

Amundi RE Italia SGR S.p.A. Remuneration Policy

Marzo 2026

PREMESSA

La “Amundi RE Italia SGR Remuneration Policy 2026” (di seguito anche “Politica di Remunerazione”) è predisposta in conformità alla Direttiva 2014/91/UE (c.d. “Direttiva UCITS V”) e all’Allegato 2 della Direttiva Gestori di Fondi di Investimento Alternativi (c.d. “AIFMD”), così come recepite localmente dal legislatore italiano e regolamentate per gli aspetti tecnici dalla Banca d’Italia.

La Politica di Remunerazione è stata definita anche in linea con le Linee Guida ESMA (ESMA/2016/575 ed ESMA/2013/232, modificate da ESMA/2016/579) che sono coerenti con le disposizioni della Direttiva UCITS V e della AIFMD.

Nel caso in cui Amundi RE deleghi alcune attività di gestione dei fondi (inclusa la gestione del rischio) ad un’altra società del gruppo al di fuori della UE, Amundi si assicura che:

- a) le società a cui le attività di gestione dei fondi sono delegate siano soggette a normative sulle remunerazioni che abbiano la stessa efficacia di quella comunitaria;
- o
- b) vengano sottoscritti accordi con le società a cui le attività di gestione dei fondi sono delegate, in modo che non vi sia la possibilità che le regole stabilite nel presente documento siano eluse.

Amundi è contro ogni tipo di discriminazione, in coerenza con il suoi valori etici ed il suo ruolo sociale, consapevole che la diversità è un fattore di arricchimento dell’organizzazione e un vantaggio competitivo nei confronti dei concorrenti.

La Remuneration Policy di Amundi RE mira a premiare performance di pari livello ed esperienza a prescindere dalle caratteristiche dei dipendenti, quali ad esempio genere, razza, religione, stato civile, così come stabilito dalle normative locali, dalle linee guida di settore e dalle best practice.

La Remuneration Policy descritta nel presente documento ha efficacia dal 1° gennaio 2026 e modifica le precedenti policy adottate.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Amundi RE (di seguito anche la “Società”) mira ad attrarre, trattenere e motivare una forza lavoro globale diversificata ed altamente qualificata, in grado di creare un vantaggio competitivo, nonché a premiare coloro che riflettono i suoi standard di comportamento nel condurre un’attività economica sostenibile.

L’approccio della Remuneration Policy di Amundi è orientato alla performance, tiene conto dei trend di mercato, ed è allineato con le strategie di business e con gli interessi degli stakeholder.

Per garantire competitività ed efficacia delle remunerazioni, così come trasparenza ed equità interna, i principi su cui si basa la Remuneration Policy di Amundi sono i seguenti:

- governance chiara e trasparente;
- rispetto dei requisiti normativi e dei principi di buona condotta commerciale e di sana ed efficace gestione del rischio;
- monitoraggio continuo delle tendenze e delle pratiche di mercato;
- retribuzione sostenibile per prestazioni sostenibili;
- motivazione di tutti i dipendenti, con particolare attenzione alla retention dei talenti e delle risorse chiave.

Allo stesso tempo la Politica di Remunerazione è in linea con le strategie, gli obiettivi, i valori e gli interessi aziendali; non favorisce l’assunzione di un rischio incompatibile con la politica di investimento dei fondi gestiti e consente alla Società di regolare gli interessi dei fondi con quelli degli investitori e del relativo personale che gestisce tali strumenti finanziari.

I criteri ESG ed il rischio di sostenibilità quale parte della politica di remunerazione di Amundi

La Politica di Remunerazione di Amundi RE Sgr è altresì allineata con la Amundi Group Responsible Investment Policy ed il suo piano “Ambition ESG 2025”.

I criteri ESG sono pertanto incorporati nel processo di remunerazione di Amundi con responsabilità di controllo distribuite su più livelli dell’organizzazione ed il coinvolgimento di più attori nelle diverse fasi del processo, al fine di monitorare

sempre la coerenza tra gli obiettivi di investimento ESG ed i limiti di rischio dei diversi fondi.

Per favorire gli ambiziosi obiettivi fissati, Amundi RE Sgr ha implementato un legame diretto tra la remunerazione variabile a medio/lungo termine dei propri manager e gli obiettivi ESG previsti a piano.

