



**RELAZIONE  
SULLA POLITICA IN MATERIA  
DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI  
CORRISPOSTI NEL 2024**

*Assemblea Ordinaria degli Azionisti  
29 aprile 2025*

*La presente Relazione recepisce gli obblighi di informativa previsti dalla normativa Banca d'Italia e Consob*

# Indice

<b>Indice</b> .....	<b>2</b>
<b>Introduzione</b> .....	<b>4</b>
<b>Sezione I – Politica di Remunerazione</b> .....	<b>7</b>
<b>A. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione, ruoli nonché organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica</b> .....	<b>7</b>
I. Consiglio di Amministrazione.....	7
II. Assemblea degli Azionisti.....	8
III. Funzioni di controllo.....	9
IV. Comitato Controllo e Rischi.....	9
<b>B. Comitato Remunerazione, composizione, competenze e modalità di funzionamento del Comitato, incluse eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d’interesse</b> .....	<b>9</b>
<b>C. Approccio del Gruppo alla remunerazione dei dipendenti</b> .....	<b>11</b>
<b>D. Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione</b> .....	<b>12</b>
<b>E. Finalità, principi, durata, eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione e identificazione del Personale più Rilevante</b> .....	<b>12</b>
I. Finalità.....	12
II. Principi alla base della Politica di Remunerazione.....	12
III. Cambiamenti della Politica di Remunerazione.....	14
IV. Durata.....	14
V. Identificazione del Personale più Rilevante.....	14
<b>F. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, relativa proporzione nell’ambito della retribuzione complessiva e distinzione tra componenti di breve e di medio-lungo periodo</b> .....	<b>16</b>
I. Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	16
II. Amministratori Non Esecutivi ed Amministratori Indipendenti.....	17
III. Amministratore Delegato.....	17
IV. Altri Amministratori Esecutivi.....	18
V. Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	19
VI. Bonus pool e Quota Variabile individuale.....	19
VII. Limiti alla Quota Variabile.....	21
VIII. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.....	22
<b>G. Politica in merito ai benefici non monetari</b> .....	<b>23</b>

<b>H. Descrizione degli obiettivi – finanziari e non – in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili</b> .....	<b>23</b>
<b>I. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di <i>performance</i> e del loro raggiungimento alla base dell’assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili di remunerazione</b> .....	<b>24</b>
<b>J. Informazioni volte ad evidenziare il contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società</b> .....	<b>25</b>
<b>K. Termini di maturazione dei diritti, eventuali sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione <i>ex-post</i> della componente variabile</b> .....	<b>26</b>
I. Termini per la maturazione dei diritti .....	26
II. Differimento di parte della Quota Variabile .....	26
III. Meccanismi di correzione <i>ex-post</i> .....	27
<b>L. Informazioni su eventuali clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, dai periodi di mantenimento ai criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi</b> .....	<b>28</b>
<b>M. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro</b> .....	<b>28</b>
<b>N. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie</b> .....	<b>29</b>
<b>O. Politica retributiva seguita con riferimento a Amministratori Indipendenti, attività di partecipazione a comitati e svolgimento di particolari incarichi</b> .....	<b>29</b>
<b>P. Eventuali riferimenti ad altre società comparabili per la definizione della Politica di Remunerazione</b> .....	<b>29</b>
<b>Q. Elementi della politica di remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare</b> .....	<b>29</b>
<b>Sezione II – Compensi corrisposti</b> .....	<b>31</b>
<b>A. Prima parte – Voci che compongono la Remunerazione</b> .....	<b>31</b>
<b>B. Deroghe alla politica di remunerazione</b> .....	<b>32</b>
<b>C. Meccanismi di correzione <i>ex-post</i></b> .....	<b>32</b>
<b>D. Informazioni di confronto</b> .....	<b>33</b>
<b>E. Informazioni su come la Società ha tenuto conto del voto espresso dall’Assemblea nell’esercizio precedente</b> .....	<b>33</b>
<b>F. Parte II – Tabelle</b> .....	<b>34</b>
<b>SCHEMA 7 – Allegato 3A del Regolamento Emittenti ai sensi dell’art. 84-<i>bis</i> del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione dei piani di incentivazione</b> .....	<b>43</b>

# Introduzione

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione sulla Remunerazione**” o la “**Relazione**”), approvata in data 25 marzo 2025 dal Consiglio di Amministrazione di EQUITA Group S.p.A. (la “**Società**” e, insieme alle sue controllate, il “**Gruppo**”), è stata predisposta ai sensi dell’art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (“**TUF**” o “**Testo Unico della Finanza**”) e dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (il “**Regolamento Emittenti**”).

La Relazione vuole anche assolvere alla disciplina prevista dal Regolamento di attuazione Banca d’Italia degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF – così come modificato con provvedimento del 23 dicembre 2022 – e dagli orientamenti in materia di remunerazione applicabili, incluse le Linee Guida EBA. La Relazione include perciò anche le informazioni, in forma aggregata, sui cosiddetti soggetti *risk takers* non ricompresi nell’ambito di applicazione del TUF.

Inoltre, ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti, la Relazione include tra gli allegati lo Schema 7 - Allegato 3A che riporta i dettagli relativi all’attuazione dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari per l’esercizio 2024.

I destinatari della politica retributiva (la “**Politica di Remunerazione**” o “**Politica**”), in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile, sono tutti i dipendenti e i collaboratori – qualora sia ritenuto opportuno – della Società e delle società del Gruppo. La Politica di Remunerazione prevede che al **Personale più Rilevante**<sup>1</sup> si applichino altresì alcune norme più stringenti, ad esempio limiti al rapporto tra la quota fissa e la quota variabile della remunerazione. La Politica di Remunerazione trova applicazione anche nei confronti dei soggetti eventualmente assunti nel corso dell’esercizio. Con riferimento ai **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**, ossia coloro che *“hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa”*<sup>2</sup>, si segnala che gli stessi, inclusi i *manager* anche Amministratori della Società, sono identificati nei soggetti indicati in Tabella 1.

**È importante ricordare la particolare struttura dell’azionariato della Società, nella quale il management – insieme ad altri dipendenti del Gruppo – è azionista con circa il 40% circa del capitale sociale<sup>3</sup> e soggetto a particolari vincoli – tra cui vincoli parziali di lock-up – previsti da un patto parasociale<sup>4</sup>.** Una parte significativa della remunerazione del management dipende dunque dai risultati economici conseguiti dalla Società in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo.

Si segnala che l’Assemblea degli Azionisti ha approvato, nel corso degli anni, diversi piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, con il fine di incentivare i professionisti di EQUITA con forme di remunerazione direttamente connesse alle *performance* del Gruppo e totalmente allineate agli interessi degli azionisti, così come già accade ai *manager* e ad alcuni dipendenti del Gruppo coinvolti da anni nel progetto di *partnership* di EQUITA.

<sup>1</sup> Nozione prevista dalle Disposizioni di Vigilanza per le Banche, che include i c.d. *Dirigenti con Responsabilità Strategiche*.

<sup>2</sup> Definizione di cui all’Appendice del Regolamento Operazioni con Parti Correlate, articolo 2, adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 (aggiornato con le modifiche apportate dalla delibera n. 22144 del 22 dicembre 2021).

<sup>3</sup> Informazione riferita alla data della presente Relazione; l’azionariato è altresì composto da azioni proprie (≈5%), partecipazioni rilevanti (≈4% del capitale sociale ma superiore al 5% in termini di diritti di voto) e flottante (≈51%). Si segnala che la percentuale riferita al management e dipendenti (≈40%) differisce dalla percentuale indicata nel patto parasociale EQUITA Group (≈35%) in quanto alcuni *manager* e dipendenti non risultano aderenti al patto.

<sup>4</sup> Il patto parasociale – vigente alla data della presente Relazione – include, inter alia, impegni di lock-up e diritti di prelazione.

**Tabella 1**

<b>Dirigenti con Resp. Strategica</b>	<b>Ruolo</b>
Abbagnano Vincenzo	Co-Responsabile Global Markets
Clerici Marco	Co-Responsabile Investment Banking
De Bellis Luigi	Co-Responsabile Ricerca
Ghilotti Domenico	Co-Responsabile Ricerca
Ghilotti Matteo	Amministratore Delegato EQUITA Capital SGR
Grasso Giuseppe Renato	Co-Amministratore Delegato EQUITA Mid Cap Advisory
Guicciardi Filippo	Co-Amministratore Delegato EQUITA Mid Cap Advisory
Lustig Stefano (*)	Consigliere Esecutivo
Milanesi Stefania (*)	Consigliere Esecutivo, CFO e COO Gruppo
Pendenza Paolo	Co-Responsabile Alternative Asset Management
Rho Cristiano	Co-Responsabile Global Markets
Vismara Andrea (*)	Amministratore Delegato e Direttore Generale
Volpe Carlo Andrea	Co-Responsabile Investment Banking

(\*) Amministratore della Società

\*\*\*

La presente Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti due sezioni:

### **Sezione I**

La prima sezione illustra:

- la Politica di Remunerazione per l'esercizio successivo riferita ai componenti degli organi di amministrazione, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai dipendenti del Gruppo, con indicazione di come la stessa Politica contribuisca alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità;
- le procedure utilizzate per l'adozione, l'attuazione e la eventuale revisione della Politica di Remunerazione, incluso il processo di identificazione del Personale più Rilevante.

### **Sezione II**

La seconda sezione, nominativamente per i compensi attribuiti ai membri del Consiglio di Amministrazione (gli "**Amministratori**") e ai membri del Collegio Sindacale (i "**Sindaci**") della Società, e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi gli eventuali trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la Politica di Remunerazione della Società approvata nell'esercizio precedente;

- b) illustra analiticamente i compensi dell'esercizio 2024 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello del 2024 ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nel 2024, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

La Sezione II contiene inoltre le informazioni relative alle partecipazioni detenute nella Società dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori dei soggetti sopra citati, in conformità a quanto previsto dall'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti. Sono poi inserite, in forma tabellare, le ulteriori informazioni richieste ai sensi dell'articolo 450 del Regolamento (UE) del 26 giugno 2013, n. 575, nonché le informazioni relative all'attuazione dei piani di incentivazione in essere (Schema 7 – Allegato 3A del Regolamento Emittenti).

La Politica di Remunerazione illustrata alla **Sezione I della presente Relazione sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti** della Società convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio 2024, così come previsto dall'art. 123-*ter*, comma 3-*ter* del TUF. L'Assemblea degli Azionisti è inoltre tenuta, ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 6, del TUF, ad esprimersi in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione II della Relazione, in questo caso con delibera non vincolante.

La presente Relazione è disponibile presso la sede legale della Società in Milano, Via Filippo Turati n. 9, sul meccanismo di stoccaggio autorizzato *eMarket Storage* e sul sito *internet* della stessa Società, all'indirizzo [www.equita.eu](http://www.equita.eu) (sezione *Investor Relations - Corporate Governance*, area *Assemblee degli Azionisti*).

\*\*\*

## Sezione I – Politica di Remunerazione

### A. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione, ruoli nonché organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica

I soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione sono principalmente il Consiglio di Amministrazione della Società, il Comitato Remunerazione e l'Assemblea degli Azionisti della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società elabora, sottopone all'Assemblea degli Azionisti della Società e riesamina la Politica di Remunerazione, con periodicità almeno annuale, ed è responsabile della sua corretta implementazione.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF, l'Assemblea degli Azionisti della Società è chiamata a deliberare in senso favorevole o contrario sulla Politica di Remunerazione descritta nella presente sezione della Relazione, con parere vincolante.

