici, dello scenario macro-economico atteso, degli obiettivi di sviluppo commerciale, dei ricavi/costi attesi e del fabbisogno.

Assegnazione premi individuali

L’effettiva partecipazione della Persona ai premi avviene sulla base della prestazione individuale misurata secondo principi di *balanced scorecard* tradotti nelle cd. “Schede KPI” (“*Key Performance Indicator*”).

Le Schede KPI sono costruite secondo una logica che contempla, laddove opportuno, aspetti di aggiustamento per il rischio *ex ante* e aspetti di sostenibilità coerenti con l’ambito di responsabilità della Persona.

Nello specifico gli obiettivi, coerenti con l’area di responsabilità ed il livello decisionale dei singoli, sono articolati su 4 Aree:

- “Redditività”;
- “Rischi e Processi”;
- “Persone” o “Squadra” (DG e VDG – Responsabile Servizio Investimenti);
- “Sostenibilità” (DG e VDG – Responsabile Servizio Investimenti).

²⁷ UAI industriale al netto quindi delle commissioni di *performance*.

²⁸ Il SIQ è funzionale a valutare le *performance* aziendali complessive (risultati gestionali dei componenti i *team* di gestione e livelli di servizio erogato dalle strutture preposte).

L'Area "Sostenibilità" rispecchia l'indirizzo ESG (*Environmental, Social and Governance*) del Gruppo CREDEM e si compone di *item* (anche dichiarati nella "Sezione CSRD della Relazione sulla Gestione" Capogruppo) afferenti all'attuazione di un Piano di Transizione, alla Finanza Sostenibile, alla Formazione ESG ed all'Uguaglianza di Genere.

Prosegue inoltre l'attività dell'Area per rafforzare il processo di investimento in ottica di sostenibilità e garantire nel contempo un maggior livello di *Corporate Social Responsibility*. Tali azioni permettono di offrire alla clientela prodotti e servizi sempre più in linea con i principi di sostenibilità. Sempre in tema sostenibilità è stato istituito un "Comitato Sostenibilità *Wealth*" (cui partecipano le Società del Gruppo attive nell'ambito del risparmio gestito) che, in coordinamento con il Comitato Sostenibilità di Gruppo, ha l'obiettivo di presidiare la tematica in generale e stimolare investimenti in ambito ambientale e sociale in particolare.

Confermata l'adesione ai principi per gli investimenti responsabili delle Nazioni Unite ("*Principle for Responsible Investments*"²⁹).

Gli indicatori ESG, in quanto rientranti nella Scheda KPI, concorrono alla *performance* ed alla definizione dell'eventuale *bonus*.

Una volta superati i *gate* di Gruppo e definita l'entità del *bonus pool* disponibile, l'ammontare del premio individuale è determinato dal CA, su proposta del CR, in base a:

- risultato della prestazione individuale ("Scheda KPI");
- complessità gestionale del ruolo ricoperto;
- *curriculum* personale e andamento storico della *performance*.

Modalità di pagamento dei premi individuali (clausole di *malus*, differimenti e aggiustamento *ex post*, quote di fondi e *claw back*)

Il CA, con l'assistenza del CR, in applicazione delle disposizioni del Regolamento Banca d'Italia, ha deliberato le modalità di pagamento dei *bonus* al PPR in termini di differimento e strumenti finanziari e i meccanismi relativi alle clausole di *malus*, aggiustamento al rischio *ex post*, quote fondi e *claw back*.

Le modalità di pagamento sono di seguito declinate:

- DG e altri membri della DIRGEN:

²⁹ I "*Principle for Responsible Investments*" (PRI) sono stati lanciati dalle Nazioni Unite nel 2006 con l'intento di favorire la diffusione dell'investimento sostenibile e responsabile tra gli investitori istituzionali; l'adesione ai PRI comporta il rispetto e l'applicazione dei seguenti principi:"

- incorporare parametri ambientali, sociali e di *governance* (ESG) nell'analisi finanziaria e nei processi di decisione riguardanti gli investimenti;
- essere azionisti attivi e incorporare parametri ESG nelle politiche e pratiche di azionariato;
- esigere la rendicontazione su parametri ESG da parte delle aziende oggetto di investimento;
- promuovere l'accettazione e implementazione dei Principi nell'industria finanziaria;
- collaborare per migliorare l'applicazione dei Principi;
- rendicontare periodicamente sulle attività e progressi compiuti nell'applicazione dei Principi".

