

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

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

marzo 2023

## Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione

Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione sono lieto di presentarvi la “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” per il 2023.

La politica di remunerazione per l’anno in corso si pone in un processo che, nelle linee guida, è in sostanziale continuità con il 2022, pur presentando al contempo costanti e graduali migliorie, con l’intento di conciliare le Best Practices del settore e la particolare conformazione del management, che vede la presenza di cinque amministratori delegati.

L’obiettivo del Comitato che ho l’onore di presiedere è di contribuire a migliorare la qualità della disclosure verso il mercato, perseguendo il giusto equilibrio tra le esigenze di trasparenza e, contestualmente, il dinamismo, l’intraprendenza, la flessibilità che rappresentano da sempre un punto di forza per il Gruppo, al fine di raggiungere obiettivi sempre più ambiziosi, anche in una dimensione internazionale, nel primario interesse degli azionisti.

Il Comitato ha dialogato intensamente e proficuamente con i vertici dell’azienda, le strutture preposte e recependo con spirito costruttivo le osservazioni e le richieste dei Proxy Advisors.

Milano, marzo 2023

Il Presidente del Comitato Remunerazione

## 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.....	6
I.2 Destinatari della politica di remunerazione e incentivazione di Azimut Holding S.p.A.....	9
I.3 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della politica di remunerazione e incentivazione.....	10
I.4 Principi posti a fondamento del sistema di remunerazione di Azimut Holding S.p.A.....	15
I.5 Assetto complessivo della remunerazione e bilanciamento tra componente fissa e variabile.....	17
I.6 Criteri sottesi alla determinazione ed erogazione della componente variabile della remunerazione parametri utilizzati.....	19
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 .....	32
I.8 Benefit e coperture assicurative .....	28

## Sezione II

### Prima parte

Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022.....	34
---	----

### Seconda parte

Compensi corrisposti nell'esercizio 2022.....	42
---	----

## 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
- Allineamento con la strategia ESG del Gruppo
- Motivazione e fidelizzazione del personale
- Livelli retributivi competitivi
- Attività di benchmarking
- Coerenza con i valori aziendali

### **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 obiettivi di sostenibilità ESG integrati nei sistemi di incentivazione
- Impegno verso la neutralità di genere

### **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
- Target di sostenibilità ESG
- Target di leadership per il perseguimento dei valori aziendali
- 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. In particolare, la Politica è redatta ai sensi delle disposizioni contenute nello Schema 7bis dell'All. 3A del predetto Regolamento Emittenti, rispettando nel contempo i requisiti normativi dettati dal D.Lgs. 49/2019, emesso in attuazione della Direttiva UE 2017/828, relativa all'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli Stakeholder.

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).

La Politica si sviluppa in generale in continuità con l'esercizio precedente sia nelle finalità che nei principi che la Holding si è adottata in linea con le *best practice* di mercato. Restano, pertanto, confermati i capisaldi relativi ai sistemi di incentivazione di breve e lungo termine,

---

<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".



coerentemente con i valori e gli obiettivi aziendali, ivi inclusi quelli di finanza sostenibile in maniera tale da tenere conto, anche per il 2023, di fattori ambientali, sociali e di governance (ESG).

In tale ambito, quale elemento di novità, la Holding intende implementare una Politica che abbia come ulteriore finalità quella di poter garantire anche la neutralità di genere nell'ambito del proprio sistema di remunerazione, ritenendo, infatti, importante sensibilizzare, sotto tale profilo, quell'obiettivo di inclusività che da sempre caratterizza la Governance del Gruppo Azimut. La valorizzazione e il riconoscimento della diversità è, infatti, un principio cardine dei valori della Holding.

In ogni caso, con la Politica la Società ha voluto confermare il piano di incentivazione di lungo periodo, come adottato nel 2022, 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. Anche per il 2023 la Holding ha voluto identificare dei precisi parametri legati a questioni ambientali, sociali e di governance (ESG) inserendo tali obiettivi tra quelli qualitativi assegnati nell'ambito dell'individuazione delle performance annuali, e si è voluto, parimenti, proseguire tale percorso confermando i parametri di ESG anche tra quelli di cui al piano di incentivazione di lungo periodo.

Gli obiettivi che sono stati fissati dalla Holding con la Politica, al fine di sviluppare e implementare l'intrapreso percorso di sostenibilità, coinvolgono, infatti, diverse e significative tematiche di ESG tra cui si segnalano:

- trasparenza
- sviluppo delle persone
- efficienza e solidità
- controllo e gestione dei rischi
- fairness
- finanza responsabile

Quanto sopra in coordinazione con le valutazioni e le analisi attuate dal "Comitato di Sostenibilità" al quale è stata demandata una specifica funzione propositiva e consultiva nei confronti della Holding in materia di sostenibilità.