Le funzioni di controllo, in aggiunta ad altre funzioni aziendali, sono altresì adeguatamente coinvolte nel processo di definizione della Politica di Remunerazione secondo quanto previsto dalla disciplina in vigore. In particolare, la funzione di *compliance* rilascia un parere preventivo, non vincolante, in merito alla rispondenza della politica al quadro normativo di riferimento, mentre la funzione di *internal audit* verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alla Politica di Remunerazione approvata e alla normativa.

Qualora il Consiglio di Amministrazione della Società intenda apportare delle modifiche alla Politica di Remunerazione, anche su proposta del Comitato Remunerazione, tali modifiche dovranno essere approvate dall'Assemblea degli Azionisti della Società.

#### I. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha il compito, *inter alia*, di:

- elaborare, sottoporre all'Assemblea degli Azionisti della Società, nonché riesaminare, con periodicità almeno annuale e con la collaborazione degli organi aziendali competenti e del Collegio Sindacale, la Politica di Remunerazione, garantendo la massima trasparenza per quanto concerne i principi e i meccanismi di remunerazione che regolano il Gruppo. Le singole società del Gruppo sottopongono il documento predisposto dalla Società alle rispettive Assemblee degli Azionisti;
- elaborare, sottoporre all'Assemblea degli Azionisti della Società e riesaminare, con periodicità almeno annuale, la Relazione sulla Remunerazione;
- determinare annualmente il *bonus pool* (come successivamente definito) a livello di Gruppo e le condizioni per la sua distribuzione;

- approvare il processo di identificazione del Personale più Rilevante<sup>5</sup> a livello di Gruppo, come da Disposizioni di Vigilanza delle Banche. Le singole società del Gruppo approvano il processo di identificazione del Personale più Rilevante appartenente alle stesse;
- definire i sistemi di remunerazione e incentivazione per i seguenti soggetti: amministratori esecutivi; direttori generali; condirettori generali, vicedirettori generali e figure analoghe; responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale più elevato delle funzioni aziendali di controllo. In particolare, il Consiglio di Amministrazione della Società assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive del Gruppo in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e controlli interni;
- garantire la corretta attuazione della Politica di Remunerazione;
- assicurare il coinvolgimento delle unità organizzative competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione, con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservarne l'autonomia di giudizio;
- fornire, con cadenza annuale, all'Assemblea degli Azionisti della Società l'informativa relativa alle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione ed incentivazione nonché adeguato riscontro sull'attività svolta in ambito di remunerazione e incentivazione del personale. Le singole società del Gruppo sottopongono l'informativa *ex post* predisposta dalla Società alle rispettive Assemblee degli Azionisti;
- assicurare che la Politica di Remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno del Gruppo.

## **II. Assemblea degli Azionisti**

L'Assemblea degli Azionisti della Società ha il compito di:

- stabilire i compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, organi dalla stessa nominati. Le singole società del Gruppo stabiliscono i compensi per gli organi dalle stesse nominati;
- approvare le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti del Collegio Sindacale, del Consiglio di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori della Società e delle società del Gruppo. Le singole società del Gruppo sottopongono alle rispettive Assemblee il documento predisposto dalla Società;
- approvare, ove previsti, i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approvare, ove previsti, i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (*golden parachute*) ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, ove previsto, deliberare in senso favorevole o contrario sulla prima e sulla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione, con parere vincolante e non vincolante rispettivamente;

---

<sup>5</sup> Tale nozione comprende anche i Dirigenti con Responsabilità Strategiche



- prendere visione con cadenza annuale dell’informativa relativa alle politiche e alle prassi di remunerazione e incentivazione che il Gruppo intende adottare ed alle modalità con cui sono state attuate le precedenti politiche.

### **III. Funzioni di controllo**

Le funzioni di controllo sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione della Politica di Remunerazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l’autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche *ex post*.

La funzione di *compliance* ha il compito di verificare la conformità della Politica di Remunerazione al quadro normativo di riferimento, allo statuto, alle disposizioni interne nonché agli standard di condotta applicabili alla Società e alle società del Gruppo, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La funzione di *internal audit* verifica, con frequenza annuale, la corretta applicazione della Politica di Remunerazione.

La funzione *risk management* fornisce il proprio apporto consultivo nella definizione della Politica di Remunerazione, con particolare riferimento all’individuazione degli indicatori di rischio cui parametrare il *bonus pool* (come successivamente definito) e le retribuzioni variabili, e nel processo di identificazione del Personale più Rilevante.

Le evidenze e le eventuali anomalie riscontrate dalle funzioni di controllo sono portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione per l’adozione di eventuali misure correttive. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell’Assemblea degli Azionisti della Società.

### **IV. Comitato Controllo e Rischi**

Il Comitato Controllo e Rischi accerta se gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il profilo di rischio del Gruppo. In particolare, valuta se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengano conto dei rischi, del capitale e della liquidità e se la Politica di Remunerazione promuova una sana ed efficace gestione dei rischi e sia in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, la cultura e i valori aziendali, la cultura del rischio e l’interesse a lungo termine dell’ente. A tale scopo collabora con il Comitato Remunerazione.

## **B. Comitato Remunerazione, composizione, competenze e modalità di funzionamento del Comitato, incluse eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d’interesse**

Il Comitato Remunerazione, istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società del 23 ottobre 2017, svolge funzioni consultive e istruttorie sulla Politica di Remunerazione e di fidelizzazione del personale, nonché determina i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche.

**Alla data della presente Relazione il Comitato Remunerazione risulta composto da un numero di 3 (tre) Amministratori, tutti indipendenti: Silvia Demartini, Matteo Bruno Lunelli e Michela Zeme. Il Presidente del Comitato è Silvia Demartini.**

Tutti i componenti del Comitato Remunerazione possiedono una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive che è stata valutata dal Consiglio di Amministrazione della Società al momento della nomina.

In conformità a quanto previsto dalla raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance, il regolamento del Comitato Remunerazione prevede che nessun Amministratore possa prendere parte alle riunioni del comitato in cui vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione.

Il Comitato Remunerazione svolge, *inter alia*, le seguenti funzioni in materia di remunerazione:

- supporta il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo nella conduzione del riesame interno ed indipendente della Politica di Remunerazione almeno una volta all'anno;
- verifica che la Politica di Remunerazione sia ancora aggiornata e, se necessario, sottopone al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo proposte di modifica. Sottopone inoltre proposte riguardanti i *flexible benefit* e i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o Dispositivi Alternativi<sup>6</sup>;
- sottopone proposte in materia di compensi del personale (ivi inclusi amministratori esecutivi e altri amministratori che ricoprono particolari cariche) i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione della Società e dalle società del Gruppo;
- ha compiti consultivi nella definizione della Politica di Remunerazione del Gruppo, con particolare riferimento alla determinazione dei criteri per i compensi di tutto il Personale più Rilevante, specificando tra l'altro che tale Politica di Remunerazione è neutrale rispetto al genere e sostiene la parità di trattamento del personale di genere diverso;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del Personale più Rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni previste dal Regolamento Delegato (UE) 2021/2154 del 13 agosto 2017;
- assiste il Consiglio di Amministrazione della Società e di tutte le controllate nella verifica periodica dell'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata per la remunerazione del Personale più Rilevante, incluso i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. In particolare, verifica che le prassi siano conformi alla Politica di Remunerazione adottata e che sia rispettata la neutralità di genere. A tale scopo si avvale delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato della Società e dalle società del Gruppo;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili di alto livello delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale della Capogruppo e delle società del Gruppo;
- cura la preparazione della documentazione per il Consiglio di Amministrazione della Società e delle società del Gruppo per le relative decisioni;
- collabora con il Comitato Controllo e Rischi, in particolare nel valutare se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengano conto dei rischi, del capitale, della liquidità e delle attività gestite, e se la Politica di Remunerazione sia neutrale rispetto al genere, sia coerente e promuova una sana ed efficace gestione

<sup>6</sup> I dispositivi previsti dall'art. 32(1)(k) della Direttiva UE 2019/2034 del 27 novembre 2019

dei rischi e sia in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, la cultura e i valori aziendali, la cultura del rischio e l'interesse a lungo termine dell'ente;

- assicura il coinvolgimento delle funzioni competenti del Gruppo nell'elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni competenti della Società e delle società del Gruppo, sulla fissazione e sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi, supportando il Consiglio di Amministrazione nel monitoraggio dell'applicazione delle decisioni adottate;
- riesamina formalmente una serie di ipotesi per verificare come il sistema di remunerazione reagirà a eventi futuri, esterni ed interni, e lo sottopone anche a test retrospettivi;
- riesamina la nomina di consulenti esterni per le remunerazioni che il Consiglio di Amministrazione della Società può decidere di impiegare per ottenere pareri o sostegno
- si esprime e supporta il Consiglio di Amministrazione della Società e delle Società del Gruppo in tutti gli altri casi previsti dalla Politica di Remunerazione, ivi incluso ai fini delle determinazioni relative al bonus pool (come successivamente definito) e della sospensione o riduzione della quota variabile o del richiamo della componente di incentivazione già erogata;
- predispone una relazione contenente le proposte di variabile per il Personale più Rilevante e per il restante personale, che vengono sottoposte per approvazione al Consiglio di Amministrazione delle società del Gruppo e della Società;
- fornisce al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea degli Azionisti della Società adeguato riscontro sulle attività da esso svolte.

Il Comitato Remunerazione si è riunito due volte durante l'esercizio 2024.

Alle riunioni del Comitato Remunerazione assiste il Presidente del Collegio Sindacale o, in caso di impossibilità di quest'ultimo, un altro Sindaco da questi designato.

## C. Approccio del Gruppo alla remunerazione dei dipendenti

Il Gruppo svolge la propria attività d'impresa prediligendo un approccio sostenibile e votato al lungo termine. Per fare ciò, investe nelle competenze e nella fidelizzazione dei propri professionisti, e premia le risorse più proattive e i migliori talenti. Il Gruppo, inoltre, permette ai propri dipendenti di partecipare al progetto di *partnership* che la distingue sul mercato.

La Politica di Remunerazione del Gruppo si basa su principi di pari opportunità e uguaglianza, anche rispetto al genere, e prevede benefit e sistemi di incentivazione finalizzati sia a migliorare la qualità della vita delle persone sia a valorizzare – su base meritocratica – le performance e il raggiungimento di obiettivi specifici, creando valore a lungo termine a tutti i livelli dell'organizzazione.

La Politica di Remunerazione offre inoltre una remunerazione bilanciata tra componente fissa e componente variabile, in modo da incidere efficacemente sulla motivazione e sulla fidelizzazione di tutti i dipendenti, tenendo presente la necessità di mantenere la sostenibilità economico-finanziaria del Gruppo nel tempo.

## D. Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione è stata predisposta senza l'intervento di esperti indipendenti.

## E. Finalità, principi, durata, eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione e identificazione del Personale più Rilevante

### I. Finalità

La Politica di Remunerazione intende **perseguire i seguenti obiettivi: allineare gli interessi tra azionisti e management, incidere efficacemente sulla motivazione e fidelizzazione dei dipendenti, attrarre nuovi talenti, promuovere una corretta gestione dei rischi e incoraggiare comportamenti che rispettino i principi di sostenibilità.**

La Politica di Remunerazione è stata concepita nell'ottica di definire – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – **sistemi di remunerazione che siano allineati con i valori aziendali, le strategie e gli obiettivi di lungo periodo**, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale necessari a fronteggiare le attività intraprese, adatti ad evitare potenziali conflitti di interesse o violazioni normative o che possano condurre a un'eccessiva assunzione di rischi, e idonei a creare un ambiente lavorativo inclusivo di qualsiasi forma di diversità.

