



AZIMUT

LA DIREZIONE PER INVESTIRE

Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla deliberazione inerente le politiche di remunerazione. Relazione sulla remunerazione e deliberazione ai sensi dell'art. 123-ter, sesto comma del D.Lgs. n. 58/98.

Signori Azionisti,

Vi illustriamo con la presente le proposte inerenti le politiche di remunerazione della Società.

A tale proposito, si evidenzia che il Gruppo Azimut, per effetto della riorganizzazione completata nel novembre del 2016, non risulta più iscritto nell'albo dei Gruppi di SIM, con conseguente disapplicazione allo stesso della normativa derivante dal recepimento della direttiva 2013/36/UE (cd. "CRD 4"). Da ciò consegue che la disciplina di riferimento, in materia di remunerazione del personale del Gruppo, è essenzialmente rappresentata da quella applicabile alle entità qualificabili come gestori collettivi del risparmio, derivante dal recepimento delle Direttive 2014/91/UE ("UCITS V") e 2011/61/UE ("AIFMD"). Restano in capo ad Azimut Holding S.p.A. gli obblighi imposti ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/98 ("TUF"), consistenti anzitutto nella predisposizione di una dettagliata relazione sulla remunerazione (che viene allegata alla presente).

Fermo il rinnovato quadro regolamentare applicabile al Gruppo, come sopra descritto, si ricorda che l'art 17 del vigente statuto sociale prevede la facoltà dell'Assemblea Ordinaria di fissare un rapporto più elevato rispetto al rapporto 1:1 tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione individuale del personale, comunque entro il limite massimo del 2:1; tale disposizione era stata introdotta nello statuto, con delibera assembleare del 28 aprile 2016, al fine di garantire la conformità alle innovazioni della direttiva CRD 4.

Stante dunque la natura statutaria del limite sopra richiamato, nonché il fatto che le SGR del Gruppo sono soggette ad apposite politiche remunerative, adottate ai sensi delle rispettive discipline di settore (UCITS V e AIFMD), lo stesso trova ora applicazione al solo personale destinatario della politica di remunerazione e incentivazione di Azimut Holding S.p.A.

Si intende quindi proporre alla Assemblea Ordinaria degli Azionisti di consentire che il rapporto fra la remunerazione fissa e quella variabile possa essere elevato fino a 2:1 a favore dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

Per tutto il restante personale della società, è previsto che l'incidenza della componente variabile rispetto alla componente fissa sia contenuta entro il limite del 100% (1:1).

A supporto della proposta di fissazione di un limite più elevato del 1:1 tra componente variabile e componente fissa della remunerazione vi è altresì l'esigenza di attrarre e mantenere figure professionali di alto profilo, che possano supportare il processo di crescita e consolidamento della competitività del Gruppo sul mercato. Il settore di attività in cui opera il Gruppo Azimut è, infatti,

caratterizzato dalla presenza di personale altamente qualificato, che risulta possibile attrarre e trattenere soltanto in presenza di adeguati sistemi di remunerazione e incentivazione, che siano – peraltro – anche in grado di confrontarsi adeguatamente con quanto già fatto da altri *competitor*. Si propone, pertanto, di assumere le seguenti deliberazioni: (i) di consentire che il rapporto fra la remunerazione fissa e quella variabile sia più elevato del 1:1 a favore dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche di Azimut Holding S.p.A., fermo restando il limite massimo consentito dallo statuto sociale pari a 2:1; (ii) di approvare la relazione sulla remunerazione predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

Per il Consiglio di Amministrazione
L'Amministratore Delegato
Sergio Albarelli

AZIMUT HOLDING S.p.A.

POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

2018

Parte I - Politica di remunerazione e incentivazione	3
I.1 Premessa: Principi e capisaldi del Gruppo	3
I.2 Destinatari della politica di remunerazione e incentivazione di Azimut Holding S.p.A.	5
I.3 Il processo di definizione della politica di remunerazione e incentivazione	6
I.4 Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione	9
I.4.1 Soglie minime d'accesso (gate d'accesso).....	9
I.4.2 Differimento e pagamento in strumenti finanziari dell'erogazione del compenso variabile	10
I.4.3 Istituzione di un meccanismo di "cap" volto ad assicurare il rispetto del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa	10
I.4.4 Meccanismi di malus	10
I.4.5 Meccanismi di clawback	11
I.4.6 Benefici pensionistici discrezionali e Golden parachute	11
I.5 Assetto complessivo della remunerazione e bilanciamento tra componente fissa e variabile	11
I.6 Ragioni sottostanti i sistemi di remunerazione variabile, indicatori di performance e principali parametri utilizzati	13
I.7 Sistemi di remunerazione e incentivazione dei gestori collettivi del Gruppo	14
 Parte II - Resoconto sull'applicazione delle politiche in materia di remunerazione nell'esercizio 2017	 19

Parte I

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

I.1. Premessa: Principi e capisaldi del Gruppo

La politica di remunerazione e incentivazione di Azimut Holding S.p.A., capogruppo del Gruppo Azimut (di seguito, anche “ *Holding* ”), trova il proprio fondamento nei 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: integrità, equilibrio, meritocrazia e creazione di valore.

L’obiettivo perseguito è stato quello di creare un corpo procedurale remunerativo che – tanto a livello di capogruppo, quanto a livello di entità sottostanti – fosse efficace, efficiente e funzionale, raffrontato alle esigenze delle sue diverse entità. Proprio 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 (i) meritocrazia ed equità interna, in termini di coerenza tra remunerazione e responsabilità, competenza, capacità e ruolo ricoperto; (ii) 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. Allo stesso tempo, 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 una impostazione avente al proprio centro la tutela, soddisfazione e protezione della clientela, e sempre più vocata all’apertura internazionale.

Le recenti revisioni dell’impianto remunerativo, tanto a livello di Holding quanto a livello di singole entità del Gruppo, sono state guidate dall’obiettivo di tenere conto:

- delle rilevanti modifiche normative intercorse durante l’esercizio 2017, con particolare riferimento al settore della gestione collettiva del risparmio; e
- del recente processo di ristrutturazione e riorganizzazione implementato a livello di Gruppo Azimut nel suo complesso.

In particolare, il raggiungimento di un ottimale livello di conformità con la normativa in vigore si ritiene un fondamentale passaggio per garantire il miglior allineamento tra gli interessi degli azionisti e del management del Gruppo e, al contempo, contemperare le

esigenze di crescita con quelle di un'accurata gestione dei rischi aziendali, in una prospettiva di medio-lungo periodo. Finalità delle politiche remunerative è, infatti, 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.

Con particolare riferimento alla normativa applicabile ai settori di maggiore rilevanza per il Gruppo, si premette che il 2017 ha rappresentato un anno fondamentale per la piena definizione del quadro normativo in materia di remunerazione dei gestori collettivi: infatti, a seguito di un lungo processo di recepimento, trova ora piena applicazione in Italia la disciplina remunerativa discendente dalla Direttiva 2014/91/UE (c.d. "UCITS V") che, unitamente alla Direttiva 2011/61/UE (c.d. "AIFMD"), rappresenta la fonte fondamentale, a livello europeo, in materia di gestione collettiva del risparmio. In particolare, i recenti interventi del legislatore hanno avuto l'obiettivo di realizzare un quadro normativo organico e coerente per tutto il settore del risparmio gestito, e di favorire la creazione di un *level playing field*, indipendentemente dal "ramo" di riferimento (OICVM o FIA).

Il Gruppo Azimut, per effetto della riorganizzazione completatasi nel novembre del 2016, non risulta più iscritto nell'albo dei Gruppi di SIM. Ciò significa che la disciplina di riferimento, applicabile in materia di remunerazione al Gruppo, è essenzialmente rappresentata proprio da quella riconducibile alla gestione collettiva, derivante dal recepimento delle Direttive UCITS e AIFMD (che peraltro si applica al personale dei gestori collettivi anche quando questo è addetto alla prestazione di servizi e attività di investimento). Nel prosieguo, stante la centralità di tale disciplina, sarà dunque dedicata una sezione *ad hoc* alle regole applicabili alle entità del Gruppo qualificabili quali gestori collettivi.

