

## Lettera del Comitato per la Remunerazione

Durante il 2021, il Comitato per la Remunerazione di Azimut Holding SpA, composto esclusivamente di amministratori indipendenti, si è impegnato ad elaborare un impianto che già da tempo adotta le migliori prassi dettate dalla normativa e ispirate ai modelli più avanzati. Esso si basa sui principi classici, quali: remunerazioni fisse proporzionali alle responsabilità ricoperte; remunerazioni variabili legate a schede di obiettivi individuali quantitativi e qualitativi; soglia minima di accesso in solidarietà con l'intera squadra manageriale; limite 1 a 2 nel rapporto fisso/variabile; pagamento in denaro e azioni, con periodo di differimento; meccanismi di "malus" e "claw back".

Il 2021 è stato anche l'anno dell'introduzione di alcune importanti modifiche. La più innovativa, a nostro parere, ha riguardato il processo di assegnazione degli obiettivi individuali agli Amministratori Delegati e la relativa verifica a fine ciclo. Si tratta di un processo che, per trasparenza, dialettica costruttiva, e ruolo di facilitatore e garante affidato al Comitato per la Remunerazione, riteniamo possa rappresentare un modello e che si è deciso di adottare in via permanente.

Il Comitato per la Remunerazione si è anche impegnato a contribuire alla revisione della Politica in Materia di Remunerazione e Compensi che viene sottoposta all'approvazione degli azionisti. Essa introduce alcune significative evoluzioni. Tra le più importanti, ci sembra di poter segnalare l'introduzione di un piano di incentivazione di medio e lungo termine 2022-2024 destinato agli amministratori esecutivi. Questo prevede il raggiungimento di obiettivi di utile netto nei tre anni di importi e dinamica molto sfidanti, e la realizzazione di obiettivi di sostenibilità. Questi ultimi non sono stati introdotti per assecondare una tendenza: essi pesano per il 40% e si è fatta molta attenzione per assicurarne la misurabilità oggettiva in base ad indici pubblici e al loro impatto economico sui conti del Gruppo. Ci piace anche ricordare l'impegno a sviluppare una "pipeline del talento femminile" nella Holding e nelle società operative.

Continuano a non essere previsti patti di non concorrenza. Mentre si è voluto mantenere la possibilità di distribuire compensi individuali a fronte di eventi eccezionali e imprevisti che impedissero, malgrado l'impegno, il raggiungimento degli obiettivi. Tuttavia, per questa remota eventualità viene introdotto un iter per la oggettiva valutazione delle circostanze e del loro impatto economico, con il coinvolgimento del Comitato per un parere di equità.

Ringraziamo gli investitori istituzionali e le società di proxy advisor, sensori di novità e delle migliori prassi in tema di remunerazione, con i quali il Comitato ha mantenuto aperto anche nel 2021 un canale di dialogo stimolante e di trasparente confronto.

I membri del Comitato per la Remunerazione:

Annamaria Bortolotti

Antonioandrea Monari

Raffaella Pagani

**AZIMUT HOLDING S.p.A.**

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

2022

## Sezione I - Politica di remunerazione e incentivazione ...

### Executive summary

I.1 Premessa: Capisaldi del Gruppo e principi a fondamento della politica di remunerazione e incentivazione.....	5
I.2 Destinatari della politica di remunerazione e incentivazione di Azimut Holding S.p.A.....	8
I.3 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della politica di remunerazione e incentivazione.....	9
I.4 Principi posti a fondamento del sistema di remunerazione di Azimut Holding S.p.A.....	12
I.5 Assetto complessivo della remunerazione e bilanciamento tra componente fissa e variabile.....	14
I.6 Criteri sottesi alla determinazione ed erogazione della componente variabile della remunerazione parametri utilizzati.....	16
I.6.1 Soglie minime d'accesso (gate d'accesso)	
I.6.2 Ragioni sottostanti i sistemi di remunerazione variabile, indicatori di performance e principali parametri utilizzati	
I.6.3 Istituzione di meccanismi di "cap" volto ad assicurare il rispetto del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa	
I.6.4 Meccanismi di differimento, "retention" e pagamento in strumenti finanziari ai fini dell'erogazione del compenso variabile	
I.6.5 Meccanismi di <i>malus</i> e <i>clawback</i>	
I.6.6 Componente variabile di medio-lungo periodo	
I.6.7 Le singole politiche di remunerazione	
I.7 Trattamenti previsti in caso di cessione / benefici pensionistici discrezionali .....	27
I.8 Benefit e coperture assicurative .....	28

## Sezione II

### Prima parte

Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021.....	29
---	----

### Seconda parte

Compensi corrisposti nell'esercizio 2021.....	36
---	----

## Executive Summary

### **1. I principi della retribuzione**

- Governance definita e precisa
- Trasparenza dell'assetto remunerativo
- Obiettivi di performance e di crescita sostenibile
- Monitoraggio dei trend e delle prassi di mercato
- Fidelizzazione del personale
- Livelli retributivi competitivi

### **2. Adesione alla normativa**

- Rispetto delle normative nazionali, comunitarie e regolamentari per le società emittenti, nonché di quelle previste dal Codice di Corporate Governance per le società quotate
- Monitoraggio delle evoluzioni normative al fine di un corretto adeguamento dell'assetto retributivo alle regole *pro tempore* vigenti

### **3. Sostenibilità / ESG**

- Sistemi incentivanti legati alla sostenibilità intesa come capacità di generare e mantenere valore per tutti gli stakeholder nel breve-medio-lungo periodo
- Adozione di principi di sostenibilità ESG integrati nei sistemi di incentivazione

### **4. Il pacchetto retributivo**

- Remunerazione fissa: remunera il ruolo ricoperto e le responsabilità assegnate, tenuto conto dell'esperienza e delle competenze anche nell'ottica dei risultati del Gruppo
- Remunerazione variabile: premia il raggiungimento degli obiettivi di business attraverso il collegamento diretto tra incentivi annuali / pluriennali e obiettivi sia di Gruppo, sia individuali, finanziari e non finanziari

### **5. Performance annuale**

- Sistema di incentivazione legato alla performance annuale
- Target economici/finanziari per la definizione degli obiettivi
- Target non finanziari specificamente collegati alla performance individuale e al contributo del singolo beneficiario a progetti rilevanti per il Gruppo anche di sostenibilità ESG
- Gate d'accesso, logiche di malus e di claw-back
- Periodi di differimento e modalità di pay-out differenziati
- Pay-mix monetario e azionario con lock-up

### **6. Long-term incentive (LTI)**

- Sistema di incentivazione legato alla performance triennale
- Obiettivi economici/finanziari
- Integrazione di target non finanziari correlati ad obiettivi qualitativi di sostenibilità

ESG

- Gate d'accesso, logiche di malus e di claw-back
- Periodi di differimento e modalità di pay-out differenziati
- Pay-mix monetario e azionario con lock-up

## 7. Limiti di cap

- Meccanismo di cap: il 2:1 rappresenta il limite massimo al rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione

## Sezione I

### Azimut Holding S.p.A. - Politica di remunerazione e incentivazione

#### I.1. Premessa: Capisaldi del Gruppo e principi a fondamento della politica di remunerazione e incentivazione.

La politica di remunerazione e incentivazione (“Politica”) di Azimut Holding S.p.A., capogruppo del Gruppo Azimut (“Holding”), trova il proprio fondamento in quei valori, principi e punti fermi che hanno guidato l’origine del gruppo, e continueranno a guidare la sua *mission* con l’obiettivo di una costante crescita.

I capisaldi della Politica sono dunque:

- Integrità
- Equilibrio
- Meritocrazia
- Creazione di valore

L'obiettivo perseguito – tanto a livello di capogruppo, quanto a livello di entità sottostanti – è quello di creare e applicare un corpo procedurale remunerativo che sia:

- efficace
- efficiente
- funzionale
- proporzionato alle esigenze delle sue diverse entità.

In tale ottica, il Gruppo ha previsto una serie di capisaldi e presidi procedurali tesi a perseguire l’allineamento con la propria *mission*, fondata sulla creazione di risultati costanti ed eccellenti per i diversi *stakeholder* e sul rispetto dei principi di:

- meritocrazia ed equità interna, in termini di coerenza tra remunerazione e responsabilità, competenza, capacità e ruolo ricoperto
- competitività, in termini di equilibrio retributivo rispetto ai mercati di riferimento.

Funzione primaria del sistema remunerativo del Gruppo Azimut è infatti quella di motivare, incentivare e premiare i soggetti che, a vario titolo, mettono fruttuosamente la propria esperienza e competenza al servizio del Gruppo, in modo tale da rendere essi stessi partecipi, in prima persona, del suo sviluppo, mantenendo comunque sempre l’allineamento tra incentivazione e profilo di rischio dell’attività.

Un adeguato ed equilibrato assetto del sistema remunerativo deve ritenersi un tassello imprescindibile della complessiva struttura di *governance*, presidio fondamentale per tutti coloro che percepiscono il Gruppo come un punto di riferimento nel garantire la qualità dell’ampia gamma di servizi prestati, secondo un’impostazione avente al proprio centro la

tutela, soddisfazione e protezione della clientela, e sempre più vocata all'apertura internazionale.

Il raggiungimento di un ottimale livello di conformità con la normativa in vigore è, altresì, ritenuto di rilievo fondamentale per garantire il miglior allineamento tra gli interessi degli azionisti e del management di Gruppo e, al contempo, contemperare le esigenze di crescita con quelle di un'accurata gestione dei rischi aziendali, in una prospettiva tanto di breve quanto di medio-lungo periodo. Finalità delle politiche remunerative è, come già ricordato, anche quella di evitare qualunque tipo di incentivazione che spinga il personale aziendale ad assumere rischi del tutto sproporzionati e in contrasto con una logica gestoria di crescita sana, prudente e sostenibile, col mero fine di perseguire profitti individuali nel breve periodo.

