

## **Relazione sulla Remunerazione**

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

## INDICE

### Sezione I

#### Premessa

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

#### Sezione II – Prima parte

#### Sezione II – Seconda parte

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

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

## **Premessa**

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

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

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

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

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

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

La presente Politica sulla Remunerazione, da sottoporre all'approvazione dell'assemblea degli azionisti chiamata ad approvare il bilancio della Società relativo all'esercizio 2013, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 6 marzo 2014.

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

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. Ai membri del Consiglio di Amministrazione spetta il rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio.

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

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

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

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

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

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

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

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

- le remunerazioni degli amministratori sono definite in modo tale da allineare i loro interessi agli obiettivi di continua crescita di valore per la società in un orizzonte di lungo periodo;
- la remunerazione degli amministratori prevede un'unica componente fissa in modo da assicurare, da un lato, un corretto e adeguato bilanciamento in funzione degli obiettivi strategici e, dall'altro, l'allineamento alla politica di gestione dei rischi della società;
- non è pertanto prevista una componente variabile collegata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, onde evitare comportamenti eccessivamente orientati al rischio o comunque focalizzati solo su risultati di breve periodo; l'interesse degli amministratori a perseguire obiettivi volti alla continua creazione di valore per la società, clienti, azionisti e dipendenti, risulta assicurata dalla circostanza che, ad eccezione degli amministratori indipendenti, i componenti del Consiglio di Amministrazione sono azionisti della Società e che le loro azioni sono sindacate nel *"Patto di Sindacato di Voto e di Blocco"* costituito dal management, dai dipendenti, nonché dai promotori finanziari che operano per società del Gruppo;
- tutte le azioni della Società di proprietà degli aderenti al Patto sono sottoposte ai vincoli di voto ed il 75% di dette azioni è soggetto anche a vincoli di blocco di lunga durata, mentre il restante 25% è trasferibile con determinate limitazioni. Tali vincoli sono applicati, agli aderenti al Patto, anche in caso di eventuali successivi acquisti di azioni nel contesto di piani di *stock option* o di altre specifiche iniziative che prevedano l'assegnazione di azioni della Società;

- la remunerazione degli amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati istituiti dal Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Sezione II – prima parte**

Nel 2013 le componenti della remunerazione degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale sono state in linea con i principi indicati nella Sezione I e sono così composte:

- (i) Compenso fisso: in esecuzione della delibera assembleare del 2013 gli amministratori hanno diritto ad un compenso fisso; ad ogni membro del Collegio sindacale è stato attribuito un compenso fisso in esecuzione della medesima delibera dell'assemblea.
- (ii) Retribuzioni da lavoro Dipendente: alcuni amministratori esecutivi percepiscono una remunerazione annua linda erogata dalla Società e/o dalle società controllate.
- (iii) Bonus ed altri incentivi: per alcuni amministratori esecutivi è anche prevista l'erogazione di compensi variabili e/o *una tantum* erogati dalle società controllate per l'attività dei medesimi svolta in dette società.
- (iv) Benefici non monetari: agli amministratori esecutivi possono essere riconosciuti anche taluni benefici non monetari consistenti in coperture assicurative di carattere previdenziale ed assistenziale e utilizzo di autovetture aziendali in uso promiscuo. Ulteriori benefici non monetari possono essere attribuiti al ricorrere di particolari circostanze.
- (v) Altri Compensi: gli importi indicati nella suddetta voce si riferiscono a provvigioni pagate per l'attività di promotore finanziario per il periodo in cui è stata ricoperta la carica.