I criteri remunerativi, discendenti dalle richiamate disposizioni in materia di gestione collettiva, non troverebbero formalmente applicazione nei confronti del personale della Holding, non essendo la stessa qualificabile come gestore collettivo. Allo stesso tempo, in sede di ultima revisione delle politiche remunerative di Gruppo, si è optato per l'adozione di un approccio "*bottom-up*", fondato sull'applicazione, a livello di Holding, di principi costruiti sul modello di quelli applicabili ai gestori collettivi. Ciò si ritiene, infatti, idoneo a permettere la creazione di un sistema remunerativo coerente e armonizzato tra le diverse entità operanti nel Gruppo, che – pur tenendo debitamente conto della diversa natura delle stesse – adotta quale proprio "baricentro" di riferimento la disciplina applicabile alla gestione collettiva, vero e proprio *core business* di Azimut.

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.

Fermo quanto precede, si conferma che la presente Sezione I è redatta, adottata e applicata dalla Holding in conformità con (i) il Codice di Autodisciplina delle società quotate, come da ultimo aggiornato, che prevede l'approvazione di una politica in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche; nonché (ii) con la disciplina dettata dalla Consob la quale, alla fine del 2011, ha attuato una completa e sistematica disciplina in materia di trasparenza, come previsto dall'art. 123-ter del d.lgs. 58/1998 c.d. "TUF" (cfr. Delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011), richiedendo alle società emittenti di predisporre una dettagliata relazione sulla remunerazione, fermi restando gli obblighi eventualmente previsti in materia di remunerazione da normative di settore applicabili in ragione dell'attività svolta dalla società quotata.

Quale ulteriore premessa, occorre compiere una opportuna precisazione in merito agli ambiti di applicazione soggettivi caratterizzanti la presente politica remunerativa della Holding, da un lato, e quelle dei gestori collettivi del Gruppo, dall'altro: in coerenza con l'art. 123-ter, nei paragrafi che seguono, si esporranno le regole a fondamento della politica della Holding in materia di remunerazione dei componenti del proprio organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche. All'interno delle politiche singolarmente adottate dai gestori collettivi, si farà invece riferimento alle diverse categorie di "personale", così come definito nel Regolamento Congiunto Banca d'Italia/Consob del 29 ottobre 2007, all'interno del quale ciascun gestore identifica il c.d. "personale più rilevante", destinatario delle regole normative più stringenti in materia di remunerazione e incentivazione. Ciò non esclude, ad ogni modo, che possa verificarsi sovrapposizione tra gli ambiti applicativi delle due diverse discipline, nel caso di soggetti riconducibili tanto all'alta dirigenza della Holding, quanto al personale dei gestori: in tali fattispecie, si procederà con l'applicazione di un criterio "pro-quota", secondo cui, alle frazioni di remunerazione complessiva percepite da ciascun soggetto nelle diverse società in cui opera, troveranno applicazione le regole stabilite dalle politiche remunerative adottate da ciascuna società di riferimento (i.e. Holding o singolo gestore del Gruppo).

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 delle seguenti categorie di soggetti: componenti degli organi di amministrazione, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

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

- Presidente;
- Amministratore Delegato;
- Co-Direttore Generale;
- Chief Financial Officer
- Amministratori esecutivi muniti di particolari deleghe/poteri;
- Direttore Progetti Speciali
- Direttore Prodotti
- Direttore Funzioni di Controllo
- Direttore Compliance
- Direttore AML
- Direttore Internal Audit
- Direttore Risk Management
- Direttore Investor relations;
- Direttore Estero;
- Direttore Affari Legali;
- Direttore Affari Societari;
- Direttore IT & Operations
- Direttore HR

I.3 II processo di definizione della politica di remunerazione e incentivazione

Il processo decisionale per la determinazione, 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.

Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti ha il compito di:

- stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- deliberare in senso favorevole o contrario, con deliberazione non vincolante, sulla politica di remunerazione e incentivazione adottata dalla Holding;
- 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, con periodicità almeno annuale, la politica in materia di remunerazione e incentivazione della Holding. Esso è inoltre responsabile della sua corretta attuazione; in particolare, tale organo definisce, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, e sentito il Collegio Sindacale, i sistemi di remunerazione spettante agli organi di amministrazione, al direttore generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche. Provvede inoltre ad individuare i singoli obiettivi da conseguire per dette figure aziendali.

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

Comitato per la Remunerazione

Azimut Holding ha costituito in seno al proprio Consiglio di Amministrazione un Comitato per la Remunerazione.

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

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

- presentando al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica generale per la remunerazione di organi di amministrazione, 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, direttore generali e dirigenti con responsabilità strategiche e formulando al Consiglio proposte in materia;
- presentando al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione di organi di amministrazione, 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*.

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 (*golden parachutes*), 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 discrezionale, condotta tenendo conto dei seguenti parametri: (i) rilevanza delle responsabilità nella struttura organizzativa societaria; (ii) incidenza sui risultati aziendali e sull'assunzione dei rischi connessi; (iii) risultati economici e patrimoniali conseguiti dalla Società e dal Gruppo; (iv) indagini di *benchmarking* con il mercato e con i *peers* di settore per incarichi analoghi.

Fermi restando i poteri dei singoli componenti il Comitato nella qualità di amministratori della Holding, nello svolgimento delle proprie funzioni il Comitato 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 è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2016 e rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018. Di seguito la descrizione della composizione vigente del Comitato:

- Antonio Andrea Monari
- Raffaella Pagani
- Anna Maria Bortolotti

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.

Inoltre, esprime il proprio parere sulla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo.

Funzioni aziendali di controllo interno

Le funzioni di controllo della Società collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate ed il loro corretto funzionamento. Le funzioni coinvolte sono la *compliance*, l'*internal audit* e il *risk management*, le quali svolgono i compiti ad esse attribuiti dalle normative di settore pro-tempore applicabili, e riferiscono secondo quanto ivi previsto degli esiti delle rispettive attività e verifiche.

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 Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

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

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

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

Con particolare riferimento alla parte variabile della remunerazione, i criteri che 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.

I.4.1 Soglie minime d'accesso (*gate* d'accesso)

Il collegamento del diritto alla erogazione della componente variabile della retribuzione, oltre che all'effettivo risultato raggiunto in termini di indicatori di performance individuali, viene legato al raggiungimento di un *gate* d'accesso a livello di 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*, pari a Euro 60 milioni, è definito con il raggiungimento di un certo ammontare dell'utile consolidato.

I.4.2 Differimento e pagamento in strumenti finanziari 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 un sistema di differimento dell'erogazione, di una quota pari ad almeno il 20%, 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.

La componente variabile verrà liquidata, per una quota pari ad almeno il 25%, in azioni della Holding. Tali azioni sono soggette a un divieto di vendita per un periodo di tempo non inferiore a 1,5 anni (c.d. periodo di mantenimento o *retention*).

I.4.3 Istituzione di un meccanismo 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 erogato a vantaggio dei membri del Consiglio di Amministrazione, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche, è previsto un meccanismo di "cap", volto ad assicurare il rispetto del rapporto tra la remunerazione variabile totale e la remunerazione fissa totale.

E' in ogni caso previsto che il rapporto tra retribuzione fissa e variabile non superi la soglia di 1:2.

I.4.4 Meccanismi di *malus*

E' previsto l'utilizzo di apposito meccanismo di *malus*, per effetto del quale 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.

1.4.5 Meccanismi di *clawback*

E' previsto l'utilizzo di apposito meccanismo di *clawback*, per effetto del quale Azimut ha 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 dei seguenti casi:

- 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.4.6 Benefici pensionistici discrezionali e *Golden parachute*

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali, né sono stati stipulati accordi tra la Società e gli amministratori che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro.