### II. Principi alla base della Politica di Remunerazione

In adesione alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, la Politica di Remunerazione si basa su principi semplici ed in linea con le *best practice* internazionali, quali:

- remunerazione composta da componente fissa ("**Quota Fissa**") e componente variabile ("**Quota Variabile**"), bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- Quota Fissa sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel caso in cui la Quota Variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione della Società;
- obiettivi di *performance* (ad esempio risultati economici e eventuali altri obiettivi specifici, tra cui quelli basati su potenziali impatti ambientali, sociali e di *governance* – c.d. ESG –, cui è collegata l'erogazione della Quota Variabile) che siano predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti;
- erogazione della Quota Variabile distribuita nel tempo (eg. differimento) e in parte con eventuale riconoscimento di strumenti finanziari della Società con l'obiettivo di allineare l'interesse degli azionisti e dei dipendenti nella creazione di valore della Società;

- clausole contrattuali (i.e. *clawback*) che consentano alla Società di chiedere la restituzione, integrale o parziale, delle Quote Variabili erogate nei confronti dei soggetti per dolo e colpa grave, o nel caso si accerti che il grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* sia stato determinato sulla base di calcoli manifestamente errati o falsati.

La Politica di Remunerazione del Gruppo vuole inoltre:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con le politiche di governo e di gestione dei rischi;
- favorire l'espressione del potenziale individuale, di attrarre, trattenere e motivare dipendenti altamente qualificati, premiando chi è allineato ai nostri standard di comportamento etico;
- essere coerente con i valori espressi nel Codice di comportamento, con gli obiettivi, con la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni, con le strategie di lungo periodo;
- valorizzare i temi legati alla sostenibilità;
- contribuire a perseguire la completa parità tra il personale (*principio di neutralità rispetto al genere*)

Per quanto riguarda il genere si evidenzia nella tabella di seguito riportata l'evoluzione del numero di risorse per genere, età e livello dal 2022 al 2024:

#### Dipendenti per livello professionale e genere

	2024			2023			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>Dirigenti</b>	<b>8</b>	<b>35</b>	<b>43</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>43</b>	<b>6</b>	<b>34</b>	<b>40</b>
< 30 anni				0	0	0	0	0	0
30 - 50 anni	4	12		3	13	16	3	14	17
> 50 anni	4	23		4	23	27	3	20	23
<b>Quadri</b>	<b>29</b>	<b>66</b>	<b>95</b>	<b>27</b>	<b>67</b>	<b>94</b>	<b>26</b>	<b>67</b>	<b>93</b>
< 30 anni	2	8		1	4	5	2	4	6
30 - 50 anni	17	39		16	43	59	14	47	61
> 50 anni	10	19		10	20	30	10	16	26
<b>Impiegati</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>56</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>58</b>	<b>29</b>	<b>26</b>	<b>55</b>
< 30 anni	13	21		15	21	36	11	18	29
30 - 50 anni	11	7		12	6	18	16	7	23
> 50 anni	2	2		2	2	4	2	1	3
<b>Totale</b>	<b>63</b>	<b>131</b>	<b>194</b>	<b>63</b>	<b>132</b>	<b>195</b>	<b>61</b>	<b>127</b>	<b>188</b>

Con riferimento al *gender pay gap*, i dati sul personale – suddivisi quindi per genere – evidenziano una presenza femminile maggiore nel primo e secondo quartile retributivo, prevalentemente giustificato da una maggiore presenza nelle strutture connesse a *operations* e attività *corporate* rispetto a strutture di *front office*.

**Rappresentanza del personale dei diversi generi per quartile di livelli retributivi Anno 2024**

Rappresentanza del personale in ciascun quartile retributivo	Tutto il personale maschile in % del personale complessivo	Tutto il personale femminile in % del personale complessivo	Totale
Quartile 1 basso	63%	37%	100%
Quartile 2 da medio a basso	76%	24%	100%
Quartile 3 da medio a alto	82%	18%	100%
Quartile 4 alto	95%	5%	100%

Rappresentanza del personale rilevante in ciascun quartile retributivo	Personale rilevante maschile in % del personale complessivo	Personale rilevante femminile in % del personale complessivo	Totale
Quartile 1 basso	64%	36%	100%
Quartile 2 da medio a basso	46%	54%	100%
Quartile 3 da medio a alto	100%	0%	100%
Quartile 4 alto	100%	0%	100%

### **III. Cambiamenti della Politica di Remunerazione**

Per l’esercizio 2025 la Società non ha apportato alla Politica di Remunerazione cambiamenti significativi rispetto alla Politica precedentemente approvata.

### **IV. Durata**

La presente Politica di Remunerazione si applica per l’esercizio 2025.

### **V. Identificazione del Personale più Rilevante**

La Società ha definito una politica relativa al processo di identificazione delle categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo nel suo complesso (il “**Personale più Rilevante**”).

Il complessivo processo di identificazione del Personale più Rilevante include sia la Società sia le società del Gruppo. La Società assicura la complessiva coerenza del processo di identificazione per l’intero Gruppo e tiene conto degli esiti della valutazione condotta dalle singole componenti che sono tenute ad effettuarla su base individuale. Le società non vigilate non sono tenute a condurre il processo di identificazione; tuttavia, la Società identifica il Personale più Rilevante avendo riguardo tutte le società del Gruppo.

Le singole componenti del Gruppo partecipano attivamente al processo di identificazione del Personale più Rilevante per il Gruppo condotto dalla Società fornendo a quest’ultima le informazioni necessarie ed attenendosi alle indicazioni ricevute.

Il processo di identificazione del Personale più Rilevante è effettuato con cadenza annuale ed è approvato dal Consiglio di Amministrazione delle società del Gruppo e della Società, con il parere del Comitato Remunerazione. Ciò al fine di garantire uno *standard* di approccio uniforme a livello di Gruppo. Il processo è condotto dall’Amministratore Delegato di Gruppo, con il supporto della Direzione Finanziaria e con il contributo della funzione *risk management* di Gruppo. Parimenti per le società del Gruppo cui la disciplina si

applica a livello individuale il processo è condotto dall'Amministratore Delegato con il supporto della Direzione Finanziaria e con il contributo della funzione *risk management* di ogni singola società del Gruppo.

La ricognizione dei soggetti con impatto significativo sui rischi di Gruppo e/o delle società del Gruppo prende in considerazione criteri quali-quantitativi tra i quali ruolo e attività svolte, effettive responsabilità dirigenziali, poteri decisionali attribuiti, posizione organizzativa e linee di riporto gerarchico, livelli di remunerazione totale.

Per determinare l'impatto del Personale Più Rilevante sul profilo di rischio di Gruppo si determina l'incidenza delle singole società del Gruppo sui rischi di Gruppo, sulla base della misurazione del requisito *FOR* e dei *K-Factors*, sia in termini percentuali che in valore assoluto.

Per l'identificazione del Personale più Rilevante, la controllata EQUITA Capital SGR applica i criteri elencati al punto 3 dell'Allegato 2 del Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-*undecies* e 6, comma 1, lettere b) e *c-bis*) del TUF, così come modificato dal provvedimento del 23 dicembre 2022. A tale scopo si precisa che l'importo della remunerazione totale in valore assoluto definito al punto iv) del paragrafo 3 dell'Allegato 2 del medesimo Regolamento è da intendersi in €500.000.

Si considera un soggetto appartenente alla categoria del Personale più Rilevante quando ha ricoperto una carica o svolto un ruolo rilevante per almeno tre mesi. **Appartengono alla categoria del Personale Più Rilevante i Dirigenti con Responsabilità Strategiche le cui attività hanno un impatto sui rischi del Gruppo nel suo complesso.**

Ai sensi del Regolamento 2021/2154 si deve presumere inoltre che appartengano alla categoria del Personale Più Rilevante coloro per i quali sono soddisfatti i seguenti criteri quantitativi:

- i soggetti con una remunerazione complessiva pari o superiore a €500.000 nel precedente esercizio finanziario;
- i soggetti cui è stata attribuita nel precedente esercizio finanziario una remunerazione complessiva che è pari o superiore a quella più bassa attribuita ad un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui all'articolo 3, lettere a), c), d), h) o j) del Regolamento 2021/2154.

I limiti vanno applicati anche su base consolidata, ossia è necessario prendere in considerazione la remunerazione da qualsiasi entità che rientra nell'ambito del consolidamento. Sono fatti salvi i criteri e le condizioni, dettagliati nell'art. 4 del Regolamento 2021/2154, che permettono il superamento di tale presunzione. Per i soggetti con una remunerazione complessiva pari o superiore a €750.000 nel precedente esercizio finanziario il superamento della presunzione è permesso solo a condizione che Banca d'Italia abbia concesso la propria autorizzazione.

Ai sensi del Regolamento di Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-*undecies* e 6, comma 1, lettere b) e *c-bis*) del TUF, per la controllata EQUITA Capital SGR si deve presumere, inoltre, che appartengano alla categoria del Personale Più Rilevante i soggetti la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii) e iv) del paragrafo 3, Allegato 2.

**Per il Personale più Rilevante sono previsti limiti al rapporto tra Quota Fissa e Quota Variabile** come indicato nei paragrafi successivi.

## F. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinzione tra componenti di breve e di medio-lungo periodo

Il merito è il punto cardine della Politica di Remunerazione del Gruppo: **la valutazione della performance individuale non viene effettuata solo rispetto al raggiungimento degli obiettivi, ma anche rispetto ai comportamenti tenuti per raggiungerli e la loro coerenza rispetto ai valori della Società.**

La Politica di Remunerazione della Società e del Gruppo si basa su una retribuzione complessiva composta da:

- una **Quota Fissa**, pari alla remunerazione annua lorda (RAL) di ciascuna risorsa, stabilita sulla base dei contratti collettivi nazionali applicabili, e comprensiva di *fringe benefit*;
- una **Quota Variabile**, che intende perseguire un collegamento diretto tra compensi e risultati, sia nel breve che nel medio-lungo periodo, tenendo conto dei rischi assunti. Tale Quota Variabile è determinata avendo riguardo all'andamento della Società, del Gruppo e delle *performance* del singolo individuo.

**L'importo della Quota Variabile del Personale più Rilevante non può eccedere un rapporto di 10:1 dell'importo della Quota Fissa.** Suddetto limite è ridotto a un rapporto di 3:1 per le funzioni di controllo e di 5:1 per gli altri soggetti.

Il rapporto massimo tra Quota Variabile e Quota Fissa sarà proposto in approvazione all'Assemblea degli Azionisti della Società chiamata ad esprimersi sulla presente Relazione.

**La Quota Variabile è corrisposta in strumenti finanziari**, prevedendo una eventuale combinazione di azioni ordinarie della Società ("*performance shares*"), *stock options* che danno diritto alla sottoscrizione di azioni ordinarie della Società e altri strumenti finanziari previsti dalla normativa quali *phantom shares* e obbligazioni.

Le componenti di remunerazione sono articolate secondo principi e modalità differenti in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

Con riferimento al responsabile della funzione di *internal audit* e al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, si segnala che i meccanismi di incentivazione promossi dalla Politica di Remunerazione sono coerenti con i compiti ad essi assegnati.