Il Gruppo ricomprende al proprio interno, quali soggetti vigilati, gestori collettivi del risparmio, destinatari di una specifica disciplina in materia remunerativa, derivante dal processo di recepimento delle Direttive 2011/61/UE (c.d. "AIFMD") e 2014/91/UE (c.d. "UCITS V"). Tra le specifiche regole remunerative più significative, previste in capo ai gestori collettivi, si richiamano:

- il bilanciamento e la proporzione tra la componente fissa e variabile della remunerazione, con particolare riferimento ai soggetti riconducibili al c.d. "personale più rilevante" dei gestori collettivi;
- i principi di dettaglio, previsti con riferimento alla remunerazione variabile del "personale più rilevante", in relazione al pagamento di una quota in strumenti finanziari, ai meccanismi di differimento e di "retention";
- la previsione di clausole di malus/clawback, a fronte delle quali la remunerazione assegnata e/o erogata può essere ridotta, azzerata o richiesta in restituzione, in caso *inter alia* di eventi negativi correlati ai risultati della società di volta in volta considerata ovvero alla condotta posta in essere dal personale.

A questi si aggiungono i seguenti parametri:

- la componente variabile collegata ai risultati conseguiti, attraverso sistemi di valutazione connessi al raggiungimento di obiettivi economico/finanziari e non finanziari, di sviluppo del business ed operativi, definiti per contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi e alla sostenibilità della società anche nel lungo termine;
- la previsione di limiti quantitativi sulle somme da erogarsi in caso di scioglimento anticipato del rapporto o cessazione dalla carica in base alle previsioni di legge;

Ferma restando la formale non applicazione al personale della Holding dei sopra richiamati criteri remunerativi, applicabili agli operatori del risparmio gestito, dagli stessi è stata tratta ispirazione per l'elaborazione della presente Politica tenuto conto della sostanziale coerenza tra gli stessi e i principi, in materia di remunerazione, stabiliti dal Codice di Corporate

Governance delle società quotate, approvato dal Comitato per la Corporate Governance<sup>1</sup>, nonché con quanto previsto dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti attualmente in vigore (Delibera Consob n. 11971/99) da cui origine una sistematica disciplina in materia di trasparenza, come previsto dall'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza. Tale scelta si motiva anche alla luce dell'esigenza di articolare un sistema remunerativo coerente e armonizzato tra la Holding e le diverse entità operanti nel Gruppo, pur tenendo debitamente conto della diversa natura delle stesse tanto nella forma (per quanto attiene alla normativa applicabile), quanto, nella sostanza, con riguardo alle attività concretamente svolte.

L'assetto adottato, nei termini sopra esposti, si ritiene, peraltro, coerente con il "principio di proporzionalità", posto a fondamento della rilevante regolamentazione di settore, secondo cui, nell'elaborazione della propria struttura organizzativa (e per essa, anche delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione) le entità devono tenere debitamente conto della natura, delle caratteristiche, delle dimensioni, della rischiosità e della complessità dell'attività svolta da esse stesse o dal proprio gruppo.

A titolo di ulteriore precisazione, si conferma che, in caso di sovrapposizione tra gli ambiti applicativi della presente Politica e delle politiche remunerative adottate a livello di singoli gestori collettivi del Gruppo, i.e. in caso di soggetti riconducibili tanto all'alta dirigenza della Holding quanto al personale dei gestori, è prevista l'applicazione di un criterio "pro-quota", in base al quale alle frazioni di remunerazione complessiva percepite da ciascun soggetto nelle diverse società del Gruppo, trovano applicazione le regole stabilite dalle politiche remunerative adottate da ciascuna società di riferimento (i.e. Holding o singolo gestore del Gruppo).

Con la Politica e a valere quale ulteriore elemento di novità rispetto all'impianto remunerativo rappresentato nel 2021 la Società, come preannunciato, ha voluto adottarsi di un piano di incentivazione di lungo periodo nell'ottica di premiare e incentivare la performance di lungo termine, allineando nel contempo la sostenibilità dello sviluppo del Gruppo con gli interessi degli azionisti. Come già occorso nel 2021 nel corso del quale la Holding ha identificato alcuni parametri legati a questioni ambientali, sociali e di governance (ESG) inserendo tali obiettivi tra quelli qualitativi assegnati nell'ambito dell'individuazione delle performance annuali, si è voluto proseguire tale percorso inserendo parametri di ESG anche tra quelli di cui al piano di incentivazione di lungo periodo.

---

<sup>1</sup> Il Codice di Corporate Governance (criterio applicativo art.5, raccomandazione n. 27 prevede *inter alia* che: "un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva"; "un adeguato lasso temporale di differimento - rispetto al momento della maturazione - per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio"; "le intese contrattuali che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società".



## I.2. Destinatari della politica di remunerazione e incentivazione di Azimut Holding S.p.A.

Ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, nella propria relazione sulla remunerazione, la Holding è tenuta ad illustrare la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale, così come approvata dal Consiglio di Amministrazione, unitamente alla Relazione sui Compensi Corrisposti.

Con il supporto del Comitato per la Remunerazione, le seguenti cariche e funzioni sono state identificate quali destinatarie della presente Politica:

<b>Componenti degli organi di amministrazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente</li> <li>• Amministratori Delegati</li> <li>• Amministratori indipendenti e/o non esecutivi</li> </ul>
<b>Direttori generali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direttore Generale</li> </ul>
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chief Financial Officer</li> <li>• Group Head of Legal</li> <li>• Direttore Investor relations</li> <li>• Direttore Affari Legali</li> <li>• Direttore Affari Societari</li> <li>• Direttore HR</li> </ul>
<b>Componenti del Collegio Sindacale</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente e altri Sindaci Effettivi</li> </ul>

### **I.3 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della politica di remunerazione e incentivazione**

Il processo decisionale per la determinazione, revisione, approvazione e attuazione delle politiche retributive della Holding è di competenza di organi e funzioni diversi e richiede il coinvolgimento e il supporto di soggetti differenti, anche a seconda dei destinatari a cui sono rivolte.

Si conferma che nella predisposizione della Politica non sono intervenuti esperti indipendenti, in quanto sono stati presi in considerazione e a modello i feedback ricevuti dagli Investitori e Proxy Advisors e, coerentemente con le previsioni del Regolamento Emittenti, anche tenuto conto delle valutazioni e dei voti espressi dagli azionisti nel corso della precedente assemblea che hanno determinato un voto contrario.

La stessa è stata, dunque, adeguata nell'ambito di un percorso di continuo miglioramento volto a rafforzare il dialogo con gli Investitori, consapevoli della rilevanza che i sistemi di remunerazione e incentivazione hanno nell'ambito della governance complessiva. Con la presente Politica, rispetto a quella del 2021, sono stati ulteriormente introdotti significati cambiamenti e importanti novità, sintetizzati nel paragrafo I.4

#### *Assemblea degli Azionisti*

L'Assemblea degli Azionisti ha il compito di:

- stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- deliberare in senso favorevole o contrario, con deliberazione vincolante, sulla Politica;
- deliberare in senso favorevole o contrario, con deliberazione non vincolante, in merito all'approvazione della Relazione sui Compensi Corrisposti dalla Società, ai sensi dell'art. 3 del Decreto Legislativo 49/2019.
- approvare i piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

#### *Consiglio di Amministrazione*

Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina la Politica con periodicità almeno annuale. Esso è inoltre responsabile della sua corretta attuazione. In particolare, tale organo definisce, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, e sentito il Collegio Sindacale, i sistemi di remunerazione spettanti agli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche. Provvede inoltre ad individuare i singoli obiettivi da conseguire per dette figure aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone altresì annualmente all'Assemblea degli Azionisti un'informativa, corredata anche da informazioni quantitative, sull'applicazione delle politiche di remunerazione. Nella sua attività il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato per la Remunerazione, nonché, ai fini di una corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa, delle funzioni aziendali competenti.

### *Comitato per la Remunerazione*

In seno al Consiglio di Amministrazione della Holding è costituito un Comitato per la Remunerazione, formato da amministratori indipendenti.

Il Comitato è titolare di funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione. I suoi membri sono dotati delle necessarie competenze e di indipendenza di giudizio per l'assolvimento delle funzioni ad esso attribuite, tra le quali rientrano le valutazioni in merito all'adeguatezza delle politiche e dei piani di remunerazione e incentivazione e alle loro implicazioni sulla assunzione e sulla gestione dei rischi.

Più in particolare, il Comitato per la Remunerazione svolge un'importante attività di impulso e proposizione:

- presentando al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica generale per la remunerazione di organi di amministrazione e di controllo, di direttore generali e di dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutando periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione di organi di amministrazione e di controllo, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche e formulando al Consiglio proposte in materia, anche con riferimento ad erogazioni straordinarie *una tantum* legate alla realizzazione di particolari operazioni e/o risultati secondo i parametri e nei limiti di seguito meglio precisati; ;
- presentando al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione di organi di amministrazione e di controllo, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della relativa remunerazione, e monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di amministrazione stesso verificando, in particolare, il raggiungimento degli obiettivi di *performance* sulla base di parametri legati alla creazione di valore nel lungo periodo.

Il Comitato svolge altresì attività di tipo consultivo, formulando pareri in materia di determinazione delle indennità da erogarsi in caso di scioglimento anticipato del rapporto o cessazione dalla carica, e di eventuali piani di stock option e di assegnazione di azioni o altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni suggerendo anche gli obiettivi connessi alla concessione di tali benefici e i criteri di valutazione del raggiungimento di tali obiettivi.

Nello svolgimento delle funzioni ad esso riservate, il Comitato formula i propri pareri e proposte, sulla base di una valutazione, condotta tenendo conto dei seguenti parametri:

- (i) principi contenuti nella Politica
- (ii) rilevanza delle responsabilità nella struttura organizzativa societaria
- (iii) incidenza sui risultati aziendali e sull'assunzione dei rischi connessi
- (iv) risultati economici e patrimoniali conseguiti dalla Holding e dal Gruppo
- (v) analisi e indagini statistiche e qualitative disponibili sul mercato e dei *peers* di settore per incarichi analoghi.

