

# Relazione sulla Remunerazione

Redatta ai sensi dell'art. 123-Ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ed in conformità all'allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter del regolamento CONSOB 14 maggio 1999, n. 11971

## INDICE

### Sezione I

#### Premessa

- a. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione.
- b. Ruolo del Comitato per la Remunerazione
- c. Ruolo di eventuali esperti indipendenti
- d. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni
- e. Descrizione delle politiche di remunerazione
- f. Benefici non monetari
- g. Obiettivi di performance alla base della componente variabile della remunerazione
- h. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance
- i. Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio
- j. Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito
- k. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari
- l. Trattamenti in caso di cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro
- m. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie
- n. Politiche retributive seguite per gli Amministratori indipendenti
- o. Riferimento a politiche retributive di altre società

### Sezione II – Prima parte

### Sezione II – Seconda parte

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella 2: (Schema n. 7 ter): Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche

## Premessa

Il Decreto Legislativo n. 259/2010 di attuazione delle Raccomandazioni della Commissione europea 2004/913/CE e 2009/385/CE in materia di remunerazione degli amministratori di società quotate ha introdotto nel Testo Unico della Finanza l'art. 123 *ter* che dispone per le società con azioni quotate la messa a disposizione del pubblico almeno 21 giorni prima dell'assemblea ordinaria annuale di una relazione sulla remunerazione composta da due sezioni.

La prima sezione illustra la politica di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo, nonché le procedure utilizzate per l'adozione ed attuazione di tale politica.

La seconda sezione, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per i direttori generali ed in forma aggregata, salvo quanto ulteriormente disposto dal Regolamento Emittenti (delibera Consob n. 11971/99), per i dirigenti con responsabilità strategiche fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente ed illustra analiticamente i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma a tali soggetti.

L'art. 123 *ter* del TUF prevede altresì che l'Assemblea degli Azionisti si esprima con un voto non vincolante sulla prima sezione della relazione e che gli esiti del voto siano messi a disposizione del pubblico.

La Consob con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 ha provveduto ad apportare al Regolamento Emittenti in esecuzione delle deleghe regolamentari conferite alla Consob dai commi 7 e 8 del suddetto art. 123 *ter* del TUF alcune modificazioni dirette ad adottare una completa e sistematica disciplina in materia di trasparenza delle remunerazioni corrisposte da società quotate, semplificando e razionalizzando le disposizioni vigenti.

### **a. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione**

La presente Politica sulla Remunerazione, da sottoporre all'approvazione dell'assemblea degli azionisti chiamata ad approvare il bilancio della Società relativo all'esercizio 2012, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2013.

Lo statuto sociale di Azimut Holding SpA prevede che i compensi, in qualsivoglia forma, degli amministratori sono stabiliti dall'Assemblea, anche mediante determinazione di un importo complessivo ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile.

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. Ai membri del

Consiglio di Amministrazione spetta il rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio.

#### **b. Ruolo del Comitato per la Remunerazione**

Il Consiglio di Amministrazione per l'elaborazione delle linee guida e dei principi concernenti le politiche di remunerazione dei suoi componenti da proporre all'Assemblea dei Soci si avvale dell'attività del Comitato per la remunerazione. Tale comitato, composto prevalentemente da amministratori non esecutivi, formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli amministratori delegati e di quelli che ricoprono particolari cariche, nonché, su indicazione degli amministratori delegati, per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell'alta direzione della società. I soggetti della cui remunerazione si discute non partecipano alle decisioni riguardanti la propria remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione può eventualmente avvalersi di Consulenti esterni a spese della società.

Attualmente, il Comitato per la Remunerazione è costituito da un amministratore esecutivo e da due amministratori indipendenti.

#### **c. Ruolo di eventuali esperti indipendenti**

Si rileva che per la predisposizione della politica delle remunerazioni la Società non è ricorsa all'ausilio di consulenti esterni.

