



Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti

(marzo 2022)

Redatta ai sensi dell'art. 3 del Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n.49, che ha aggiornato l'art. 123-ter del Decreto Legislativo 58/1998 e del Regolamento Emittenti aggiornato in data 11 dicembre 2020.

Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Signori Azionisti,

come Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sono lieta di presentare la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione per l'anno 2022 e sui compensi corrisposti da Anima Holding per l'anno 2021, con riferimento ad Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il perdurare della crisi sanitaria ed economica legata alla pandemia da Covid-19 nel 2021 ha richiesto alla Società il consolidamento dell'organizzazione e della capacità di esecuzione delle linee strategiche in un contesto trasformato; contestualmente, il Gruppo ha portato avanti lo sviluppo e l'implementazione di nuovi modelli di business, tra i quali vanno riconosciuti l'implementazione del processo di inclusione dei fattori non-finanziari ESG come parte integrante dei processi decisionali degli investimenti di Anima SGR, e il lancio e l'inizio delle attività di investimento del primo fondo promosso e gestito nel settore della gestione di fondi di investimento alternativi dalla controllata Anima Alternative SGR, costituita nel 2020.

La Politica in materia di Remunerazione per l'anno 2022 si pone in sostanziale continuità con quella approvata dall'Assemblea degli azionisti dello scorso 31 marzo 2021 e si conferma in coerenza con il contesto di mercato e l'indirizzo strategico delineato dal Gruppo Anima, che tiene conto della costante evoluzione della cornice regolamentare, in un'ottica di allineamento dei sistemi di remunerazione e incentivazione agli interessi di lungo termine degli Azionisti e degli altri *Stakeholder*, confermando l'introduzione di obiettivi non finanziari e legati al successo sostenibile del Gruppo Anima.

In questo contesto, si segnala che il Comitato per le Nomine e la Remunerazione – nell'ambito della definizione degli aspetti operativi e funzionali del nuovo Piano di incentivazione a medio-lungo termine basato su azioni Anima Holding (LTIP 2021-2023) approvato dall'Assemblea degli azionisti dello scorso 31 marzo 2021, ha esaminato ed espresso parere favorevole circa la declinazione dell'*Anima Engagement Index*, quale obiettivo di *Performance – Sustainability* (ESG) *'non relative to market'* legato al rispetto di criteri di inclusione e diversità di genere nonché di *retention* del *pool* di talenti nell'ambito del Gruppo Anima.

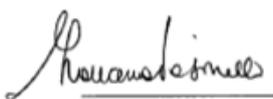
Anche quest'anno, inoltre, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha lavorato in un'ottica di consolidamento e miglioramento della qualità della *disclosure* della politica di remunerazione verso il mercato, al fine di dare una percezione sempre più chiara agli Investitori del quadro degli elementi retributivi di Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del loro collegamento alla *performance* aziendale e alla creazione di valore nel tempo.

Confido che la Politica di Remunerazione sia in linea con le aspettative degli Azionisti e colgo l'occasione per ringraziare vivamente gli altri membri del Comitato per il contributo attivo prestato alla definizione della Politica, al fine di garantirne l'allineamento alle *best practice* nazionali e internazionali e la coerenza con la struttura del Gruppo e la strategia aziendale.

La Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione per l'anno 2022 e sui compensi corrisposti di Anima Holding per l'anno 2021 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'1 marzo 2022, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti con riferimento alla Politica di Remunerazione 2022 e al voto consultivo con riferimento ai Compensi Corrisposti 2021, in linea con le previsioni della normativa vigente.

Milano, 1 Marzo 2022

La Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione



Francesca Pasinelli

INDICE

Executive Summary	4
a. <i>Elementi della Remunerazione</i>	4
b. <i>Performance Finanziarie del Gruppo</i>	6
c. <i>MBO – Obiettivi di Performance</i>	6
d. <i>Pay-Mix</i>	7
Introduzione	7
Creazione di valore sostenibile per tutti gli Stakeholder: strategia del Gruppo Anima	9
Politica di Remunerazione	10
1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione	10
1.1. <i>Assemblea degli Azionisti</i>	10
1.2. <i>Esiti di voto Assemblea degli Azionisti 2021</i>	10
1.3. <i>Consiglio di Amministrazione</i>	11
1.4. <i>Comitato per le Nomine e la Remunerazione</i>	12
1.5. <i>Collegio Sindacale</i>	13
1.6. <i>Prassi di mercato</i>	14
1.7. <i>Intervento di esperti indipendenti</i>	14
2. Finalità e principi della Politica di Remunerazione	15
3. Le novità introdotte	16
4. Politica di Remunerazione per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi o indipendenti	17
5. Politica di Remunerazione per il Collegio Sindacale	18
6. Politica di Remunerazione per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	18
7. La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale	19
7.1. <i>Componente fissa</i>	19
7.2. <i>Componente variabile annuale</i>	19
7.3. <i>Componente variabile di medio e lungo termine</i>	21
7.4. <i>Linee Guida di Possesso Azionario</i>	22
7.5. <i>Benefits</i>	23
8. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	23
9. Trattamenti previsti in caso di cessazione / risoluzione e patti di non concorrenza	26
10. Malus e Claw-back	27
Relazione sui Compensi Corrisposti	28
1. I risultati di Business 2021	28
2. Voci che Compongono la Remunerazione	29
2.1. <i>Remunerazione degli Amministratori</i>	29
2.2. <i>Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale</i>	29
2.3. <i>Remunerazione dei Sindaci</i>	30
2.4. <i>Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>	31
3. Trend Performance aziendale – Remunerazione Amministratore Delegato – Remunerazione dei dipendenti	33
4. Rappresentazione dei Compensi Corrisposti	34

Executive Summary

a. Elementi della Remunerazione

Remunerazione Fissa

La componente fissa della remunerazione viene definita in relazione alle deleghe conferite e al ruolo assegnato, tenuto conto dei riferimenti di mercato applicabili per ruoli analoghi e in considerazione dei livelli di competenza, esperienza e impatto sui risultati aziendali e del Gruppo. Nella remunerazione fissa vengono inclusi gli emolumenti relativi agli eventuali rapporti di amministrazione presso società del Gruppo.

Remunerazione Variabile annuale

La componente variabile annuale della remunerazione (di seguito anche “**Bonus**”) garantisce un collegamento diretto tra remunerazione e i risultati di *performance* realizzati ed è finalizzata a premiare il raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali.

Tipologia Piano: piano MBO - *Management by Objectives*

Periodo di Performance: annuale, in coerenza con gli obiettivi di budget previsti e i risultati conseguiti a consuntivo per l’anno di riferimento

Modalità di Pagamento: in contanti, con riferimento alla remunerazione variabile relativa ad Anima Holding; con riferimento alla remunerazione variabile relativa ad Anima SGR, in contanti o, qualora differita, in contanti e quote di OICR lungo un periodo da un minimo di 3 e fino a 5 anni in conformità alla regolamentazione di settore; con riferimento alla remunerazione variabile relativa ad Anima Alternative in contanti o, qualora differita, in contanti lungo un periodo di 18 mesi in conformità alla regolamentazione di settore.