Fermi restando i poteri dei singoli componenti del Comitato nella loro qualità di amministratori della Holding, nello svolgimento delle proprie funzioni, tale organo endo-consiliare ha facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei compiti allo stesso assegnati e dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa nei termini e nei limiti di spesa eventualmente stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato è attualmente composto da tre amministratori indipendenti. Almeno un componente del Comitato possiede un'adeguata esperienza in materia finanziaria, accertata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Il Comitato attualmente in carica, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2019 e in carica sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021, è composto dai seguenti membri:

- Antonio Andrea Monari
- Raffaella Pagani
- Anna Maria Bortolotti

Di seguito è riportato il calendario delle attività ordinarie del Comitato pianificate per il 2022. Resta fermo che il Comitato potrà riunirsi nel corso del 2022 per la disamina di ulteriori tematiche che dovessero emergere nel corso dell'esercizio.

Periodo	Tematiche
Primo - Secondo Trimestre	<p data-bbox="824 1144 1388 1291">Analisi di competitività delle strutture di remunerazione degli Amministratori Delegati, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p> <p data-bbox="824 1344 1388 1575">Linee guida per la Relazione sulla Politica di Remunerazione in considerazione dell'evoluzione del quadro regolamentare, dell'esito del voto assembleare 2021 e della strategia di remunerazione di medio e lungo termine di Azimut Holding.</p> <p data-bbox="824 1627 1388 1774">Analisi del raggiungimento degli obiettivi di performance, proposta di consuntivazione e componente variabile annuale.</p> <p data-bbox="824 1827 1388 1890">Review degli obiettivi di performance per l'anno 2022.</p>

<p>Terzo - quarto Trimestre</p>	<p>Analisi dell'esito del voto assembleare 2022 per Azimut Holding e relativamente alle altre aziende quotate in Italia</p> <p>Discussione su trend di mercato ed evoluzione quadro regolamentare mercato e analisi e indagini statistiche e qualitative disponibili sul mercato.</p> <p>Verifica attuazione piano di incentivazione LTI e degli obiettivi di performance del LTI.</p> <p>Prime considerazioni relative alle linee guida di Politica di Remunerazione per il 2023 e verifica dell'applicazione di quella per il 2022 e relativi compensi corrisposti.</p>
---------------------------------	---

*Collegio Sindacale*

Il Collegio Sindacale ha il compito di esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche; tali pareri sono forniti anche per quanto riguarda la remunerazione della Direzione Generale.

*Comitato Controlli e Rischi*

Il Comitato Controlli e Rischi collabora, anche attraverso le strutture di supporto ai controlli, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate ed il loro corretto funzionamento

*Amministrazione del personale e altre funzioni*

L'Amministrazione del personale garantisce supporto tecnico e predispone il materiale propedeutico alla definizione delle politiche, avvalendosi altresì del supporto della Direzione Legale. L'Ufficio Pianificazione e Controllo è coinvolto nella fase di consuntivazione delle politiche retributive, per l'individuazione dei parametri quantitativi relativi agli obiettivi strategici da collegare alla componente variabile, e per la determinazione del budget di spesa.

**I.4 Principi posti a fondamento del sistema di remunerazione di Azimut Holding S.p.A.**

La presente Politica ha una durata annuale ed è stata sviluppata con la finalità di promuovere un sempre maggiore allineamento degli interessi del management con quelli degli Stakeholders, anche prendendo in considerazione le principali prassi di mercato, fermo il rispetto della normativa vigente. In particolare, la presente Politica contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità di Azimut Holding S.p.A.

Nella determinazione dei relativi contenuti la Società ha, altresì, tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti.

Nell'ottica di un continuo miglioramento e di favorire uno sviluppo sostenibile, rispetto alla Politica del 2021 sono state introdotte importanti novità, tra cui si segnalano:

- adozione di un executive summary tale da includere una specifica puntualizzazione non solo dei principi e degli obiettivi sottesi all'assetto retributivo ma anche della struttura al medesimo sotteso;
- adozione di un piano di incentivazione di medio-lungo termine tale da includere sistemi di pay-mix differiti nonché, sempre in un'ottica di sostenibilità, obiettivi di ESG;
- aumento del gate d'accesso ai piani di incentivazione variabile;
- disclosure delle schede obiettivi individuali;
- una più puntuale calendarizzazione delle attività del Comitato Remunerazione.

Il sistema retributivo viene definito in coerenza con gli obiettivi ed i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di gestione del rischio.

In particolare, l'assetto retributivo dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche è costituito, in linea generale, da componenti fisse e da componenti variabili il cui peso è parametrato a indicatori di performance corretti per il rischio, secondo i criteri descritti nel prosieguo della presente Politica.

Tutte le forme di retribuzione e incentivazione tengono conto dei rischi assunti e della liquidità necessaria a fronteggiare l'attività aziendale, e sono strutturate in modo da evitare l'insorgenza di conflitti di interessi secondo i principi di seguito descritti.

Con particolare riferimento alla parte variabile della remunerazione, i criteri che presidono alla sua determinazione - nell'*an* e nel *quantum* – sono definiti tenuto conto delle indicazioni che emergono dalla disciplina di settore e della particolare configurazione dell'assetto proprietario del Gruppo, caratterizzato dalla titolarità in capo ai destinatari della presente Politica di azioni della Holding, che consente dunque già di realizzare un bilanciamento dei rischi, nonché, per quanto riguarda la posizione degli amministratori esecutivi, di un piano di incentivazione di lungo periodo (*infra*). Piano questo, dunque, che si affianca a quei meccanismi molto pregnanti e già adottati in relazione alla partecipazione a sistemi di incentivazione di lungo periodo da parte dei membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche, i quali, come meglio indicato nel successivo paragrafo I.6.5, partecipano anche ad un patto di sindacato che si estende a tutte le azioni di loro proprietà incluse le nuove azioni di cui gli stessi dovessero divenire, di volta in volta, titolari, prevedendosi un pieno allineamento tra gli interessi e prerogative degli investitori di lungo periodo e le partecipazioni dai primi detenute e vincolate al patto.

Resta, altresì, fermo che la remunerazione degli amministratori indipendenti e/o non esecutivi, così come il compenso spettante ai membri del Collegio Sindacale, non sono legati ai risultati economici conseguiti dalla Holding e/o dal Gruppo ed è rappresentata

esclusivamente da una componente fissa, deliberata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti (fermi gli eventuali compensi aggiuntivi previsti a fronte dell'eventuale partecipazione a comitati interni al Consiglio di Amministrazione).

I criteri di determinazione della remunerazione del Collegio Sindacale si sono basati su parametri di mercato e pienamente allineati agli stessi, garantendone indipendenza ed autonomia e, peraltro, sono stabiliti su proposta dei soci e assoggettati all'approvazione dell'assemblea.

## **I.5 Assetto complessivo della remunerazione e bilanciamento tra componente fissa e variabile**

### *Componenti fisse della remunerazione*

Le componenti fisse si riferiscono alla remunerazione del ruolo, delle responsabilità allo stesso attribuite e delle competenze manageriali e tecniche possedute nella copertura dei ruoli assegnati, al fine di garantire la continuità manageriale e di perseguire efficaci politiche di equità retributiva interna e di competitività nei confronti del mercato esterno.

Il peso della componente fissa deve incidere sulla retribuzione totale in misura adeguata ad attrarre e trattenere le risorse e, contestualmente, a remunerare in misura idonea il ruolo, anche nel caso di mancata erogazione degli incentivi a fronte di risultati insufficienti, onde scoraggiare l'adozione di comportamenti non adeguati al grado di propensione al rischio del Gruppo.

### *Componenti variabili della remunerazione*

#### Componente variabile di breve periodo ed erogazioni *una tantum*

Le componenti variabili remunerano i risultati conseguiti nel breve e nel medio-lungo termine. La performance viene valutata - assumendo un periodo di valutazione almeno annuale - con un approccio che tiene conto dei risultati conseguiti dai singoli individui, di quelli ottenuti dalle strutture in cui questi operano e dei risultati del Gruppo nel suo complesso in una prospettiva di lungo termine.

È possibile prevedere comunque anche erogazioni straordinarie *una tantum* legate alla realizzazione di particolari operazioni e/o risultati non prevedibili al momento della determinazione della scheda obiettivi annuale alle condizioni di seguito indicate. Si tratta di compensi limitati esclusivamente a situazioni specifiche legate, a seconda dei casi, all'attivazione e al lancio di progetti speciali, al raggiungimento di risultati straordinari, quali esemplificatamene un'acquisizione non prevedibile, una ristrutturazione organizzativa o per premiare una performance particolarmente rilevante per il Gruppo o un impegno particolarmente importante. Tali compensi devono in ogni caso essere conformi alle disposizioni normative vigenti (ad esempio, incidenza sul rapporto retribuzione variabile/retribuzione fissa, ove applicabili le modalità di corresponsione della

remunerazione variabile) e ai processi di governance di Azimut Holding, tale da includere anche le regole di differimento del pagamento e pagamento in strumenti finanziari, periodicamente monitorati e oggetto di informativa, oltre ad essere soggetti a condizioni di malus e ad azioni di restituzione (claw-back), per quanto legalmente applicabili. Essi, inoltre, se assegnati ad un Amministratore Delegato o altro personale rilevante, vengono sottoposti alla preventiva approvazione del Comitato per la Remunerazione, su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, rimane ferma la funzione consultiva del Comitato per la Remunerazione.

Il peso della componente variabile della retribuzione del personale rispetto a quella fissa totale è parametrato all'ambito di attività ed al peso strategico della posizione a cui la retribuzione si riferisce.

Alla componente variabile si applicano i principi di cui al successivo paragrafo I.6. Detta componente è stata elaborata su criteri di performance chiari, esaustivi e differenziati, basati su obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa.

La remunerazione variabile dei membri del Consiglio di Amministrazione, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, è in particolare definita tenuto anche conto della particolare configurazione dell'assetto proprietario del Gruppo, caratterizzato dalla titolarità in capo a tali figure di azioni, che consentono dunque già di realizzare un bilanciamento dei rischi. In tal senso, al fine di favorire un ulteriore bilanciamento degli interessi degli azionisti con uno sviluppo societario sostenibile, la Holding si è adottata anche di un piano di incentivazione di medio-lungo periodo (triennale) per gli amministratori esecutivi.

Attraverso le componenti variabili della remunerazione si persegue in maniera diretta il principio dell'allineamento tra gli interessi degli azionisti e quelli del *management*.