#### **d. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni**

Azimut Holding SpA, al fine di sviluppare meccanismi di remunerazione ed incentivazione in grado di favorire la competitività del Gruppo Azimut nel medio-lungo periodo e con lo scopo quindi di attrarre e mantenere nell'azienda soggetti dotati di professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo Azimut si ispira ai seguenti criteri generali:

- le remunerazioni degli amministratori sono definite in modo tale da allineare i loro interessi agli obiettivi di continua crescita di valore per la società in un orizzonte di lungo periodo;
- la remunerazione degli amministratori prevede un'unica componente fissa in modo da assicurare, da un lato, un corretto e adeguato bilanciamento in funzione degli obiettivi strategici e, dall'altro, l'allineamento alla politica di gestione dei rischi della società;
- non è pertanto prevista una componente variabile collegata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, onde evitare comportamenti eccessivamente orientati al rischio o comunque focalizzati solo su risultati di breve periodo; l'interesse degli amministratori a perseguire obiettivi volti alla continua creazione di valore per la società, clienti, azionisti e dipendenti, risulta assicurata dalla circostanza che, ad eccezione degli amministratori indipendenti, i componenti del Consiglio di Amministrazione sono azionisti della Società e che le loro azioni sono sindacate nel "*Patto di Sindacato di Voto e di Blocco*" costituito dal management, dai dipendenti, nonché dai promotori finanziari che operano per società del Gruppo;

- tutte le azioni della Società di proprietà degli aderenti al Patto sono sottoposte ai vincoli di voto ed il 75% di dette azioni è soggetto anche a vincoli di blocco di lunga durata, mentre il restante 25% è trasferibile con determinate limitazioni. Tali vincoli sono applicati, agli aderenti al Patto, anche in caso di eventuali successivi acquisti di azioni nel contesto di piani di *stock option* o di altre specifiche iniziative che prevedano l'assegnazione di azioni della Società;
- la remunerazione degli amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati istituiti dal Consiglio di Amministrazione.

#### **e. Descrizione delle politiche di remunerazione**

Per gli amministratori esecutivi la componente fissa è commisurata, tra l'altro, alle responsabilità, ai compiti ed al grado di partecipazione del singolo, ricompensando conseguentemente ruolo ricoperto e ampiezza di responsabilità.

La presenza della sola componente fissa della remunerazione è finalizzata, come sopra anticipato, a ridurre la possibilità che vengano tenuti da parte degli amministratori comportamenti eccessivamente orientati al rischio o che possano comunque, tramite iniziative focalizzate su risultati di breve periodo, compromettere la creazione di valore di medio e lungo termine dell'azienda nel suo complesso.

La partecipazione di lungo termine degli amministratori è finalizzata alla creazione di valore per i clienti, gli azionisti ed i dipendenti nel lungo periodo che costituisce l'obiettivo primario del Gruppo.

Le politiche di remunerazione comunque possono prevedere anche l'erogazione di compensi straordinari *una tantum* legati alla realizzazione di particolari operazioni e/o risultati.

Non sono al momento previsti Piani di incentivazione a breve periodo per i predetti soggetti.

#### **f. Benefici non monetari**

In aggiunta alle componenti fisse delle remunerazioni possono essere riconosciuti agli amministratori esecutivi anche taluni benefici non monetari consistenti in coperture assicurative di carattere previdenziale ed assistenziale e utilizzo di autovetture aziendali ad uso promiscuo. Ulteriori benefici non monetari possono essere attribuiti al ricorrere di particolari circostanze.

#### **g. Obiettivi di performance alla base della componente variabile della remunerazione**

Le politiche di remunerazione prevedono, per i motivi precisati nei precedenti paragrafi, solo componenti fisse, escludendo le componenti variabili; non sussiste conseguentemente l'assegnazione di obiettivi di performance.

#### **h. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance**

In relazione a quanto specificato nel paragrafo “g” del presente documento l’assenza di componenti variabili della retribuzione non richiede determinazione di criteri per la valutazione degli obiettivi di performance.

#### **i. Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio**

Le politiche di remunerazione sopra indicate, che non prevedono le componenti variabili della retribuzione, determinano conseguentemente l’assenza del rischio di comportamenti orientati solo su risultati di breve periodo.