Tipologia Obiettivi: obiettivi di Gruppo, Aziendali e individuali, finanziari e non finanziari, improntati alla responsabilità sociale di impresa

Incidenza Massima: Amministratore Delegato e Direttore Generale (“**AD-DG**”) 180% della Remunerazione Fissa, altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (“**DIRS**”) 170% della Remunerazione Fissa

Correttivi ex post: clausole di Malus e di Claw-Back, definite nel paragrafo 10

Remunerazione Variabile di medio-lungo termine

La componente variabile a medio-lungo termine, rappresentata dal Piano LTI 2021-2023 (“**LTIP 2021-2023**”), approvata dall’Assemblea degli Azionisti del 31 marzo 2021, ha lo scopo di mantenere il *focus* sul conseguimento degli obiettivi strategici a medio-lungo termine, di rafforzare, in un orizzonte di lungo periodo, l’allineamento tra gli interessi dei Beneficiari e quelli degli azionisti e degli Stakeholder, di sostenere la creazione di valore e la responsabilità sociale d’impresa nel lungo termine, favorendo l’*attraction* e la fidelizzazione delle risorse chiave per il conseguimento delle direttrici strategiche.

Tipologia Piano: piano d’incentivazione a medio-lungo termine basato su azioni

Vesting: 3 cicli di vesting triennale (2021-2023, 2022-2024, 2023-2025)

Modalità di Pagamento: azioni Anima Holding

Obiettivi:

- Shareholders’ Alignment (40%): *TSR Anima vs. Peers Italia e vs. Peers Europa*
- Sustainable Financials (40%): *Raccolta netta Gestioni individuali e collettive vs. concorrenti (fonte Assogestioni)*
- ESG (20%): *PRI Assessment e Anima Engagement Index*

Curva di maturazione: riconoscimento del 100% delle azioni spettanti al raggiungimento del 100% di ciascun obiettivo. Per ciascun indicatore è previsto un “valore soglia” al di sotto del quale nessun diritto sarà attribuito. Non è prevista l’overperformance.

Incidenza massima stimata¹: Amministratore Delegato e Direttore Generale 4,3 volte la Remunerazione Fissa, altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 3,0 volte la Remunerazione Fissa.

Holding Period: 100% delle azioni indisponibili per un periodo di 12 mesi (fatto salvo il fabbisogno per far fronte ad oneri di natura fiscale, previdenziale e regolamentare dovuti dal Beneficiario in occasione dell’attribuzione delle azioni)

Correttivi ex post: clausole di Malus e di Claw-Back, definite nel paragrafo 10

In aggiunta al ciclo 2022-2024 del Piano LTIP 2021-2023, è in corso il ciclo 2021-2023 del medesimo piano e il ciclo 2020-2022 del precedente piano di incentivazione di medio-lungo termine, il Piano LTI 2018-2020. I dettagli sulle assegnazioni effettuate nell’ambito di tali cicli sono evidenziati nella Relazione sui compensi corrisposti.

Linee Guida di Possesso Azionario

AD-DG

Livello Target richiesto: controvalore delle azioni pari al 100% di una annualità di Remunerazione Fissa

Tempi e modalità di raggiungimento: obbligo di mantenere una quota pari al 75% delle azioni attribuite al termine di ciascun Ciclo di Vesting del LTIP 2021-2023 (senza considerare le azioni cedute per adempiere agli obblighi fiscali e contributivi) fino al conseguimento del Livello Target richiesto (per il computo del quale verranno considerate sia le azioni attribuite ai sensi del LTIP 2021-2023, sia quelle altrimenti detenute). L’AD-DG dovrà mantenere il numero di azioni corrispondente al Livello Target richiesto fino al termine successivo tra quello di cessazione dell’incarico di AD e quello di DG.

DIRS

Livello Target richiesto: controvalore delle azioni pari al 75% di una annualità di Remunerazione fissa

Tempi e modalità di raggiungimento: obbligo di mantenere una quota pari al 50% delle azioni attribuite al termine di ciascun Ciclo di Vesting del LTIP 2021-2023 (senza considerare le azioni cedute per adempiere agli obblighi fiscali e contributivi), fino al conseguimento del Livello Target richiesto (per il computo del quale verranno considerate sia le azioni attribuite ai sensi del LTIP 2021-2023, sia quelle altrimenti detenute). Ciascuno dei beneficiari DIRS dovrà mantenere il numero di azioni corrispondente al Livello Target richiesto fino alla sua permanenza nel perimetro dei DIRS.

Benefits

Nell’ambito della struttura di remunerazione sono inclusi benefits volti a rispondere a molteplici esigenze del dirigente e dipendente (welfare e miglioramento qualità della vita) e, nel contempo, a rendere più attrattiva, fidelizzante e inclusiva l’offerta retributiva complessiva.

Trattamenti previsti in caso di Cessazione Anticipata / Risoluzione Anticipata

Non sono ad oggi in essere accordi individuali che prevedano ulteriori elementi retributivi in caso di cessazione/risoluzione del rapporto oppure compensi per patti di non concorrenza.

Qualora dovessero essere definiti, tali compensi saranno ricompresi entro un ammontare corrispondente ad un numero predefinito di mesi di remunerazione. È escluso da tale ammontare il costo delle indennità sostitutive del preavviso e di quanto dovuto per altre competenze di fine rapporto (TFR, ferie non godute, ecc.) e a titolo di eventuali patti di non concorrenza fino ad un massimo di 12 mensilità.

Il numero massimo di mesi di remunerazione è pari a 24 mensilità di remunerazione complessiva annua, calcolate sulla base dell’ultima Remunerazione Fissa e della media della remunerazione variabile del triennio precedente. In caso di