Milano, 6 marzo 2014

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
<b>Giuliani Pietro</b>	Presidente e Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.13	aprile-16 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				1.060			4 <sup>(4)</sup>				1.064		
(II) Compensi da controllate e collegate				430							430		
(III) Totale				1.490	-	-	-	-	4	-	1.494	-	-
<b>Malcontenti Marco</b>	Consigliere e Co-Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.13	aprile-16 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				215	166		3 <sup>(4)</sup>				383		
(II) Compensi da controllate e collegate				360							360		
(III) Totale				575	166	-	-	-	3	-	745	-	-
<b>Alberti Andrea</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	24.04-31.12.13	aprile-16 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				90	186	233 <sup>(3)</sup>	31 <sup>(4)</sup>				540		
(II) Compensi da controllate e collegate				90	186	-	233	-	31	-	540	-	-
(III) Totale				90	186	-	-	-	31	-	540	-	-
<b>Fantoni Renato</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-24.04.13	24/04/2013										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				2							2		
(II) Compensi da controllate e collegate											53 <sup>(2)</sup>	53	
(III) Totale				2	-	-	-	-	-		53	55	-
<b>Manetti Andrea</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-24.04.13	24/04/2013										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				2							2		
(II) Compensi da controllate e collegate				2							62 <sup>(2)</sup>	62	
(III) Totale				2	-	-	-	-	-		62	64	-
<b>Milanese Aldo</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.13	aprile-16 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				60							60		
(II) Compensi da controllate e collegate				60	-	-	-	-	-		60	-	-
(III) Totale				60	-	-	-	-	-		60	-	-
<b>Mungo Paola</b>	Consigliere e Direttore Generale Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.13	aprile-16 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				154			5 <sup>(4)</sup>				159		
(II) Compensi da controllate e collegate				400							400		
(III) Totale				400	154	-	-	-	5	-	559	-	-
<b>Gelatti Mach de Palmstein Stefano</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	24.04-31.12.13	aprile-16 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio											-		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	152	481 <sup>(3)</sup>	2 <sup>(4)</sup>	-	2	-	636	-	-
(III) Totale				-	152	-	481	-	2	-	636	-	-
<b>Novelli Franco</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.13	aprile-16 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				60							60		
(II) Compensi da controllate e collegate				60	-	-	-	-	-		60	-	-
(III) Totale				60	-	-	-	-	-		60	-	-
<b>Lafranconi Cesare</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	24.04-31.12.13	24/04/2014										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				5							5		
(II) Compensi da controllate e collegate				5	-	-	-	-	-		234 <sup>(2)</sup>	234	
(III) Totale				5	-	-	-	-	-		234	239	-
<b>Spando Paola</b>	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	24.04-31.12.13	24/04/2014										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				5							5		
(II) Compensi da controllate e collegate				5	-	-	-	-	-		167 <sup>(2)</sup>	167	
(III) Totale				5	-	-	-	-	-		167	172	-
<b>Strada Giancarlo</b>	Presidente Collegio Sindacale Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.13	aprile-16 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				70 <sup>(5)</sup>							70		
(II) Compensi da controllate e collegate				122 <sup>(5)</sup>							122		
(III) Totale				192	-	-	-	-	-		192	-	-
<b>Bonelli Costanza</b>	Sindaco effettivo Azimut Holding S.p.A.	01.01-24.04.13	24/04/2013										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				22							22		
(II) Compensi da controllate e collegate				22	-	-	-	-	-		22		
(III) Totale				22	-	-	-	-	-		22		
<b>Coll Massimo</b>	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	24.04-31.12.13	aprile-16 (1)										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				45 <sup>(5)</sup>							45		
(II) Compensi da controllate e collegate				45	-	-	-	-	-		45	-	-
(III) Totale				45	-	-	-	-	-		45	-	-
<b>Dalla Rizza Fiorenza</b>	Sindaco Effettivo Azimut Holding S.p.A.	01.01-31.12.13	aprile-16 (1)										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				65 <sup>(5)</sup>							65		
(II) Compensi da controllate e collegate				1.611	320	-	-	-	12	-	1.944	-	-
(III) Totale				1.402	339	-	714	-	33	515	3.003	-	-
				3.013	659	-	714	-	45	515	4.947	-	-

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

(2) L'importo indicato nella voce "Altri compensi" si riferisce a provvigioni pagate per l'attività di promotore finanziario per il periodo ricoperto dalla carica

(3) L'importo indicato nella voce "Bonus e altri incentivi" è stato erogato in virtù del rapporto di amministrazione e alla data del bilancio non è stato ancora pagato.