GOVERNANCE

Amundi RE definisce e aggiorna, su base annuale, la Politica di Remunerazione in conformità alla Politica di Remunerazione Globale di Amundi, come segue:

- il Consiglio di Amministrazione convalida la Politica di Remunerazione in linea con la propensione al rischio della Società, le strategie, gli obiettivi di lungo periodo, l'assetto di governo societario e i controlli interni;
- l'Assemblea approva la Politica di Remunerazione, unitamente ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.
- A livello di Gruppo, Amundi SA (società capogruppo) e Amundi Asset Management SA (società controllante Amundi RE al 100%) hanno istituito il *Risk Remuneration Committee* che garantisce, monitorando la politica e le procedure di remunerazione, la conformità delle attività di Amundi RE alle normative e alle leggi applicabili.

IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”

Secondo i criteri normativi, Amundi SGR ha condotto una valutazione interna per identificare quali ruoli debbano essere considerati come “personale più rilevante” sulla base delle singole posizioni rilevanti in termini di responsabilità, livello gerarchico, attività svolte, deleghe.

L'elenco del personale più rilevante viene aggiornato ogni anno e sottoposto all'approvazione del Consiglio d'Amministrazione.

Di seguito le posizioni individuali che identificano il personale più rilevante per Amundi RE:

- Consiglio di Amministrazione. Amministratori Esecutivi (CEO incluso), in funzione del loro ruolo strategico, che influenza le principali decisioni della Società;
- Senior Management. Il loro ampio livello di responsabilità, come descritto nel regolamento organizzativo interno, condiziona il comportamento aziendale e l'approccio al rischio;
- Altri Dipendenti con ruoli diversi in base a:
 - la loro influenza sui risultati della società e sulla propensione al rischio,
 - il loro livello retributivo, se paragonabile a quello del personale più rilevante.

PRINCIPIO DI PROPORZIONALITA'

In applicazione del principio di proporzionalità definito dal quadro normativo, ogni società di gestione applica le disposizioni regolamentari in modo adeguato alle sue caratteristiche, dimensioni e organizzazione interna, natura, portata e complessità delle attività svolte e numero e entità dei fondi gestiti.

Inoltre i regolatori italiani ha stabilito che le società il cui asset in gestione (AUM) è superiore a 5 miliardi di euro devono essere considerate, oltre alla misurazione di altri parametri, istituzioni altamente complesse.

Pertanto, considerando che Amundi RE ha una semplice organizzazione con un numero molto limitato di dipendenti e detiene circa 1,0 miliardo di AUM (alla fine di dicembre 2025), la Società è autorizzata ad applicare le regole di proporzionalità.

SOGLIA DI MATERIALITA'

Ai fini dell'applicazione dei principi retributivi specifici della remunerazione variabile del personale più rilevante, il Consiglio di Amministrazione di Amundi RE ha fissato un livello di significatività pari a € 100.000.

Questa soglia è coerente con la politica retributiva del Gruppo Amundi, in un'ottica di efficienza nella gestione delle persone, promozione della mobilità internazionale e consolidamento della cultura aziendale.

Pertanto, la remunerazione variabile del personale più rilevante che non supera tale soglia segue le regole applicate a tutti gli altri dipendenti (regole generali).

STRUTTURA RETRIBUTIVA

Ogni dipendente ha diritto a tutti o parte dei seguenti elementi del pacchetto retributivo a seconda delle proprie responsabilità:

- **Retribuzione fissa**, mira a riflettere la portata del ruolo coperto e il livello di responsabilità, esperienza e competenze richieste per ogni posizione;
- **Remunerazione variabile**, suddivisa in due componenti:
 - o **Bonus annuale**, rivolto a tutti i dipendenti. Premia le prestazioni individuali/di squadra ed è determinato discrezionalmente dal management sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance predefiniti;
 - o **Piano di Incentivazione a Lungo Termine (LTI)**, rivolto a persone chiave selezionate. Si basa sull'assegnazione di performance share di Amundi, al fine di motivare i manager al raggiungimento degli obiettivi di business e finanziari a livello di Gruppo, in linea con il Business Plan di Amundi, così come all'implementazione degli obiettivi per il raggiungimento del 2025 piano "Ambition ESG 2025";
- **Premio di produttività**: distribuisce ai dipendenti parte dei risultati finanziari generati da Amundi RE;
- **Benefit**: offrono sostegno e protezione ai dipendenti e alle loro famiglie e aiutano a coprire le spese sanitarie e prepararsi al pensionamento con modalità che prevedono il contributo della società e dei singoli dipendenti, secondo una struttura fiscalmente efficiente.

Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale

Gli Amministratori Esecutivi non ricevono alcuna remunerazione legata al loro ruolo all'interno del Consiglio di Amministrazione, bensì al loro "ruolo manageriale". I rimborsi sono soggetti alle disposizioni della V direttiva sugli OICVM e sui gestori di fondi di investimento alternativi e di conseguenza alla politica di remunerazione della società.

Gli Amministratori Non Esecutivi, Indipendenti ed i Sindaci ricevono, se del caso, solo una remunerazione lorda annua fissa stabilita dall'Assemblea.

Personale più rilevante ed altri dipendenti

La struttura della remunerazione individuale consiste in una componente fissa (stipendio base) e una variabile, composta dal bonus annuale e dall'eventuale piano LTI. A livello locale vengono condotte analisi di benchmarking e di tendenza per garantire, per posizioni altamente qualificate, un allineamento competitivo con il mercato di riferimento.

Correlazione tra remunerazione fissa e remunerazione variabile

Il rapporto tra remunerazione fissa e variabile è adeguatamente bilanciato, puntualmente definito e considerato in relazione ai diversi ruoli/anzianità, in particolare per la popolazione del personale più rilevante, per ridurre comportamenti eccessivamente orientati al rischio, per scoraggiare iniziative incentrate sui risultati a breve termine e per facilitare un approccio flessibile ai bonus.

La componente fissa è sufficientemente elevata da consentire, se necessario, una riduzione significativa della remunerazione variabile a seguito di risultati negativi e, in alcuni casi, da consentire un azzeramento totale del bonus. La remunerazione totale delle funzioni di controllo è prevalentemente composta da una remunerazione fissa, ed è esclusa l'assegnazione di obiettivi finanziari al fine di

garantirne a tali funzioni l'indipendenza nelle proprie mansioni ed evitare possibili conflitti di interesse.

La remunerazione variabile individuale assegnata annualmente è limitata ad un rapporto massimo di due volte la remunerazione fissa.

Inoltre, quando la remunerazione individuale variabile annuale è superiore alla remunerazione fissa, si applicano criteri più rigorosi.

Remunerazione variabile – Regole Generali

Il diritto a ricevere una remunerazione variabile è acquisito alla fine del periodo di competenza o durante il periodo di competenza, che è almeno un anno, ma può essere più lungo.

Tutti i pagamenti in funzione dei risultati sono considerati una remunerazione variabile.

La remunerazione variabile costituisce un meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica attraverso la remunerazione del raggiungimento di obiettivi di performance, sia quantitativi che qualitativi. Un elemento di compensazione bilanciato basato sulle prestazioni è un fattore chiave di motivazione e di allineamento con gli obiettivi organizzativi.

Particolare attenzione viene prestata per garantire la sostenibilità finanziaria dei piani di incentivazione variabile di Amundi RE.

Il budget pool disponibile per la remunerazione variabile è definito coerentemente con la redditività del Gruppo Amundi e con i risultati di Amundi RE, tenendo conto di eventuali aggiustamenti del rischio, l'analisi dei dati storici, la redditività attesa, le strategie aziendali, il budget pool dell'anno precedente ed il contesto di mercato/benchmarking esterno. A livello locale il budget pool è autorizzato dal Consiglio di Amministrazione.

I manager delle diverse Business Line sono responsabili della ripartizione tra i propri collaboratori del budget pool disponibile assegnato alla propria Business Line. La

funzione HR supervisiona l'allineamento tra la remunerazione variabile assegnata, i risultati ottenuti e le prestazioni individuali.

A livello individuale, ogni dipendente può partecipare all'assegnazione di una remunerazione variabile annuale.

Le remunerazioni variabili annuali sono di natura discrezionale, sulla base di una valutazione da parte dei manager dei risultati raggiunti, tenuto conto:

- di criteri oggettivi, sia quantitativi che qualitativi e, ove previsto, anche del rispetto dei criteri ESG;
- del rispetto dei limiti di rischio e degli interessi dei clienti;
- e incorporando, a seconda della funzione, un orizzonte temporale di breve o lungo periodo.