Di seguito vengono forniti maggiori dettagli circa la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori Non Esecutivi e degli Amministratori Indipendenti, dell'Amministratore Delegato, degli altri Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

### **I. Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione **la remunerazione spettante è determinata in misura fissa** ed è coerente con il ruolo centrale ad esso attribuito, determinata *ex-ante* in misura, comunque, non superiore alla remunerazione fissa totale percepita dall'Amministratore Delegato della Società, salvo diversa motivata decisione adottata dall'Assemblea degli Azionisti, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

**I compensi corrisposti non sono legati ai risultati economici conseguiti. Non sono inoltre previsti meccanismi di incentivazione basati su strumenti finanziari.** Il Consiglio di Amministrazione e/o l'Assemblea degli Azionisti, in deroga a tale principio, possono approvare l'attribuzione di una Quota Variabile



in favore del Presidente. In tal caso la Quota Variabile rappresenta una parte non significativa della remunerazione totale ed è comunque una percentuale della remunerazione fissa stabilita dal Comitato Remunerazione.

## **II. Amministratori Non Esecutivi ed Amministratori Indipendenti**

Per gli Amministratori Non Esecutivi e gli Amministratori Indipendenti **la remunerazione spettante è determinata in misura fissa** ed è definita sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

**I compensi corrisposti non sono legati ai risultati economici conseguiti. Non sono inoltre previsti meccanismi di incentivazione basati su strumenti finanziari.** Il Consiglio di Amministrazione e/o l'Assemblea degli Azionisti, in deroga a tale principio, possono approvare l'attribuzione di una Quota Variabile in favore di un Amministratore Non Esecutivo. In tal caso la Quota Variabile rappresenta una parte non significativa della remunerazione totale ed è comunque una percentuale della remunerazione fissa stabilita dal Comitato Remunerazione.

Per gli Amministratori Non Esecutivi e gli Amministratori Indipendenti che ricoprono incarichi in diverse società del Gruppo è verificato che la remunerazione complessiva (emolumento "fisso" in qualità di Amministratore Non Esecutivo e/o Amministratore Indipendente e compenso per la partecipazione ai comitati) non sia tale da comprometterne l'indipendenza.

## **III. Amministratore Delegato**

Per l'Amministratore Delegato, che ricopre altresì la carica di Direttore Generale nella controllata EQUITA SIM S.p.A., **la remunerazione spettante è composta da una Quota Fissa e una Quota Variabile.**

In sintesi, la remunerazione dell'Amministratore Delegato è composta da:

- un emolumento stabilito dall'Assemblea degli Azionisti in funzione della carica di membro del Consiglio di Amministrazione (concorrente alla Quota Fissa);
- un emolumento stabilito dal Consiglio di Amministrazione per la carica di Amministratore Delegato (concorrente alla Quota Fissa);
- una remunerazione annua lorda (RAL), stabilita sulla base dei contratti collettivi nazionali applicabili, e comprensiva dei *fringe benefit*<sup>7</sup>, in qualità di Direttore Generale (concorrente alla Quota Fissa);
- una eventuale Quota Variabile da definirsi secondo una serie di criteri prestabiliti e sulla base degli obiettivi raggiunti, che prevedono orizzonti temporali di breve e di medio-lungo periodo.

La Quota Fissa è una componente di remunerazione certa, tale da remunerare la prestazione dell'Amministratore Delegato nel caso in cui la Quota Variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi.

---

<sup>7</sup> Tali *fringe benefits* non sono considerati rilevanti quale componente della Quota Fissa ai fini della disciplina di cui al Regolamento Congiunto e alle Disposizioni di Banca d'Italia, dal momento che gli stessi sono accordati al personale su base non discrezionale, rientrano in una politica generale del Gruppo e non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

La Quota Variabile è invece una componente variabile che intende stabilire un collegamento diretto tra compensi e risultati, tenendo conto dei rischi assunti. Tale componente è determinata avendo riguardo all'andamento della Società e del Gruppo e alle *performance* dell'Amministratore Delegato stesso.

La Quota Variabile è soggetta a un limite massimo, a differimento e a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus*, *claw back*) come spiegato nei paragrafi successivi.

Inoltre, come spiegato nei paragrafi successivi, la Quota Variabile e la presenza dell'Amministratore Delegato nell'azionariato della Società, insieme a meccanismi di *lock-up* a cui lo stesso è vincolato, creano una **giusta combinazione di incentivi ed allineamento degli interessi sia per il breve termine che per il medio-lungo termine**.

Il rapporto tra Quota Variabile e Quota Fissa non può eccedere il rapporto di 10:1.

#### **IV. Altri Amministratori Esecutivi**

Per gli altri Amministratori Esecutivi **la remunerazione spettante è composta da una Quota Fissa e una Quota Variabile**.

La Quota Fissa è composta da un emolumento stabilito dall'Assemblea degli Azionisti per il ruolo di Amministratore, a cui si aggiunge un emolumento per la carica in funzione delle deleghe attribuite oppure – in alternativa – una remunerazione annua lorda (RAL), stabilita sulla base dei contratti collettivi nazionali applicabili e comprensiva dei *fringe benefit*, in funzione delle cariche manageriali attribuite all'interno del Gruppo.

La Quota Variabile è invece una componente variabile che intende stabilire un collegamento diretto tra compensi e risultati, tenendo conto dei rischi assunti. Tale componente è determinata avendo riguardo all'andamento della Società e del Gruppo e alle *performance* degli Amministratori Esecutivi nelle loro rispettive cariche manageriali all'interno del Gruppo.

Gli indicatori di *performance* sono definiti *ex-ante* dal Comitato Remunerazione ed approvati dal Consiglio di Amministrazione, tenendo conto delle mansioni e delle deleghe di volta in volta attribuite. Nella definizione degli obiettivi il Comitato Remunerazione tiene in considerazione quanto previsto dal Codice di Corporate Governance. Gli obiettivi fissati sono misurabili e coerenti con gli obiettivi strategici del Gruppo e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile nel lungo periodo, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari.

La Quota Variabile è soggetta a un limite massimo, a differimento e a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus*, *claw back*) come spiegato nei paragrafi successivi.

Inoltre, come spiegato nei paragrafi successivi, la Quota Variabile e la presenza degli Amministratori Esecutivi nell'azionariato della Società, insieme a meccanismi di *lock-up* a cui gli stessi sono vincolati, creano una **giusta combinazione di incentivi ed allineamento degli interessi sia per il breve termine che per il medio-lungo termine**.

Il rapporto tra Quota Variabile e Quota Fissa non può eccedere il rapporto di 10:1.

## V. Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche **la remunerazione spettante è composta da una Quota Fissa e una Quota Variabile.**

La Quota Fissa è composta da una remunerazione annuale lorda (RAL), stabilita sulla base dei contratti collettivi nazionali applicabili, e comprensiva dei *fringe benefit*.

La Quota Variabile è invece una componente che intende stabilire un collegamento diretto tra compensi e risultati, tenendo conto dei rischi assunti. Tale componente è determinata avendo riguardo all'andamento della Società e del Gruppo e alle *performance* dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Quota Variabile è soggetta a un limite massimo<sup>8</sup>, a differimento e a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus, claw back*) come spiegato nei paragrafi successivi.

Inoltre, come spiegato nei paragrafi successivi, la Quota Variabile e la presenza dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'azionariato della Società, insieme a meccanismi di *lock-up* a cui gli stessi sono vincolati, creano una **giusta combinazione di incentivi ed allineamento degli interessi sia per il breve termine che per il medio-lungo termine.**

Il rapporto tra Quota Variabile e Quota Fissa non può eccedere il rapporto di 10:1.

## VI. Bonus pool e Quota Variabile individuale

La Quota Variabile di ogni avente diritto è determinata in funzione del cosiddetto **bonus pool, ovvero un ammontare rappresentativo della remunerazione variabile complessiva corrisposta dal Gruppo ai suoi dipendenti.**

Il *bonus pool* è definito annualmente da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta dell'Amministratore Delegato, con il contributo della funzione di *risk management* del Gruppo e con il parere del Comitato Remunerazione. I Consigli di Amministrazione delle controllate della Società approvano, subordinatamente all'approvazione da parte della Società, il *bonus pool* a loro attribuito.

**Il bonus pool è coerente con i risultati del Gruppo – finanziari e non – e deve essere sostenibile rispetto alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria;** non deve inoltre limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Eventuali esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono alla riduzione del *bonus pool* e/o all'applicazione di meccanismi di correzione *ex-post*.

Il Consiglio di Amministrazione della Società determina il *bonus pool* sulla base del rapporto tra costo totale del personale dipendente (fisso più variabile) e margine di intermediazione consolidato di Gruppo (i.e. "*comps to revenues*") e del rapporto tra costi totali e margine di intermediazione consolidato di Gruppo (i.e. "*cost-income ratio*"), definiti di anno in anno.

Nel determinare il *bonus pool* il Consiglio di Amministrazione tiene anche conto dell'andamento di un indicatore di performance *risk-based* costruito come rapporto tra Utile Netto e capitale assorbito, e del numero di volte che gli indicatori di crisi stabiliti nel piano di risanamento sono stati superati.

Il Consiglio di Amministrazione della Società stabilisce annualmente le **condizioni per la distribuzione del bonus pool** ("Soglie"). Nella determinazione delle Soglie si tiene conto del parere del Comitato Remunerazione e del contributo della funzione di *risk management* di Gruppo. Le Soglie, sia a livello di Gruppo che a livello di

<sup>8</sup> Ad esclusione delle risorse appartenenti alla controllata EQUITA Capital SGR S.p.A.

singola società del Gruppo (esclusa la controllata EQUITA Capital SGR – si veda il paragrafo successivo), vengono stabilite tenendo conto del valore delle seguenti grandezze:

- **situazione patrimoniale** – viene utilizzato l’IFR ratio che dovrà essere pari almeno al 200%;
- **situazione di liquidità** – viene utilizzata la Liquidità Disponibile Netta (LCN) e deve essere almeno pari alla soglia di crisi stabilita nel piano di risanamento;
- **situazione reddituale** – viene utilizzato il ROE che dovrà essere quantomeno maggiore di zero (*post* pagamento del *bonus*).

Indicatore	Soglia limite
IFR	$\geq 200\%$
LCN	$> \text{€}10 \text{ milioni}$
ROE	$> 0 \%$

La verifica del rispetto delle Soglie è effettuata sui valori al 31 dicembre dell’esercizio oggetto di valutazione.

Con riferimento alla sola controllata EQUITA Capital SGR, le Soglie sono definite tenendo conto del valore delle seguenti grandezze:

- **situazione patrimoniale** – viene utilizzato il rapporto tra il patrimonio di vigilanza della SGR ed il valore più alto tra il capitale minimo richiesto per l’autorizzazione ed il requisito patrimoniale totale deve essere maggiore degli *early* e *final warning* stabiliti;
- **situazione di liquidità** – viene utilizzata la Liquidità Disponibile Netta (LCN) e deve essere almeno pari al *final warning*;
- **situazione reddituale** – viene utilizzato il ROE pre-tasse *adjusted* che dovrà essere quantomeno maggiore di zero (*post* pagamento del *bonus*).