Sono previsti pagamenti differiti della parte variabile in cash e azioni. Il pay mix, come di seguito sintetizzato, favorisce l'allineamento degli interessi di management e azionisti nel medio-lungo periodo:

Retribuzione Variabile	Di cui, quota differita %	Cash / azioni %	Deferred payment/retention period (anni)
Cash	20	75	1,5
Azioni		25	1,5

In via straordinaria, nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato, possono essere accordati trattamenti *una tantum*. Queste componenti, che vengono previste solo in via eccezionale, possono essere accordate solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego in linea con le disposizioni di Banca d'Italia. Anche in tal caso si tratta



di compensi limitati esclusivamente a situazioni specifiche e sono pienamente allineati a quanto viene in analoghi casi riconosciuto dai peers di mercato del Gruppo. Anche queste forme di erogazione straordinaria vengono sottoposte alla preventiva consultazione del Comitato per la Remunerazione, oltre ad essere soggetti a condizioni di malus e ad azioni di restituzione (claw-back), per quanto legalmente applicabili.

## **I.6 Criteri sottesi alla determinazione ed erogazione della componente variabile della remunerazione**

### **I.6.1 Soglie minime d'accesso (*gate* d'accesso)**

Il diritto alla erogazione della componente variabile della retribuzione del personale della Holding è legato - oltre che all'effettivo risultato raggiunto in termini di indicatori di performance individuali - al raggiungimento di un *gate* d'accesso a livello di Gruppo, sulla base, dunque, di un principio di solidarietà per l'intero Gruppo. Ciò, al fine di vincolare ad indicatori di performance complessiva l'eventuale erogazione della remunerazione variabile e di garantire la sostenibilità dell'erogazione sotto il profilo finanziario.

Tale *gate* corrisponde al raggiungimento di un certo ammontare dell'utile di Gruppo consolidato, identificato in € 170 milioni superiore rispetto a quello del 2021 e che, a sua volta, era stato innalzato rispetto a quanto previsto per l'esercizio 2020. Dunque, anche l'attuale incremento deve essere fatto rientrare nell'ottica di mantenere un'effettiva creazione di valore nell'interesse stesso degli azionisti e degli investitori.

### **I.6.2 Ragioni sottostanti i sistemi di remunerazione variabile, indicatori di performance e principali parametri utilizzati**

La misura della componente variabile della remunerazione - subordinata, come detto, al conseguimento di un *gate* d'accesso a livello di Gruppo - è correlata ad indicatori che prendono in considerazione la performance a livello complessivo di Gruppo.

In una prospettiva di sana e prudente gestione, nonché di ottimale contenimento dei rischi in linea con un obiettivo di crescita sostenibile, i criteri posti a fondamento della misura della componente variabile sono di natura tanto quantitativa (quali obiettivi di budget, riduzione dei costi etc.), quanto qualitativa (quali conformità a codici di condotta e auto-regolamentazione interna, raggiungimento di obiettivi strategici, partecipazione attiva a training professionale, permanenza all'interno del Gruppo, qualità del lavoro, etc.), da valutarsi tenendo conto delle concrete competenze e mansioni attribuite al singolo soggetto all'interno della Holding nonché delle singole società del Gruppo, anche al fine di utilizzare variabili di misurazione della performance il più possibile coerenti con il livello decisionale del medesimo.

Gli obiettivi vengono formalizzati annualmente, sia in schede personali che in piani di remunerazione variabile per specifiche attività.

Per quanto riguarda le schede personali degli amministratori esecutivi sono stati fissati obiettivi sia quantitativi sia qualitativi.

Quale obiettivi quantitativi rilevano:

- target legato all’utile netto di Gruppo
- target legato alle attività della rete di Consulenti Finanziari

Quali obiettivi qualitativi si possono annoverare:

- Leadership
  - i) perseguimento e diffusione dei valori fondativi della Società attraverso l’intera organizzazione
  - ii) esercizio di delega/controllo per favorire la crescita dei collaboratori
  - iii) contributo positivo ai team work con gli altri Amministratori Delegati
- Contributo Strategico
  - i) contributo all’innovazione del modello di business (prodotti/servizi)
  - ii) contributo alla diversificazione geografica del business
  - iii) contributo ai cambiamenti organizzativi e di business model
  - iv) avanzamento dei progetti legati a parametri di sostenibilità di ESG
- Obiettivi di sostenibilità / ESG
  - (i) Assicurare allo Staff diretto pari opportunità di genere e parità di retribuzione a corrispondenti mansioni e responsabilità
  - (ii) Sensibilizzare e farsi veicolo di diffusione delle migliori pratiche ESG presso le consociate
  - (iii) Contribuire al rispetto del benessere e della sicurezza di tutti i collaboratori, con speciale attenzione alle condizioni lavorative indotte dall’epidemia Covid 19

A ciascun obiettivo vengono associati dei “pesi”, che ne definiscono la rilevanza rispetto al totale degli obiettivi, e dei livelli di performance (minimi, *target* e massimi) espressi attraverso parametri appropriati. Vengono inoltre definiti, per ciascun obiettivo, il posizionamento dei risultati attesi rispetto ai livelli di performance previsti.

Per quanto riguarda i criteri per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance ai fini dell’erogazione della componente variabile, nell’esercizio successivo a quello di riferimento viene verificato, in relazione a ciascun obiettivo, il livello di performance raggiunto, che viene poi ponderato per il relativo peso, così come dal seguente modello esemplificativo e generale:

Obiettivi Aziendali	Peso %	Target 0%	Proporzione Lineare	Target 100%	Target>100% Proporzione lineare max 150%	Consuntivo Target	% Raggiung. Target
Gate: Utile netto di Gruppo 2021	xxx	<xxx Mln E	Delta xxx-yyy Mln E	yyy Mln E	>yyy Mln E		

Obiettivi Individuali	Peso %	Target 0%	Proporzione Lineare	Target 100%	In proporzione fino a	Consuntivo Target	% Raggiung. Target
Obiettivo quantitativo	xxx						
Obiettivo qualitativo	xxx						
Obiettivo strategico	xxx						
<b>Totale</b>	100						

Quanto ai singoli pesi e specifici obiettivi degli amministratori esecutivi si rinvia alla sezione (par. I.6.7. lett. b)

L'attuale impianto remunerativo di incentivazione prevede, dunque, che la componente variabile spettante agli amministratori con deleghe, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche sia direttamente connessa proporzionalmente al raggiungimento di determinati obiettivi correlati a parametri sia di natura economica sia di diversa natura, in particolare:

- obiettivi aziendali, per i quali il sistema d'incentivazione prevede di considerare il raggiungimento di un certo ammontare dell'utile consolidato riferito al Gruppo;
- obiettivi individuali basati sui seguenti ambiti di valutazione, ossia:
  - obiettivi di funzione quantitativi i quali devono possedere specifiche peculiarità ovvero essere facilmente individuabili, anche con riferimento alle fonti di reperimento, e oggettivamente misurabili;
  - obiettivi di funzione qualitative strettamente connessi a una valutazione che consideri oggettivamente l'attività condotta, il ruolo aziendale ricoperto, l'efficacia e l'efficienza dell'attività stessa, l'acquisizione di competenze, la gestione delle risorse, la soddisfazione dei clienti del Gruppo, nonché ulteriori eventuali componenti di natura qualitativa. In ogni caso, la definizione dei criteri di tipo qualitativo è basata su indicatori che rendano più oggettiva possibile la valutazione.

Il sistema d'incentivazione prevede che annualmente, a seguito della consuntivazione dell'anno precedente e della definizione dei budget aziendali e di funzione, siano definiti per l'anno in corso, gli indicatori e i relativi valori obiettivo a livello aziendale e individuale. Il Comitato per la Remunerazione ha un ruolo attivo di consultazione nell'intero processo di assegnazione e valutazione degli obiettivi qualitativi e nella validazione dei risultati raggiunti per il tramite di un confronto tra Presidente del Consiglio e Amministratori Delegati, risultando, altresì, informato il Consiglio di Amministrazione.

Più in particolare il suddetto processo può essere così schematizzato:

<b>Assegnazione</b>	1. Gli AD propongono e discutono i loro obiettivi qualitativi/strategici. con il Presidente CdA.	2. Presidente CdA informa il CR, che esprime il proprio parere.	3. Presidente CdA informa il Consiglio.
---------------------	--	---	---

<b>Valutazione</b>	1. Presidente CdA e AD discutono i risultati qualitativi/strategici.	2. Presidente CdA informa il CR. Il CR intervista gli AD. Il CR esprime il proprio parere.	3. Presidente CdA informa il Consiglio.
--------------------	--	--	---

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base delle componenti variabili della remunerazione si basa dunque su un preciso processo interno tale da coinvolgere i preposti Organi aziendali per il tramite dell'utilizzo di definiti criteri quantitativi e qualitativi.

Viene altresì specificata la misura dell'erogazione della componente variabile in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi.

Il sistema di incentivazione individuale e l'attribuzione della remunerazione variabile ai singoli beneficiari vengono, pertanto, determinati mediante un processo annuale di valutazione delle performance basate sul merito e le qualità professionali al fine di creare valore per la Società.

I partecipanti al piano d'incentivazione si impegnano a non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei propri meccanismi retributivi, con particolare riferimento ai sistemi d'incentivazione.

### **I.6.3 Istituzione di meccanismi di "cap" volto ad assicurare il rispetto del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa.**

Per quanto attiene al rapporto tra la remunerazione fissa e la remunerazione variabile erogata a vantaggio dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, sono previsti meccanismi di "cap", volti ad assicurare un adeguato bilanciamento nel rapporto tra la remunerazione variabile totale e la remunerazione fissa totale, eventualmente differenziati in base all'organo, funzione o area aziendale cui è riconducibile il soggetto di volta in volta destinatario della remunerazione variabile.

È in ogni caso previsto un limite di massimo di 2:1 tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa a vantaggio dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

### **I.6.4 Meccanismi di differimento, "retention" e pagamento in strumenti finanziari ai fini dell'erogazione del compenso variabile.**

Per il compenso variabile dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, è previsto che:

- una quota pari ad almeno il 20% sia soggetta a un sistema di differimento dell'erogazione, lungo un periodo di tempo non inferiore a 1,5 anni, in modo da tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dal Gruppo Azimut nel suo complesso;
- tale compenso sia liquidato per una quota pari ad almeno il 25% in azioni della Holding, soggette a un divieto di vendita per un periodo di tempo non inferiore a 1,5 anni (c.d. periodo di mantenimento o *retention*). Siffatta regola si applica sia alla parte della remunerazione variabile erogata *up-front*, sia alla parte della remunerazione variabile differita ai sensi del punto precedente.