- il *pay out* prescelto prevede la corresponsione del 51% del premio complessivo con quote dei fondi selezionati che compongono un paniere bilanciato e rappresentativo dei fondi del gestore (“**Quote Fondi**”) e il restante 49% pagato *cash*. Il numero di Quote Fondi riconosciuto è determinato nel momento in cui il premio è accordato. Le Quote Fondi sono soggette ad un’adeguata politica di mantenimento (*retention*) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sia sulla quota *up front* che su quelle differite;
 - il 50% del *bonus* è corrisposto *up front*:
 - 25% in contanti (04.2027) e
 - 25% in Quote Fondi con promessa di consegna dilazionata di 1y,
 - il restante 50% differito nei 5y successivi,
- “Altro” PPR:
- il *pay-out* prescelto prevede la corresponsione del 50% del premio complessivo con assegnazione di Quote Fondi e il restante 50% pagato *cash*. Tale *pay out* si applica sia alla componente *up front* sia alla componente differita. Il numero di Quote Fondi riconosciuto è determinato nel momento in cui il premio è accordato. Le Quote Fondi sono soggette ad un’adeguata politica di mantenimento (*retention*) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sia sulla quota *up front* che su quelle differite;
 - il 60% del *bonus* è corrisposto *up front*:
 - 30% in contanti (04.2027) e
 - 30% in Quote Fondi con promessa di consegna dilazionata di 1y,
 - il restante 40% differito nei 4y successivi.

Qualora la componente variabile superi la soglia di rilevanza definita per l’anno (Euro 436.933), per tutto il PPR:

- il *pay-out* prescelto prevede la corresponsione del 55% del premio complessivo con assegnazione di Quote Fondi e il restante 45% pagato in contanti. Il numero di Quote Fondi riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato. Le Quote Fondi sono

soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sia sulla quota *up front* che su quelle differite;

- Il 40% del *bonus* è corrisposto *up front*
 - 20% in contanti (04.2027) e
 - 20% in Quote Fondi con promessa di consegna dilazionata di 1y,
- il restante 60% differito nei 5y successivi.

Per i *bonus* “≤ Euro 50.000 e ≤ 1/3 della Remunerazione Totale”, si applica un principio di proporzionalità per semplificare i meccanismi di pagamento (*bonus* corrisposto *up front* e *cash*).

Le singole quote differite saranno soggette a condizioni di *malus* e aggiustamento al rischio *ex post*. In particolare, le quote differite sono:

- non erogate in caso di:
 - risoluzione rapporto per iniziativa azienda per motivi diversi dal giustificato motivo oggettivo prima del pagamento della rata;
 - dimissioni prima del pagamento della rata (salvo se finalizzate al conseguimento del trattamento di pensione);
 - ricezione di rilievi significativi dall’Autorità di vigilanza;
 - ricezione dagli Organi e/o Funzioni aziendali competenti prima del pagamento della rata di contestazioni o comunicazioni che rilevano lo svolgimento di una prestazione professionale contraria agli obblighi di buona fede e correttezza;
 - perdita consolidata di Gruppo;
 - CET1 - *Common Equity Tier1 Ratio* di Gruppo inferiore ai minimi regolamentari in essere;
 - Patrimonio di Vigilanza inferiore al doppio dell'ammontare del capitale minimo richiesto per l'autorizzazione all'esercizio dell'attività³⁰;
 - perdita d'esercizio;
 - *performance* media del portafoglio complessivo gestito inferiore al 20% dell'obiettivo come definito nel SIQ – “Superindice Qualità Prodotti e Servizi”;
- ridotte al 50% in caso di:

³⁰ cfr. Il.1.3 - Provvedimento Bdl 19.01.2015 e successiva modifica del 23.12.2016 in attuazione della Direttiva 2014/91/UE (UCITSV).