La coerenza delle politiche di remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società è altresì garantita dalla circostanza che gli amministratori hanno investito in modo significativo in azioni della Società e aderito al Patto di Sindacato che prevede vincoli di lungo periodo per la vendita delle azioni di proprietà dei medesimi.

#### **j. Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito**

Non sono previsti allo stato attuale piani di stock option e conseguentemente non sono in essere sistemi di pagamento differito.

Tuttavia qualora venissero assegnate azioni, anche in assenza di sistemi di pagamento differito, il relativo piano di assegnazione di dette azioni comporterebbe l’applicazione dei vincoli di blocco di lungo termine del Patto di Sindacato (di cui al precedente paragrafo “d”).

#### **k. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari**

Le azioni di proprietà dei singoli amministratori, come esplicitato nei precedenti paragrafi “d” ed “e”, sono soggette per il 75% ai vincoli di blocco previsti dal Patto di Sindacato.

#### **l. Trattamenti in caso di cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro**

Si precisa che non sono stati stipulati accordi tra la Società e gli amministratori che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Si segnala inoltre che alcuni amministratori esecutivi hanno sottoscritto con l’Emittente dei patti di non concorrenza i quali prevedono che i medesimi amministratori, a fronte del riconoscimento di un corrispettivo da parte della Società, non possano svolgere o essere coinvolti in attività concorrenziale con quella svolta dalle società del Gruppo, per un periodo di due anni dal momento della cessazione del loro rapporto professionale con il Gruppo medesimo derivante da dimissioni volontarie o licenziamento; tali accordi prevedono altresì la facoltà per i predetti soggetti di esercitare, sempre a fronte del riconoscimento di un corrispettivo da parte della Società, un’opzione di mantenimento della stabilità della non concorrenza per un periodo di durata massima di ulteriori quattro anni.

**m. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie**

Con riferimento all'esistenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie, si rimanda a quanto sopra esposto in materia di benefici non monetari.

**n. Politica retributiva seguita per gli amministratori indipendenti**

Per gli Amministratori non esecutivi, compresi quelli indipendenti è prevista la corresponsione di emolumenti fissi che siano adeguati alle responsabilità, ai compiti ed al grado di partecipazione del singolo alle riunioni dei vari organi collegiali, con l'assunzione di tutte le conseguenti responsabilità.

L'assunzione di tali parametri consente di fornire adeguata motivazione e trasparenza alla remunerazione conseguita dagli Amministratori non esecutivi e/o indipendenti.

**o. Riferimento a politiche retributive di altre società**

Le politiche retributive della Società sono state definite senza fare riferimento ad altre società dello stesso settore; tuttavia la loro determinazione è basata sulla continua verifica della prassi di mercato, anche riguardante gruppi operanti nello stesso settore e/o aventi analoga struttura e dimensione.

## Sezione II – prima parte

Nel 2012 le componenti della remunerazione degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale sono state in linea con i principi indicati nella Sezione I e sono così composte:

- (i) Compenso fisso: in esecuzione della delibera assembleare del 2010 gli amministratori hanno diritto ad un compenso fisso; ad ogni membro del Collegio sindacale è stato attribuito un compenso fisso in esecuzione della medesima delibera dell'assemblea.
- (ii) Retribuzioni da lavoro Dipendente: alcuni amministratori esecutivi percepiscono una remunerazione annua lorda erogata dalla Società e/o dalle società controllate.
- (iii) Bonus ed altri incentivi : per alcuni amministratori esecutivi è anche prevista l'erogazione di compensi variabili e/o *una tantum* erogati dalle società controllate per l'attività dei medesimi svolta in dette società.
- (iv) Benefici non monetari: agli amministratori esecutivi possono essere riconosciuti anche taluni benefici non monetari consistenti in coperture assicurative di carattere previdenziale ed assistenziale e utilizzo di autovetture aziendali in uso promiscuo.
- (v) Altri Compensi: gli importi indicati nella suddetta voce si riferiscono a provvigioni pagate per l'attività di promotore finanziario per il periodo in cui è stata ricoperta la carica.