## **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>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chief Financial Officer</li> <li>• Group Head of Legal</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>

Si segnala, come rispetto alla Politica 2022, tra le cariche e funzioni destinatarie della presente Politica non vi rientra più quella del Direttore Generale non essendo stata rinnovata nell'ambito del nuovo Consiglio di Amministrazione. Si rinvia anche a quanto indicato nella Sezione II, Prima parte, par.2

### **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 Holding ritiene, infatti, molto importante focalizzare la propria analisi annuale alla luce degli esiti delle votazioni assembleari e delle indicazioni ricevute, anche da parte dei principali destinatari della propria Politica. Ciò nell'ottica di un continuo miglioramento per così adottare le best practice di mercato. Pertanto, l'esito del voto espresso dall'Assemblea dei Soci in occasione dell'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2021 ha fornito alla Holding, unitamente alle segnalazioni ricevute, un importante parametro di valutazione della Politica.

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 2022, 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 per tutta la durata del mandato, ai sensi dell'art. 2389, comma I, c.c.;
- 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 l'intervento 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 dell'attività di valutazione e di intervento 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, in conformità con le raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance, 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 e in carica sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024, è composto dai seguenti membri:

- Marcello Foa
- Anna Maria Bortolotti
- Fiorenza Dalla Rizza

Di seguito è riportato il calendario delle attività ordinarie del Comitato pianificate per il 2023. Resta fermo che il Comitato potrà riunirsi nel corso del 2023 per la disamina di ulteriori tematiche che dovessero emergere nel corso dell'esercizio.

Periodo	Tematiche
Primo - Secondo Trimestre	<p>Analisi di competitività delle strutture di remunerazione degli Amministratori Delegati e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p> <p>Linee guida per la Relazione sulla Politica di Remunerazione in considerazione dell'evoluzione del quadro regolamentare, dell'esito del voto assembleare 2022 e della strategia di remunerazione di medio e lungo termine di Azimut Holding, anche in tema ESG.</p> <p>Analisi del raggiungimento degli obiettivi di performance, proposta di consuntivazione e componente variabile annuale.</p>

	<p>Review degli obiettivi di performance per l'anno 2023.</p> <p>Attuazione di attività di benchmarking e discussione delle risultanze</p>
<p>Terzo - quarto Trimestre</p>	<p>Analisi dell'esito del voto assembleare 2023 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>Discussione presidi sulla Gender Pay Gap</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 2024 e verifica dell'applicazione di quella per il 2023 e relativi compensi corrisposti.</p>

Nell'ottica di garantire quel fattore di inclusività indicato nelle Premesse, e dunque a valere quale presidio a garanzia di una corretta valorizzazione della diversità, per il tramite del supporto del Comitato per la Remunerazione, si sono potute porre le basi per attivare una specifica analisi della neutralità della Politica rispetto al genere e al monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere (Gender Pay Gap).

La Società ritiene, infatti, importante come nell'ambito della propria Governance, venga monitorato il Gender Pay Gap, inteso come il rapporto tra la remunerazione media del genere più rappresentato e la remunerazione media del genere meno rappresentato.

#### *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.

Pertanto, in continuità con i criteri sottesi alla Politica del 2022, anche quella per il 2023:

- rispetta la normativa applicabile;
- tiene conto dei *trend* e delle prassi di mercato;
- è coerente con il perseguimento di una *performance* e di una crescita sostenibile nel tempo;
- permette di attrarre e mantenere professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo Azimut.

Si rafforza pertanto anche quest'anno il *commitment* della Holding verso i temi di ESG, collegando, dunque, la Politica ai temi di sostenibilità per il tramite dell'utilizzo di indicatori qualitativi e quantitativi di breve e medio lungo termine focalizzati su una gamma di fattori ESG.

Nell'ottica di un continuo miglioramento e di favorire uno sviluppo sostenibile, rispetto alla Politica del 2022 sono state, tuttavia, introdotte importanti novità, tra cui si segnalano:

- maggiore dettaglio dell'*executive summary* tale da esplicitare ulteriori criteri sottostanti la Politica nell'ottica di una maggiore trasparenza;
- maggiore dettaglio nell'illustrazione dei principi sottesi alla Politica con particolare focus e valorizzazione del percorso di sostenibilità ESG intrapreso dalla Società;
- conferma dell'assenza di erogazione di bonus variabili discrezionali;
- mantenimento 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;
- verifica degli obiettivi del piano di lungo termine
  - aumento del gate d'accesso a 190 milioni ai piani di incentivazione variabile;
  - maggiore disclosure delle schede obiettivi individuali;
  - focus sulla *Gender Pay Gap*
  - esplicitazione dei termini e delle modalità di pagamento della componente variabile della retribuzione

Quale ulteriore elemento di novità, la Holding intende attuare nel 2023 una specifica attività di benchmarking rilevando comunque la peculiarità della propria struttura di Governance che, essendo caratterizzata dalla presenza di n. 5 Amministratore Delegati, risulta del tutto specifica rispetto a quella di società aventi equivalenti *core business*.

