

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 2014, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2015.

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 e 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 2014 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 2013 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. Ulteriori benefici non monetari possono essere attribuiti al ricorrere di particolari circostanze.
- (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, 12 marzo 2015

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	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
Giuliani Pietro	Presidente e Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.14	aprile-16 ⁽¹⁾						4		1.064		
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				1.060							430		
(II) Compensi da controllate e collegate				430									
(III) Totale				1.490					4		1.494		
Malcontenti Marco	Consigliere e Co-Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.14	aprile-16 ⁽¹⁾						3 ⁽⁴⁾		383		
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				215	165						360		
(II) Compensi da controllate e collegate				360									
(III) Totale				575	165				3		743		
Aliberti Andrea	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.14	aprile-16 ⁽¹⁾										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate				120	278		464 ⁽³⁾		43 ⁽⁴⁾		905		
(III) Totale				120	278		464		43		905		
Milanesi Aldo	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.14	aprile-16 ⁽¹⁾										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				60									
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				60							60		
Mungo Paola	Consigliere e Direttore Generale Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.14	aprile-16 ⁽¹⁾						5 ⁽⁴⁾		159		
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					154						400		
(II) Compensi da controllate e collegate				400									
(III) Totale				400	154				5		559		
Gelatti Mach de Palmstein Stefano	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.14	aprile-16 ⁽¹⁾										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate					156		641 ⁽³⁾		2 ⁽⁴⁾		799		
(III) Totale					156		641		2		799		
Paolo Martini	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	24.4-31.12.14	aprile-16 ⁽¹⁾										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					182		96 ⁽³⁾		4 ⁽⁴⁾		282		
(II) Compensi da controllate e collegate				240			190 ⁽³⁾				420		
(III) Totale				240	182		276		4		702		
Novelli Franco	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.14	aprile-16 ⁽¹⁾										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				60									
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				60							60		
Lafranconi Cesare	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-24.4.2014	24/04/2014										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				2							2		
(II) Compensi da controllate e collegate										324 ⁽²⁾	324		
(III) Totale				2						324	326		
Spando Paola	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-24.4.2014	24/04/2014										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				2							2		
(II) Compensi da controllate e collegate										255 ⁽²⁾	255		
(III) Totale				2						255	257		
Monica Nani	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	24.4-21.12.2014	30.4.2015										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				5							5		
(II) Compensi da controllate e collegate										305 ⁽²⁾	305		
(III) Totale				5						305	310		
Aldo Mondonico	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	24.4-21.12.2014	30.4.2015										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				5							5		
(II) Compensi da controllate e collegate										377 ⁽²⁾	377		
(III) Totale				5						377	382		
Strada Giancarlo	Presidente Collegio Sindacale Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.14	aprile-16 ⁽¹⁾										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				70 ⁽⁵⁾							70		
(II) Compensi da controllate e collegate				96 ⁽⁵⁾							96		
(III) Totale				166							166		
Colli Massimo	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.14	aprile-16 ⁽¹⁾										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				65 ⁽⁵⁾							65		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				65							65		
Dalla Rizza Fiorenza	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.14	aprile-16 ⁽¹⁾										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				65 ⁽⁵⁾							65		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				65							65		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.609	501		96		16		2.222		
(II) Compensi da controllate e collegate				1.646	434		1.285		45	1.261	4.671		
(III) Totale				3.255	935		1.381		61	1.261	6.893		

(1) la durata della carica è triennale (01/01/2013 - 31/12/2015) e la data di scadenza è da riferirsi all'assemblea che approverà il bilancio relativo all'esercizio 2015 prevista per il mese di aprile 2016

(2) L'importo indicato nella voce "Altri compensi" si riferisce a provvigioni pagate per l'attività di promotore finanziario per l'anno 2014

(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 dipendente.

(5) Gli importi indicati in tabella si intendono al netto dell'IVA e Contributi Previdenziali.

(6) l'importo indicato nella voce "Bonus e altri incentivi" è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente e alla data del bilancio non è stato ancora pagato.

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)		(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	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	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
								Partecipazione agli utili					
Dirigenti con responsabilità strategiche che non sono Amministratori	4	01.01-31.12.14											
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					499				7		506		
(II) Compensi da controllate e collegate				150							150		
(III) Totale				150	499	-	-	-	7	-	656	-	-

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

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2013)	Numero azioni acquistate nel 2014	Numero azioni vendute nel 2014	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2014)
Aliberti Andrea	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	35.997	6.592		42.589
Gelatti Mach De Palmstein Stefano	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	150.317	9.155		159.472
Giuliani Pietro	Presidente e Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	2.036.420	39.687		2.076.107
Lafranconi Cesare (*)	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	150.681	2.263	2.976	149.968
Malcontenti Marco	Consigliere e Co-Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	420.953			420.953
Martini Paolo	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	52.686	6.862		59.548
Mondonico Aldo	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	4.603	2.208		6.811
Nani Monica	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	1.799	2.516		4.315
Mungo Paola	Consigliere e Direttore Generale Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	236.656	12.156		248.812
Spando Paola (*)	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	25.179	1.488	5.000	21.667

(*) in carica fino al 24/04/2014

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 precedente (31.12.2013)	Numero azioni acquistate nel 2014	Numero azioni vendute nel 2014	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2014)
4	Azimut Holding S.p.A.	272.209	12.649	6.000	278.858

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 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 nell'azienda soggetti dotati di professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo Azimut si è ispirata ai criteri generali di seguito riportati ai quali continuerà ad ispirarsi anche in futuro.