### I.6.5 Meccanismi di *malus* e *clawback*

È previsto che il compenso variabile dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche sia sottoposto ad appositi meccanismi di *malus*, per effetto dei quali la componente variabile non viene, in tutto o in parte, erogata - e fatta salva naturalmente la sostenibilità della stessa sotto il profilo finanziario, onde, in assenza dei requisiti di sostenibilità finanziaria, essa, comunque, non viene erogata - anche in caso di:

- a) comportamenti dolosi o gravemente colposi del personale che rechino danno a clienti o a società del Gruppo Azimut, o che determinino la corresponsione di risarcimenti e/o pagamenti a qualsiasi titolo da parte di società appartenenti al Gruppo Azimut;
- b) comportamenti del personale da cui derivi una perdita significativa per società appartenenti al Gruppo Azimut;
- c) procedimenti cautelari/disciplinari comminati al personale;
- d) mancato rispetto delle normative interne e/o di settore da parte del personale.

È previsto altresì l'utilizzo di appositi meccanismi di *clawback*, per effetto dei quali sussiste il diritto di richiedere l'immediata restituzione della componente variabile già erogata nell'anno solare in cui viene formulata la richiesta, e di quella erogata nell'anno precedente, al ricorrere di:

- a) accertati comportamenti dolosi o gravemente colposi, posti in essere direttamente a danno di clienti di società del Gruppo Azimut, che determinino la corresponsione di risarcimenti e/o pagamenti, a qualsiasi titolo, da parte delle società stesse in favore dei clienti;
- b) accertati comportamenti dolosi o gravemente colposi, posti in essere dal personale in relazione ai mezzi di pagamento aziendali;
- c) comportamenti dolosi o gravemente colposi, ad esclusione di quanto previsto ai punti a) e b), accertati con sentenza passata in giudicato, posti in essere dal personale a danno di società appartenenti al Gruppo Azimut, o da cui derivi una perdita significativa o un danno reputazionale per società appartenenti al Gruppo Azimut.

## I.6.6 Componente variabile di medio-lungo periodo

### a) Piano LTI 2022-2024

Il Consiglio di Amministrazione, con il confronto del Comitato per la Remunerazione, ha implementato uno specifico piano di incentivazione di medio-lungo termine per il triennio 2022-2024 basato su un pay-mix di cash e azioni della Holding, come di seguito indicato:

Retribuzione Variabile	Di cui, quota differita %	Cash / azioni %	Deferred payment/retention period (anni)
Cash	20	75	1,5
Azioni		25	1,5

Gli incentivi di medio-lungo termine sono stati adottati nel rispetto della normativa di legge e regolamentare applicabile, nonché in linea con la migliore prassi in materia. L'intenzione prefissata è quella di perseguire l'obiettivo della crescita di valore delle azioni della Holding allineando, al contempo, l'interesse economico dei beneficiari a quello degli azionisti.

Il Piano adottato persegue gli obiettivi:

- La correlazione tra la componente di remunerazione variabile collegata a obiettivi di medio-lungo termine e la creazione di valore per l'azionista, avuto in ogni caso riguardo della sostenibilità di gruppo e dei risultati effettivamente conseguiti;
- Lo sviluppo della performance secondo una logica di gruppo;
- La creazione di un equilibrato mix tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione dei beneficiari;
- La Fidelizzazione del management a livello di Gruppo.

In linea con le prassi di mercato e con le aspettative degli investitori, è stato dunque previsto che gli incentivi siano assegnati e resi disponibili ai beneficiari in un arco temporale differito subordinatamente al raggiungimento (i) di condizioni di performance quantitative e qualitative (ii) dei relativi gate d'accesso come di seguito dettagliato.

### b) Beneficiari

Quali beneficiari del piano di incentivazione di medio-lungo termine ("Beneficiari") sono gli amministratori esecutivi della Holding. I Beneficiari sono stati individuati dal Consiglio di Amministrazione in considerazione della rilevanza del ruolo dai medesimi rivestiti nel Gruppo.

### c) Struttura e funzionamento

Il Piano prevede l'attribuzione di incentivi monetari e azioni della Holding. La ragione di tale scelta è quella di correlare la performance individuale ad un concreto sviluppo di quella del Gruppo, così favorendo la crescita di valore anche nell'interesse degli azionisti.

In tale ottica sono stati dunque individuati per il triennio 2022-2024 obiettivi economico / finanziari e di sostenibilità sulla base dei seguenti dati e pesi:

### **1. Economico / finanziari - peso 60 %**

#### **Utile netto**

- 2022: € 400mln
- 2023: € 450mln
- 2024: € 500mln

oppure

- € 1.500 mln totale nel triennio

### **2. Di Sostenibilità/ ESG - peso 40 %**

- Miglioramento indice MSCI ESG
- Aumento fatturato proveniente da attività ESG
- Incremento personale di genere femminile in ruoli manageriali nel periodo 2022-2024 anche attraverso la costruzione di una pipeline di sviluppo di talento femminile come priorità HR
- Implementazione delle competenze, dei lavori e delle funzioni del Comitato ESG di supporto al Consiglio di Amministrazione nel presidio delle tematiche di sostenibilità

Si ritiene utile precisare come l'inserimento di specifici obiettivi di sostenibilità nell'ambito del LTI con l'attribuzione di un peso significativo abbia come scopo effettivo quello evolutivo della governance di sostenibilità della Holding la cui volontà è quella di integrare sempre di più i criteri ESG nella strategia industriale complessiva del Gruppo.

Con riferimento al Gate di accesso è stato scelto l'utile di Gruppo consolidato. Si rinvia, dunque, a quanto già indicato al paragrafo I.6.1

Appurato il superamento del Gate di accesso e previa verifica degli obiettivi nel triennio, i Beneficiari matureranno gli incentivi nelle proporzioni sopra indicate tenuto conto che il bonus così erogabile è un bonus pool del 0,25% dell'utile del triennio con un cap di € 3 mln erogabile pro quota tra i Beneficiari, ma fermo restando che il mancato raggiungimento di

anche soltanto un obiettivo comporterà l’azzeramento del premio, salvo il verificarsi di eventi impeditivi e imprevedibili del raggiungimento degli obiettivi quantitativi previo parere del comitato remunerazione discusso in contraddittorio con il CFO e con il parere del Collegio Sindacale.

In considerazione in ogni caso del limite massimo di 2:1 tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa come indicato al par. I.6.3 il numero massimo di azioni assegnabili verrà effettuato sulla base delle percentuali sopra indicate. Le azioni, al pari degli incentivi monetari, saranno attribuite anche dopo 18 mesi in via differita e soggette ad un periodo di lock-up di 18 mesi.

Detto criterio è funzionale a rispettare i meccanismi di differimento e “*retention*” che la Società si è voluta adottare in relazione ai pagamenti di strumenti finanziari funzionali all’erogazione dei compensi variabili, come illustrati nel paragrafo I.6.4.

In ogni caso, in linea con le prassi di mercato e con le aspettative degli investitori, si prevede, pertanto, che le azioni siano rese disponibili ai beneficiari e da questi eventualmente liquidabili in un orizzonte temporale complessivo di almeno 5 anni e mezzo.

L’erogazione e l’effettivo pagamento saranno soggetti alle clausole di malus e claw-back come meglio indicati nel paragrafo I.6.5 e non sono previste condizioni di c.d. “*Good leaver*”.

Ai fini dell’attuazione del LTI, le azioni ordinarie oggetto di assegnazione gratuita ai Beneficiari riverranno, in tutto o in parte, dalla provvista di azioni proprie che la Società potrà acquistare in esecuzione di apposite autorizzazioni assembleari, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile.

LTI si affianca anche al meccanismo di allineamento degli interessi del management a quelli long-term degli azionisti, collegato alla circostanza che i membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione e i dirigenti con responsabilità strategiche partecipano ad un patto di sindacato dove le azioni da loro detenute vengono apportate e mantenute nel patto il quale ha una durata pluriennale. Dunque, per tale via, sussiste un ulteriore strumento in linea con uno sviluppo societario sostenibile che rafforza e amplifica quello dell’LTI stesso.

A tale riguardo, si specifica che una parte delle azioni di ciascun partecipante deve rimanere vincolata in misura percentuale in relazione al periodo di durata di partecipazione al patto di sindacato, così come di seguito rappresentato:

	years matured	% of locked shares
share lock-up	< 3	75%
	3 - 6	66%
	6 - 9	33%
	> 9	25%



A prescindere da tale circostanza di per se già idonea a realizzare le finalità di lungo termine sopra descritte in ogni caso il nuovo piano perseguirà allo stesso modo gli stessi obiettivi del Patto ovvero quelli (i) di stabilire una correlazione tra la componente di remunerazione variabile collegata a obiettivi di medio-lungo termine e la creazione di valore per l'azionista, avuto in ogni caso riguardo della sostenibilità del gruppo e dei risultati effettivamente conseguiti; (ii) di contribuire alla creazione di un equilibrato mix tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione dei beneficiari e (iii) di fidelizzare il management della Società.

I beneficiari del piano di incentivazione di lungo periodo potranno essere gli amministratori delegati, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione all'atto dell'adozione del piano di incentivazione con l'approvazione del nuovo piano industriale.

### **I.6.7 Le singole politiche di remunerazione**

Nel confermare come la partecipazione di ciascun destinatario della Politica ad eventuali comitati sia già di per sé ricompresa nell'ambito della remunerazione fissa (*infra*), si evidenzia ulteriormente quanto segue:

#### **A. Amministratori Indipendenti - Partecipazione ai Comitati.**

Gli amministratori indipendenti percepiscono solo una remunerazione fissa come deliberata dall'assemblea del 24 aprile 2019 e ciò a valere anche per lo svolgimento di particolari incarichi. Per quanto riguarda la partecipazione ai Comitati endo-consiliari la relativa remunerazione prevede solo un addendum fisso di remunerazione per ciascun componente. È prevista una maggiorazione per il ruolo di presidente di comitato endo-consiliare.