- Utile Ante Imposte rettificato di Gruppo (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali) inferiore al 50% dell'obiettivo fissato;
- CET1 - *Common Equity Tier1 Ratio* di Gruppo inferiore all'85% dell'obiettivo (fatto salvo operazioni straordinarie e/o variazioni normative);
- Patrimonio di Vigilanza inferiore a quattro volte l'ammontare del capitale minimo richiesto per l'autorizzazione all'esercizio dell'attività²⁹;
- Utile Ante Imposte EUROSGR rettificato inferiore al 50% dell'obiettivo fissato;
- *performance* media del portafoglio complessivo gestito inferiore al 30% dell'obiettivo come definito nel SIQ – “Superindice Qualità Prodotti e Servizi”.

Si conferma inoltre l'applicazione di meccanismi di *claw back* in virtù dei quali è prevista la restituzione parziale o totale del premio netto ricevuto, nel caso in cui nei 5y successivi all'erogazione del premio EUROSGR dovesse accertare comportamenti fraudolenti o connotati da colpa grave, comportamenti da cui derivi una perdita significativa per la Società, perdita dei requisiti di onorabilità, violazione degli obblighi in materia di politiche di remunerazione.

9 Remunerazione Dipendenti

Per quanto riguarda la restante parte del Personale dipendente, non rientrante nelle categorie precedentemente descritte, si delineano le modalità di utilizzo degli strumenti tipici della Politica di Remunerazione.

9.1 Politica di Remunerazione 2025

9.1.1 RETRIBUZIONE VARIABILE

I meccanismi di incentivazione relativi al 2025 per il Personale dipendente sono stati disegnati in coerenza con una logica complessiva di sostenibilità, tenendo quindi conto dei livelli di liquidità, di adeguatezza patrimoniale, dei rischi e di una corretta gestione delle relazioni con la clientela.

Come meglio descritto nel precedente paragrafo 8.1.1, il superamento dei *gate* di Gruppo e degli obiettivi di “Superindice” della Società consentono l’attivazione del SISPRE anche per l’”Altro” Personale dipendente.

I premi individuali sono stati determinati sulla base del livello di raggiungimento della prestazione della Persona, tenuto conto del ruolo ricoperto, del *curriculum* personale e dell’andamento storico della *performance*.

Con riferimento ai gestori dei fondi sono specificatamente declinati i criteri in applicazione dei quali si determina il punteggio “SIQ Gestori”, funzionale a determinare l’attivazione del SISPRE dei *portfolio manager*.

Il SIQ ha anche la finalità di collegare la *performance* individuale al profilo di rischio/rendimento degli OICR gestiti.

Si segnala infine che è stato erogato il Premio *Welfare* di Risultato, destinato alle Persone delle categorie dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali, la cui attribuzione è condizionata al raggiungimento di obiettivi di redditività, patrimonializzazione e produttività che ne assicurano l’autofinanziamento e la sostenibilità.

9.2 Politica di Remunerazione 2026

9.2.1 RETRIBUZIONE VARIABILE

Anche per i Dipendenti differenti dai *cluster* analizzati in precedenza i meccanismi di incentivazione sono disegnati in una logica di sostenibilità, tenendo quindi conto dei rischi, della solidità patrimoniale della liquidità e della correttezza delle relazioni con la clientela.

L’attivazione dei SISPRE è quindi vincolata al superamento dei *gate* di accesso quali vincoli di patrimonializzazione e liquidità di Gruppo, cui deve poi seguire il raggiungimento di obiettivi

individuali della Società legati a *performance* reddituali, rischio-rendimento e livello patrimoniale, come meglio descritto nel precedente par. 8.2.2.

Il meccanismo proposto consente di contrarre sensibilmente fino ad azzerarsi il *plafond* in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, applicando una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi e di immediata valutazione.

La coerenza tra gli obiettivi aziendali e gli obiettivi individuali è realizzata con il sistema KPI, attraverso il quale gli obiettivi aziendali vengono distribuiti a cascata sulla struttura organizzativa sino a giungere a quelli individuali.

Oltre ad obiettivi legati a risultati di *business*, coerentemente alle mansioni svolte, sono contemplati obiettivi di presidio dei rischi.

In particolare per *portfolio manager* nella Scheda KPI l'utilizzo dell'*item* SIQ ha la finalità di collegare la *performance* individuale con il profilo di rischio/rendimento degli OICR gestiti.