Si segnala, tuttavia, che con taluni amministratori esecutivi e *managers* sono stati stipulati dei patti di non concorrenza che prevedono che i soggetti interessati, a fronte del riconoscimento di un corrispettivo commisurato – secondo termini consentiti dalla normativa vigente – alla *total compensation*, non possano svolgere o essere coinvolti in attività concorrenziale con quella svolta dalle società del Gruppo, per un periodo di due anni dal momento della cessazione del loro rapporto professionale con il Gruppo medesimo derivante da dimissioni volontarie o licenziamento, con facoltà, per i predetti soggetti, di esercitare, sempre a fronte del riconoscimento di un corrispettivo da parte della Società, un'opzione di mantenimento della stabilità della non concorrenza sino a un massimo di ulteriori 3 anni. A tali patti sono altresì applicati meccanismi di *clawback* analoghi a quelli di cui al paragrafo I.4.5 *supra*.

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.

Per quanto riguarda i *benefits* attribuiti dal Gruppo Azimut ai membri degli organi di amministrazione, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche, essi consistono principalmente in: buoni pasto, 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.

Componenti variabili della remunerazione

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.

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

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 il principio dei *gates* di accesso, nonché i meccanismi di *malus* e di *clawback* illustrati in precedenza.

La remunerazione variabile dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generali 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. Attraverso le componenti variabili della remunerazione si persegue in maniera diretta il principio dell'allineamento tra gli interessi degli azionisti e quelli del *management*.

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.

I.6 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 quantitativi e qualitativi vengono formalizzati annualmente, in schede personali. 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 del 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.

Più nel dettaglio, l'attuale impianto remunerativo di incentivazione prevede che la componente variabile spettante agli Amministratori, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche sia direttamente connessa 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 consolidate 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.

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. Per i ruoli di controllo si utilizzano esclusivamente valutazioni non legate a parametri economico-finanziari. In particolare, con riferimento ai Responsabili delle Funzioni di controllo, la remunerazione variabile non può essere collegata ai risultati economici, o comunque connessa ai risultati conseguiti dalle Aree/Funzioni soggette all'attività di verifica delle Funzioni di controllo.

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.7 Sistemi di remunerazione e incentivazione dei gestori collettivi del Gruppo

A titolo di massima completezza, in chiusura della presente Politica di remunerazione e incentivazione della Holding, si ritiene utile descrivere in sintesi le caratteristiche delle politiche remunerative adottate dalle entità del Gruppo autorizzati allo svolgimento dell'attività di gestione collettiva del risparmio, trattandosi del servizio maggiormente rappresentativo per il Gruppo Azimut e in quanto i principi remunerativi, posti alla base della relativa disciplina, hanno ispirato i criteri di cui alla presente Politica adottata dalla Holding.

Tali gestori sono, come ricordato, sottoposti alla disciplina in materia di remunerazione introdotta a seguito del recepimento in Italia delle Direttive "AIFMD" e "UCITS V" richiamate in Premessa: la relativa disciplina, contenuta nell'Allegato 2 al Regolamento congiunto Banca d'Italia/Consob, presenta marcati profili di specificità, che tiene conto delle caratteristiche, della dimensione e della complessità organizzativa dei gestori e dei relativi OICR (tanto FIA quanto OICVM).

Con riguardo al personale dei gestori collettivi, valgono i criteri di seguito sinteticamente esposti, che sono rispecchiati e disciplinati nelle politiche individualmente a livello di singole entità del Gruppo.

Il personale più rilevante è preventivamente identificato in base alle caratteristiche dei prodotti in gestione, alle relative dimensioni, e al grado di assunzione di rischi riconducibile al singolo soggetto interessato (personale dipendente o altro).

L'applicazione del principio di proporzionalità è compiuta tenendo conto delle caratteristiche e della peculiare attività svolta dai gestori, a seguito di *assessment* condotto dagli stessi in linea con gli indici individuati nelle Linee Guida ESMA (n. 2013/232 del 3 luglio 2013 in materia di sane politiche retributive a norma della AIFMD, e n. 2016/411 del 31 marzo 2016 in materia di politiche retributive a norma della direttiva UCITS e AIFMD):

- a) dimensione (in termini, in particolare, di valore del capitale del gestore, numero di dipendenti, valore delle attività degli OICR gestiti, comprese eventuali attività acquisite mediante leva finanziaria, passività o esposizione ai rischi della SGR nella gestione degli OICR);
- b) organizzazione interna (in termini di struttura giuridica del gestore e dei fondi dallo stesso gestiti, nonché di struttura di governo interno del gestore anche con riguardo ai fondi gestiti);
- c) natura, portata e complessità delle attività del gestore (ad es. i servizi prestati in aggiunta a quello di gestione collettiva del risparmio, il carattere nazionale o transfrontaliero dell'attività prestata, la contestuale gestione di OICR riconducibili a diverse categoria, ossia FIA e OICVM).