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, manager addetti alla prestazione dei servizi di gestione individuale, 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 e pertanto non sono previsti nemmeno piani di incentivazione; 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 la 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 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, di norma 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.

Con riguardo ai soggetti che svolgono funzioni di controllo, si ribadisce che per gli stessi non sono previsti piani di incentivazione.

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

a. Provvigioni di acquisizione: corrispondono alle provvigioni che vengono riconosciute al promotore finanziario, a fronte dell'acquisizione di nuova clientela e/o della raccolta effettuata, anche a valere su clientela già esistente. Le provvigioni di acquisizione sono stabilite nel mandato di agenzia con i promotori finanziari e sono di norma uguali per tutti i promotori che operano all'interno del Gruppo. Le provvigioni di acquisizione rappresentano una percentuale fissa e predeterminata delle commissioni di sottoscrizione e intermediazione pagate dal cliente: tale percentuale di norma non varia in funzione della tipologia di prodotto collocato e/o di servizio offerto.

b. Provvigioni di assistenza (c.d. "*management fee*"): corrispondono alle provvigioni che vengono previste dal mandato di agenzia con i promotori finanziari, e che sono riconosciute a fronte dell'attività di assistenza prestata dallo stesso promotore alla sua clientela. Le provvigioni di assistenza, a differenza di quelle di acquisizione, vengono riconosciute al promotore finanziario in via ricorrente e remunerano l'intera attività di supporto, assistenza, contatto con la clientela del promotore. Le provvigioni di assistenza sono riconosciute ai promotori in una percentuale fissa e predeterminata, calcolata sulla base dei ricavi del Gruppo: ovviamente, la diversa natura dei prodotti e dei servizi sottostanti, può in concreto determinare una variabilità delle basi di calcolo (ad esempio: provvigioni di assistenza calcolate con riguardo alle quote di fondi comuni azionari o obbligazionari; provvigioni di assistenza calcolate con riguardo ai prodotti assicurativi; provvigioni di assistenza per altre tipologie di prodotti e servizi, ecc.). Un ulteriore elemento di remunerazione variabile può essere riconosciuto, salvo esclusioni o particolarità, come una percentuale fissa e pre-determinata a valere sul portafoglio gestito rettificato allo stesso promotore riconducibile nel medesimo arco temporale.

c. Il pagamento di eventuali componenti variabili viene comunque subordinato all'assenza di qualsiasi provvedimento disciplinare, al continuo e costante rispetto del codice etico, del codice interno di comportamento e della normativa di settore, ivi inclusi comportamenti sanzionabili ai sensi del Decreto Legislativo 231/01.

La remunerazione dei Manager di rete (es. promotori finanziari "senior" che coordinano su base territoriale altri promotori o gruppi di promotori) 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.

La differenza, rispetto ai promotori finanziari, è rappresentata dagli elementi che vengono assunti a riferimento per la determinazione della quota variabile della remunerazione. Per i manager di rete, infatti, si tiene conto anche dell'ulteriore apporto del manager riferibile al coordinamento dei promotori rientranti nella sua area di attività: ciò dà luogo alla determinazione di una quota di remunerazione (ulteriore rispetto a quella spettante al singolo promotore) parametrata al valore complessivo del portafoglio dei promotori finanziari rispettivamente coordinati. Ad alcuni manager di rete - ritenuti dal Gruppo particolarmente meritevoli - spetta inoltre un'ulteriore remunerazione, dall'incidenza comunque non significativa, che tiene conto dei risultati complessivi dell'attività svolta, e della qualità dei servizi resi.

La componente variabile non può eccedere la componente fissa.

L'eventuale componente variabile della remunerazione non è tale da incentivare comportamenti di propensione al rischio, tenuto anche conto del fatto che i promotori finanziari - di norma - sono anche azionisti della capogruppo, vincolati al Patto di sindacato e quindi portatori di interessi allineati nel lungo periodo. In particolar modo, le regole del 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.

Inoltre, anche se per la loro natura di "straordinarietà" e "unicità" non possono essere aprioristicamente specificabili, in passato sono state riconosciute particolari forme di incentivazione ai promotori finanziari e ai manager di rete a fronte del raggiungimento di importanti risultati commerciali o, in anni particolarmente difficili per effetto del contesto macro-economico, incentivi a sostegno del loro reddito; sono inoltre stati previsti a favore di altre "persone rilevanti" importi una tantum a fronte del raggiungimento di particolari risultati e/o operazioni straordinarie significative per lo sviluppo e la crescita di valore del Gruppo.

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.