Una volta verificata l'attivazione del *plafond* e posti i limiti massimi di incidenza proposti all'Assemblea (cfr. par. 8.2.1), i singoli *bonus* sono determinati:

- sulla base del livello di raggiungimento della prestazione individuale;
- tenuto conto della complessità gestionale del ruolo ricoperto o del livello di competenze specialistiche raggiunto;
- tenuto conto della *seniority*, del *curriculum* personale e dell'andamento storico della *performance*.

Per tutti i Dipendenti EUROSGR diversi dal PPR, il pagamento dell'eventuale *bonus* avverrà *cash* e in un'unica soluzione (*up front*) entro il 30.04 dell'anno successivo il periodo di riferimento (per le presenti Politiche di Remunerazione: 1.01 – 31.12.2026).

L'erogazione dei premi individuali non è prevista nei seguenti casi:

- comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro per iniziativa dell'azienda prima della data di erogazione;
- dimissioni del lavoratore prima della data di erogazione del *bonus* anche se in servizio nell'ambito del periodo di preavviso;
- contestazioni conseguenti alla violazione degli obblighi di buona fede/correttezza o sanzioni disciplinari conseguenti a violazione di norme, inadempienze, errori operativi o mancanze in genere;
- presenza nel corso del periodo di riferimento di un rapporto ispettivo che evidenzi un elevato rischio residuo, fatti salvi i casi di tempestiva attivazione per la risoluzione delle anomalie evidenziate;

- *compliance breach*: violazioni individuali con impatto sul sistema di remunerazione e incentivazione.

Sono, altresì, previsti meccanismi di *claw back* (2y) per le ipotesi di comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave, non conformi a disposizioni di Legge, statutarie di regolamenti esterni ed interni, del Codice di Comportamento e che abbiano generato o contribuito a generare danni o perdite a carico del Gruppo o della clientela e nel caso di violazione del divieto di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione.

10 Clausole Particolari in caso di Risoluzione del Rapporto di Lavoro

In linea generale non sono previsti compensi aggiuntivi né benefici pensionistici discrezionali individuali per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica.

Rientrano nell'ambito delle previsioni sugli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica e sono considerati compensi aggiuntivi ("*golden parachute*"), i seguenti componenti:

- i PNC stipulati all'atto della cessazione della carica o del rapporto;
- gli importi erogati in conseguenza, in vista o in occasione di accordi tra Società e Personale per la composizione in sede stragiudiziale e/o di negoziazione assistita di controversie attuali o potenziali (i.e. conciliazione) e
- le indennità di mancato preavviso per la parte eccedente quanto stabilito dal CCNL.

Sono invece esclusi:

- gli importi erogati in conseguenza di accordi tra Banca e Personale per la composizione in sede giudiziale o di arbitrato di contenziosi (i.e. conciliazione), effettuata con l'intervento o su proposta del Giudice o del Collegio Arbitrale o in conseguenza di provvedimenti giudiziari o decisioni arbitrali³¹;
- il TFR - Trattamento di Fine Rapporto;
- importi riconosciuti a titolo di PNC, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- le indennità di mancato preavviso, qualora contenute nei limiti previsti dal CCNL.

L'importo dei compensi aggiuntivi viene definito nella misura massima di 24 mensilità della retribuzione fissa³² da ultimo percepita.

L'esborso massimo viene quantificato in Euro 2.100.000 (comprensivo dei compensi aggiuntivi, delle somme riconosciute a titolo di corrispettivo per eventuali PNC e dell'indennità di mancato preavviso).

³¹ In base a quanto previsto dal CCNL di settore per i dirigenti, nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro può essere riconosciuta all'interessato una cd. indennità supplementare, aggiuntiva alle spettanze contrattuali di fine rapporto e all'indennità di preavviso, nella misura graduabile tra 7 e 22 mensilità, a cui si aggiungono sino a 7 mensilità ulteriori in relazione all'anzianità di servizio ed all'età, quindi fino a raggiungere 29 mensilità.

³² Retribuzione fissa: retribuzione annua lorda fissa (stipendio, scatti, importo ex ristrutturazione tabellare, *ad personam*), indennità di funzione/ruolo e compensi per la carica di Amministratore.