(4) L'importo indicato nella voce "Benefici non monetari" è stato erogato in virtù del rapporto dipendente.

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

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

(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.
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche che non sono Amministratori</b>	5	01.01-31.12.13										
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio				763			15			778		
(II) Compensi da controllate e collegate			50		300					350		
<b>(III) Totale</b>			50	763	-	300	-	15	-	1.128	-	-

**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 (31.12.2012)	Numero azioni acquistate nel 2013	Numero azioni vendute nel 2013	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2013)
Alberti Andrea	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	32.315	3.682		35.997
Fantoni Renato (*)	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	164.857	327	7.000	156.184
Gelatti Mach De Palmstein Stefano	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	144.125	6.192		150.317
Giuliani Pietro	Presidente e Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	2.012.927	23.493		2.036.420
Lafranconi Cesare	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	148.741	1.940		150.681
Malcontenti Marco	Consigliere e Co-Amministratore Delegato Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	420.953			420.953
Manetti Andrea (*)	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	75.819	609		76.428
Mungo Paola	Consigliere e Direttore Generale Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	236.656			236.656
Spando Paola	Consigliere Azimut Holding S.p.A.	Azimut Holding S.p.A.	29.000	1.179	5.000	25.179

(\*) in carica fino al 24/04/2013

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

Numero Dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2012)	Numero azioni acquistate nel 2013	Numero azioni vendute nel 2013	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2013)
5	Azimut Holding S.p.A.	310.470	15.362	937	324.895

## **Allegato**

### **Politiche di Remunerazione e Incentivazione**

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

**INDICE**

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

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

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

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

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

Azimut Holding S.p.A. al fine di sviluppare meccanismi di remunerazione ed incentivazione in grado di favorire la competitività del Gruppo Azimut nel medio-lungo periodo e con lo scopo quindi di attrarre e mantenere nell’azienda soggetti dotati di professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo Azimut si è ispirata ai criteri generali di seguito riportati ai quali continuerà ad ispirarsi anche in futuro.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

È prevista altresì la possibilità che alcuni amministratori esecutivi sottoscrivano con Azimut Holding S.p.A. e/o con la società di appartenenza, dei patti di non concorrenza i quali possono prevedere che i medesimi amministratori, a fronte del riconoscimento di un corrispettivo, non possano svolgere o essere coinvolti in attività concorrenziale con quella svolta dalle società del Gruppo, per un periodo di due anni dal momento della cessazione del loro rapporto professionale con il Gruppo medesimo derivante da dimissioni volontarie o licenziamento; tali accordi possono prevedere altresì la facoltà per i predetti soggetti di esercitare,

sempre a fronte del riconoscimento di un corrispettivo, un'opzione di mantenimento della stabilità della non concorrenza per un periodo di durata massima di ulteriori quattro anni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La remunerazione dei Manager di rete (es. promotori finanziari “senior” che coordinano su base territoriale altri promotori o gruppi di promotori) è principalmente ripartita in una quota fissa, parametrata al valore complessivo del portafoglio dei promotori finanziari rispettivamente coordinati e da una quota variabile di incidenza non significativa.

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

La componente variabile non può eccedere la componente fissa.

L’eventuale componente variabile della remunerazione non è tale da incentivare comportamenti di propensione al rischio, tenuto anche conto del fatto che i promotori finanziari - di norma - sono anche azionisti della capogruppo, vincolati al Patto di sindacato e quindi portatori di interessi allineati nel lungo periodo. In particolar modo, le regole del Patto, che vincolano al mantenimento delle azioni nel lungo periodo, disincentivano comportamenti volti a ritorni di breve periodo allineando nel contempo gli interessi del personale più rilevante a quelli degli altri stakeholders.

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

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

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