Una volta definito il *bonus pool*, viene determinata la **Quota Variabile individuale** secondo la seguente procedura:

- il Comitato Remunerazione formula una proposta di allocazione del *bonus pool* alle diverse linee di business e alle strutture di supporto. L’allocazione avviene determinando innanzitutto un importo di base (calcolato in percentuale sul *bonus pool*) parametrato sulla dimensione di ogni area e sulla RAL delle persone che ne fanno parte. La rimanente parte potrà essere attribuita per le aree commerciali sulla base dei ricavi di pertinenza di ogni singola area e sulla base di considerazioni qualitative, mentre per le aree di supporto esclusivamente sulla base di valutazioni qualitative. L’allocazione alle diverse aree tiene conto anche dei rischi assunti, della qualità del lavoro svolto, di eventuali fattori competitivi e delle prospettive future di crescita. Eventuali eccezioni vengono sottoposte per approvazione al Consiglio di Amministrazione della Società;
- il Comitato Remunerazione formula, con il supporto di schede di valutazione predisposte dai responsabili di ogni area, proposte di dettaglio circa le retribuzioni di tutto il Personale Più Rilevante della Società e delle società del Gruppo;

- l'Amministratore Delegato, su proposta dei responsabili delle varie direzioni aziendali, formula le proposte di dettaglio per il restante personale e le presenta, in forma sintetica al Comitato Remunerazione;
- gli importi determinati per le risorse che collaborano per più società del Gruppo vengono attribuiti alle società del Gruppo in percentuale sulla base del grado di contribuzione agli utili o, per le risorse di supporto, del lavoro svolto;
- il Comitato Remunerazione predispose una relazione contenente le proposte di variabile per il Personale Più Rilevante e, in forma sintetica, per il restante personale che vengono sottoposte per approvazione al Consiglio di Amministrazione della Società e delle società del Gruppo;
- il Comitato Remunerazione può invitare a partecipare alle riunioni il *risk manager*, con lo scopo di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti, secondo metodologie coerenti con quelle adottate dal Gruppo per la gestione dei rischi.

Le modalità di attribuzione della Quota Variabile sono strutturate in modo tale da consentire un accesso graduale al *bonus pool* in funzione dei risultati raggiunti e finalizzate ad evitare comportamenti di assunzione di rischi non compatibili con la struttura patrimoniale della Società, delle società controllate e del Gruppo nel suo complesso.

**Si segnala che il processo di ripartizione del *bonus pool* su tutte le linee di business del Gruppo permette di condividere e bilanciare i risultati delle diverse divisioni** (promuovendo il concetto di *partnership* che da sempre distingue EQUITA) **e mantenere incentivati tutti i professionisti**, anche quelli che per condizioni di mercato particolarmente avverse potrebbero non aver raggiunto gli obiettivi prefissati. Successivamente, in fase di definizione della Quota Variabile individuale, verrà poi tenuto conto dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna risorsa, premiando – in ottica meritocratica – i professionisti che più hanno contribuito ai risultati del Gruppo.

Qualora non fossero soddisfatti tutti i criteri per l'erogazione del *bonus pool*, **eventuali limitate eccezioni potranno verificarsi a scopi di *retention* e a fronte di *performance* individuali determinanti per la sostenibilità dei risultati nel tempo, nel rispetto del principio di sana e prudente gestione.** In tal caso l'*iter* decisionale prevede una proposta da parte dell'Amministratore Delegato della Società, la valutazione da parte del Comitato Remunerazione ed infine la delibera da parte del Consiglio di Amministrazione della società del Gruppo e della Società. L'*iter* deve essere adeguatamente documentato al fine di suffragare, motivare e adeguatamente giustificare tale decisione. **Tale casistica è comunque da considerarsi eccezionale, sottoposta a numerosi presidi** (tra cui l'approvazione da parte degli organi sociali) **e soggetta ai massimi livelli di trasparenza** in quanto deve esserne data totale *disclosure* in sede di Assemblea.

## **VII. Limiti alla Quota Variabile**

In linea con quanto previsto dalla normativa applicabile, la Società ha deciso che **per il Personale più Rilevante il rapporto tra Quota Variabile e Quota Fissa non può eccedere 10:1. Per le Funzioni di Controllo tale rapporto non può eccedere 3:1.** Per tutte le altre funzioni il rapporto non può eccedere 5:1.

Tale limite risulta giustificato dalla necessità del Gruppo di promuovere una politica che attragga risorse di talento, che incentivi comportamenti virtuosi e che premi le risorse meritevoli. Inoltre, **tale limite è da considerarsi in linea con le proposte dei competitor del Gruppo, sia nazionali che internazionali, e sostenibile in un'ottica di medio-lungo periodo**, visti i numerosi criteri che vengono tenuti in considerazione per la determinazione della Quota Variabile (si pensi alle soglie da rispettare per la determinazione del *bonus pool* e agli obiettivi quali-quantitativi di ogni individuo).

### **VIII. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari**

La Politica di Remunerazione prevede l'adozione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari come parte della Quota Variabile (di seguito i "Piani" e, ciascuno per quanto di competenza, il "Piano"). Il processo decisionale prevede il seguente *iter*:

- L'Amministratore Delegato della Società presenta il Piano al Comitato Remunerazione;
- Il Comitato Remunerazione valuta il Piano presentato e formula un proprio parere da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione;
- Il Consiglio di Amministrazione approva la proposta di Piano e la sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti;
- L'Assemblea degli Azionisti autorizza l'adozione del Piano;
- Il Consiglio di Amministrazione approva il Regolamento del Piano.

I Piani prevedono la possibilità di attribuire strumenti finanziari come, *inter alia*, azioni della Società, *performance shares*, *stock options*, *phantom shares* ed obbligazioni. La determinazione della quota da attribuire sotto forma di strumenti finanziari segue il processo indicato al paragrafo VI "Bonus pool e Quota Variabile Individuale".

Il personale può essere oggetto dell'attribuzione di strumenti finanziari qualora l'importo complessivo ecceda €20.000 o eventuale diversa soglia fissata dal Comitato Remunerazione, anche su proposta dell'Amministratore Delegato, ovvero solo nei casi in cui sia presente un differimento di parte della Quota Variabile.

La Politica prevede che gli strumenti finanziari assegnati siano soggetti ad un divieto di vendita (*retention period*) per almeno un anno a far data dal *vesting*. Nel caso di *stock options* queste saranno esercitabili a partire dalla data di *vesting*. I titoli acquistati a seguito dell'esercizio delle opzioni sono soggetti ad un divieto di vendita per almeno un anno a far data dal *vesting* delle opzioni.

Per il Personale più Rilevante, a cui si applicano periodi di differimento e di indisponibilità specifici e più stringenti sugli strumenti finanziari oggetto di assegnazione, gli incentivi possono essere eventualmente corrisposti in forma *cash* in alternativa a strumenti diluitivi (ad esempio le azioni), compatibilmente con quanto previsto dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti. La Politica prevede, inoltre, la possibilità di disporre la vendita di una parte degli strumenti attribuiti per quanto necessario alla copertura degli oneri fiscali derivanti dall'attribuzione degli strumenti (*sell-to-cover*).

Per maggiori dettagli sulla maturazione dei diritti (o *vesting*) e sul differimento, si prenda visione del capitolo K, Paragrafi I) e II).

A ciascun Piano approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Società si applicano condizioni e termini specifici, in alcuni casi più stringenti rispetto alle condizioni riportate nella presente Politica di Remunerazione. Le informazioni di dettaglio dei Piani sono pubblicate sul sito *internet* dalla Società, ai sensi degli articoli 114-*bis* del TUF e 84-*bis* del Regolamento Emittenti.

Alla data della presente Relazione è in essere solo il "**Piano EQUITA Group 2022-2025 per l'alta dirigenza basato su Phantom Shares**" (approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2022) in quanto l'ultimo ciclo del "**Piano EQUITA Group 2022-2024 basato su strumenti finanziari**" (approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2022) è terminato con l'esercizio 2024. Si segnala che, in considerazione della scadenza del suddetto piano di incentivazione rivolto a tutti i dipendenti del Gruppo, la Società presenterà all'Assemblea degli Azionisti del prossimo 29 aprile 2025 un nuovo piano di incentivazione triennale rivolto a tutti i professionisti del Gruppo. Per maggiori informazioni circa tale nuovo piano, si prega

di prendere visione della documentazione messa a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (sezione *Corporate Governance*, area *Assemblee degli Azionisti*).

## G. Politica in merito ai benefici non monetari

È prevista l'attribuzione di benefici non monetari al Presidente, all'Amministratore Delegato, agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in linea con le prassi di mercato. Tali benefici sono congrui rispetto alla carica e al ruolo ricoperto, e non sono considerati come rilevanti quale componente della Quota Fissa ai fini della disciplina applicabile. Nell'ambito dei benefici non monetari sono generalmente compresi l'uso dell'autovettura, polizze vita, polizze infortuni e coperture sanitarie integrative e sistemi di welfare. Non sono invece previsti benefici non monetari per gli Amministratori Non Esecutivi e gli Amministratori Indipendenti.

## H. Descrizione degli obiettivi – finanziari e non – in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili

Gli obiettivi di *performance* previsti dalla Politica di Remunerazione per l'assegnazione della Quota Variabile sono individuati sulla base di **indicatori qualitativi e quantitativi**.

La Politica di Remunerazione include tra gli obiettivi di *performance* anche **indicatori qualitativi che riguardano tematiche ambientali, sociali e di governance - ESG** (*customer satisfaction, people engagement, talent management, human capital, tone from the top on compliance culture e sustainability strategy*), volti a promuovere la strategia adottata dal Gruppo in ambito sostenibilità.

**Per ogni singolo individuo vengono definiti dei set di obiettivi e indicatori di performance specifici, sulla base delle attività svolte e del ruolo ricoperto all'interno del Gruppo.** A titolo puramente esemplificativo, si riportano di seguito gli obiettivi di *performance* dell'Amministratore Delegato in qualità di Direttore Generale della controllata EQUITA SIM:

- indicatori quantitativi di performance:
  - o andamento economico del Gruppo sia in termini assoluti che relativamente al mercato ed ai concorrenti;
  - o ESG: conseguire rendimenti finanziari sostenibili nel lungo periodo.
- indicatori qualitativi di performance:
  - o gestione dei rapporti con i principali clienti del Gruppo;
  - o gestione e sviluppo di rapporti istituzionali con i rappresentanti degli organismi di mercato e con le Autorità di Controllo;
  - o gestione e sviluppo di rapporti con gli organi sociali e gli azionisti;
  - o capacità organizzativa, ottimizzazione del business e dei processi;
  - o capacità di gestione/soluzione di problemi e/o questioni estemporanee, minimizzandone gli impatti economici;

- gestione e soluzione dei problemi legali.
- *Talent management e human capital*:
  - capacità dimostrata nella gestione delle risorse aziendali;
  - capacità di contenere, in collaborazione con i responsabili d'area, il *turnover* dei dipendenti (con particolare riferimento ai *key people*) e di attirare risorse eccellenti coerenti con i piani di sviluppo dell'azienda;
  - capacità di gestire in modo ottimale l'eventuale uscita dall'organico del personale aziendale;
  - attenzione riservata all'offerta formativa per l'intera struttura;
  - capacità dimostrata nella motivazione delle risorse aziendali;
- *Tone from the top on compliance culture*:
  - integrità nella condotta e diffusione della *compliance* e della *risk culture*, al fine di incrementare la consapevolezza dell'intera organizzazione su queste tematiche nell'ambito della più generale gestione del rischio;
- *Sustainability strategy*:
  - potenziamento delle iniziative volte ad incrementare il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie (es: piani di *welfare*);
  - sviluppo di una gestione aziendale orientata agli interessi di tutti gli *stakeholder* capace di abbinare ai risultati finanziari positive performance dal punto di vista sociale.

Per ulteriori dettagli, si rinvia a quanto descritto precedentemente al capitolo *"Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione"*, e in particolare al paragrafo *"Bonus pool"*.

## **I. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* e del loro raggiungimento alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili di remunerazione**

Il raggiungimento degli obiettivi è valutato tenendo in considerazione i rischi legati all'attività della Società e del Gruppo nel suo complesso, i rischi delle singole linee di business e, ove possibile, i rischi individuali.