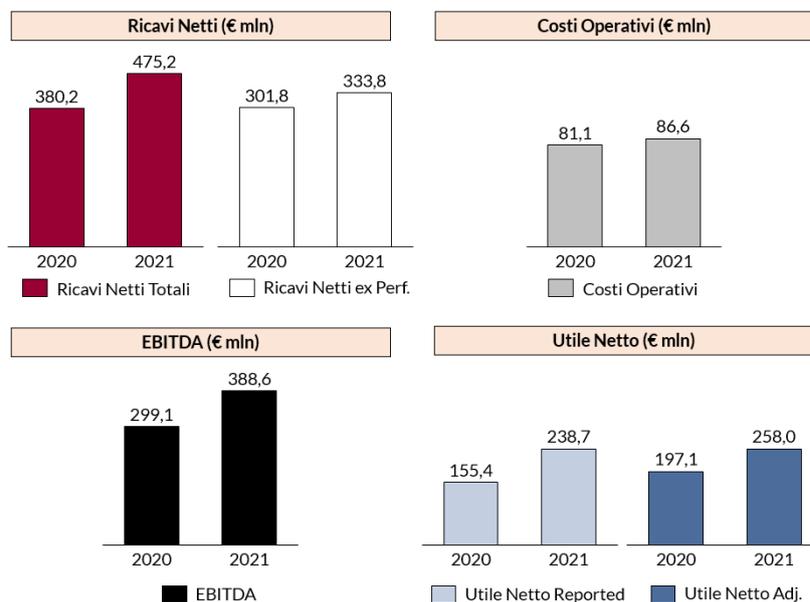
¹ È definita valorizzando i Diritti potenzialmente maturabili per il ciclo 2022-2024 con il prezzo dell’azione Anima Holding pari ad Euro 3,98 registrato alla chiusura delle negoziazioni del 26 febbraio 2021, ultimo giorno di Borsa aperta prima di quello in cui si è tenuto il CdA che ha approvato la proposta del Piano LTIP 2021-2023.

definizione, l'ammontare effettivo terrà conto delle performance aziendali e potrà essere ridotto fino all'azzeramento in caso di raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

Bonus discrezionali

È politica della Società non attribuire bonus discrezionali, quali ad esempio una tantum, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

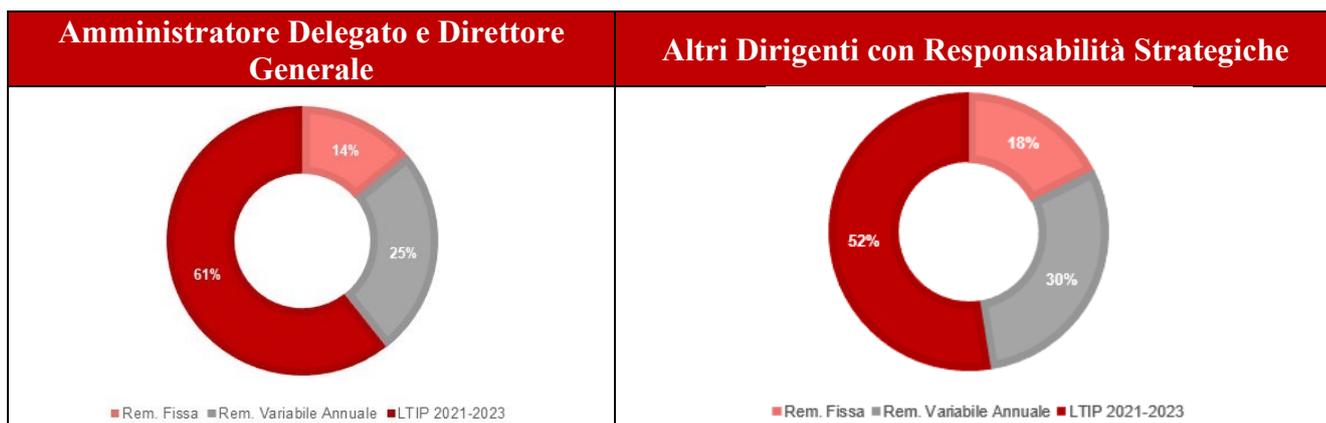
b. Performance Finanziarie del Gruppo



c. MBO – Obiettivi di Performance



d. Pay-Mix²



La struttura di remunerazione adottata dalla Società, privilegia il pay-for-performance, con prevalenza della componente di incentivazione di medio-lungo termine rispetto alla remunerazione variabile annuale ed alla Remunerazione Fissa.

Introduzione

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione (“CdA”) in data 1 marzo 2022, illustra (i) i principi e le linee guida in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (gli “**Amministratori**”), dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale (“**AD-DG**”) e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**” o “**DIRS**”) di Anima Holding S.p.A. (“**Anima Holding**” o la “**Società**”), società capogruppo del Gruppo Anima Holding (“**Gruppo**” o “**Gruppo Anima**”) e le modalità con cui la Società ha tenuto conto dei criteri di remunerazione adottati per tutti i dipendenti (la “**Politica di Remunerazione**” o “**Politica**”) e (ii) l’iter procedurale seguito per l’adozione e l’attuazione della Politica.

Ai fini della Relazione, si rappresenta che il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della Relazione è stato nominato dall’Assemblea del 31 marzo 2020 e rimarrà in carica sino alla data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio dell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2022.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, istituito in seno al Consiglio di Amministrazione, è composto da tre Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti³: Francesca Pasinelli (in qualità di Presidente), Livio Raimondi e Karen Sylvie Nahum.

Alla data della presente Relazione, sono stati individuati un Amministratore esecutivo, nonché Direttore Generale, e altri due Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- Alessandro Melzi d’Eril, Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- Pierluigi Giverso, Condirettore Generale e Responsabile Business Development;
- Davide Sosio, Group CFO & HR Director.

² È definito considerando:

- Remunerazione Fissa deliberata alla data della presente Politica di Remunerazione
- Remunerazione Variabile annuale definita considerando il conseguimento del livello massimo di Scorecard Individuale e di *Performance* di Redditività, pari al 180% per AD-DG e al 170% per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (cfr. par.7 e 8)
- Remunerazione variabile di medio-lungo termine definita valorizzando i Diritti potenzialmente maturabili per il ciclo 2022-2024 con il prezzo dell’azione Anima Holding pari ad Euro 3,98 registrato alla chiusura delle negoziazioni del 26 febbraio 2021, ultimo giorno di Borsa aperta prima di quello in cui si è tenuto il CdA che ha approvato la proposta del Piano LTIP 2021-2023.

³ Nominati in data 3 aprile 2020 dal Consiglio di Amministrazione, a seguito della nomina del Consiglio di Amministrazione da parte dell’Assemblea del 31 marzo 2020. La dott.ssa Francesca Pasinelli è stata nominata quale membro e Presidente del Comitato in data 30 luglio 2020 a seguito delle dimissioni da Amministratore della Società della dott.ssa Maria Patrizia Grieco.

Tutti i predetti soggetti ricoprono alte cariche manageriali e/o cariche di Consigliere di Amministrazione anche presso le società controllate Anima SGR S.p.A. (“**Anima SGR**”), Anima Alternative SGR S.p.A. (“**Anima Alternative**”) e Anima Asset Management Ltd (“**Anima AM**”).

Il presente documento rispetta i requisiti normativi dettati dal D.Lgs. 49/2019, emesso in attuazione della Direttiva UE 2017/828, relativa all’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli *Stakeholder*.

La Politica di Remunerazione è redatta ai sensi delle disposizioni contenute nello Schema 7bis dell’All. 3A del Reg. Consob in materia di Emittenti (Del. 11971/1999, come aggiornato in data 11 Dicembre 2020), in attuazione del Art. 3 del Decreto Legislativo n. 49 del 10 maggio 2019, che ha aggiornato l’Art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 in materia di trasparenza sulle remunerazioni degli Amministratori nelle società quotate e anche ai sensi e per gli effetti di cui alla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società e viene sottoposta all’Assemblea degli Azionisti convocata per l’approvazione del bilancio per l’esercizio 2021.