Il processo di *assessment*, svolto tenuto opportunamente conto del principio di proporzionalità, ha portato alla qualificazione dei gestori del Gruppo Azimut in taluni casi come significativi, e altri casi come non significativi (con conseguente possibile disapplicazione, in quest'ultimo caso, delle disposizioni previste per il personale più rilevante delle regole previste nei paragrafi 6.2, punti 3) e 4), e 7.1, del Regolamento congiunto Banca d'Italia/Consob).

Con riferimento alle principali responsabilità dei diversi organi coinvolti nel processo determinazione, approvazione, attuazione e successiva verifica della Politica di Remunerazione, l'Assemblea dei Soci, ferme restando le competenze alla stessa attribuite ai sensi dello Statuto di ciascun gestore, approva le politiche di remunerazione applicabili al personale, e riceve almeno annualmente un'informativa sulle modalità di attuazione delle politiche, e sugli esiti delle verifiche condotte dalle funzioni di controllo. In seno al Consiglio di Amministrazione dei gestori significativi, è costituito un Comitato Remunerazioni, composto di soli consiglieri non esecutivi, in maggioranza indipendenti, la cui finalità consiste nell'esprimere un giudizio competente e indipendente sulle politiche e prassi remunerative e sugli incentivi previsti per la gestione del rischio del gestore e dei

relativi OICR. A tal fine, il Comitato Remunerazioni, *inter alia*:

- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi del personale più rilevante;
- propone al Consiglio di amministrazione criteri per la determinazione puntuale della parte variabile della remunerazione, e della sua incidenza rispetto alla componente fissa;
- assicura un adeguato coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- valuta i meccanismi adottati per garantire il perseguimento dei principali obiettivi del sistema di remunerazione e incentivazione, e in particolare che lo stesso:
 - a) tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi dei livelli di liquidità e delle attività gestite;
 - b) sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi del gestore e degli OICR gestiti e dei relativi investitori.

Il Consiglio di Amministrazione, tra le altre competenze, definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale; assicura la relativa coerenza con le scelte strategiche e di assunzione di rischi; elabora e riesamina, con periodicità almeno annuale la politica di remunerazione.

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna per quanto di rispettiva competenza, per assicurare l'adeguatezza della politica di remunerazione adottata alle disposizioni normative vigenti e la sua corretta attuazione.

Il rapporto tra componente fissa e componente variabile, viene opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche del gestore e del personale più rilevante.

La retribuzione complessiva bilancia componenti fisse ed eventuali componenti variabili, monetarie e non, in modo da incidere efficacemente sulla motivazione e sulla fidelizzazione dei dipendenti nel rispetto dei vincoli tempo per tempo vigenti.

Non sono previste componenti variabili garantite.

Le politiche approvate dai singoli gestori prevedono, in talune circostanze, la facoltà di utilizzare patti che prevedono specifici compensi, finalizzati ad assicurare una maggiore stabilità nel rapporto di lavoro, o la non concorrenza da parte dei dipendenti.

Non è consentito il ricorso a strategie di copertura personale o assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

La componente fissa – eventualmente aggiornata attraverso incrementi meritocratici oltre che per effetto di rinnovi contrattuali – remunera le competenze manageriali e tecniche, ricercando un livello che garantisca la continuità manageriale e la competitività sul mercato. Inoltre, la rilevanza della componente fissa all'interno del pacchetto complessivo è tale da ridurre il rischio di comportamenti eccessivamente speculativi focalizzati sui risultati di breve termine.