Le remunerazioni variabili garantite, sono ammesse solo nel contesto dell'assunzione di nuovi dipendenti, sono limitate al primo anno e seguono le regole applicate a quelle annuali.

In ogni caso la somma di tutte le remunerazioni variabili annuali assegnate ai dipendenti non potrà essere superiore al budget pool definito a livello di Gruppo e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Nel caso in cui:

- la Società ottenga dei risultati finanziari annuali negativi, tali da ridurre i requisiti patrimoniali del 30%;
- la Società ottenga dei risultati finanziari di medio/lungo termine negativi, in particolare nel caso in cui il risultato netto cumulato previsto dal business plan triennale sia, di oltre 2/3 inferiore alle previsioni;
- i portafogli gestiti dalla Società subiscano una significativa riduzione della performance nell'arco di 5 anni;
- il patrimonio netto della società sia influenzato da eventi negativi significativi, in particolare nel caso in cui i coefficienti patrimoniali societari risultino inferiori a quelli regolamentari, aumentati del 10%;
- che richiedano il rafforzamento dei coefficienti patrimoniali regolamentari;

- si verifichino cambiamenti rilevanti nella situazione finanziaria generale della società.

la Società cancellerà la remunerazione variabile annuale per tutti i dipendenti o le singole categorie di personale, se ciò è adeguato alla luce della situazione finanziaria di Amundi RE.

In relazione all'aggiustamento ex ante del rischio, Amundi RE ha adottato diverse soluzioni a seconda delle diverse funzioni/ruoli all'interno dell'azienda. Specifici obiettivi sono stati fissati, ove possibile, per misurare i rischi operativi correlati ai diversi ruoli.

Resta inteso che, in funzione della gravità del comportamento illecito o negligente nella gestione di specifici rischi correlati, la Società possa valutare la possibilità di ridurre/non pagare la componente variabile della remunerazione.

Il sistema di incentivazione non deve in alcun modo indurre comportamenti volti ad assumere un rischio superiore al profilo di rischio della Società e dei fondi gestiti, e a tale riguardo tutte le performance individuali sono soggette ad adeguamento prima del pagamento della remunerazione upfront (cosiddetto aggiustamento del rischio ex ante), prima del pagamento della parte differita (clausola di Malus) e in casi specifici anche dopo il pagamento (clausola di Clawback).

Piano di incentivazione a lungo termine (LTI)

Amundi RE, nell'ambito del Gruppo Amundi, adotta un Piano di Incentivazione a Lungo Termine denominato Piano LTI, programma pluriennale di remunerazione rivolto a persone chiave selezionate. Tale piano si basa sull'assegnazione in forma gratuita di performance share di Amundi, al fine di motivare i manager sul raggiungimento degli obiettivi di business e finanziari stabiliti nel Business Plan di Amundi. Il valore del Piano LTI ed il numero delle azioni Amundi effettivamente assegnate ai beneficiari è parametrato su specifici KPI a livello di gruppo, a cui Amundi RE contribuisce, che determinano il numero di azioni Amundi assegnate.

Il valore complessivamente assegnato è differito per natura e considerato parte della remunerazione variabile.

Termini di pagamento

Al momento della liquidazione della componente upfront della retribuzione variabile, l'assegnatario deve essere un dipendente attivo di Amundi RE, del Gruppo Amundi o del Gruppo Crédit Agricole.

Le remunerazioni variabili di importo più elevato sono in parte differite, in tranches uguali, in un periodo di tre anni e pagate solo se il dipendente soddisfa le condizioni di performance predefinite e non assume rischi eccessivi nel periodo.

Il differimento varia dal 40% al 60% della remunerazione variabile totale con regole più stringenti quando la remunerazione variabile è superiore alla remunerazione fissa.

Nel caso in cui il dipendente partecipi al sistema di incentivazione a lungo termine:

- le performance shares vengono tenute in considerazione per il calcolo della parte della remunerazione variabile differita;
- le performance shares vengono distribuite ai beneficiari al termine del periodo di differimento (cliff vesting). La parte differita del bonus sarà liquidata in tre tranches annuali di uguale importo, a partire dalla data di assegnazione (vesting graduale).