Il sistema retributivo risulta, pertanto, definito, anche per quest'anno, 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 presiedono 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.

E' politica e prassi della Holding non attribuire bonus variabili su basi esclusivamente discrezionali. Tuttavia si mantiene la facoltà di effettuare erogazioni straordinarie *una tantum* di carattere eccezionale ma comunque 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 esemplificatamente 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

Le modalità di corresponsione della retribuzione variabile, sono, dunque regolate sulla base dei seguenti termini e modalità:

- l'80 % sia della parte Cash che della parte Azioni viene corrisposto a marzo dell'anno successivo a quello della verifica da effettuarsi in base ai dati al 31 dicembre;
- il restante 20 % dopo 18 mesi.

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 € 190 milioni superiore rispetto a quello del 2022 e che, a sua volta, era stato innalzato rispetto a quanto previsto per l'esercizio 2021. Dunque, anche l'attuale incremento deve essere fatto rientrare nell'ottica di mantenere, anche per il 2023, 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
- crescita delle masse legate ai private markets
- 

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
  - iv) gestione delle risorse umane
  - v) comunicazione strategia del Gruppo
  - vi) Gestione rapporti con investitori istituzionali, proxy advisor e stakeholder
  - vii) Miglioramento canali di comunicazione
- 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
  - (iv) Promuovere e diffondere all'interno del Gruppo le raccomandazioni del lavoro svolto dal "Comitato Sostenibilità"
  - (v) Monitorare il puntuale aggiornamento delle Policy di Gruppo per assicurare la compliance

con le migliori pratiche ESG

(vi) Migliorare l'indice di sostenibilità MSCI

(vii) Mostrare sensibilità e esercitare influenza positiva sui business partner internazionali per il rispetto dei criteri ESG

(viii) Predispore e aggiornare programmi di formazione e sensibilizzazione ai principi ESG attraverso l'intera organizzazione, oltre che per la rete dei Consulenti Finanziari

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:

<b>Obiettivi Aziendali</b>	<b>Peso %</b>	<b>Target 0%</b>	<b>Proporzione Lineare</b>	<b>Target 100%</b>	<b>Target&gt;100% Proporzione lineare max 150%</b>	<b>Consuntivo Target</b>	<b>% Raggiung. Target</b>
Gate: Utile netto di Gruppo 2023	xxx	<xxx Mln E	Delta xxx-yyy Mln E	yyy Mln E	>yyy Mln E		
<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Peso %</b>	<b>Target 0%</b>	<b>Proporzione Lineare</b>	<b>Target 100%</b>	<b>In proporzione fino a</b>	<b>Consuntivo Target</b>	<b>% Raggiung. Target</b>
Obiettivo di sostenibilità	xxx						
Leadership e 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 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 assume un ruolo attivo e preponderante di valutazione nell'intero processo di assegnazione, nonché di verifica degli obiettivi qualitativi, intervenendo nella validazione dei risultati raggiunti così da tenere informato il Consiglio di Amministrazione per il tramite del ruolo consultivo del relativo Presidente.

Più in particolare il suddetto processo può essere così schematizzato:

<b>Assegnazione</b>	1. Gli AD propongono e discutono i loro obiettivi	2. il CR, per il tramite dell'informativa ricevuta dal Presidente del CdA, valuta la proposta degli AD ed esprime il proprio parere.	3. Il CdA, tenuto conto del parere del CR, assegna gli obiettivi
<b>Valutazione</b>	1. Gli AD discutono i risultati qualitativi/strategici.	2. Presidente CdA informa il CR. Il CR intervista gli AD. Il CR esprime il proprio parere.	3 Il CdA riceve il parere del CR

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, in particolare il Comitato per la Remunerazione che assume, quindi, un ruolo rilevante, 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. Nel rispetto del suddetto limite massimo, si fa presente come la componente variabile sia comunque caratterizzata da un cap ulteriore essendo stabilita una proporzione lineare massima del 150% laddove il target assegnato sia stato conseguito oltre il 100 %

### **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

Si conferma il mantenimento del piano di incentivazione di medio-lungo termine per il triennio 2022-2024, come implementato nello scorso esercizio dal Consiglio di Amministrazione, con il confronto del Comitato per la Remunerazione, e 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 rimane 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 evidenziare che, sebbene gli obiettivi economico finanziari sottesi all'erogazione della componente variabile di medio-lungo periodo LTI siano collegati con l'Utile Netto, si fa presente come i relativi target oltre ad essere soggetti ad un incremento annuale includono anche un obiettivo triennale. Tale circostanza è funzionale ad un incremento del valore aziendale e con esso quello per tutti gli stakeholder nel medio-lungo periodo.

Si ritiene altresì utile precisare come l'inserimento di specifici obiettivi di sostenibilità nell'ambito del LTI con l'attribuzione di un peso significativo abbia avuto 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 l'adozione del nuovo piano persegue 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, anche per il 2023, percepiscono solo una remunerazione fissa come deliberata dall'assemblea del 28 aprile 2022 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.