Creazione di valore sostenibile per tutti gli Stakeholder: strategia del Gruppo Anima

Dato il ruolo di rilievo ricoperto nel mercato finanziario italiano per lo sviluppo economico e il benessere delle famiglie e delle imprese, dei propri Azionisti e delle persone che lavorano o collaborano con il Gruppo, la Società è ben consapevole di quanto queste responsabilità richiedano la definizione e il rispetto di principi solidi per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo, nell'interesse del successo dell'impresa e della creazione di valore per gli Azionisti e tutti gli Stakeholder.

Il Gruppo svolge dunque le proprie attività ispirandosi ai principi ritenuti strumentali e prioritari per la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, quali:

Integrità e Trasparenza

Il Gruppo promuove, come valore aziendale, un elevato livello di trasparenza delle informazioni dirette alle istituzioni, al mercato e agli Stakeholder.

Professionalità e Formazione

Il Gruppo promuove la professionalità e crede nella formazione e nella competenza come valori imprescindibili per gestire il risparmio delle famiglie, imprese e investitori.

Ricerca e Innovazione

Il Gruppo ritiene che la ricerca e l'innovazione siano condizioni necessarie per lo sviluppo dell'impresa e per la creazione di valore per gli Stakeholder.

L'etica nell'attività d'impresa costituisce un approccio di fondamentale importanza per il buon funzionamento e per la reputazione del Gruppo, il quale intrattiene molteplici rapporti con la comunità degli azionisti, dei clienti, dei fornitori e, più in generale, con l'intero contesto economico e sociale.

In linea con la consapevolezza della rilevanza del proprio ruolo per i diversi Stakeholder, la Società, nel perseguire gli obiettivi di redditività e di equilibrio nel medio e nel lungo periodo, è impegnata ad adottare sistemi di remunerazione coerenti con i principi di trasparenza e di sana e prudente gestione dei rischi, con la gestione efficace dei possibili conflitti d'interesse e con la situazione patrimoniale e finanziaria del Gruppo.

Il Gruppo è inoltre attento alle problematiche ambientali, sociali e di corporate governance ("ESG") collegate agli emittenti dei titoli detenuti nei portafogli gestiti. Per governare il proprio impatto indiretto le società controllate Anima SGR, attiva nella gestione di fondi e mandati di tipo c.d. "tradizionale", e Anima Alternative, attiva nella gestione di fondi chiusi di tipo c.d. "alternativo", hanno elaborato, ciascuna per i propri ambiti, politiche sugli Investimenti Responsabili che includono la considerazione di tali aspetti nelle decisioni d'investimento, allineando così gli interessi degli investitori ai più ampi obiettivi della Società e delle sue controllate. Anima SGR è inoltre firmataria dei Principi di Investimento Responsabile delle Nazioni Unite, iniziativa nata per la diffusione a livello globale di una cultura della sostenibilità all'interno del settore finanziario tramite la promozione dell'integrazione di criteri ESG nelle pratiche di investimento degli investitori istituzionali e include nella sua reportistica anche le informazioni relative ai portafogli gestiti da Anima Alternative che risulta quindi, per estensione, anch'essa firmataria dei Principi di Investimento Responsabile delle Nazioni Unite.

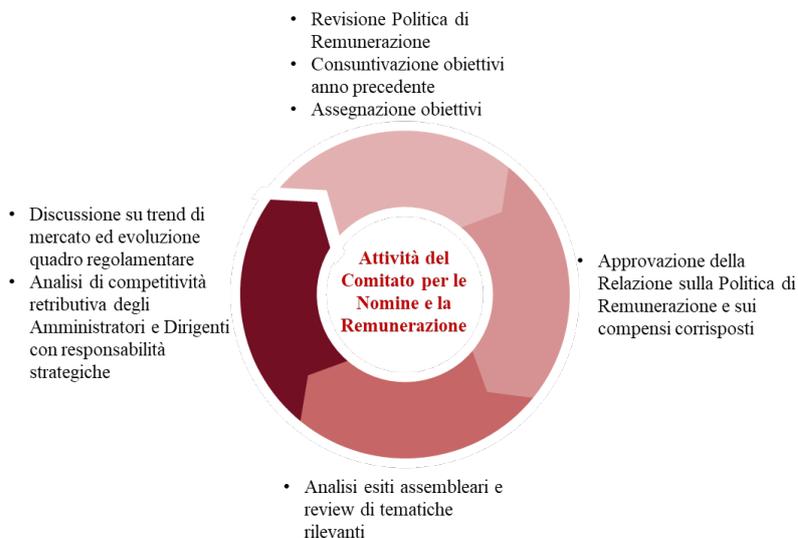
Nel 2021 Anima ha pubblicato la prima edizione dell'ESG Report che riporta l'impegno alla responsabilità e le azioni svolte in ambito Ambientale, Sociale e Governance (ESG) nel corso del 2020.

Tale attenzione ai temi ESG è fortemente riflessa anche nella strategia di remunerazione della Società che, oltre a prevedere l'inclusione nel MBO di metriche collegate a temi ESG, prevede anche un piano di incentivazione di medio-lungo termine (LTIP 2021-2023), i cui risultati sono strettamente collegati ai temi in oggetto in considerazione dell'inclusione nella scorecard degli obiettivi "Sustainability (ESG)".

In un tentativo di costante miglioramento e crescita condivisa, la Società dedica inoltre particolare attenzione alle proprie persone e alle condizioni di lavoro, sostenendo l'inclusione nel rispetto delle diversità, tutelando il benessere, la salute e la sicurezza degli stessi e promuovendo iniziative di comunicazione, sviluppo e formazione per tutta la popolazione aziendale.

Politica di Remunerazione

La definizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione coinvolge gli organi e le funzioni aziendali nell'arco dell'intero anno, come rappresentato in figura:



1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione è definita in maniera chiara e trasparente attraverso un processo che coinvolge il Consiglio di Amministrazione (il “**Consiglio**” o anche “**Consiglio di Amministrazione**”), il Comitato per le Nomine e la Remunerazione (il “**Comitato**”) e l’Assemblea degli Azionisti della Società (l’“**Assemblea**” o “**Assemblea degli Azionisti**”).

1.1. Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazione, l’Assemblea:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci effettivi (incluso il compenso dei rispettivi Presidenti), all’atto della nomina e per tutta la durata del mandato, ai sensi dell’art. 2389, comma 1, c.c.;
- delibera su eventuali piani basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti o collaboratori, ai sensi dell’art. 114-bis del TUF;
- si esprime con voto vincolante in merito all’approvazione della Relazione sulla Politica di Remunerazione della Società, ai sensi dell’art. 123-ter del TUF;
- si esprime con voto non vincolante in merito all’approvazione della Relazione sui Compensi Corrisposti dalla Società, ai sensi dell’art. 123-ter del TUF.