Per il calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, sono inclusi i "golden parachute" con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- i. in base a un PNC, fino al limite di un'annualità di remunerazione fissa per ogni anno di valenza del patto;
- ii. nell'ambito di un accordo tra la Società e il Personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale, in qualunque sede venga raggiunto, se calcolati sulla base della seguente formula:

[1 annualità di Retribuzione Fissa] x [Fattore Correttivo]
--

Il "Fattore Correttivo" può variare da "0" a "2", in funzione di dati storici e/o fatti oggettivi misurati attraverso l'impatto dei seguenti criteri:

<i>performance</i> individuali
anzianità aziendale
rischi
comportamenti
impatti sociali (carichi familiari ed età)
possesso requisiti pensionistici
assunzione di impegni non <i>standard</i> /aggiuntivi (ad es. riservatezza, non concorrenza)
interesse aziendale

I criteri per la definizione di tali compensi sono fondati sul principio della loro correlazione alla *performance* realizzata nel tempo e ai rischi assunti dalla Persona e dalla Società.

Eventuali compensi aggiuntivi dovranno pertanto essere in linea con le strategie aziendali in un'ottica di lungo periodo, di prudente gestione del rischio, di solidità patrimoniale e liquidità di EUROSGR nonché tenere conto dei comportamenti individuali; essi saranno corrisposti nelle forme tecniche e con le qualificazioni giuridiche che consentano l'ottimizzazione dei costi ed il perseguimento degli obiettivi aziendali.

Essi sono soggetti alle regole di *claw back* definite nella Politica di Remunerazione per l'anno di riferimento.

In caso siano definiti a beneficio di PPR, i compensi aggiuntivi sono soggetti ai meccanismi di pagamento differito e al *mix* contanti e strumenti finanziari, con gli stessi schemi previsti per la corresponsione della retribuzione variabile al PPR deliberati per l'anno di riferimento e per la categoria di appartenenza e alle correlate clausole di *malus*.

Coerentemente con il quadro regolamentare, le suddette regole non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica

sia del PPR sia dell'“Altro” Personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- i. rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del Personale;
- ii. sono di ammontare non superiore a Euro 100.000;
- iii. prevedono meccanismi di *claw back* che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o connotati da colpa grave a danno della Società.

Parimenti, per l'“Altro” Personale, derogano a queste previsioni gli importi erogati a titolo di incentivo all'esodo che:

- rispondono a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del Personale;
- sono finalizzati al conseguimento del diritto al trattamento pensionistico previsto dalla normativa tempo per tempo vigente con particolare riferimento al versamento dei contributi ed alle eventuali misure di sostegno al reddito;
- non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del Personale,
- prevedono meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società (non applicati ai soli importi destinati a versamenti contributivi o per il riscatto di periodi non coperti da contribuzione, in quanto non integrativi del reddito personale).

11 *Benefit*

Il Gruppo CREDEM, oltre a quanto previsto dalla Legge e dai Contratti Collettivi Nazionali e Aziendali di Lavoro, offre i seguenti benefici addizionali:

- prestiti e mutui a tassi agevolati per tutti i Dipendenti del Gruppo
- autovettura aziendale ad uso promiscuo per le figure *manageriali* oltre un certo livello;
- immobili concessi ai Dipendenti in comodato d'uso gratuito;
- specifiche forme di assistenza sanitaria.

Non esiste alcuna forma pensionistica e previdenziale discrezionale.

12 Conclusioni

La Politica di Remunerazione di EUROSGR è allineata agli obiettivi ed ai valori aziendali e di Gruppo, alle strategie di lungo periodo ed alle politiche di prudente gestione del rischio.

Le scelte effettuate in merito alla politica di incentivazione risultano in linea rispetto alla normativa di settore ed alle Disposizioni di Vigilanza.

Ciascun elemento della Politica di Remunerazione destinato alle diverse fasce di popolazione ha una precisa finalità e riconosce specifiche aree di risultato come di seguito schematizzato:

- retribuzione fissa - responsabilità, importanza del ruolo, competenza e fidelizzazione;
- retribuzione variabile - obiettivi di breve e medio termine, sostenibili in termini di adeguatezza patrimoniale e livello di rischio, coerenti altresì con una strategia di creazione di valore nel lungo periodo.