#### **B. Amministratori Delegati**

La Politica relativamente alla remunerazione degli Amministratori Delegati tiene anche conto delle Politiche delle controllate sia in Italia che all'estero, applicate per le cariche ivi ricoperte, in conformità alle disposizioni di cui alla normativa del paese e del settore applicabile. In particolare, gli attuali Amministratori Delegati percepiscono una remunerazione strutturata in una componente fissa e in una componente variabile, in coerenza con l'obiettivo di creazione di valore nel tempo, assicurando una forte correlazione con i risultati conseguiti dal Gruppo nel suo complesso.

##### **- Componente fissa**

La componente fissa della remunerazione degli Amministratori Delegati è articolata in modo da remunerare adeguatamente l'impegno e l'attività prestata su base continuativa, per le varie cariche ricoperte nell'ambito del Gruppo, tenuto conto dei livelli retributivi di mercato.

La remunerazione percepita in qualità di Consigliere di Amministrazione è stabilita dall'Assemblea degli Azionisti delle rispettive società e corrisponde al compenso base attribuito a tutti gli Amministratori. Quanto invece al compenso per la carica di Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta e/o parere del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 27 dello Statuto Sociale, può inoltre attribuire un ulteriore compenso fisso.

- Componente variabile annuale

La componente variabile annuale della remunerazione degli Amministratori Delegati rispetta il rapporto con la componente fissa complessivamente percepita a livello di Gruppo previsto dalla Politica, inclusiva dei compensi da Amministratore, della remunerazione da lavoro dipendente e di eventuali benefit, ed è correlata al raggiungimento di obiettivi quantitativi qualitativi, come definiti e approvati dal Consiglio di Amministrazione di Azimut Holding, come qui di seguito specificati.

Sulla base del modello di scheda generale sopra riportata (paragrafo I.6.2) anche per l'anno 2022 agli Amministratori Delegati sono assegnati individualmente obiettivi quantitativi, come anche legati all'utile netto del Gruppo Azimut, e qualitativi, sia di sostenibilità / ESG sia di leadership (par. I.6.2). La disclosure dei target/budget di ogni obiettivo avverrà ex-post nella Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022. Si tratta, infatti, di informazioni price sensitive legate alle strategie della Holding.

Dott. Gabriele Blei (amministratore delegato)

<b>Obiettivi Aziendali</b>	<b>Peso %</b>
Gate: Utile netto Gruppo Azimut (Bilancio consolidato 2022)	25 %
<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Peso %</b>
Obiettivi sostenibilità / ESG	mix 75 %
Obiettivi strategici finanziari	
Leadership e obiettivi qualitativi	
<b>Totale</b>	100 %

Dott. Massimo Guiati (amministratore delegato)

<b>Obiettivi Aziendali</b>	<b>Peso %</b>
Gate: Utile netto Gruppo Azimut (Bilancio consolidato 2022)	25 %
<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Peso %</b>
Obiettivi sostenibilità / ESG	mix 75 %
Obiettivi strategici finanziari legati allo sviluppo del business estero	

Leadership e obiettivi qualitativi	
<b>Totale</b>	100 %

Il variabile è determinato utilizzando la scorecard e gli obiettivi del Piano di Remunerazione Variabile per gli Amministratori incaricati dello sviluppo estero in modo congiunto.

Dott. Paolo Martini (amministratore delegato)

<b>Obiettivi Aziendali</b>	<b>Peso %</b>
Gate: Utile netto Gruppo Azimut (Bilancio consolidato 2022)	25 %
<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Peso %</b>
Obiettivi strategici finanziari	mix 75 %
Obiettivi sostenibilità / ESG	
Leadership e obiettivi qualitativi	
<b>Totale</b>	100 %

Dott. Giorgio Medda (amministratore delegato)

<b>Obiettivi Aziendali</b>	<b>Peso %</b>
Gate: Utile netto Gruppo Azimut (Bilancio consolidato 2022)	
<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Peso %</b>
Obiettivi sostenibilità / ESG	mix 75 %
Obiettivi strategici finanziari anche legati allo sviluppo del business estero	
Leadership e obiettivi qualitativi	
<b>Totale</b>	100 %

Il variabile è determinato utilizzando la scorecard e gli obiettivi del Piano di Remunerazione Variabile per gli Amministratori incaricati dello sviluppo estero in modo congiunto.

Dott. Alessandro Zambotti (amministratore delegato)

<b>Obiettivi Aziendali</b>	<b>Peso %</b>
Gate: Utile netto Gruppo Azimut (Bilancio consolidato 2022)	25 %
<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Peso %</b>
Obiettivi sostenibilità / ESG	mix 75 %
Obiettivi strategici finanziari	
Leadership e obiettivi qualitativi	
<b>Totale</b>	100 %

A tal proposito, all'interno delle singole schede individuali degli amministratori delegati sono stati, dunque, inseriti obiettivi legati alla sostenibilità, intesa come capacità di generare e mantenere valore per tutti gli stakeholder nel medio-lungo periodo.

Con riferimento invece agli obiettivi quantitativi, gli stessi si basano sul *budget* annuale e su criteri di *benchmarking* per quanto riguarda le attività gestionali poste in essere dal Gruppo. Assume particolare incidenza, quale obiettivo quantitativo, la performance di redditività del Gruppo che ha un impatto diretto sulla componente variabile annuale teorica con un meccanismo di moltiplicazione/demoltiplicazione. In base a tale impostazione, l'entità della componente variabile annuale maturata viene determinata proporzionalmente ai risultati raggiunti dal Gruppo.

- Componente variabile di medio e lungo termine

A tale riguardo si fa rinvio a quanto già precisato in ordine alla partecipazione degli amministratori esecutivi al LTI di cui al paragrafo I.6.5. lett. b) e alle considerazioni espresse in relazione al patto di sindacato da cui deriva l'allineamento dell'interesse economico dei beneficiari a quello degli azionisti, collegando obiettivi di medio-lungo termine e la creazione di valore per l'azionista.

- Benefits

Nell'ambito dei Benefits sono compresi l'auto aziendale e, per gli Amministratori di base all'estero, i benefit standard come le rette scolastiche per i figli.

### **I.7 Trattamenti previsti in caso di cessazione / benefici pensionistici discrezionali**

In linea generale, nel calcolo dei pagamenti di fine rapporto, si tiene in considerazione la *performance* di lungo periodo in termini di creazione di valore per gli azionisti, considerando altresì qualsiasi requisito legale locale, nonché le previsioni dei contratti collettivi o individuali di riferimento e ogni altra circostanza individuale incluse le motivazioni della cessazione. La presente Politica stabilisce come importo massimo in termini di compensi in caso di cessazione / risoluzione le mensilità previste dalla normativa di riferimento, nonché le previsioni dei contratti collettivi applicabili, tale da includere anche il periodo di preavviso.

Nell'ambito di tale importo massimo rientrano vuoi le eventuali indennità previste per la cessazione dalla carica di amministratore, anche con delega, vuoi quelle previste nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente, laddove lo stesso soggetto rivesta entrambi i rapporti.

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali, né sono stati stipulati accordi tra la Holding e gli amministratori, sindaci, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche, che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro, così come l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari, ovvero la stipula di contratti di consulenza, così come altre forme di lavoro e/o rapporto

Si precisa ulteriormente che a seguito della cessazione del rapporto non sono previsti degli effetti sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa.

Si segnala che ad oggi non vi sono amministratori delegati e direttori generali e personale con funzione di vertice con i quali il Gruppo ha sottoscritto patti di non concorrenza. Nel caso in cui dovessero essere sottoscritti nuovi patti di concorrenza si precisa come, in ogni caso, il relativo corrispettivo, di durata comunque limitata, sarà determinato, ai sensi della normativa applicabile, rispettivamente all'estensione temporale e territoriale del vincolo e al pregiudizio che potrebbe derivare alla Società e/o al Gruppo nel caso in cui l'interessato esercitasse attività in concorrenza a quella della Società e/o del Gruppo o divulgasse informazioni che (anche se non qualificabili come riservate ai sensi di legge) potrebbero anch'esse arrecare nocimento alla Società e/o al Gruppo, tenendo altresì conto di ruolo e responsabilità precedentemente ricoperte dall'interessato. In ogni caso, tale corrispettivo, non può eccedere, quale limite massimo, l'ammontare complessivo massimo dei compensi previsti in caso di cessazione del rapporto.

Nel caso venga corrisposta una somma in via transattiva, questa viene definita nel rispetto dei principi orientativi definiti dal Codice di Corporate Governance, ed in particolare facendo riferimento ai criteri previsti dalla disciplina di settore.

### **I.8 Benefit e coperture assicurative**

Per quanto riguarda i benefit e benefici non monetari attribuiti ai membri degli organi di amministrazione, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche, questi consistono principalmente in: cellulare, auto, copertura assicurativa infortuni professionali e extra professionali, copertura assicurativa invalidità permanente da malattia, copertura assicurativa in caso di morte, rimborso spese mediche.

I componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, di gestione e di controllo sono inoltre beneficiari di polizze D&O, in linea con la *best practice* e in coerenza degli elementi caratterizzanti lo svolgimento dell'attività del Gruppo.

Le coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche sono regolate in modo uniforme, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e da accordi collettivi per le diverse categorie di personale.

## Sezione II.

### Prima parte

#### Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021

La "Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021" (di seguito, la "Relazione") fornisce un'informativa dettagliata sulla retribuzione del corrente esercizio e sulla relativa metodologia volta ad accrescere la consapevolezza degli stakeholder rispetto alle politiche retributive, prassi e risultati della Società, evidenziando la loro coerenza con la strategia di business e la performance aziendale, e con una retribuzione responsabile e una sana gestione del *rischio*.

Per tale scopo si riportano in forma tabellare le informazioni quantitative, ai sensi dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, Schemi 7-bis e 7-ter, a cui si rinvia.