Per ulteriori dettagli circa le condizioni e i criteri utilizzati durante il processo di determinazione della remunerazione variabile, si prenda visione del precedente paragrafo *"Bonus pool"*.



## J. Informazioni volte ad evidenziare il contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società

La Politica di Remunerazione del Gruppo EQUITA è stata concepita con il fine di definire un sistema di incentivi che attragga nuovi talenti, fidelizzi i dipendenti e promuova comportamenti virtuosi da parte degli stessi. La remunerazione dei professionisti del Gruppo è strettamente collegata alla strategia aziendale e al perseguimento di obiettivi di crescita di medio lungo termine, facilitando così la creazione di valore per tutti gli stakeholder. Una parte significativa della remunerazione dei professionisti di EQUITA è inoltre connessa sia a risultati economico-finanziari sia a obiettivi di sostenibilità da conseguire in un orizzonte di medio-lungo periodo. Si deve poi contestualizzare la Politica all'interno della particolare struttura dell'azionariato della Società e gli impegni di lock-up assunti dagli stessi azionisti, i quali beneficiano anche dei dividendi distribuiti.

La struttura dell'azionariato della Società evidenzia infatti una **partecipazione dei dirigenti e dei dipendenti, collaboratori e/o ex-dipendenti**<sup>9</sup>, inclusi l'Amministratore Delegato, gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche – **pari al 40% circa del capitale azionario della Società**.

Si precisa che dei predetti soggetti, 32 (che rappresentano il 35% circa del capitale azionario della Società) sono firmatari di un patto parasociale denominato **Patto Parasociale EQUITA Group**, che prevede, *inter alia*, **impegni di lock-up** sulle azioni della Società dagli stessi detenute e con soglie differenti a seconda dell'età anagrafica di ciascun paciscente. Si segnala che tale accordo tra soci e manager scadrà in data 31 marzo 2025 ed è intenzione del management team siglare nuovi accordi per rinnovare la partnership tra professionisti.

La struttura dell'azionariato e gli accordi di *lock-up* descritti determinano dunque un **forte allineamento di interessi nel medio-lungo periodo tra management e Società**.

Inoltre, si segnala che l'Assemblea straordinaria degli Azionisti della Società riunitasi in data 20 aprile 2023, al fine di assicurare una sufficiente provvista di azioni per l'implementazione dei piani di incentivazione - volti da un lato a fidelizzare nel medio-lungo termine i dipendenti del Gruppo e dall'altro ad attrarre personale qualificato - ha approvato la proposta di conferire al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, la facoltà di aumentare gratuitamente il capitale sociale ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, in una o più volte, entro 5 anni dalla data della delibera assembleare, mediante emissione sino ad un numero massimo complessivo di 2,5 milioni di azioni, pari a circa il 5% del numero di azioni complessivamente in circolazione alla data della delibera assembleare, da assegnare a dipendenti della Società o delle società del Gruppo ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile. Alla data della presente Relazione il Consiglio di Amministrazione della Società non ha esercitato tale delega.

---

<sup>9</sup> Per ulteriori informazioni si prenda visione della documentazione disponibile nell'area "Patti Parasociali", sezione "Investor Relations - Corporate Governance", del sito [www.equita.eu](http://www.equita.eu) e relativa al patto parasociale denominato "Patto Parasociale EQUITA Group"

## **K. Termini di maturazione dei diritti, eventuali sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione *ex-post* della componente variabile**

### **I. Termini per la maturazione dei diritti**

La Politica di Remunerazione prevede l'adozione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, che possono essere *stock grants* (assegnazione di azioni), *stock options* (assegnazione di opzioni per la sottoscrizione di azioni), *phantom shares* ed obbligazioni. Gli strumenti finanziari vengono attribuiti su base annuale nell'ambito del normale ciclo di incentivazione e previo raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* individuali e di Gruppo.

Gli strumenti finanziari hanno un periodo di differimento di almeno tre anni e può anche essere effettuato pro quota, oltre a un periodo di *retention* di almeno un anno. Solo nel caso di differimento di almeno cinque anni il periodo di *retention* può essere di almeno sei mesi.

### **II. Differimento di parte della Quota Variabile**

In conformità alla Politica di Remunerazione, per tutto il personale dipendente e salvo il raggiungimento di un livello minimo di Quota Variabile come definito nei paragrafi successivi, **la Quota Variabile è corrisposta:**

- **in una prima tranche pari al 60% massimo della Quota Variabile stessa entro 6 mesi** dalla chiusura del periodo di valutazione o "*accrual period*" (coincidente con l'anno solare o esercizio di riferimento), e
- **differita per la restante parte** (pari ad almeno il 40%, seconda tranche o "Parte Differita") **per almeno 36 mesi dal pagamento della prima tranche**, salvo quanto previsto successivamente.

La Parte Differita può essere corrisposta in forma *cash* o con strumenti finanziari (con le modalità definite nei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea degli Azionisti), tenendo comunque in considerazione l'eventuale partecipazione del dipendente nel capitale azionario della Società.

Per le figure chiave (quali gli Amministratori Esecutivi, il Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo), **qualora la Quota Variabile ecceda l'importo di €440.000** ("importo di remunerazione variabile particolarmente elevato")<sup>10</sup>, **la Parte Differita, pari ad almeno il 60% della Quota Variabile, sarà corrisposta dopo 36 mesi dalla data di pagamento della prima tranche e il 50% della Parte Differita sarà composta da strumenti finanziari**. La determinazione della durata del periodo di differimento e della percentuale di strumenti finanziari che compone la parte differita è stata effettuata tenendo in considerazione il principio di proporzionalità.

La Parte Differita potrà essere corrisposta secondo un **criterio pro-rata**, a condizione che la frequenza dei pagamenti sia almeno annuale, e questo principio è applicabile a tutti i differimenti.

---

<sup>10</sup> L'importo di remunerazione variabile particolarmente elevato viene monitorato e, se del caso, aggiornato con cadenza almeno triennale tenendo in considerazione il minore tra: i) il 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti del Gruppo.

Per il Personale Più Rilevante dell'Alternative Asset Management che investe nelle quote dei fondi gestiti la seconda tranche sarà corrispondente al più al 10% e sarà corrisposta non prima di un anno dal pagamento della prima tranche.

Qualora la Quota Variabile non superi €50.000 e non rappresenti oltre un quarto della remunerazione totale annua, al Personale Più Rilevante potranno non essere applicate le regole di maggior dettaglio previste in tema di obblighi di differimento della Quota Variabile, percentuale della Quota Variabile in strumenti finanziari e periodo di *retention*. A questi fini, il calcolo della Quota Variabile annua e della remunerazione totale annua è effettuato sulla base delle indicazioni contenute nel paragrafo 88 e ss. delle Linee Guida EBA.

### **III. Meccanismi di correzione ex-post**

L'importo della Quota Variabile da riconoscere, determinato conformemente ai criteri indicati nei precedenti paragrafi, è soggetto a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus* e/o *claw back*).

In particolare, per tutto il personale, **la Quota Variabile potrà essere ridotta o sospesa (*malus*) al verificarsi di determinati eventi** che possono essere ritenuti lesivi per la Società o le società del Gruppo.

Inoltre, per tutto il personale, **gli incentivi riconosciuti e/o pagati possono essere soggetti a richiamo della componente di incentivazione già erogata (*claw back*)** nei casi in cui il soggetto abbia determinato o concorso a determinare, *inter alia*:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società o le società del Gruppo;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 13 del TUF o, quando il soggetto è parte interessata, dell'art. 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario (se applicabili) o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili al Gruppo e/o alla Società nei casi da questa eventualmente previsti;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società o delle società del Gruppo.

Il Comitato Remunerazione, nel caso si realizzino gli eventi sopra indicati, di volta in volta formula valutazioni in merito alla sospensione o riduzione della Quota Variabile oppure al richiamo della componente di incentivazione già erogata e le sottopone al Consiglio di Amministrazione delle società del Gruppo e, se applicabile, alla Società.

**La durata minima del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di *claw back* è di 5 anni.** Tale periodo ha inizio dal pagamento, anche parziale (*upfront* o differito), della Quota Variabile.

Inoltre, i meccanismi di correzione *ex post* non possono condurre a un incremento della Quota Variabile inizialmente riconosciuta né della Quota Variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di *malus* o *claw back*.

## **L. Informazioni su eventuali clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, dai periodi di mantenimento ai criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi**

La Politica di Remunerazione prevede l'adozione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, ad integrazione della Quota Variabile.

Le azioni assegnate e quelle acquisite a seguito dell'esercizio delle opzioni sono soggette al divieto di vendita (*retention period*) di almeno 1 anno a fare data dall'effettivo trasferimento e/o esercizio delle opzioni.

## **M. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

Ad oggi non sussiste alcun accordo che regoli *ex-ante* o *ex-post* gli aspetti economici in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (i.e. *golden parachute*), fatto salvo quanto definito dagli accordi siglati tra la Società e i due precedenti azionisti di EQUITA K Finance (già K-Holding, oggi EQUITA Mid Cap Advisory) che seguono l'acquisizione del 70% nel 2020 e del 30% nel 2024, per cui è previsto un indennizzo pari al compenso dovuto nel periodo che intercorre tra la data di interruzione del rapporto e il 30 giugno 2025.

Qualora le società del Gruppo intendano prevedere l'attribuzione di compensi rientranti nella nozione di *golden parachute*, così come precisata nell'ambito delle Linee Guida EBA, le stesse si atterranno alle disposizioni vigenti in materia. Con riferimento a tali accordi, le società del Gruppo, se del caso, predispongono un autonomo documento con cui forniscono separata informativa sia *ex-ante* sia *ex-post*. Ad ogni modo, in assenza di criteri e limiti in termini di annualità fissa approvati dall'Assemblea degli Azionisti, i *golden parachute* non possono essere riconosciuti.

Nel calcolo dei pagamenti di fine rapporto invece, in linea generale, si tiene in considerazione la *performance* di lungo periodo in termini di creazione di valore per gli azionisti, considerando altresì qualsiasi requisito legale, nonché le previsioni dei contratti collettivi o individuali di riferimento e ogni altra circostanza individuale, incluse le motivazioni della cessazione.

Ad ogni modo, ad approvare, ove previsti, i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, è l'Assemblea degli Azionisti della Società.

La Società e le società del Gruppo prevedono inoltre, a seconda del ruolo svolto all'interno del Gruppo, accordi di non concorrenza ("Patti di non concorrenza"). Tali Patti di non concorrenza sono da ritenersi in linea con le prescrizioni e i limiti di legge vigenti.

## **N. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Tutti i dipendenti, inclusi gli Amministratori Delegati (in un caso in qualità di Direttore Generale della controllata EQUITA SIM e nell'altro in qualità di Responsabile delle attività di Portfolio Management di EQUITA Capital SGR), gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità con quanto previsto dal CCNL, usufruiscono di coperture assicurative per infortuni professionali ed extra-professionali, polizze vita e invalidità permanente da malattia, oltre che di coperture delle spese sanitarie integrative rispetto a quanto regolato dal CCNL.

Inoltre, il Gruppo, in linea con le *best practice* di mercato, ha stipulato una polizza assicurativa sulla responsabilità civile e professionale degli organi sociali e del personale dipendente (Polizza D&O) finalizzata a tenere indenni detti soggetti dagli oneri loro eventualmente derivanti dall'esercizio delle rispettive funzioni per risarcimento di danni, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

## **O. Politica retributiva seguita con riferimento a Amministratori Indipendenti, attività di partecipazione a comitati e svolgimento di particolari incarichi**

L'attività di partecipazione ai comitati da parte degli Amministratori è remunerata con un compenso fisso, indipendentemente dalla partecipazione alle riunioni, ad esclusione del Comitato Parti Correlate per cui la remunerazione è prevista per presenza (remunerazione a gettone) Tale compenso è comunque ritenuto idoneo a incentivare la partecipazione attiva dell'amministratore a tutte le riunioni.