Milano, 7 marzo 2013



Tabella 1: Compensi corrisposti (migliaia di euro) ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche

Cognome e Nome	Carica Ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (1)	Compensi fissi	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro.
<b>Giuliani Pietro</b>	Presidente e Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.12	aprile 2013										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				1.060					4		1.064		
(II) Compensi da controllate e collegate				430							430		
(III) Totale				1.490					4		1.494		
<b>Baldin Alessandro</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.12	aprile 2013										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				-							-		
(II) Compensi da controllate e collegate				260			109 <sup>(3)</sup>				369		
(III) Totale				260			109				369		
<b>Bertolotti Luciano</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-26.04.12	26/04/2012										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				2							2		
(II) Compensi da controllate e collegate				2						24 <sup>(2)</sup>	24		
(III) Totale				2						24	26		
<b>Capeccia Alessandro</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.12	aprile 2013										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				-							-		
(II) Compensi da controllate e collegate				90	150		287 <sup>(3)</sup>		2 <sup>(4)</sup>		529		
(III) Totale				90	150		287		2		529		
<b>Fantoni Renato</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	26.04-31.12.12	aprile 2013										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				5							5		
(II) Compensi da controllate e collegate				5						165 <sup>(2)</sup>	165		
(III) Totale				5						165	170		
<b>Malcontenti Marco</b>	Consigliere e Co-Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.12	aprile 2013										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				215	163				2 <sup>(4)</sup>		381		
(II) Compensi da controllate e collegate				160							160		
(III) Totale				375	163				2		541		
<b>Manetti Andrea</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	26.04-31.12.12	aprile 2013										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				5							5		
(II) Compensi da controllate e collegate				5						130 <sup>(2)</sup>	130		
(III) Totale				5						130	135		
<b>Milanese Aldo</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.12	aprile 2013										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				45							45		
(II) Compensi da controllate e collegate				45							-		
(III) Totale				45							45		
<b>Mungo Paola</b>	Consigliere e Direttore Generale Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.12	aprile 2013										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					151				5 <sup>(4)</sup>		156		
(II) Compensi da controllate e collegate				200							200		
(III) Totale				200	151				5		356		
<b>Nassini Ezio</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-26.04.2012	26/04/2012										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				2							2		
(II) Compensi da controllate e collegate				2						66 <sup>(2)</sup>	66		
(III) Totale				2						66	68		
<b>Novelli Franco</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.12	aprile 2013										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				45							45		
(II) Compensi da controllate e collegate				45							-		
(III) Totale				45							45		
<b>Sirada Giancarlo</b>	Presidente Collegio Sindacale Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.12	aprile 2013										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				70 <sup>(5)</sup>							70		
(II) Compensi da controllate e collegate				95 <sup>(5)</sup>							95		
(III) Totale				165							165		
<b>Bonelli Costanza</b>	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.12	aprile 2013										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				65 <sup>(5)</sup>							65		
(II) Compensi da controllate e collegate				65							-		
(III) Totale				65							65		
<b>Dalla Rizza Fiorenza</b>	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.12	aprile 2013										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				65 <sup>(5)</sup>							65		
(II) Compensi da controllate e collegate				65							-		
(III) Totale				65							65		

- (1) La data di scadenza è da riferirsi all'assemblea che approverà il bilancio relativo all'esercizio indicato prevista per il mese di aprile 2013.  
(2) L'importo indicato nella voce "Altri compensi" si riferisce a provvigioni pagate per l'attività di promotore finanziario per il periodo ricoperto dalla carica.  
(3) L'importo indicato nella voce "Bonus e altri incentivi" è stato erogato in virtù del rapporto di amministrazione e alla data del bilancio non è stato ancora pagato.  
(4) L'importo indicato nella voce "Benefici non monetari" è stato erogato in virtù del rapporto di dipendente.  
(5) Gli importi indicati in tabella si intendono al netto dell'IVA e Contributi Previdenziali.