Con la Relazione si illustrano, dopo una disamina dei risultati di business del 2021, anche tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea che sulla Sezione II ha deliberato con un voto favorevole, nominativamente, per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci ed al Direttore Generale e, in forma aggregata, per i compensi attribuiti agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, le seguenti informazioni:

- nella prima parte, viene riportata una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci delle remunerazioni di competenza del 2021 per i ruoli sopracitati, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro al fine di evidenziarne la conformità con la Politica;
- nella seconda parte, analiticamente i compensi riconosciuti relativamente all'esercizio 2021, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio 2021, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio.

#### 1. I risultati di Business 2021

Il Gruppo Azimut chiude l'anno 2021 con un utile netto consolidato pari a 605.000 migliaia di euro (381.690 migliaia di euro al 31 dicembre 2020) ed un utile lordo dell'attività corrente consolidato pari a 727.847 migliaia di euro (439.351 migliaia di euro al 31 dicembre 2020).

Nell'anno appena concluso spiccano in particolare il segmento Private Markets, che è più che raddoppiato rispetto all'anno precedente e a dicembre 2021 ha raggiunto 4,6 miliardi di euro di

AUM (rispetto a 2,0 miliardi di euro di fine 2020) grazie allo sviluppo di nuovi prodotti sia in Italia sia negli USA.

I risultati dell'anno sono stati influenzati anche dalla continua espansione che ha visto il Gruppo rafforzare la propria presenza al di fuori dei confini europei. Alla fine del 2021, il patrimonio del business estero ha raggiunto il 40% del totale, nonostante il permanere di un contesto di elevata volatilità sui mercati, in particolare emergenti.

## 2. Remunerazione 2021

Di seguito vengono riepilogate, le informazioni inerenti le retribuzioni relative all'esercizio 2021, realizzate nel rispetto delle politiche di remunerazione approvate con riferimento ai destinatari della Politica. In particolare, sono stati indicati, per quanto attribuiti obiettivi di performance, quelli raggiunti in confronto con quelli previsti, nell'ottica di assicurare al mercato la piena accountability circa l'applicazione ex post degli obiettivi di performance prevista dalla Politica.

### *Remunerazione del Consiglio di Amministrazione*

Il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione è stato determinato dall'Assemblea ordinaria della Società nella seduta tenutasi in data 24 aprile 2019.

In particolare, l'Assemblea ordinaria ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un emolumento annuo lordo complessivo per l'esercizio 2019, 2020 e 2021 di € 2.200.000 rimettendo la ripartizione al Consiglio di Amministrazione rispetto alla quale si rinvia, più nel dettaglio, alle tabelle allegate alla presente Sezione. Resta ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione di attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche eventuali ulteriori compensi ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c., sentito il parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 27 dello Statuto Sociale.

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione, compresi coloro che sono anche membri di comitati consiliari, è stato determinato seguendo gli iter procedurali definiti e descritti nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2021. I componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione non sono stati destinatari di alcun tipo di remunerazione variabile legata al conseguimento di obiettivi né di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Gli amministratori delegati così come gli amministratori base all'estero hanno anche percepito i benefit indicati nel paragrafo I.6.6 della Politica.

I dati consuntivi sono, in ogni caso, dettagliatamente esposti nella Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche cui si fa rimando.

### Remunerazione variabile degli amministratori delegati

Con riferimento alla componente variabile annuale complessiva, gli amministratori delegati hanno percepito le somme come di seguito indicate, tenuto conto dei risultati di obiettivo. In ragione di ciò la proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale è come segue:

Amministratore Delegato	Remunerazione variabile	Pay mix: % remunerazione variabile
Gabriele Blei	56.250,00	9%
Massimo Guiati	967.000,00	64%
Paolo Martini	384.000,00	41%
Giorgio Medda	932.282,00	62%
Alessandro Zambotti	56.250,00	10%

Il Consiglio di Amministrazione di Azimut Holding S.p.A., previo parere positivo del Comitato Remunerazione, ha valutato la performance 2021 degli Amministratori Delegati come eccellenti, avendo raggiunto al 100 % tutti gli obiettivi assegnati:

#### Dott. Gabriele Blei

Obiettivi Aziendali	Peso %
Gate: Utile netto Gruppo Azimut (Bilancio consolidato 2022)	25 %
Obiettivi Individuali	Peso %
Obiettivi sostenibilità / ESG	25 %
Obiettivi strategici finanziari	25 %
Leadership e obiettivi qualitativi	25 %
<b>Totale</b>	<b>100 %</b>

#### Dott. Massimo Guiati

Obiettivi Aziendali	Peso %
Gate: Utile netto Gruppo Azimut (Bilancio consolidato 2022)	25 %
Obiettivi Individuali	Peso %
Obiettivi sostenibilità / ESG	25 %
Obiettivi strategici finanziari anche legati allo sviluppo del business estero	25 %
Leadership e obiettivi qualitativi	25 %
<b>Totale</b>	<b>100 %</b>

Il variabile è determinato utilizzando la scorecard e gli obiettivi del Piano di Remunerazione Variabile per gli Amministratori incaricati dello sviluppo estero in modo congiunto.



Dott. Paolo Martini

<b>Obiettivi Aziendali</b>	<b>Peso %</b>
Gate: Utile netto Gruppo Azimut (Bilancio consolidato 2022)	25 %
<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Peso %</b>
Obiettivi sostenibilità / ESG	10 %
Performance rete consulenti finanziari	60 %
Leadership e obiettivi qualitativi	5 %
<b>Totale</b>	<b>100 %</b>

Dott. Giorgio Medda

<b>Obiettivi Aziendali</b>	<b>Peso %</b>
Gate: Utile netto Gruppo Azimut (Bilancio consolidato 2022)	25 %
<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Peso %</b>
Obiettivi sostenibilità / ESG	25 %
Obiettivi strategici finanziari anche legati allo sviluppo del business estero	25 %
Leadership e obiettivi qualitativi	25 %
<b>Totale</b>	<b>100 %</b>

Il variabile è determinato utilizzando la scorecard e gli obiettivi del Piano di Remunerazione Variabile per gli Amministratori incaricati dello sviluppo estero in modo congiunto.

Dott. Alessandro Zambotti

<b>Obiettivi Aziendali</b>	<b>Peso %</b>
Gate: Utile netto Gruppo Azimut (Bilancio consolidato 2022)	25 %
<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Peso %</b>
Obiettivi sostenibilità / ESG	25 %
Obiettivi strategici finanziari	25 %
Leadership e obiettivi qualitativi:	25 %
<b>Totale</b>	<b>100 %</b>

In un'ottica di completezza informativa a favore degli Investitori si evidenzia di seguito il rapporto tra la remunerazione totale lorda degli amministratori delegati con quella dei dipendenti del Gruppo.

#### **Pay ratio**

Il rapporto per il 2021 fra remunerazione totale lorda degli amministratori delegati (media degli AD) e remunerazione totale media lorda dei dipendenti del Gruppo (Azimut Holding S.p.A., Azimut Capital Management SGR S.p.A., Azimut Libera Impresa SGR S.p.A., Azimut Financial Insurance, Azimut Enterprises), è pari a circa 6,9 volte.

Non sono stati stipulati accordi tra la Società e amministratori esecutivi con deleghe (così come per nessun membro del C.d.A.) che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o qualora il rapporto di lavoro cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Non sono stati attribuiti indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio non essendosi verificato alcuno dei suddetti eventi. Parimenti, non si sono verificati episodi di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (*malus* ovvero restituzioni di compensi variabili "claw-back"), né sono state effettuate deroghe alla Politica.

#### Remunerazione del Collegio Sindacale

Il compenso per i componenti del Collegio Sindacale è stato stabilito dall'Assemblea dei soci del 24 aprile 2019 all'atto della nomina deliberando di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo onnicomprensivo di € 70.000,00 ed a ciascun Sindaco Effettivo un compenso annuo lordo onnicomprensivo di € 65.000,00, pagabile in funzione del periodo di mantenimento della carica alla fine di ciascun esercizio, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle funzioni.

I componenti effettivi del Collegio Sindacale non sono stati destinatari di alcun tipo di remunerazione variabile.

I dati consuntivi sono dettagliatamente esposti nella Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche cui si fa rimando.

#### Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche a livello aggregato:

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	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
<b>Altro personale rilevante*</b>	6	01.01-31.12.21										
(i) Compensi nella Società che redige il Bilancio					886		34	10		930		
(ii) Compensi da controllate e collegate				100						100		
(iii) Totale				100	886		34	10		1.030		
*Direttore Investor relations; Group Head of Legal; Direttore Affari Legali; Direttore Affari Societari; Direttore HR; Direttore Progetti Speciali												

## Dati 2016 – 2021

### Risultati società 2016-2021

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Indicatori finanziari (milioni di euro)</b>							
Totale ricavi:	708	706	811	748	1.050	1.054	1449
<i>di cui commissioni di gestione fisse</i>	485	519	607	629	753	774	966
Reddito operativo	280	205	278	193	464	457	707
Utile netto	247	173	215	122	369	382	605
<b>Indicatori di attività</b>							
Consulenti finanziari	1.576	1.637	1.638	1.747	1.788	1.791	1.840
Clients	195mila	198mila	208mila	218mila	218mila	220mila	229mila
Patrimonio in gestione fondi (miliardi di euro)	31,2	35,8	40,2	39,8	46	47	54
Raccolta netta fondi (miliardi di euro)	4,5	3,5	4,2	2,3	2,5	2,9	5,5
Performance ponderata media netta al cliente	1,60%	3,60%	2,20%	-6,20%	8,5%	1,15%	6,5%

### Remunerazione annua lorda media – altri dipendenti

La remunerazione annua lorda media è diminuita leggermente dal 2020 al 2021:

Anno	Remunerazione annua lorda media - altri dipendenti
2020	131.125
2021	126.624