1.2. Esiti di voto Assemblea degli Azionisti 2021

L’esito di voto dell’Assemblea degli Azionisti del 31 marzo 2021 è stato analizzato nel quadro della governance complessiva che caratterizza la Politica ed i sistemi di remunerazione e incentivazione della Società.

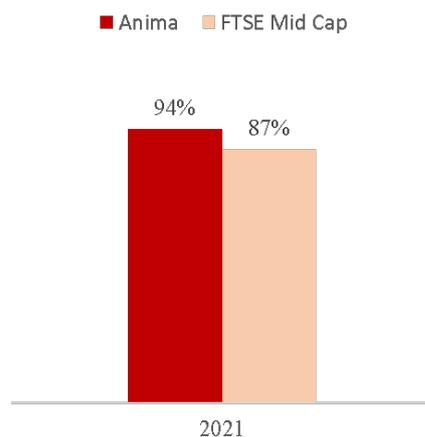
Relazione sulla politica in materia di Remunerazione - % voti favorevoli



Relazione sui Compensi Corrisposti- % voti favorevoli



Piano LTI - % voti favorevoli



La presente Politica di Remunerazione, pur mantenendosi in sostanziale continuità con la politica approvata nel 2021, prende in considerazione i feedback ricevuti dagli Investitori e *Proxy Advisors* ed è stata adeguata nell'ambito di un percorso di continuo miglioramento volto a rafforzare il dialogo con gli Investitori, consapevoli della rilevanza che i sistemi di remunerazione e incentivazione hanno nell'ambito della governance complessiva. Evidenziamo al riguardo la revisione, nell'ambito dell'MBO annuale, dei criteri di valorizzazione delle iniziative strategiche, attraverso l'introduzione di un KPI di misurazione del valore creato (aumento dell'utile netto per azione inclusivo di sinergie pro forma), come evidenziato nei Paragrafi 7.2 e 8.

1.3. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base della proposta formulata dal Comitato costituito al suo interno, definisce la Politica di Remunerazione degli Amministratori, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, tenendo altresì in considerazione i criteri di remunerazione adottati per tutti i dipendenti.

Il Consiglio dà poi attuazione alla Politica di Remunerazione, determinando, coerentemente con essa, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato e sentito il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 22 dello Statuto Sociale.

Il Comitato, in conformità con le raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance, ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione, con funzioni propositive e consultive, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla composizione del Consiglio di Amministrazione e alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La composizione e i compiti del Comitato sono descritti in dettaglio nel successivo paragrafo 1.4.

Con cadenza annuale gli Amministratori presentano all'Assemblea per approvazione la Relazione che descrive la Politica e si assicurano che venga predisposta e presentata all'Assemblea la Relazione sull'attuazione della Politica (la “**Relazione sui Compensi Corrisposti**”), sulla quale l'Assemblea si esprime con deliberazione non vincolante.

Coerentemente con le previsioni dell'art. 3 del Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n.49, che ha aggiornato l'art. 123-ter del Decreto Legislativo 58/1998, e del Reg. Consob in materia di Emittenti (Del. 11971/1999, come aggiornato in data 11 Dicembre 2020), in presenza di circostanze eccezionali il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e previa attivazione della procedura Operazioni con Parti Correlate, può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione, se la deroga richiesta è coerente con il perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità delle attività del Gruppo nel suo complesso o per assicurarne la competitività sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati del Gruppo (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.).

Gli elementi che possono essere oggetto di deroga, limitatamente alle circostanze suddette, sono descritti nel paragrafo 6 con specifico riferimento alle componenti di remunerazione variabile annuale e di medio-lungo periodo.

1.4. Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Ai sensi delle disposizioni del Codice di Corporate Governance, il Consiglio ha istituito il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, approvandone il relativo regolamento interno che disciplina la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato.

Il Comitato, nominato il 3 aprile 2020 e modificato il 30 luglio 2020 a seguito della sostituzione di un amministratore cessato, è attualmente così composto:

Componenti del Comitato per le Nomine e la Remunerazione		
		
Francesca Pasinelli Presidente Amm. Indipendente	Livio Raimondi Membro Amm. Indipendente	Karen Sylvie Nahum Membro Amm. Indipendente

Il Consiglio ha verificato che tutti i componenti del Comitato possedessero un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, del settore del risparmio gestito e in tema di remunerazione e incentivazione.

I compiti del Comitato, così come previsti nel relativo Regolamento, come modificato e integrato in data 18 dicembre 2020 per recepire le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance in vigore dal 2021, sono i seguenti:

- in materia di “nomine” il Comitato supporta il CdA, formulando proposte e/o pareri preventivi, nelle seguenti attività:
 - a) autovalutazione del CdA e dei Comitati endo-consiliari;
 - b) definizione della composizione ottimale del CdA e dei Comitati e monitoraggio dell'applicazione della Politica di diversità degli organi di amministrazione e controllo;
 - c) individuazione dei candidati alla carica di amministratore in caso di cooptazione, salvo quanto previsto dallo Statuto;
 - d) predisposizione della lista da parte del CdA uscente per il rinnovo del CdA, se prevista dallo Statuto;
 - e) predisposizione, aggiornamento e attuazione del piano per la successione dell'Amministratore Delegato e degli amministratori esecutivi.
- in materia di “remunerazione” il Comitato supporta il CdA, formulando proposte e/o pareri preventivi nelle seguenti attività/tematiche:
 - a) elaborazione della politica di remunerazione e di piani di incentivazione basati su stimoli finanziari;
 - b) remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori che ricoprono particolari cariche e del *Top Management/Dirigenti Strategici* della Società, nonché fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla

componente variabile di tale remunerazione e attribuzione di indennità per la cessazione della carica o lo scioglimento del rapporto di lavoro;

- c) monitoraggio della concreta applicazione della politica di remunerazione e verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance;
- d) valutazione periodica dell'adeguatezza e della coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *Top Management/Dirigenti Strategici*.