Si rileva come, a seguito di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2022, agli Amministratori Delegati sia stato attribuito un emolumento fisso per il 2023 di € 400.000,00 cui si aggiunge, per le posizioni dei Dott.ri Blei, Martini e Zambotti, quello di € 540.000,00, in qualità di dipendenti della Holding.

##### - 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 2023 agli Amministratori Delegati sono assegnati individualmente obiettivi quantitativi, come anche legati all'utile netto del Gruppo Azimut o all'attività dei consulenti finanziari o alla crescita delle masse legate ai private markets o dei risultati legati ai fondi, e qualitativi, sia di sostenibilità / ESG, sia di leadership, inclusi quelli di tipo strategico (par. I.6.2).

Trattandosi di informazioni price sensitive legate alle strategie della Holding non risulta possibile fornire una più particolareggiata disclosure sebbene la Società sia consapevole di come quanto sopra sia in grado di impattare sull'entità dei pagamenti legati alla componente variabile annuale, la quale rimane comunque sottoposta a dei precisi limiti di cap e di proporzione lineare. La disclosure dei target/budget di ogni obiettivo avverrà ex-post nella Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023, con la precisazione di come, anche in questo caso, non si possa fornire una informativa integrale posto che parte degli obiettivi assegnati sono legati allo sviluppo strategico della Holding nell'ambito di un orizzonte temporale pluriennale sempre di carattere price sensitive

Dott. Gabriele Blei (amministratore delegato)

<b>Obiettivi Aziendali</b>	<b>Peso %</b>
Utile netto Gruppo Azimut (Bilancio consolidato 2023)	25 %
<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Peso %</b>
Obiettivi sostenibilità / ESG	15%
Obiettivi strategici finanziari - sviluppo c.d. Corporate Investment Banking	35%
Sviluppo mercati privati	10%
Sviluppo e mantenimento relazioni esterne	15 %
<b>Totale</b>	<b>100 %</b>

Dott. Massimo Guiati (amministratore delegato)

<b>Obiettivi Aziendali</b>	<b>Peso %</b>
Gate: Utile netto Gruppo Azimut (Bilancio consolidato 2023)	25 %

<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Peso %</b>
Obiettivi sostenibilità / ESG, leadership e qualitativi	15 %
Obiettivi strategici finanziari legati allo sviluppo del business estero	45%
Obiettivi strategici finanziari legati ai risultati conseguiti dai singoli fondi	5%
Sviluppo mercati privati	10%
<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 (amministratore delegato)

<b>Obiettivi Aziendali</b>	<b>Peso %</b>
Gate: Utile netto Gruppo Azimut (Bilancio consolidato 2023)	25 %
<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Peso %</b>
Obiettivi strategici finanziari Rete Italia (1)	30 %
Obiettivi strategici finanziari Rete Italia (2)	20 %
Obiettivi sostenibilità / ESG	15%
Sviluppo mercati privati	10%
<b>Totale</b>	<b>100 %</b>

Fatto salvo quanto indicato nel paragrafo I.6.3, gli obiettivi finanziari Rete Italia sono legati anche ad un coefficiente di allineamento proporzionale al massimo del 125 % laddove il target sia raggiunto oltre il 100 %

Dott. Giorgio Medda (amministratore delegato)

<b>Obiettivi Aziendali</b>	<b>Peso %</b>
Gate: Utile netto Gruppo Azimut (Bilancio consolidato 2023)	25 %
<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Peso %</b>
Obiettivi sostenibilità / ESG, leadership e qualitativi	15 %
Obiettivi strategici finanziari anche legati allo sviluppo del business estero	30 %
Obiettivi strategici finanziari legati ai risultati conseguiti dai singoli fondi	20 %
Sviluppo mercati privati	10%
<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 (amministratore delegato)

<b>Obiettivi Aziendali</b>	<b>Peso %</b>
Gate: Utile netto Gruppo Azimut (Bilancio consolidato 2023)	25 %
<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Peso %</b>
Obiettivi sostenibilità / ESG	15 %
Obiettivi strategici finanziari	30%
Leadership e obiettivi qualitativi	20 %
Sviluppo mercati privati	10%
<b>Totale</b>	<b>100 %</b>

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 personale con funzione di vertice con i quali il Gruppo ha sottoscritto patti di non concorrenza diretti ad impedire per un determinato limite di tempo e zona geografica lo svolgimento di tali figure di attività in concorrenza a seguito della cessazione del rapporto di lavoro. Nel caso in cui dovessero essere sottoscritti nuovi patti di concorrenza si precisa come, in ogni caso, ai sensi della normativa applicabile, il limite di tempo sia predeterminato dalla legge nella misura massima di 3 anni per il personale dipendente e di 5 anni per quello dirigente.