Remunerazione totale dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche - 2017-2021													
Nominativo	2017		2018		2019			2020			2021		
	Fissa	Variabile	Fissa	Variabile	Fissa	Provvigioni	Variabile	Fissa	Provvigioni	Variabile	Fissa	Provvigioni	Variabile
Giuliani Pietro													
Blei Gabriele			344.089,41		588.546,36		52.500,00	689.631,37		53.500,00	607.288,06		56.250,00
Martini Paolo	567.251,49	150.400,00	572.629,02	240.000,00	551.693,70		280.000,00	549.350,82		342.400,00	536.332,74		384.000,00
Guiati Massimo					298.000,00		367.000,00	533.000,00		967.000,00	533.000,00		967.000,00
Medda Giorgio					362.000,00		305.000,00	559.000,00		941.000,00	567.718,00		932.282,00
Zambotti Alessandro	180.318,30	29.100,00	238.293,87	19.875,00	396.120,40		52.500,00	511.197,34		53.500,00	505.118,71		56.250,00
Bortolotti Anna Maria	78.000,00		90.000,00		98.411,11			113.575,00			114.000,00		
Monari Antonio Andrea	90.450,00		90.000,00		96.933,34			104.852,68			104.500,00		
Pagani Raffaella	90.000,00		90.000,00		103.800,00			81.011,00			76.000,00		
Colavito Nicola					43.755,56			64.000,00			64.000,00		
Savino Chiara											5.041,67	277.886,56	
Fenocchio Anna Teresa											5.041,67	256.784,49	
Pardi Mirella Antonia					5.145,83	133.181,61		2.354,17	58.917,93				
Zironi Ambra					5.145,83	84.458,42		2.354,17	40.632,53				
Stinga Cinzia								5.166,67	99.984,72		2.479,17	54.107,21	
Zigante Lucia								5.166,67	208.698,69		1.875,00	106.162,86	
Rocchetti Vittorio	97.550,00		109.300,00		109.300,00			107.000,00			107.000,00		
Bonelli Costanza	65.000,00		65.000,00		65.000,00			65.000,00			65.000,00		
Trivi Daniele Carlo	93.822,00		94.300,00		88.900,00			91.800,00			91.800,00		
<b>Totale</b>	<b>1.262.391,79</b>	<b>179.500,00</b>	<b>1.693.612,30</b>	<b>259.875,00</b>	<b>2.812.752,13</b>	<b>217.640,03</b>	<b>1.057.000,00</b>	<b>3.484.459,89</b>	<b>408.233,87</b>	<b>2.357.400,00</b>	<b>3.386.195,02</b>	<b>694.941,12</b>	<b>2.395.782,00</b>

## Seconda parte - Compensi corrisposti nell'esercizio 2021

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	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
							Bonus e altri incentivi						
<b>Giuliani Pietro</b>	Presidente Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.21	apr-22	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio									6		6		
(II) Compensi da controllate e collegate											-		
(III) Totale									6		6		
<b>Blei Gabriele</b>	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.21	apr-22	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					300	185	56 (6)		5 (4)		546		
(II) Compensi da controllate e collegate					122						122		
(III) Totale					422	185	56		5		668		
<b>Martini Paolo</b>	Amministratore Delegato e Direttore Generale Azimut Holding S.p.A.	01.01 -31.12.21	apr-22	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio						176	96 (6)		3 (4)		275		
(II) Compensi da controllate e collegate					360		288 (3)				648		
(III) Totale					360	176	384		3		923		
<b>Zambotti Alessandro</b>	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01 - 31.12.21	apr-22	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					100	195	56 (6)		2 (4)		353		
(II) Compensi da controllate e collegate					210						210		
(III) Totale					310	195	56		2		563		
<b>Giulati Massimo</b>	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01 - 31.12.21	apr-22	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio											-		
(II) Compensi da controllate e collegate						533	967 (5)				1.500		
(III) Totale						533	967				1.500		
<b>Medda Giorgio</b>	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01 - 31.12.21	apr-22	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio											-		
(II) Compensi da controllate e collegate					200	368	932 (5)				1.500		
(III) Totale					200	368	932				1.500		
<b>Bortolotti Anna Maria</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.21	apr-22	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					68 (5)						68		
(II) Compensi da controllate e collegate					46 (5)						46		
(III) Totale					114						114		
<b>Stinga Cinzia</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-29.04.21	apr-21										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					2						2		
(II) Compensi da controllate e collegate										54 (2)	54		
(III) Totale					2					54	56		
<b>Monari Antonio Andrea</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.21	apr-22	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					66						66		
(II) Compensi da controllate e collegate					39						39		
(III) Totale					105						105		

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	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
							Bonus e altri incentivi						
<b>Paqani Raffaella</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.21	apr-22	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					76	(5)					76		
(II) Compensi da controllate e collegate					-	(5)					-		
(III) Totale					76						76		
<b>Zigante Lucia</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-29.04.21	apr-21										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					2	(5)					2		
(II) Compensi da controllate e collegate										106	(2)	106	
(III) Totale					2					106	108		
<b>Fenocchio Anna Teresa</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	29.04-31.12.21	apr-22										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					5						5		
(II) Compensi da controllate e collegate										257	(2)	257	
(III) Totale					5					257	262		
<b>Colavito Nicola</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.21	apr-22	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					64						64		
(II) Compensi da controllate e collegate											-		
(III) Totale					64						64		
<b>Savino Chiara</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	29.04-31.12.21	apr-22										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					5						5		
(II) Compensi da controllate e collegate										278	(2)	278	
(III) Totale					5					278	283		
<b>Rocchetti Vittorio</b>	Presidente Collegio Sindacale Azimut Holding S.p.A.	01.01-31-12-21	apr-22	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					70	(5)					70		
(II) Compensi da controllate e collegate					37	(5)					37		
(III) Totale					107						107		
<b>Bonelli Costanza</b>	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	01.01-31-12-21	apr-22	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					65	(5)					65		
(II) Compensi da controllate e collegate											-		
(III) Totale					65						65		
<b>Trivi Daniele Carlo</b>	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	01.01-31-12-21	apr-22	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					65	(5)					65		
(II) Compensi da controllate e collegate					27	(5)					27		
(III) Totale					92						92		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					888	556	-	208	-	16	-	1.668	-
(II) Compensi da controllate e collegate					1.041	901	-	2.187	-	-	695	4.824	-
(III) Totale					1.929	1.457	-	2.395	-	16	695	6.492	-

(1) La durata della carica è triennale e decorre dal 24 aprile 2019 con scadenza alla data dell'assemblea che approverà il bilancio relativo all'esercizio 2021 prevista per il mese di aprile 2022  
(2) L'importo indicato nella voce "Altri compensi" si riferisce a provvigioni pagate per l'attività di consulente finanziario per l'anno 2021  
(3) L'importo indicato nella voce "Bonus e altri incentivi" è stato erogato in virtù del rapporto di amministrazione.  
(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 dipendente.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche									
A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabili/Erogati	(C) Ancora Differiti	
			<b>Blei Gabriele</b>	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.					
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio		Scheda obiettivi - variabile contrattuale	45.000,00	11.250,00	18 mesi		10.500,00	10.700,00	
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-			-	-	
(III) Totale			45.000,00	11.250,00			10.500,00	10.700,00	
<b>Guiati Massimo</b>	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.								
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano Gestori / Piano Estero*	773.600,00	193.400,00	18 mesi			226.490,00	
(III) Totale			773.600,00	193.400,00			-	226.490,00	
<b>Martini Paolo</b>	Amministratore Delegato e Direttore Generale Azimut Holding S.p.A.								
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio		Scheda obiettivi - variabile contrattuale	76.800,00	19.200,00	18 mesi		17.760,00	17.120,00	
(II) Compensi da controllate e collegate		Scheda obiettivi - variabile contrattuale	172.800,00	115.200,00	36 mesi		35.520,00	149.760,00	
(III) Totale			249.600,00	134.400,00			53.280,00	166.880,00	
<b>Medda Giorgio</b>	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.								
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano gestori** / Piano estero***	715.894,80	216.387,20	18 mesi / 36 mesi		13.333,00	202.740,00	
(III) Totale			715.894,80	216.387,20			13.333,00	202.740,00	
<b>Zambotti Alessandro</b>	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.								
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio		Scheda obiettivi - variabile contrattuale	45.000,00	11.250,00	18 mesi		10.500,00	10.700,00	
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-			-	-	
(III) Totale			45.000,00	11.250,00			10.500,00	10.700,00	

\* La remunerazione variabile derivante dal raggiungimento degli obiettivi del Piano Estero per gli Amministratori Incaricati di Sviluppo Estero è legata all'attività svolta nei paesi delle regioni ASIAPAC, Nordamerica e Sudamerica. Il 25% del compenso variabile è liquidato tramite azioni Azimut Holding SpA.

\*\* La remunerazione variabile derivante dal raggiungimento degli obiettivi del Piano Gestori è erogata per il 50% in quote di fondi, sia per la parte erogata upfront sia quella differita.

\*\*\*La remunerazione variabile derivante dal raggiungimento degli obiettivi del Piano Estero per gli Amministratori Incaricati di Sviluppo Estero è legata all'attività svolta nei paesi della regione MENA. Il 25% del compenso variabile è liquidato tramite azioni Azimut Holding SpA.



**Schema N.7 -TER Tabella 1**  
**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 (31.12.2020)	Numero azioni acquistate nel 2021	Numero azioni vendute nel 2021	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2021)
Giuliani Pietro	Presidente Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	1.406.253	103.013	-	1.509.266
Blei Gabriele	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	105.325	30.984	-	136.309
Martini Paolo	Amministratore Delegato e Direttore Generale Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	246.253	34.127	-	280.380
Zambotti Alessandro	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	58.738	20.583	-	79.321
Guiati Massimo	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	102.653	8.770	-	111.423
Medda Giorgio	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	150.286	8.751	-	159.037
Stinga Cinzia	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (**)	Azimut Holding S.p.A.	6.300	641	-	6.941
Fenocchio Anna Teresa	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (*)	Azimut Holding S.p.A.	45.348	1.388	-	46.736
Zigante Lucia	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (**)	Azimut Holding S.p.A.	8.077	2.243	-	10.320
Savino Chiara	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (*)	Azimut Holding S.p.A.	23.234	735	-	23.969
(*) in carica dal 29/04/2021						
(**) in carica fino al 29/04/2021						

**Schema N.7-TER Tabella 2**  
**Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica**

Numero di personale rilevante	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2020)	Numero azioni acquistate nel 2021	Numero azioni vendute nel 2021	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2021)
6	Azimut Holding S.p.A.	289.856	26.532	6.000	310.388