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

Mese	Tematiche
Primo trimestre 2022	<p>Analisi delle strutture di remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p> <p>Linee guida per la Relazione sulla Politica di Remunerazione in considerazione dell'evoluzione del quadro regolamentare, dell'esito del voto assembleare 2021, delle priorità strategiche della Società anche in tema di impatto ESG e della strategia di remunerazione di medio e lungo termine di Anima Holding.</p> <p>Analisi del raggiungimento degli obiettivi di performance, proposta di consuntivazione e componente variabile annuale relativa al MBO 2021 con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.</p> <p>Analisi del raggiungimento degli obiettivi di performance, consuntivazione dell'MBO 2021 e proposta di attribuzione della componente variabile annuale con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p> <p>Analisi e proposta della curva di parametrizzazione all'Utile Netto Adjusted di Gruppo relativa agli obiettivi di performance 2022.</p> <p>Proposta di attribuzione degli obiettivi di performance 2022 in relazione all'MBO con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.</p> <p>Analisi degli obiettivi di performance 2022 in relazione all'MBO con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p> <p>Proposta di Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.</p>
Secondo-Terzo Trimestre 2022	<p>Analisi dell'esito del voto assembleare 2022 per Anima Holding e relativamente alle altre aziende quotate in Italia</p> <p>Monitoraggio diversità di genere.</p>
Terzo-Quarto Trimestre 2022	<p>Discussione su trend di mercato ed evoluzione quadro regolamentare e disamina delle analisi di benchmarking delle remunerazioni.</p> <p>Prime considerazioni relative alle linee guida di Politica di Remunerazione per il 2023.</p>

1.5 Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 c.c., verificandone altresì la coerenza con la politica generale adottata dalla Società.

Ai sensi di legge e di statuto, il Collegio Sindacale esprime inoltre il parere sui compensi del Dirigente Preposto, determinati dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina.

1.6 Prassi di mercato

La Società monitora regolarmente le prassi di mercato in tema di remunerazione e incentivazione, anche facendo ricorso a benchmark remunerativi realizzati grazie al supporto di società specializzate, utili a verificare la competitività dell'offerta remunerativa.

Il peer group utilizzato per rilevare le prassi di mercato di ammontare e struttura dei compensi del ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato selezionato a partire da un panel di società caratterizzate da operatività nel settore del risparmio gestito a livello internazionale (Aberdeen Standard Investments, Ashmore Group, BNP Paribas Asset Management, DWS, GAM Holding AG, Janus Henderson Investors, Jupiter Asset Management, M&G e Schroders)⁴.

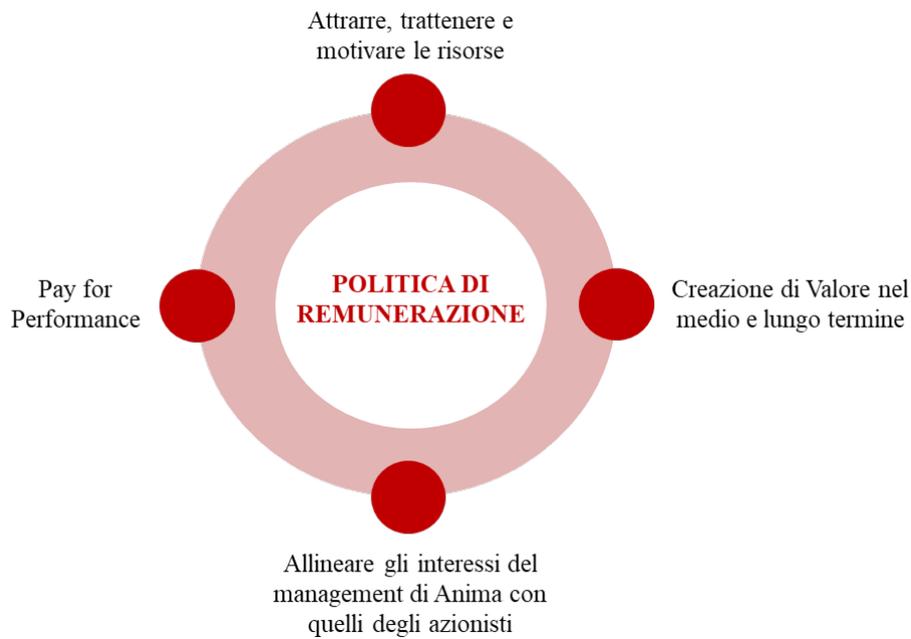
In aggiunta al peer group descritto con riferimento al ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale, la Società monitora il livello di competitività della propria strategia di incentivazione anche attraverso la partecipazione ad indagini settoriali.

1.7 Intervento di esperti indipendenti

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione la Società si è avvalsa anche del contributo di esperti indipendenti e in particolare di WTW in tema di Politica di Remunerazione e di PWC Advisory S.p.A. per le analisi dei parametri di riferimento (benchmark) di settore.

⁴ Panel prescelto salva l'indisponibilità dei dati.

2. Finalità e principi della Politica di Remunerazione



La Politica di Remunerazione della Società, anche in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, ha l'obiettivo di:

- incentivare il conseguimento degli obiettivi annuali e pluriennali della Società (*Pay for Performance*);
- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità personali e professionali funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del *business* e promuovere la creazione di valore per gli *Stakeholder* nel medio-lungo periodo;
- promuovere, in coerenza con la Politica di Sostenibilità di Gruppo, un ambiente di lavoro inclusivo e non discriminatorio, sostenendo pari opportunità e remunerazione equa senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette, basate su: età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottive, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.
- creare valore per tutti i dipendenti e clienti, nel quadro della complessiva responsabilità sociale d'impresa;
- allineare gli interessi del *management* con quelli della Società, degli Azionisti e gli altri *Stakeholder* nel medio-lungo periodo.

Al riguardo si evidenzia che la Società ha declinato, coerentemente con le linee guida definite nella presente Politica di Remunerazione, criteri di remunerazione, incentivazione e riconoscimento equi e inclusivi, indirizzati a tutto il personale e improntati alla fidelizzazione e allo sviluppo professionale e di carriera in coerenza con l'evoluzione delle strategie del Gruppo, con i trend di mercato per società comparabili e finalizzati al complessivo benessere della persona, anche attraverso un sistema di benefit volto ad agevolare le condizioni di lavoro e di vita complessive, salvaguardando nel contempo la sostenibilità delle performance nel tempo. In questo senso, importanti innovazioni sono state introdotte in tema di welfare, tramite l'offerta al personale di possibilità di accesso/acquisto agevolato di beni e servizi volti all'assistenza alla persona e alla famiglia.

Nell'ambito della complessiva Politica di Remunerazione offerta alle proprie persone, la Società monitora nel tempo l'adeguamento del livello dei compensi coerentemente con la creazione di valore per gli *Stakeholder* ed i diversi contributi offerti.

A conferma dell'impegno della Società verso tutto il personale, di seguito è rappresentata l'evoluzione del rapporto tra la remunerazione fissa media dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e i valori medi del resto della popolazione aziendale del Gruppo, che nel periodo considerato si è attestato a

valori non eccedenti 5,7.