Tabella 1: Compensi corrisposti (migliaia di euro) ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche

	Numero Dirigenti	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro.
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche che non sono Amministratori</b>	5	01.01-31.12.12											
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					879				10		889		
(II) Compensi da controllate e collegate				50	-						50		
(III) Totale				50	879	-	-	-	10	-	939	-	-

**Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche**

<b>Cognome e Nome</b>	<b>carica</b>	<b>Società Partecipata</b>	<b>Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2011)</b>	<b>Numero azioni acquistate nel 2012</b>	<b>Numero azioni vendute nel 2012</b>	<b>Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2012)</b>
Baldin Alessandro	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	108.903			108.903
Bertolotti Luciano (*)	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	80.000			80.000
Capeccia Alessandro	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	255.008			255.008
Fantoni Renato	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	164.857			164.857
Giuliani Pietro	Presidente e Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	2.012.927			2.012.927
Malcontenti Marco	Consigliere e Co-Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	420.953			420.953
Manetti Andrea	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	98.405		22.586	75.819
Mungo Paola	Consigliere e Direttore Generale Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	236.656			236.656
Nassini Ezio (*)	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	20.099	1.365		21.464

(\*) in carica fino al 26/04/2012

## Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Numero Dirigenti con responsabilità strategiche	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2011)	Numero azioni acquistate nel 2012	Numero azioni vendute nel 2012	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2012)
5	Azimut Holding S.p.A.	342.914		32.444	310.470

## **Allegato**

# **Politiche di Remunerazione e Incentivazione**

Redatta ai sensi del Regolamento Congiunto Banca d'Italia – CONSOB del 29 ottobre 2007 (modificato con provvedimento del 25 luglio 2012) emanato ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del Testo Unico della Finanza, per il recepimento della Direttiva 2010/76 (CRD III) in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

**INDICE**

- 1. Perimetro normativo di riferimento e finalità perseguite**
- 2. Destinatari delle politiche di remunerazione e individuazione del personale più rilevante**
- 3. Il processo decisionale per la definizione delle politiche di remunerazione**
- 4. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione**
- 5. Verifica dell'attuazione delle politiche di remunerazione**

## **1. Perimetro normativo di riferimento e finalità perseguite**

Con provvedimento della Banca d'Italia e della CONSOB del 25 luglio 2012 è stato modificato il Regolamento congiunto del 29 ottobre 2007 al fine di introdurre, per SIM e gruppi di SIM, le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione previste dalla Direttiva 2010/76 (c.d. CRD III).

Obiettivo della suddetta normativa è pervenire a sistemi di remunerazione, in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, e in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi.

Il presente documento disciplina gli indirizzi generali ed i principi in materia di remunerazione determinati da Azimut Holding S.p.A. ed applicabili alle società del gruppo di SIM (*ex artt. 2, comma 1, lett. e-bis e 30, comma 1 del Regolamento congiunto Banca d'Italia – CONSOB del 29 ottobre 2007*), in quanto compatibili, anche tenuto conto del contesto normativo e regolamentare del Paese di residenza delle società, nonché in applicazione del principio di proporzionalità.

Azimut Holding SpA, al fine di sviluppare meccanismi di remunerazione ed incentivazione in grado di favorire la competitività del Gruppo Azimut nel medio-lungo periodo e con lo scopo quindi di attrarre e mantenere nell'azienda soggetti dotati di professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo Azimut si ispira ai criteri generali di seguito riportati.

## **2. Destinatari delle politiche di remunerazione e individuazione del personale più rilevante**

In applicazione dei ruoli e delle responsabilità attribuiti dalle norme di legge il Consiglio di amministrazione di Azimut Holding S.p.A. provvede a veicolare le politiche di remunerazione alle società del gruppo di SIM a cui le medesime sono applicabili, per mezzo di opportune comunicazioni interne rivolte ai rispettivi Consigli di amministrazione.