In sintesi si ritiene che la remunerazione variabile:

- sia opportunamente parametrata ad indicatori di *performance*, tenuto conto anche dei rischi, del capitale e della liquidità necessari a fronteggiarli e dei relativi costi;
- sia simmetrica ai risultati effettivamente conseguiti, fino ad azzerarsi in caso di risultati significativamente inferiori alle previsioni;
- presenti un corretto bilanciamento rispetto alla componente fissa con una maggior incidenza per il PPR, in relazione all'importanza del ruolo e della criticità aziendale della Persona;
- con particolare riferimento al PPR, sia differita per una congrua parte.

13 Tabelle Retributive 2025

La presente Relazione è corredata di una tabella riepilogativa delle informazioni quantitative relative alle prassi retributive dell'anno 2025, con lo scopo di assicurare all'Assemblea degli Azionisti ed al Pubblico l'informativa necessaria ai sensi delle disposizioni del Regolamento Banca d'Italia.

nr risorse	Carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili cash		Compensi variabili in strumenti finanziari		Benefici non monetari	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Altri compensi per attività di consulenza e professionali
				Bonus assegnato anno riferimento	Bonus erogabile/erogato ⁽¹⁾	Bonus assegnato anno riferimento	Bonus erogabile/erogato ⁽²⁾			
7,0 risorse	Amministratori Esecutivi e Non Esecutivi	172,6	6,5	0	0	0	0	0		
3,0 risorse	Collegio Sindacale	35,0	0	0	0	0	0	0		
2,0 risorse	Altri Risk Taker	292,8	0	223,3	204,0	198,9	163,0	17,9		

⁽¹⁾ Bonus di competenza dei sistemi premianti maturato nell'anno di riferimento.

⁽²⁾ Bonus di competenza dei sistemi premianti maturato nell'anno di riferimento sulla base della quotazione del titolo/fondi alla data di assegnazione. Le quotazioni alla data di assegnazione differiranno da quelle della consegna effettiva.

14 Attestazione Funzione di Revisione Interna

La presente Relazione è corredata dall'attestazione della Funzione di Revisione Interna, che ha condotto la verifica di rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate ed alla normativa³³ per l'esercizio 2025, di seguito riportata.

Attestazione della Funzione di Revisione Interna

La funzione di Revisione Interna, in outsourcing presso la Capogruppo Credito Emiliano, ha effettuato le previste verifiche, finalizzate ad analizzare le prassi remunerative per l'esercizio 2025, in coerenza con le politiche e i profili applicativi deliberati dagli Organi e con le Disposizioni in materia emanate da Banca d'Italia.

La normativa prevede che le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie siano portate a conoscenza degli Organi e delle Funzioni aziendali competenti affinché queste si attivino per l'adozione delle eventuali misure correttive, valutandone la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di Vigilanza di Riferimento. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea dei Soci.

In coerenza con quanto espressamente previsto dalle vigenti disposizioni normative, per lo svolgimento di tale verifica la Funzione di Revisione Interna, si è avvalsa del supporto di una primaria società di consulenza specializzata nell'esecuzione di questa tipologia di incarichi, assicurando totale indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

Il piano delle verifiche è articolato in modo tale da riscontrare le fasi operative del processo e più in dettaglio: a) governance; b) individuazione e aggiornamento perimetro del Personale Più Rilevante; c) struttura del sistema di remunerazione e incentivazione nelle sue principali componenti; d) obblighi di informativa quali-quantitativa; e) effettiva erogazione degli incentivi 2024 liquidati nel 2025 su un campione opportunamente selezionato.

Gli accertamenti condotti dalla Funzione di Revisione Interna in merito alle prassi di remunerazione, con riferimento alle analisi sino ad ora completate, hanno consentito di riscontrare una complessiva adeguatezza in termini di rispondenza delle prassi remunerative alle politiche approvate per l'esercizio 2025 oltre che alle disposizioni di vigilanza vigenti.

Michele Bussoni

(Responsabile Funzione di Revisione Interna Credito Emiliano S.p.A.)

³³ Regolamento Bdl di attuazione degli artt. 4undecies e 6 c.1, lett. b e *cbis*) del TUF «La funzione di revisione interna (*internal audit*) verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di vigilanza competenti. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea. Per lo svolgimento di tale verifica il gestore può avvalersi anche di soggetti esterni, purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione.»