2018	2019	2020	2021
5,4	5,6	5,5	5,7

La Politica di Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche si fonda, pertanto, sui seguenti criteri:

- a) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono adeguatamente bilanciate in funzione del ruolo svolto e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- c) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio;
- d) gli obiettivi di *performance*, ovvero i risultati finanziari e non finanziari e di responsabilità sociale cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni), sono predeterminati, misurabili e collegati alla finalità di creare valore per gli *Stakeholder*;
- e) la componente variabile della retribuzione, al momento dell'approvazione della presente Relazione, si compone di una porzione legata a criteri di breve termine e di una porzione legata a criteri di medio-lungo termine, tramite l'adozione dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari. Quest'ultima porzione può risultare per rilevanza superiore alla componente variabile della retribuzione legata a criteri di breve termine ed è differita di un adeguato lasso temporale, poiché legata al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo periodo. In particolare, la durata del differimento è coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio.

Per gli Amministratori non esecutivi e indipendenti la remunerazione, definita interamente in misura fissa, è finalizzata a riconoscere l'impegno richiesto e non prevede componenti variabili correlati alla *performance*.

Per i membri del Collegio Sindacale la remunerazione, definita anche in questo caso interamente in misura fissa, è finalizzata a riconoscere l'impegno richiesto e non prevede alcuna componente variabile collegata alla *performance*.

3. Le novità introdotte

La presente Politica è stata sviluppata con la finalità di promuovere un sempre maggiore allineamento degli interessi del management con quelli degli *Stakeholder*, anche prendendo in considerazione le raccomandazioni dei *Proxy Advisors* e le principali prassi di mercato e l'evoluzione regolamentare in termini di trasparenza, fermo il rispetto della normativa vigente.

La Politica in materia di remunerazione per il 2022 è caratterizzata da una sostanziale continuità con la politica approvata nell'assemblea del 31 marzo 2021. Si ricorda che nella ricordata sessione assembleare è stato approvato, con il consenso del 93,7% degli azionisti, il **nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine LTIP 2021-2023** e le correlate **Linee Guida di Possesso Azionario**.

Sono quindi confermate le novità introdotte in recepimento della normativa di riferimento e, in particolare:

- **rappresentazione organica e completa delle componenti della remunerazione variabile** di breve e di medio-lungo termine, inclusa l'incidenza massima rispetto alla remunerazione fissa e il **rapporto di pay-mix**, considerando la remunerazione variabile al livello massimo;
- **rappresentazione organica degli obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale** e dei correlati criteri di incentivazione;
- **rappresentazione organica degli obiettivi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche** e dei correlati criteri di incentivazione in conformità alle richieste del Regolamento Emittenti;

- **esplicitazione dell'assenza di premi Una Tantum per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche**, al fine di evitare forme di incentivazione discrezionali e non unicamente legate alla *performance*;
- **criteri di definizione di eventuali compensi in occasione della cessazione o risoluzione anticipata**, inclusa la definizione del numero massimo di mensilità di retribuzione complessiva annua e le specificità dei piani di incentivazione in essere;
- conferma della clausola di **claw-back** relativa all'intera remunerazione variabile attribuita;
- rappresentazione del **pay-ratio**, ossia del rapporto tra la remunerazione media dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche e la remunerazione media dei restanti dipendenti del Gruppo e della **rappresentazione del trend di variazione dei compensi e della performance aziendale, in linea con il Regolamento Emittenti**;
- esplicitazione della **politica dei compensi per il Collegio Sindacale**, in linea con le previsioni del Decreto legislativo 49/2019.

Il piano LTIP 2021-2023 conferma il commitment rispetto alla responsabilità sociale d'impresa attraverso la declinazione di obiettivi relativi agli investimenti responsabili e una proposizione di valore ai propri dipendenti inclusiva.

A conferma dell'orientamento al pay-for-performance quale pilastro della remunerazione variabile, nell'ambito della remunerazione variabile annuale per il 2022 è stato declinato il KPI di misurazione della crescita di valore in caso di "M&A", come illustrato nei paragrafi 7.2 e 8.

4. Politica di Remunerazione per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi o indipendenti

Per tutti gli Amministratori (compreso il Presidente del Consiglio di Amministrazione) è definito un compenso in misura fissa che garantisca un'adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati dagli Amministratori a favore della Società. I compensi degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti sono commisurati all'impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari. Il compenso degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti non è legato né ai risultati economici, né ad obiettivi specifici della Società e gli stessi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'Assemblea.

Inoltre, è definita l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti che facciano parte dei Comitati costituiti in seno al Consiglio per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società.

I compensi definiti per il mandato 2020–2022, deliberati dall'Assemblea o dal Consiglio di Amministrazione per quanto di competenza ai sensi di legge e di Statuto, sono articolati come segue:

Carica	Consiglio di Amministrazione (Euro)	Comitati endoconsiliari⁵ (Euro)
Presidente	160.000	15.000
Membro	50.000	10.000

Tutti gli Amministratori beneficiano di polizza assicurativa *Directors and Officers* ("D&O").

⁵ Comitato Controlli Rischi e Sostenibilità, Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, Comitato Parti Correlate.

5. Politica di Remunerazione per il Collegio Sindacale

Il compenso corrisposto ai Sindaci è rappresentato da una componente fissa, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

I compensi definiti dall'Assemblea per il Collegio Sindacale, nominato il 31 marzo 2020, sono articolati come segue:

Carica	Compensi Fissi (Euro)
Presidente	80.000
Sindaco	53.000

I componenti del Collegio Sindacale beneficiano anch'essi della sopraccitata polizza D&O.

6. Politica di Remunerazione per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

L'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale ricopre anche le cariche di Amministratore Delegato e Direttore Generale della controllata Anima SGR e di Presidente del Consiglio d'Amministrazione della controllata Anima Alternative SGR.

I due Dirigenti con Responsabilità Strategiche ricoprono anche le seguenti cariche nell'ambito del Gruppo:

- *Condirettore Generale e Responsabile Business Development*: ConDirettore Generale (con efficacia 1 aprile 2022) e Direttore Commerciale presso Anima SGR, Consigliere di Anima Alternative SGR e Consigliere di Anima AM;
- *Group CFO & HR Director*: Consigliere di Anima AM, Direttore Finance presso Anima SGR e Direttore Finance presso Anima Alternative SGR.

Per quanto sopra, la Politica di Remunerazione dei soggetti che ricoprono cariche anche presso Anima SGR, Anima Alternative SGR e Anima AM è redatta anche tenendo conto delle specificità delle Politiche di Remunerazione delle controllate in favore degli stessi e delle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

Il pacchetto retributivo si articola nelle seguenti componenti:

- **componente fissa**, che ricompensa le responsabilità affidate, l'esperienza e le competenze distintive possedute ed è allineata alle migliori prassi di mercato, in modo da garantire un adeguato livello di *retention*. Nella componente fissa vengono inclusi inoltre emolumenti derivanti da eventuali cariche di amministratore e di membro di comitati endoconsiliari;
- **componente variabile annuale**, che garantisce un collegamento diretto tra remunerazione e risultati di *performance* ed è finalizzata a premiare il raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali;
- **componente variabile a medio-lungo**, che mira a perseguire la crescita di valore dell'impresa e il conseguimento di risultati sostenibili nel tempo, la fidelizzazione delle risorse chiave e l'allineamento degli obiettivi del management con quelli degli *Stakeholder*. A tal fine, la Società può far ricorso a forme monetarie e/o azionarie, in funzione delle *best practice* di mercato e delle caratteristiche dello strumento utilizzato;
- **benefits**, intesi come forme non monetarie complementari alle altre componenti della remunerazione, rappresentano una componente marginale della remunerazione corrisposta ed integrano l'offerta retributiva rispondendo a molteplici esigenze (welfare e miglioramento qualità della vita).