Il relativo corrispettivo, di durata comunque limitata, sarà determinato, ai sensi della normativa applicabile, in relazione 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 e la relativa quantificazione non è sottoposta a criteri discrezionali ed effettuata nel rispetto della sostenibilità finanziaria della Società

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 2022

La "Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022" (di seguito, la "Relazione") fornisce un'informazione 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 2022, 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 2022 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 2022, 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 2022, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio.

#### 1. I risultati di Business 2022

Il Gruppo Azimut chiude l'anno 2022 con un utile netto consolidato pari a 402.371 migliaia di euro (605.457 migliaia di euro al 31 dicembre 2021) ed un utile lordo dell'attività corrente consolidato pari a 554.987 migliaia di euro (727.847 migliaia di euro al 31 dicembre 2021).

Le masse gestite raggiungono euro 55,1 miliardi al 31 dicembre 2022 (euro 54,1 miliardi al 31 dicembre 2021), con un aumento del 2% rispetto all'anno precedente. Le masse del risparmio amministrato ammontano a euro 23,8 miliardi al 31 dicembre 2022 (euro 29 miliardi al 31 dicembre 2021), e scontano l'effetto del de-consolidamento di Sanctuary. Il totale delle masse si

attesta a euro 79 miliardi al 31 dicembre 2022 (euro 83,2 miliardi al 31 dicembre 2021, ovvero euro 77 miliardi al netto dell'aggiustamento pro-rata di Sanctuary). Nel 2022, il segmento Private Markets ha registrato una forte crescita con una raccolta di euro 1,9 miliardi e con masse gestite che si attestano a euro 6,5 miliardi a fine dicembre 2022, in aumento del 42% rispetto all'anno precedente. Ciò è stato possibile grazie alla solida richiesta per gli oltre 20 nuovi prodotti lanciati in Italia e negli Stati Uniti nel corso dell'anno e all'acquisizione di partecipazioni di minoranza in BroadLight Capital (Private Equity, USA), RoundShield Partners (Real Assets, Regno Unito/Svizzera), Sanctum Altrich Investment Management (Venture Debt, USA) e Lycian Capital Partners (Private Equity, Turchia).

Positivo il saldo del reclutamento di consulenti finanziari: nel 2022 la rete italiana del Gruppo ha registrato 110 nuovi ingressi, a fronte di 99 uscite, che hanno portato il numero complessivo di consulenti finanziari di Azimut in Italia a 1.851 unità (1.840 unità al 31 dicembre 2021).

## 2. Remunerazione 2022

Di seguito vengono riepilogate, le informazioni inerenti le retribuzioni relative all'esercizio 2022, 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 28 aprile 2022.

In particolare, l'Assemblea ordinaria ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un emolumento annuo lordo complessivo per l'esercizio 2022, 2023 e 2024 di € 3.000.000 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 2022. 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:

<b>Amministratore Delegato</b>	<b>Remunerazione variabile</b>	<b>Pay mix: % remunerazione variabile</b>
Gabriele Blei	50.000,00	9%
Massimo Guiati	967.000,00	64%
Paolo Martini	320.000,00	41%
Giorgio Medda	940.000,00	62%
Alessandro Zambotti	50.000,00	10%

Quanto ai termini e le modalità di pagamento della remunerazione variabile, si rinvia a quanto indicato nel paragrafo I.5 della Politica.

Sotto tale profilo, si fa presente come la carica di Direttore Generale, rivestita dal Dott. Paolo Martini non è stata rinnovata nell'ambito del nuovo Consiglio di Amministrazione a seguito del rinnovo delle cariche sociali deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 2022.

In proposito, si segnala come detto evento non abbia comportato a favore del Dott. Paolo Martini l'attribuzione o il riconoscimento di indennità e/o di altri qualsivoglia beneficio economico o non monetario.

Il Consiglio di Amministrazione di Azimut Holding S.p.A., previo parere positivo del Comitato Remunerazione, ha comunque valutato la performance 2022 degli Amministratori Delegati come eccellenti, avendo raggiunto al 100 % tutti gli obiettivi assegnati.

Dott. Gabriele Blei

<b>Obiettivi Aziendali</b>	<b>Peso %</b>	<b>Raggiungimento 2022 %</b>
Gate: Utile netto Gruppo Azimut (Bilancio consolidato 2022)	25 %	25
<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Peso %</b>	
Obiettivi sostenibilità / ESG	20 %	20
Obiettivi strategici finanziari	30 %	30
Leadership e obiettivi qualitativi	25 %	25
<b>Totale</b>	<b>100 %</b>	<b>100</b>