Per i dettagli sulla politica retributiva degli Amministratori Indipendenti e dei soggetti investiti di particolari cariche, si rinvia a quanto descritto precedentemente al capitolo *"Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione"*.

## **P. Eventuali riferimenti ad altre società comparabili per la definizione della Politica di Remunerazione**

La Politica di Remunerazione del Gruppo è stata definita sulla base della regolamentazione applicabile e consultando le politiche retributive di altre società comparabili, domestiche ed internazionali, quali banche d'investimento e istituzioni finanziarie (Intermonte, Mediobanca, Credito Emiliano e Banca Profilo).

## **Q. Elementi della politica di remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare**

L'Amministratore Delegato dispone di una delega conferita dal Consiglio di Amministrazione – rinnovata in data 20 febbraio 2025 – che permette di promuovere, in caso di necessità, iniziative volte a garantire la *retention*

di risorse chiave per il Gruppo. Dell'importo effettivamente erogato si tiene conto nella determinazione del *bonus pool* dell'anno successivo.

Si segnala che per il 2025 l'importo massimo è fissato in €500.000 complessivi e che nel corso del 2024 tale delega non è stata utilizzata.

## Sezione II – Compensi corrisposti

### A. Prima parte – Voci che compongono la Remunerazione

Di seguito viene fornita una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, suddivisa tra Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

#### Remunerazione degli Amministratori, inclusi Presidente e Amministratore Delegato

L'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2023 ha stabilito il compenso lordo annuo per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione, *pro tempore* per il periodo in carica, in €25.000.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha altresì deliberato in data 11 maggio 2023 di riconoscere, *pro tempore* per il periodo in carica e in aggiunta al compenso per la carica di Amministratore, un compenso lordo annuo di €75.000 al Presidente e di €200.000 all'Amministratore Delegato.

Per i vari comitati interni<sup>11</sup>, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di riconoscere ai componenti degli stessi i seguenti compensi:

- *Comitato Controllo e Rischi* – €15.000 annui per il Presidente ed €10.000 per gli altri membri, da considerarsi come compensi lordi, *pro tempore* per il periodo in carica e aggiuntivi rispetto ai compensi percepiti per altre cariche;
- *Comitato Remunerazione* – €5.000 annui per il Presidente ed €3.000 per gli altri membri, da considerarsi come compensi lordi, *pro tempore* per il periodo in carica e aggiuntivi rispetto ai compensi percepiti per altre cariche;
- *Comitato Parti Correlate* – €1.000 al Presidente ed €750 agli altri membri per ogni presenza alle riunioni del comitato.

Agli Amministratori Non Esecutivi e agli Amministratori Indipendenti non è stata riconosciuta nessuna remunerazione variabile e non sono stati assegnati benefici non monetari.

A nessun Amministratore è stato corrisposto, in quanto non previsti, trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

La remunerazione complessiva del Presidente della Società risulta composta da un compenso per la carica di Amministratore, un compenso per la carica di Presidente, un compenso per la qualifica di componente del Comitato Controllo e Rischi. Per l'esercizio 2024 il peso delle componenti fisse sulla remunerazione complessiva è stato del 100%.

La remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato della Società risulta composta da un compenso per la carica di Amministratore, un compenso per la carica di Amministratore Delegato della Società, un compenso per la carica di Amministratore Delegato della controllata EQUITA SIM, una remunerazione annuale lorda (RAL) e comprensiva dei *fringe benefit* per la carica di Direttore Generale della controllata EQUITA SIM, benefici non monetari per un valore di €50.799, e una Quota Variabile (in parte composta da strumenti

---

<sup>11</sup> Istituiti in data 20 aprile 2023.

finanziari così come previsto dalla Politica di Remunerazione e dai Piani) legata ai risultati ottenuti. Per l'esercizio 2024 il peso della Quota Fissa sulla remunerazione complessiva è stato dell'88% circa.

### **Remunerazione dei Sindaci**

L'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2023 ha stabilito il compenso annuo lordo del Collegio Sindacale, nominato in pari data, in €42.000 lordi annui per il Presidente ed €30.000 lordi annui per ciascun Sindaco effettivo.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile e di beneficio non monetario.

### **Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

La remunerazione complessiva dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata sulla base del rapporto di lavoro dipendente di ciascuno con la Società o le altre società del Gruppo e, per l'esercizio 2024, è calcolata su un numero di 10 dirigenti<sup>12</sup>.

Tale remunerazione complessiva risulta composta dalla Quota Fissa (remunerazione annuale lorda – RAL e comprensiva dei *fringe benefit*), dalla Quota Variabile (in parte composta da strumenti finanziari così come previsto dalla politica di remunerazione e dai Piani), da benefici non monetari e da eventuali compensi percepiti per cariche in società controllate.

Non sono stati corrisposti, in quanto non previsti, trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Per l'esercizio 2024 il peso della Quota Fissa sulla remunerazione complessiva è stato del 65% circa.

## **B. Deroche alla politica di remunerazione**

Nel corso del 2024 non vi sono state deroghe alla Politica.

## **C. Meccanismi di correzione *ex-post***

Nel corso del 2024 non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex-post*.

---

<sup>12</sup> Dieci Dirigenti con Responsabilità Strategiche, esclusi tre soggetti per cui le informazioni sulla remunerazione sono fornite nominativamente.



## D. Informazioni di confronto

	Var. % 2022	Var. % 2023	Var. % 2024
<b>Remunerazione totale dei soggetti indicati nominativamente in Relazione</b>			
Sara Biglieri (Presidente)	85%	Invariata	Invariata
Andrea Vismara (Amministratore Delegato)	(22%)	6%	(6%)
Stefania Milanese (Consigliere Esecutivo)	n.a	n.a	(5%)
Stefano Lustig (Consigliere Esecutivo)	n.a	n.a	(15%)
Silvia Demartini (Consigliere Indipendente)	8%	Invariata	3%
Michela Zeme (Consigliere Indipendente)	Invariata	Invariata	Invariata
Matteo Bruno Lunelli (Consigliere Indipendente)	n.a	n.a	n.s. (*)
Franco Guido Roberto Fondi (Presidente Collegio Sindacale)	Invariata	Invariata	n.s. (*)
Andrea Conso (Sindaco Effettivo)	n.a.	n.a	n.s. (*)
Andrea Serra (Sindaco Effettivo)	n.a.	n.a	n.s. (*)
<b>Risultati consolidati del Gruppo</b>			
Ricavi Netti	(4%)	2%	(9%)
Utile Netto	(29%)	5%	(12%)
<b>Remunerazione annua lorda media altri soggetti</b>			
Remunerazione media	8%	9%	7%

(\*) La variazione non è significativa in quando confronta durate degli incarichi differenti – e dunque remunerazioni differenti - tra esercizio 2023 ed esercizio 2024

## E. Informazioni su come la Società ha tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea nell'esercizio precedente

In data 29 aprile 2024 l'Assemblea degli Azionisti della Società ha approvato con il 94% dei diritti di voto presenti in assemblea le politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo EQUITA applicabili a decorrere dal 2024, esprimendo parere favorevole sulla Prima Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2023. L'Assemblea ha altresì espresso parere favorevole in merito alla Seconda Sezione della stessa relazione con il 94% dei diritti di voto presenti in assemblea.

## F. Parte II – Tabelle

La seconda parte (Parte II) della Sezione II riporta analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2024, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società controllate, agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Per la rendicontazione dei compensi sono utilizzate le tabelle predisposte dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti. Le informazioni ivi contenute sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società (entità che redige il bilancio) e per quelli eventualmente svolti in società controllate.

La seconda parte (Parte II) della Sezione II riporta inoltre l'informativa sulle partecipazioni detenute dagli Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e nelle società da questa controllate, rappresentata mediante l'utilizzo delle tabelle predisposte dall'Allegato 3A, Schema 7-*ter*, del Regolamento Emittenti.

**TABELLA 1 – Allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti**
**Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Dati in €

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
<b>Sara Biglieri</b>	Presidente	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				95.000	10.000					105.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				95.000	10.000					105.000		
<b>Andrea Vismara</b>	Amministratore Delegato	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				225.000						225.000		
Compensi da controllate e collegate				587.157		60.000		50.799		697.956	60.000	
Totale				812.157		60.000		50.799		922.956	60.000	
<b>Michela Zeme</b>	Amministratore Indipendente	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	18.000					43.000		
Compensi da controllate e collegate				15.000						15.000		
Totale				40.000	18.000					58.000		
<b>Silvia De Martini</b>	Amministratore Indipendente	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	15.000					40.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				25.000	15.000					40.000		
<b>Matteo Lunelli</b>	Amministratore Indipendente	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	3.000					28.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				25.000	3.000					28.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
<b>Stefano Iustig</b>	Amministratore Esecutivo	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				25.000						25.000		
Compensi da controllate e collegate				160.000		20.000		36.557		216.557		
Totale				185.000		20.000		36.557		241.557		
<b>Stefania Milanesi</b>	Amministratore Esecutivo	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				225.000		65.000		36.016		326.016	65.000	
Compensi da controllate e collegate				41.000								
Totale				266.000		65.000		36.016		367.016		
<b>Franco Guido Roberto Fondi</b>	Presidente Sindaco Effettivo	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				42.000						42.000		
Compensi da controllate e collegate				42.500						42.500		
Totale				84.500						84.500		
<b>Andrea Serra</b>	Sindaco Effettivo	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				30.000						30.000		
Compensi da controllate e collegate				2.000						2.000		
Totale				32.000						32.000		
<b>Andrea Conso</b>	Sindaco Effettivo	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				30.000						30.000		
Compensi da controllate e collegate				25.000						25.000		
Totale				55.000						55.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 10)</b>		2024	n.a.									
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate				2.640.000		1.093.750		313.562		4.047.312	456.250	
Totale				2.640.000		1.093.750		313.562		4.047.312	456.250	
Compensi nella società che redige il bilancio				747.000	46.000	65.000		36.016		894.016	65.000	
Compensi da controllate e collegate				3.512.657		1.173.750		400.918		5.046.325	516.250	
Totale				4.259.657	46.000	1.238.750		436.934		5.940.341	581.250	

*Nota: Colonna (3) – Importi di competenza dell'esercizio 2024 da erogarsi in parte nel corso del 2025 e in parte differiti al 2026 o periodi successivi*

**TABELLA 2 – Allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti**

**Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Dati in €

(A)	(B)	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio 2024						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 10)																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Equita 2019-2021	24.200	2,550	18.02.2023 - 18.02.2028								24.200	2,55	3,72		-	-
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano Equita 2019-2021	110.000	2,769	13.02.2022 - 13.02.2027								9.890	2,769	4,01		100.110	-
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano Equita 2019-2021	60.000	2,550	18.02.2023 - 18.02.2028												60.000	-
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano Equita 2019-2021	10.000	3,770	18.02.2024 - 18.02.2029												10.000	-
<b>(III) Totale</b>		<b>204.200</b>										<b>34.090</b>				<b>170.110</b>	<b>-</b>