La normativa si riferisce ai sistemi di remunerazione adottati per l'intera compagine del "*personale*", che ricomprende i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, così come i dipendenti e i collaboratori, nonché gli addetti alle reti distributive. Nell'ambito di tale riferimento viene poi individuato il "*personale più rilevante*" (la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'intermediario e al quale si applicano regole di maggior dettaglio), per identificare il quale, per il gruppo di SIM, il Consiglio di Amministrazione di Azimut Holding S.p.A. ha effettuato un processo di autovalutazione che ha portato ad individuare, in linea con la vigente normativa, quali appartenenti a tale categoria: esponenti degli organi amministrativi, componenti dell'Alta Direzione e/o della Direzione Commerciale, principali manager di rete, promotori finanziari con portafoglio rilevante (ove previsti).

Limitatamente alla capogruppo Azimut Holding S.p.A. sono stati individuati quale personale più rilevante anche i Dirigenti con responsabilità strategica.

## **3. Il processo decisionale per la definizione delle politiche di remunerazione**

Il Consiglio di Amministrazione di Azimut Holding S.p.A. per l'elaborazione delle linee guida e dei principi concernenti le politiche di remunerazione, applicabili alle società del gruppo di SIM laddove cogenti, e tenuto conto della disciplina locale e del rispetto del c.d. principio di proporzionalità, si avvale dell'attività del Comitato per la Remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione può avvalersi di consulenti esterni. Attualmente, il Comitato per la Remunerazione è costituito da un amministratore esecutivo e da due amministratori indipendenti.

#### 4. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

Azimut Holding S.p.A., al fine di sviluppare meccanismi di remunerazione ed incentivazione in grado di favorire la competitività del Gruppo Azimut nel medio-lungo periodo e con lo scopo quindi di attrarre e mantenere soggetti dotati di professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo Azimut si ispira ai criteri generali di seguito riportati:

- le remunerazioni degli amministratori sono definite in modo tale da allineare i loro interessi agli obiettivi di continua crescita di valore per la società in un orizzonte di lungo periodo;
- la remunerazione degli amministratori prevede un'unica componente fissa in modo da assicurare, da un lato, un corretto e adeguato bilanciamento in funzione degli obiettivi strategici e, dall'altro, l'allineamento alla politica di gestione dei rischi della società; non è pertanto prevista una componente variabile collegata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, onde evitare comportamenti eccessivamente orientati al rischio o comunque focalizzati solo su risultati di breve periodo; l'interesse degli amministratori a perseguire obiettivi volti alla continua creazione di valore per la società, clienti, azionisti e dipendenti, risulta assicurata dalla circostanza che maggioranza dei componenti dei Consigli di Amministrazione delle società del gruppo di SIM cui la presente politica è applicabile, sono azionisti della capogruppo Azimut Holding S.p.A.. Infine le loro azioni sono sindacate nel "Patto di Sindacato di Voto e di Blocco" costituito dal management, dai dipendenti, nonché dai promotori finanziari che operano per società del Gruppo;
- tutte le azioni di Azimut Holding S.p.A. di proprietà degli aderenti al Patto sono sottoposte ai vincoli di voto ed il 75% di dette azioni è soggetto anche a vincoli di blocco di lunga durata, mentre il restante 25% è trasferibile con determinate limitazioni. Tali vincoli sono applicati agli aderenti al Patto, anche in caso di eventuali successivi acquisti di azioni nel contesto di piani di *stock option* o di altre specifiche iniziative che prevedano l'assegnazione di azioni di Azimut Holding S.p.A.;
- per gli Amministratori non esecutivi della società Azimut Holding S.p.A., compresi quelli indipendenti è prevista la corresponsione di emolumenti fissi che siano adeguati alle responsabilità, ai compiti ed al grado di partecipazione del singolo alle riunioni dei vari organi collegiali, con l'assunzione di tutte le conseguenti responsabilità.

Per gli amministratori esecutivi la componente fissa è commisurata, tra l'altro, alle responsabilità, ai compiti ed al grado di partecipazione del singolo, ricompensando conseguentemente ruolo ricoperto e ampiezza di responsabilità.