Dott. Massimo Guiati

<b>Obiettivi Aziendali</b>	<b>Peso %</b>	<b>Raggiungimento 2022 %</b>
Gate: Utile netto Gruppo Azimut (Bilancio consolidato 2022)	25 %	25
<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Peso %</b>	
Obiettivi sostenibilità / ESG, leadership e qualitativi	20 %	20
Obiettivi strategici finanziari legati allo sviluppo del business estero	40 %	40
Obiettivi strategici finanziari legati allo sviluppo dei risultati conseguiti dai singoli fondi	15 %	15
<b>Totale</b>	<b>100 %</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>	<b>Raggiungimento 2022 %</b>
Gate: Utile netto Gruppo Azimut (Bilancio consolidato 2022)	25 %	25
<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Peso %</b>	
Obiettivi strategici finanziari IUNP Rete Italia	28 %	28
Obiettivi strategici finanziari UNP Italia	27 %	27
Obiettivi sostenibilità / ESG, leadership e qualitativi	20 %	20
<b>Totale</b>	<b>100 %</b>	<b>100</b>

Dott. Giorgio Medda

<b>Obiettivi Aziendali</b>	<b>Peso %</b>	<b>Raggiungimento 2022 %</b>
Gate: Utile netto Gruppo Azimut (Bilancio consolidato 2022)	25 %	25
<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Peso %</b>	
Obiettivi sostenibilità / ESG, leadership e qualitativi	20 %	20
Obiettivi strategici finanziari legati allo sviluppo del business estero	40 %	40
Obiettivi strategici finanziari legati allo sviluppo dei risultati conseguiti dai singoli fondi	15 %	15
<b>Totale</b>	<b>100 %</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>	<b>Raggiungimento 2022 %</b>
Gate: Utile netto Gruppo Azimut (Bilancio consolidato 2022)	25 %	25
<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Peso %</b>	
Obiettivi sostenibilità / ESG	20 %	20
Obiettivi strategici finanziari	30 %	30
Leadership e obiettivi qualitativi:	25 %	25
<b>Totale</b>	<b>100 %</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 2022 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 7 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.

- Componente variabile di medio e lungo termine

Quanto alla partecipazione al piano di incentivazione di lungo termine, nel richiamare il contenuto del relativo funzionamento come individuato nel paragrafo I.6.6. della Politica, si fa presente come, per il 2022, gli obiettivi che sono stati assegnati di tipo Economico / finanziari (utile netto di € 400 milioni - peso 60 %) sono stati raggiunti.

#### Remunerazione del Collegio Sindacale

Il compenso per i componenti del Collegio Sindacale è stato stabilito dall’Assemblea dei soci del 28 aprile 2022 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:

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)			
Cognome e Nome	Numero Dirigenti	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>Altro personale rilevante*</b>	4	01.01-31.12.22												
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					604		30			5		639		
(II) Compensi da controllate e collegate				50								50		
(III) Totale				50	604		30			5		689		

\*Group Head of Legal; Direttore Affari Legali; Direttore Affari Societari; Direttore HR

## Dati 2017 – 2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Indicatori finanziari (milioni di euro)</b>						
Totale ricavi:	811	748	1.050	1.054	1.449	1.287
<i>di cui commissioni di gestione fisse</i>	607	629	753	774	966	1.098
Reddito operativo	278	193	464	457	707	547
Utile netto	215	122	369	382	605	402
<b>Indicatori di attività</b>						
Consulenti finanziari	1.638	1.747	1.788	1.791	1.840	1.851
Clienti	208mila	218mila	218mila	220mila	229mila	238mila
Patrimonio in gestione fondi (miliardi di euro)	40,2	39,8	46	47	54	55
Raccolta netta fondi (miliardi di euro)	4,2	2,3	2,5	2,9	5,5	4,3
Performance ponderata media netta al cliente	2,20%	-6,20%	8,5%	1,15%	6,5%	-9,07%

### Remunerazione annua lorda media – altri dipendenti

La remunerazione annua lorda media è diminuita leggermente dal 2021 al 2022:

Anno	Remunerazione annua lorda media - altri dipendenti
2020	131.125
2021	126.624
2022	114.962



Remunerazione totale dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche - 2018-2022														
Nominativo	2018		2019			2020			2021			2022		
	Fissa	Variabile	Fissa	Provvigioni	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	606.874,63		50.000,00
Martini Paolo	572.629,02	240.000,00	551.693,70		280.000,00	549.350,82		342.400,00	536.332,74		384.000,00	535.859,94		320.000,00
Guiati Massimo			298.000,00		367.000,00	533.000,00		967.000,00	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	560.000,00		940.000,00
Zambotti Alessandro	238.293,87	19.875,00	396.120,40		52.500,00	511.197,34		53.500,00	505.118,71		56.250,00	507.016,95		50.000,00
Bortolotti Anna Maria	90.000,00		98.411,11			113.575,00			114.000,00			115.350,00		
Monari Antonio Andrea	90.000,00		96.933,34			104.852,68			104.500,00			33.494,44		
Pagani Raffaella	90.000,00		103.800,00			81.011,00			76.000,00			24.911,11		
Colavito Nicola			43.755,56			64.000,00			64.000,00			61.300,00		
Savino Chiara									5.041,67	277.886,56		2.458,33	81.280,19	
Fenocchio Anna Teresa									5.041,67	256.784,49		2.458,33	92.997,81	
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				
Morando Michela												5.062,50	238.994,19	
Castellazzi Elisabetta Simona												5.062,50	164.312,05	
Bonelli Costanza												43.200,00		
Foa Marcello												71.295,83		
Dalla Rizza Fiorenza												89.800,00		
Priori Silvia Giuliana Maria												40.500,00		
Scandroglio Vittoria												40.500,00		
Galbiati Marco												40.500,00		
Lori Marco												100.061,64		
Catalano Maria												97.064,38		
Fiorini Stefano												44.164,38		
Rocchetti Vittorio	109.300,00		109.300,00			107.000,00			107.000,00			71.338,36		
Bonelli Costanza	65.000,00		65.000,00			65.000,00			65.000,00			20.836,00		
Trivi Daniele Carlo	94.300,00		88.900,00			91.800,00			91.800,00			63.708,60		
<b>Totale</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>	<b>3.715.817,92</b>	<b>577.584,24</b>	<b>2.327.000,00</b>