La componente variabile è stabilita essenzialmente in funzione dei livelli di *performance* registrati a livello complessivo di gestore nonché a livello di aree di business in cui è impiegato il personale, tenendo conto di correzioni per il rischio, e del livello delle risorse patrimoniali e di liquidità necessaria a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi. Le politiche approvate da ciascun gestore possono eventualmente prevedere l'accantonamento di una parte del proprio utile a favore di un *bonus pool*.

Con riferimento al “personale più rilevante” dei gestori significativi, la remunerazione variabile è soggetta a regole di dettaglio previste per tale categoria dall'Allegato 2 al Regolamento Congiunto, in termini di:

- pagamento in strumenti finanziari: il 50% della remunerazione variabile è composta da quote o azioni degli OICVM o dei FIA gestiti (ovvero da una combinazione che tenga il più possibile conto della proporzione di essi), o da partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti legati alle quote o azioni oppure da altri strumenti non monetari equivalenti che siano altrettanto efficaci sul piano dell'allineamento degli incentivi, comunque in termini tali da assicurare il rispetto dei principi generali di collegamento con i rischi assunti e i risultati conseguiti dal personale;
- periodo di *retention*: gli strumenti previsti dal precedente punto sono assoggettati a un “*retention period*” (durante il quale sussiste un divieto di vendita degli strumenti) pari a un anno, da applicare sia alla componente in strumenti finanziari pagata up-front sia a quella differita, in termini tali da allineare gli incentivi con gli interessi di lungo termine del gestore, degli OICR gestiti e dei relativi investitori;
- periodo di differimento: la componente variabile del personale più rilevante è soggetta, per una quota pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tre anni, ai fini del corretto allineamento al tipo di rischi connessi con l'investimento negli OICR gestiti.

Sono previsti meccanismi di *malus* e di *clawback* analoghi a quelli indicati nella Procedura della Holding. In tale contesto, è previsto il diritto di non procedere, in tutto o in parte, all'erogazione della remunerazione variabile nel caso di risultati della società, o di rendimenti dei fondi gestiti, significativamente inferiori alle previsioni, o negativi.

Essendo le funzioni aziendali di controllo accentrate a livello di Gruppo, la relativa retribuzione è stabilita in conformità alle relative politiche della Holding.

La politica pensionistica è di fine del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica e in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine del gestore e degli OICR gestiti.

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali, e non sono altresì previste pattuizioni sui compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (c.d. *golden parachute*).

Parte II.

Resoconto sull'applicazione delle politiche in materia di remunerazione nell'esercizio 2017

Di seguito vengono riepilogate, le informazioni inerenti le retribuzioni relative all'esercizio 2017, realizzate nel rispetto delle politiche di remunerazione approvate con riferimento a:

Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

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 2017. 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.

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 del Collegio Sindacale

Il compenso per i componenti del Collegio Sindacale è stato stabilito dall'Assemblea dei soci all'atto della nomina.

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 del Presidente e Amministratore Delegato, Co-Amministratore Delegato, Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategica

Tabella 1

Remunerazioni per le categorie del Personale più rilevante

Tabella 1 – Altro personale rilevante

Remunerazioni per il restante personale dipendente

Tabella 2 – Restante personale dipendente

Informazioni in merito alla remunerazione dei Consulenti Finanziari

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
Giuliani Pietro	Presidente Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.17	apr-19	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio									6		6		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale									6		6		
Albarelli Sergio	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.17	apr-19	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					400	301			11 (4)		712		
(II) Compensi da controllate e collegate					300						300		
(III) Totale					700	301			11		1.012		
Malcontenti Marco	Co-Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-12.04.17	aprile-17										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					61	73			6		140		2.235 (7)
(II) Compensi da controllate e collegate					102						102		
(III) Totale					163	73			6		242		2.235
Mungo Paola	Co. Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-27.04.17	aprile-17										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio									6		73		1.650 (7)
(II) Compensi da controllate e collegate					114	67					114		
(III) Totale					114	67			6		187		1.650
Martini Paolo	Amministratore e Co-Direttore Generale Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.17	apr-19	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio						207	150 (6)		6 (4)		364		
(II) Compensi da controllate e collegate					350						350		
(III) Totale					350	207	150		6		724		
Aliberti Andrea	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.17	apr-19	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					120	285	91 (6)		33 (4)		529		
(II) Compensi da controllate e collegate					120	285	91		33		529		
(III) Totale					120	285	91		33		529		
Zambotti Alessandro	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	13.04-31.12.17	apr-19	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					180		29		3 (4)		212		
(II) Compensi da controllate e collegate										(5)			
(III) Totale					180		29		3		212		
Bortolotti Anna Maria	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.17	apr-19	(1)									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					78						78		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					78						78		
Gallizioli Giampaolo	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-27.04.17	apr-17										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					4						4		
(II) Compensi da controllate e collegate										56 (2)	56		
(III) Totale					4					56	60		
Cerini Susanna	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	27.04-31.12.17	apr-18										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio					9						9		
(II) Compensi da controllate e collegate										80	80		
(III) Totale					9					80	89		

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Cognome e Nome	Numero Dirigenti	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Altro personale rilevante	39	01.01-31.12.17										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				-	1.811		87	24		1.922		
(II) Compensi da controllate e collegate				1.600	2.735		2.082	68		6.485		
(III) Totale				1.600	4.546	-	2.169	92	-	8.407	-	-

Compensi corrisposti (migliaia di euro) al restante personale dipendente

Cognome e Nome	Compensi fissi	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Restante personale dipendente									
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				1.649	137		13		1.799
(II) Compensi da controllate e collegate		670		5.101	428		15		6.214
(III) Totale		670		6.750	565	-	28	-	8.013

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 (31.12.2016)	Numero azioni acquistate nel 2017	Numero azioni vendute nel 2017	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2017)
Albarelli Sergio	Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	-	16.719	-	16.719
Aliberti Andrea	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	26.150	12.123	-	38.273
Cerini Susanna	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (**)	Azimut Holding S.p.A.	883	622	-	1.505
Gallizioli Giampiero	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (****)	Azimut Holding S.p.A.	36.577	4.339	-	40.916
Giuliani Pietro	Presidente Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	666.865	126.632	-	793.497
Malcontenti Marco	Co-Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A. (***)	Azimut Holding S.p.A.	128.839	77.727	-	206.566
Martini Paolo	Consigliere e Co-Direttore Generale Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	79.758	24.465	-	104.223
Mungo Paola	Co-Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A. (****)	Azimut Holding S.p.A.	92.965	77.630	-	170.595
Scandurra Silvia	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (****)	Azimut Holding S.p.A.	5.451	1.963	-	7.414
Tribuzio Gerardo	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (**)	Azimut Holding S.p.A.	23.451	2.450	-	25.901
Zambotti Alessandro	Consigliere Azimut Holding S.p.A. (*)	Azimut Holding S.p.A.	411	3.433	-	3.844
Zocca Marzio	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	44.574	9.263	-	53.837

(*) in carica dal 13/04/2017

(**) in carica dal 27/04/2017

(***) in carica fino al 12/04/2017

(****) in carica fino al 27/04/2017

Partecipazioni - altro personale rilevante

Numero di personale rilevante	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2016)	Numero azioni acquistate nel 2017	Numero azioni vendute nel 2017	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2017)
30	Azimut Holding S.p.A.	1.365.220	283.536	13.000	1.635.756

Le politiche di remunerazione dei Consulenti Finanziari sono state attuate in modo coerente, sia in termini qualitativi che quantitativi, con quanto descritto nel documento “Politiche in materia di remunerazione”, approvato dall’Assemblea degli Azionisti di Azimut Holding S.p.A. di aprile 2017.

Come noto il rapporto che lega il Consulente Finanziario alla SGR è un contratto di agenzia che prevede, sinteticamente, una remunerazione direttamente correlata a varie tipologie di ricavi, con un sistema di aliquote percentuali; detta remunerazione è comunque connotata da un carattere di ricorrenza, in quanto direttamente legata agli asset affidati al singolo Consulente e all’attività di consulenza e collocamento correlata. In misura minore deriva dalle commissioni generate dai singoli atti di vendita.