La presenza della sola componente fissa della remunerazione è finalizzata a ridurre la possibilità che vengano tenuti da parte degli amministratori comportamenti eccessivamente orientati al rischio o che possano comunque, tramite iniziative focalizzate su risultati di breve periodo, compromettere la creazione di valore di medio e lungo termine dell'azienda nel suo complesso.

E' possibile prevedere comunque anche erogazioni straordinarie *una tantum* legate alla realizzazione di particolari operazioni e/o risultati.

Non sono al momento previsti Piani di incentivazione a breve periodo per i predetti soggetti.

Salvo casi particolari, di norma non è prevista la stipulazione di accordi tra le società e gli amministratori che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

È prevista altresì la possibilità che alcuni amministratori esecutivi sottoscrivano con Azimut Holding S.p.A. e/o con la società di appartenenza, dei patti di non concorrenza i quali possono prevedere che i medesimi



amministratori, a fronte del riconoscimento di un corrispettivo, non possano svolgere o essere coinvolti in attività concorrenziale con quella svolta dalle società del Gruppo, per un periodo di due anni dal momento della cessazione del loro rapporto professionale con il Gruppo medesimo derivante da dimissioni volontarie o licenziamento; tali accordi possono prevedere altresì la facoltà per i predetti soggetti di esercitare, sempre a fronte del riconoscimento di un corrispettivo, un'opzione di mantenimento della stabilità della non concorrenza per un periodo di durata massima di ulteriori quattro anni.

Anche le remunerazioni del personale più rilevante, diverso dagli amministratori, sono definite in modo tale da allineare i loro interessi agli obiettivi di continua crescita di valore per la società in un orizzonte di lungo periodo.

La componente fissa è commisurata, tra l'altro, alle responsabilità, ai compiti ed al grado di partecipazione del singolo, ricompensando conseguentemente ruolo ricoperto e ampiezza di responsabilità.

Ciò assicura, da un lato, un corretto e adeguato bilanciamento in funzione degli obiettivi strategici e, dall'altro, l'allineamento alla politica di gestione dei rischi della società.

Alla luce di quanto sopra, la componente variabile in ogni caso non supera il contributo del singolo all'incremento del risultato di Gruppo nell'ambito di un singolo esercizio, conseguentemente non viene ravvisata necessità di meccanismi correttivi.

Per quanto riguarda l'eventuale componente variabile, la sua incidenza rispetto alla componente fissa non può incentivare comportamenti di propensione al rischio, tenendo anche conto che tali soggetti di norma sono anche azionisti, vincolati al Patto di sindacato e quindi portatori di interessi allineati nel lungo periodo.

In particolar modo le regole di tale Patto, che vincolano al mantenimento delle azioni nel lungo periodo disincentivano comportamenti volti a ritorni di breve periodo, allineando nel contempo gli interessi del personale più rilevante a quelli degli altri *stakeholders*.

In ogni caso, in generale, non sono previste incentivazioni qualora vengano accertati comportamenti non conformi alla disciplina di settore.

La remunerazione "ricorrente" dei Promotori Finanziari che, per sua natura, è interamente variabile, è costituita dalle seguenti voci principali:

- a. Provvigioni di acquisizione: corrispondono ad una percentuale delle commissioni di sottoscrizione e intermediazione pagate dal cliente.
- b. Provvigioni di assistenza, cosiddette "*management fee*", che costituiscono la parte rilevante della remunerazione del Promotore Finanziario e vengono corrisposte, in ragione del valore degli investimenti della relativa clientela, per l'attività di assistenza alla medesima prestata dal promotore finanziario.

La remunerazione dei Manager di rete è principalmente ripartita in una quota fissa, parametrata al valore complessivo del portafoglio dei promotori finanziari rispettivamente coordinati e da una quota variabile di incidenza non significativa.

## **5. Verifica dell'attuazione delle politiche di remunerazione**

La funzione di Revisione Interna verifica l'applicazione delle politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi definiti in un'ottica di efficienza e rispetto delle procedure aziendali, riferendo al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale l'esito della verifica, da effettuarsi con cadenza minima annuale, e l'adozione di eventuali misure correttive sugli esiti delle verifiche condotte.