## Seconda parte - Compensi corrisposti nell'esercizio 2022

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.	01.01-31.12.22	apr-25	(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.	01.01-31.12.22	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					300	185	50 (6)		6 (4)		541		
(II) Compensi da controllate e collegate					122						122		
(III) Totale					422	185	50		6		663		
<b>Martini Paolo</b>	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01 -31.12.22	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio						176	80 (6)		3 (4)		259		
(II) Compensi da controllate e collegate					360		240 (3)				600		
(III) Totale					360	176	320		3		859		
<b>Zambotti Alessandro</b>	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01 - 31.12.22	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					100	197	50 (6)		5 (4)		352		
(II) Compensi da controllate e collegate					210						210		
(III) Totale					310	197	50		5		562		
<b>Guiati Massimo</b>	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01 - 31.12.22	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio											-		
(II) Compensi da controllate e collegate						533	967 (3)				1.500		
(III) Totale						533	967				1.500		
<b>Medda Giorgio</b>	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01 - 31.12.22	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio											-		
(II) Compensi da controllate e collegate					200	360	940 (3)				1.500		
(III) Totale					200	360	940				1.500		
<b>Bortolotti Anna Maria</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.22	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					69 (5)						69		
(II) Compensi da controllate e collegate					46 (5)						46		
(III) Totale					115						115		
<b>Monari Antonio Andrea</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-28.04.22	apr-22										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					21						21		
(II) Compensi da controllate e collegate					12						12		
(III) Totale					33						33		

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>Pagani Raffaella</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-28.04.22	apr-22										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				25	(5)						25		
(II) Compensi da controllate e collegate				-							-		
(III) Totale				25							25		
<b>Fenocchio Anna Teresa</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-28.04.22	apr-22										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				2							2		
(II) Compensi da controllate e collegate										93	(2)	93	
(III) Totale				2						93		95	
<b>Colavito Nicola</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.22	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				61							61		
(II) Compensi da controllate e collegate											-		
(III) Totale				61							61		
<b>Savino Chiara</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-28.04.22	apr-22										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				2							2		
(II) Compensi da controllate e collegate										81	(2)	81	
(III) Totale				2						81		83	
<b>Morando Michela</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	28.04-31.12.22	apr-23										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				5							5		
(II) Compensi da controllate e collegate										239	(2)	239	
(III) Totale				5						239		244	
<b>Castellazzi Elisabetta Simona</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	28.04-31.12.22	apr-23										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				5							5		
(II) Compensi da controllate e collegate										164	(2)	164	
(III) Totale				5						164		169	
<b>Foa Marcello</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	28.04-31.12.22	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				44							44		
(II) Compensi da controllate e collegate				27							27		
(III) Totale				71						-	71		
<b>Dalla Rizza Fiorenza</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	28.04-31.12.22	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				51	(5)						51		
(II) Compensi da controllate e collegate				38	(5)						38		
(III) Totale				89						-	89		
<b>Priori Silvia Giuliana Maria</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	28.04-31.12.22	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				40							40		
(II) Compensi da controllate e collegate											-		
(III) Totale				40						-	40		