Ogni tranche è liquidabile solo in presenza di una performance collettiva positiva (valutata a livello di Amundi Group), assenza di un comportamento professionale eccessivamente rischioso (valutata a livello individuale) e presenza dell'assegnatario alla data del vesting. In mancanza di tali condizioni l'importo differito può essere diminuito o cancellato.

Indicizzazione del bonus annuale e retention period

La componente upfront e quella differita del bonus annuale, sono riconosciute al 50% in contanti e per il restante 50% indicizzate all'andamento di uno specifico

paniere di fondi rappresentativo di Amundi RE, debitamente predisposto in coordinamento con il Group Risk Management.

I risultati annui del paniere di fondi, ai fini dell'indicizzazione, sono convalidati dal Risk Remuneration Committee su proposta del Risk Manager di Amundi RE.

Ad ogni pagamento differito si applica un periodo di retention di sei mesi o dodici mesi a seconda della responsabilità dei beneficiari all'interno dell'organizzazione. Ciò significa che, mentre la performance di indicizzazione viene misurata ogni anno, il pagamento avviene al termine del periodo di retention.

I dipendenti interessati non sono autorizzati a ricorrere a strategie di copertura personale del rischio derivante dall'andamento dei panieri di fondi cui è indicizzata la remunerazione variabile differita.

Il monitoraggio dei limiti di rischio e del rispetto delle regole di compliance è effettuato annualmente dalle funzioni di controllo interessate (Risk e Compliance). Qualsiasi comportamento non idoneo da parte dei dipendenti appartenenti alla categoria del personale più rilevante deve essere segnalato agli organi interni e al Risk Remuneration Committee.

In caso di comportamento non idoneo la raccomandazione del Risk Remuneration Committee è trasmessa al CEO di Amundi RE, affinché venga presa in considerazione sia per le nuove assegnazioni all'interno della campagna di remunerazione annuale, sia per l'acquisizione delle tranches differite di bonus già assegnati. Tali disposizioni si applicano anche alle assegnazioni e al vesting degli incentivi di lungo termine.

Clausola di Malus

La remunerazione variabile differita è soggetta ad un aggiustamento ex post, al fine di allineare il pagamento con le valutazioni sul rischio assunto dopo l'attribuzione del bonus e fino alla data del pagamento dello stesso.

Amundi RE applica un aggiustamento ex post della remunerazione variabile nel caso in cui:

- sia rilevato un comportamento non idoneo o un errore grave, da parte del dipendente

- la Società ottenga dei risultati finanziari annuali negativi, tali da ridurre i requisiti patrimoniali del 30%;
- la Società ottenga dei risultati finanziari di medio/lungo termine negativi, in particolare nel caso in cui il risultato netto cumulato previsto dal business plan triennale sia, di oltre 2/3 inferiore alle previsioni;
- i portafogli gestiti dalla Società subiscano una significativa riduzione della performance nell'arco di 5 anni;
- il patrimonio netto della società sia influenzato da eventi negativi significativi, in particolare nel caso in cui i coefficienti patrimoniali societari risultino inferiori a quelli regolamentari, aumentati del 10%;
- si verifichino cambiamenti rilevanti nella situazione finanziaria generale della società.

Prima del pagamento della remunerazione differita, la funzione HR raccoglie tutte le informazioni pertinenti presso le funzioni ed i manager coinvolti e, in caso di possibile eccezione, presenta una relazione per una decisione al CEO di Amundi RE.

Clausola di Clawback

- In caso venga accertata una frode o una colpa grave, dopo che la componente upfront o quella differita della retribuzione siano state liquidate, viene applicata la clausola di Clawback per richiedere al dipendente la restituzione delle somme liquidate, al netto delle imposte già versate. Ogni successiva liquidazione viene annullata.
- La funzione HR accerta le motivazioni che attivano la clausola di Clawback e la gravità della violazione per la successiva presentazione al CEO di Amundi RE.
- Qualora fosse necessaria un'indagine più accurata, la funzione Audit potrebbe essere attivata per effettuare una valutazione delle responsabilità individuali legate alla condotta non idonea e/o ad eventi fraudolenti.
- La clausola di Clawback può essere attivata entro un periodo di tre anni dalla liquidazione delle somme upfront o differite.