**TABELLA 3A – Allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti**

**Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Dati in €

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio 2024					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
<b>Andrea Vismara</b>													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Equita 2019-2021 (30.4.2019)											
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano Equita 2019-2021 (30.4.2019)			47.684	175.000	28.02.2025-28.02.2028	22.02.2024	3,62	28.848	25.000	97.750	60.000
<b>(III) Totale</b>					<b>47.684</b>	<b>175.000</b>				<b>28.848</b>	<b>25.000</b>	<b>97.750</b>	<b>60.000</b>
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 10)</b>													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Equita 2019-2021 (30.4.2019)			28.610	104.999	28.02.2025-28.02.2028	22/02/2024	3,62	14.289			-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano Equita 2019-2021 (30.4.2019)			160.354	588.499	28.02.2025-28.02.2028	22/02/2024	3,62	105.469			456.250
<b>(III) Totale</b>					<b>188.964</b>	<b>693.498</b>							<b>456.250</b>
<b>Totale</b>					<b>236.648</b>	<b>868.498</b>				<b>28.848</b>	<b>25.000</b>	<b>97.750</b>	<b>516.250</b>

**SCHEMA 7-TER – Allegato 3A del Regolamento Emittenti****Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche****Tabella 1 – Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei direttori generali**

Nome e Cognome	Carica	Società Partecipata	Azioni possedute a fine esercizio precedente (31/12/2023)	Numero azioni acquistate, inclusi piani di incentivazione	Numero azioni vendute	Azioni possedute a fine esercizio (31/12/2024)
<b>Sara Biglieri</b>	Presidente	EQUITA Group S.p.A.	-	-	-	-
<b>Andrea Vismara</b>	Amministratore Delegato	EQUITA Group S.p.A.	2.052.836	48.898	-	2.101.734
<b>Stefania Milanese</b>	Amministratore Esecutivo	EQUITA Group S.p.A.	367.667	10.379	10.000	368.046
<b>Stefano Lustig</b>	Amministratore Esecutivo	EQUITA Group S.p.A.	1.189.025	29.474	-	1.218.499
<b>Silvia Demartini</b>	Amministratore Indipendente	EQUITA Group S.p.A.	-	-	-	-
<b>Michela Zeme</b>	Amministratore Indipendente	EQUITA Group S.p.A.	-	-	-	-
<b>Matteo Bruno Lunelli</b>	Amministratore Indipendente	EQUITA Group S.p.A.	682.000	-	-	682.000
<b>Totale</b>			<b>4.291.528</b>	<b>88.751</b>	<b>10.000</b>	<b>4.370.279</b>

**Tabella 2 – Partecipazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Numero dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Società Partecipata	Azioni possedute a fine esercizio precedente (31/12/2023)	Numero azioni acquistate, inclusi piani di incentivazione	Numero azioni vendute	Azioni possedute a fine esercizio (31/12/2024)
<b>N. 10 Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	EQUITA Group S.p.A.	5.312.511	1.198.592	-	6.511.103



## Informazioni quantitative aggregate ai sensi delle disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia per linee di business – Esercizio 2024

Dati in €

Linea di business	Remunerazione	Numero beneficiari
Area Mercati	2.885.000	34
Investment banking	2.669.000	54
Alternative Asset Management	941.000	17
Research team	994.000	19
Strutture di supporto (Finance, Operations, Legal, Funzioni di controllo) e Direzione Generale	1.167.000	61
<b>TOTALE</b>	<b>8.656.000</b>	<b>185</b>

## Informazioni quantitative aggregate ai sensi delle disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia ripartite tra alta dirigenza e gli altri membri del Personale più Rilevante – Esercizio 2024

Dati in €

	N° personale più rilevante	Retribuzione fissa 2024	Retribuzione variabile 2024		di cui Retribuzioni differite 2024		Retribuzioni differite		
			di cui Cash	di cui azioni, strumenti collegati alle azioni o altre tipologie	di cui Cash	di cui azioni, strumenti collegati alle azioni o altre tipologie	Riconosciute durante l'esercizio	Pagate durante l'esercizio	Ridotti mediante correzioni delle performance
Alta dirigenza	12	3.204.000	1.228.750	591.250	62.050	436.450			
Altro personale più rilevante	7	1.040.000	302.500	137.500	15.100	106.900			

	N° personale più rilevante	Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e fine rapporto effettuati nel 2024			Pagamenti per trattamenti di fine rapporto riconosciuti durante il 2024		
		Trattamenti di inizio rapporto	Trattamenti di fine rapporto	N° beneficiari	Importi riconosciuti	N° beneficiari	Importo più elevato riconosciuto per persona
Alta dirigenza							
Altro personale più rilevante							

Numero soggetti con remunerazione superiore a 1 milione di Euro	
Tra 1 e 1,5 milioni di Euro	0
Superiore a 1,5 milioni di Euro	

## SCHEMA 7 – Allegato 3A del Regolamento Emittenti ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione dei piani di incentivazione

Nome e Cognome o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 1 - Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Vincoli di lock-up
Andrea Vismara	Amministratore Delegato	28/04/2022	Performance shares upfront (Piano Equita Group 2022-2024)	12.316	Cda 22/02/2023 - Comitato Remunerazione 07/02/2023	n.a.	3,85	12 mesi dalla assegnazione
		28/04/2022	Performance shares differite (Piano Equita Group 2022-2024)	41.758	Cda 22/02/2023 - Comitato Remunerazione 07/02/2023	n.a.	3,85	36 mesi pro quota dall'assegnazione
		28/04/2022	Performance shares upfront (Piano Equita Group 2022-2024)	11.444	Cda 22/02/2024 - Comitato Remunerazione 07/02/2024		3,65	12 mesi dalla assegnazione
		28/04/2022	Performance shares differite (Piano Equita Group 2022-2024)	36.238	Cda 22/02/2024 - Comitato Remunerazione 07/02/2024		3,65	36 mesi pro quota dall'assegnazione
		28/04/2022	Performance shares upfront (Piano Equita Group 2022-2024)	3.388	Cda 20/02/2025 - Comitato Remunerazione 07/02/2025		4,43	12 mesi dalla assegnazione
		28/04/2022	Performance shares differito (Piano Equita Group 2022-2024)	10.729	Cda 20/02/2025 - Comitato Remunerazione 07/02/2025	n.a.	4,43	36 mesi pro quota dall'assegnazione
Stefania Milanesi	Consigliere Group, Sim e Sgr	28/04/2022	Performance shares upfront (Piano Equita Group 2022-2024)	3.474	Cda 22/02/2023 - Comitato Remunerazione 07/02/2023	n.a.	3,85	12 mesi dalla assegnazione
		28/04/2022	Performance shares differite (Piano Equita Group 2022-2024)	11.779	Cda 22/02/2023 - Comitato Remunerazione 07/02/2023	n.a.	3,85	36 mesi pro quota dall'assegnazione
		28/04/2022	Performance shares upfront (Piano Equita Group 2022-2024)	6.866	Cda 22/02/2024 - Comitato Remunerazione 07/02/2024		3,65	12 mesi dalla assegnazione
		28/04/2022	Performance shares differite (Piano Equita Group 2022-2024)	21.744	Cda 22/02/2024 - Comitato Remunerazione 07/02/2024		3,65	36 mesi pro quota dall'assegnazione
		28/04/2022	Performance shares upfront (Piano Equita Group 2022-2024)	3.671	Cda 20/02/2025 - Comitato Remunerazione 07/02/2025		4,43	12 mesi dalla assegnazione
		28/04/2022	Performance shares differito (Piano Equita Group 2022-2024)	11.624	Cda 20/02/2025 - Comitato Remunerazione 07/02/2025	n.a.	4,43	36 mesi pro quota dall'assegnazione
Note:								
Dirigenti Strategici (n. 4)		28/04/2022	Performance shares upfront (Piano Equita Group 2022-2024)	28.894	Cda 22/02/2023 - Comitato Remunerazione 07/02/2023		3,85	12 mesi dalla assegnazione
Dirigenti Strategici (n.6)		28/04/2022	Performance shares differite (Piano Equita Group 2022-2024)	125.806	Cda 22/02/2023 - Comitato Remunerazione 07/02/2023		3,85	36 mesi pro quota dall'assegnazione
Dirigenti Strategici (n.4)		28/04/2022	Performance shares upfront (Piano Equita Group 2022-2024)	49.864	Cda 22/02/2024 - Comitato Remunerazione 07/02/2024		3,65	12 mesi dalla assegnazione
Dirigenti Strategici (n. 6)		28/04/2022	Performance shares differite (Piano Equita Group 2022-2024)	169.346	Cda 22/02/2024 - Comitato Remunerazione 07/02/2024		3,65	36 mesi pro quota dall'assegnazione
Dirigenti Strategici (n.4)		28/04/2022	Performance shares upfront (Piano Equita Group 2022-2024)	24.000	Cda 20/02/2025 - Comitato Remunerazione 07/02/2025		4,43	12 mesi dalla assegnazione
Dirigenti Strategici (n.6)		28/04/2022	Performance shares differito (Piano Equita Group 2022-2024)	85.706	Cda 20/02/2025 - Comitato Remunerazione 07/02/2025		4,43	36 mesi pro quota dall'assegnazione
Altri dipendenti (n. 32)		28/04/2022	Performance shares differite (Piano Equita Group 2022-2024)	189.550	Cda 22/02/2023 - Comitato Remunerazione 07/02/2023		3,65	12 mesi dalla assegnazione
Altri dipendenti (n. 36)		28/04/2022	Performance shares differite (Piano Equita Group 2022-2024)	251.239	Cda 22/02/2024 - Comitato Remunerazione 07/02/2024		3,85	12 mesi dalla assegnazione
Altri dipendenti (n.26)		28/04/2022	Performance shares differite (Piano Equita Group 2022-2024)	132.594	Cda 20/02/2025 - Comitato Remunerazione 07/02/2025		4,43	12 mesi dalla assegnazione

Nome e Cognome o categoria	Carica	QUADRO 2 Stock option							
		Sezione 1 - Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari							
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Strumenti assegnati ma non ancora esercitabili	Strumenti assegnati ma non ancora esercitati	Data di assegnazione	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
Paolo Pendenza	Consigliere Equita Capital Sgr	30/04/2019	Stock Options (Piano Equita Group 2019-2021)	10.000	n.a.	Cda 22/02/2022 - Comitato Remunerazione 07/02/2022	3,77	3,89	22/02/2024 - 22/02/2029
Dirigenti Strategici (n. 5)		30/04/2019	Stock Options (Piano Equita Group 2019-2021)	100.000	n.a.	Cda 13/02/2020 - Comitato Remunerazione 06/02/2020	2,769	2,85	14/02/2022 - 13/02/2027
Dirigenti Strategici (n.1)		30/04/2019	Stock Options (Piano Equita Group 2019-2021)	60.000	n.a.	Cda 18/02/2021 - Comitato Remunerazione 10/02/2021	2,55	2,83	18/02/2024 - 18/02/2029
Note:									
Altri dipendenti (n. 6)		30/04/2019	Stock Options (Piano Equita Group 2019-2021)	37.583	n.a.	Cda 13/02/2020 - Comitato Remunerazione 06/02/2020	2,769	2,85	14/02/2022 - 13/02/2027
Altri dipendenti (n. 4)		30/04/2019	Stock Options (Piano Equita Group 2019-2021)	62.000	n.a.	Cda 18/02/2021 - Comitato Remunerazione 10/02/2021	2,55	2,83	18/02/2023 - 18/02/2028
Altri dipendenti (n.23)		30/04/2019	Stock Options (Piano Equita Group 2019-2021)	199.271	n.a.	Cda 22/02/2022 - Comitato Remunerazione 07/02/2022	3,77	3,89	18/02/2024 - 18/02/2029

\* \* \*