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>Scandroglio Vittoria</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	28.04-31.12.22	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					40						40		
(II) Compensi da controllate e collegate											-		
(III) Totale					40					-	40		
<b>Galbati Marco</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	28.04-31.12.22	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					40						40		
(II) Compensi da controllate e collegate											-		
(III) Totale					40					-	40		
<b>Lori Marco</b>	Presidente Collegio Sindacale Azimut Holding S.p.A.	28.04-31-12-22	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					48	(5)					48		
(II) Compensi da controllate e collegate					52	(5)					52		
(III) Totale					100						100		
<b>Catalano Maria</b>	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	28.04-31-12-22	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					44	(5)					44		
(II) Compensi da controllate e collegate					53	(5)					53		
(III) Totale					97						97		
<b>Fiorini Stefano</b>	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	28.04-31-12-22	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					44	(5)					44		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					44						44		
<b>Rocchetti Vittorio</b>	Presidente Collegio Sindacale Azimut Holding S.p.A.	01.01-28-04-22	apr-22										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					22	(5)					22		
(II) Compensi da controllate e collegate					49	(5)					49		
(III) Totale					71						71		
<b>Bonelli Costanza</b>	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A. Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-28-04-22 28.04-31-12-22	apr-25	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					64	(5)					64		
(II) Compensi da controllate e collegate											-		
(III) Totale					64						64		
<b>Trivi Daniele Carlo</b>	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	01.01-28-04-22	apr-22										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					21	(5)					21		
(II) Compensi da controllate e collegate					43	(5)					43		
(III) Totale					64						64		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					1.048		558		180		20	1.806	-
(II) Compensi da controllate e collegate					1.212		901		2.139		577	4.829	-
(III) Totale					2.260		1.459		-	2.319	-	6.635	-

(1) La durata della carica è triennale e decorre dal 28 aprile 2022 con scadenza alla data dell'assemblea che approverà il bilancio relativo all'esercizio 2024 prevista per il mese di aprile 2025  
(2) L'importo indicato nella voce "Altri compensi" si riferisce a provvigioni pagate per l'attività di consulente finanziario per l'anno 2022  
(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		
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	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	40.000,00	10.000,00	18 mesi		10.700,00	11.250,00
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-			-	-
(III) Totale			40.000,00	10.000,00			10.700,00	11.250,00
<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	193.400,00
(III) Totale			773.600,00	193.400,00			226.490,00	193.400,00
<b>Martini Paolo</b>	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio		Scheda obiettivi - variabile contrattuale	64.000,00	16.000,00	18 mesi		17.120,00	19.200,00
(II) Compensi da controllate e collegate		Scheda obiettivi - variabile contrattuale	144.000,00	96.000,00	36 mesi		69.760,00	195.200,00
(III) Totale			208.000,00	112.000,00			86.880,00	214.400,00
<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**	752.000,00	188.000,00	18 mesi		181.592,00	237.535,20
(III) Totale			752.000,00	188.000,00			181.592,00	237.535,20
<b>Zambotti Alessandro</b>	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.							
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio		Scheda obiettivi - variabile contrattuale	40.000,00	10.000,00	18 mesi		10.700,00	11.250,00
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-			-	-
(III) Totale			40.000,00	10.000,00			10.700,00	11.250,00

\* 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 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 (31.12.2021)	Numero azioni acquistate nel 2022	Numero azioni vendute nel 2022	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2022)
Giuliani Pietro	Presidente Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	1.509.266	400.695	-	1.909.961
Blei Gabriele	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	136.309	68.679	-	204.988
Martini Paolo	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	280.380	83.950	-	364.330
Zambotti Alessandro	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	79.321	59.725	-	139.046
Guiati Massimo	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	111.423	28.336	-	139.759
Medda Giorgio	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	159.037	40.651	-	199.688
Fenocchio Anna Teresa	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (**)	Azimut Holding S.p.A.	46.736	5.249		51.985
Savino Chiara	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (**)	Azimut Holding S.p.A.	23.969	2.483	3.969	22.483
Bortolotti Anna Maria	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Monari Antonio Andrea	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (**)	Azimut Holding S.p.A.				
Pagani Raffaella	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (**)	Azimut Holding S.p.A.				
Colavito Nicola	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.				
Morando Michela	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (*)	Azimut Holding S.p.A.	34.796	3.528		38.324
Castellazzi Elisabetta Simona	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (*)	Azimut Holding S.p.A.	19.695	7.870		27.565
Bonelli Costanza	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (*)	Azimut Holding S.p.A.				
Foa Marcello	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (*)	Azimut Holding S.p.A.				
Dalla Rizza Fiorenza	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (*)	Azimut Holding S.p.A.				
Priori Silvia Giuliana Maria	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (*)	Azimut Holding S.p.A.				
Scandroglio Vittoria	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (*)	Azimut Holding S.p.A.				
Galbiati Marco	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (*)	Azimut Holding S.p.A.				
Lori Marco	Presidente Collegio Sindacale Azimut Holding S.p.A. (*)	Azimut Holding S.p.A.				
Catalano Maria	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A. (*)	Azimut Holding S.p.A.				
Fiorini Stefano	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A. (*)	Azimut Holding S.p.A.				
Rocchetti Vittorio	Presidente Collegio Sindacale Azimut Holding S.p.A. (**)	Azimut Holding S.p.A.				
Bonelli Costanza	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A. (**)	Azimut Holding S.p.A.				
Trivi Daniele Carlo	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A. (**)	Azimut Holding S.p.A.				

(\*) in carica dal 28/04/2022

(\*\*) in carica fino al 28/04/2022

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 (31.12.2021)	Numero azioni acquistate nel 2022	Numero azioni vendute nel 2022	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2022)
4	Azimut Holding S.p.A.	115.442	35.706	-	151.148