7. La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

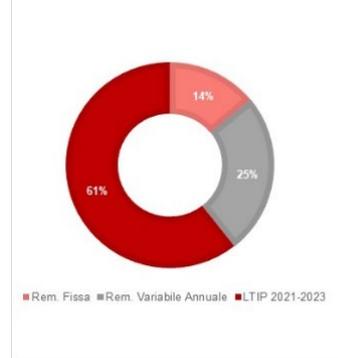
La Politica di Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale tiene anche conto delle politiche di remunerazione delle controllate Anima SGR e Anima Alternative, applicate per le cariche ivi ricoperte, in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

L'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società (nonché Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima SGR e Presidente del Consiglio d'Amministrazione di Anima Alternative), percepisce una remunerazione strutturata in una componente fissa e in una componente variabile.

La struttura di remunerazione complessiva è coerente con l'obiettivo di creazione di valore nel tempo, assicurando una forte correlazione con i risultati conseguiti dal Gruppo nel suo complesso.

Al fine di monitorare nel tempo il livello di competitività della struttura di remunerazione e dei livelli complessivi, la Società effettua annualmente un benchmarking rispetto ad un panel di aziende europee comparabili per settore di business.

La struttura di remunerazione disciplinata dalla Politica di Remunerazione risulta competitiva e nel contempo assicura una elevata correlazione "pay-for-performance" con un focus prevalente sulla remunerazione variabile, come evidenziato dal pay-mix rappresentato a destra.



7.1 Componente fissa

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

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale è corrisposta una Remunerazione Fissa per ciascuna delle cariche ricoperte. I compensi annuali⁶ complessivamente spettanti, comprensivi dei compensi per le cariche ricoperte presso le società controllate, ammontano a Euro 550.000.

Nell'ambito dei ruoli ricoperti in qualità di Consigliere di Amministrazione, la remunerazione è stabilita dall'Assemblea degli Azionisti delle rispettive società e corrisponde al compenso base attribuito a tutti gli Amministratori. Il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta e/o parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 22 dello Statuto Sociale, può inoltre attribuire un ulteriore compenso fisso relativo alla carica di Amministratore Delegato.

La componente fissa percepita per le cariche nelle società controllate può essere soggetta a revisioni retributive da parte del Consiglio di Amministrazione della rispettiva società, su proposta e/o parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Anima Holding e del Comitato Remunerazione della controllata (ove esistente), previa autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Anima Holding.

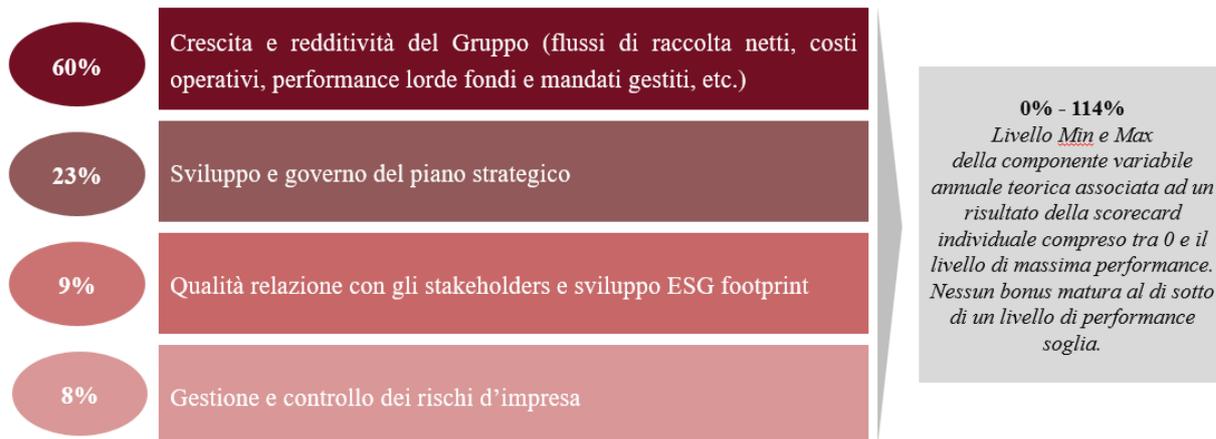
7.2 Componente variabile annuale

La componente variabile annuale della remunerazione dell'Amministratore Delegato non eccede il 180% della componente fissa complessivamente percepita a livello di Gruppo, inclusiva dei compensi da Amministratore, della remunerazione da lavoro dipendente e di eventuali benefit, ed è correlata al raggiungimento di obiettivi finanziari e non finanziari.

La componente variabile annuale teorica associata con il risultato della *Scorecard Individuale*, rappresentata di seguito, cresce in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi⁷ fino ad un livello massimo del 114%.

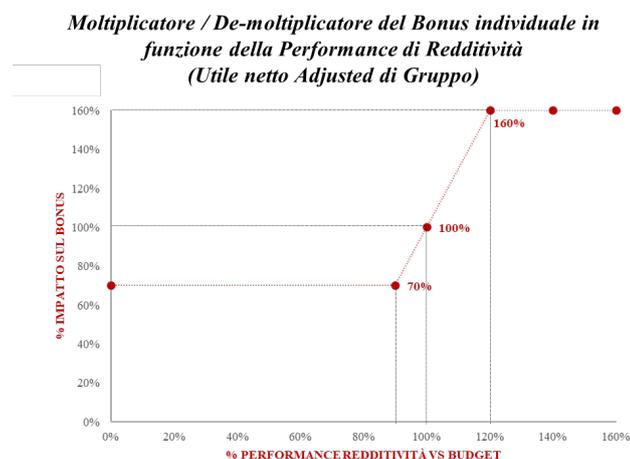
⁶ Alla data della presente Politica di Remunerazione.

⁷ La definizione degli obiettivi quantitativi da raggiungere si basa sul *budget* annuale e su criteri di *benchmarking* per quanto riguarda le attività gestionali poste in essere dal Gruppo.



La *performance* di redditività del Gruppo ha un impatto diretto sulla componente variabile annuale teorica con un meccanismo di moltiplicazione/demoltiplicazione. In base a tale impostazione, l'entità della componente variabile annuale maturata viene determinata proporzionalmente ai risultati raggiunti dal Gruppo.

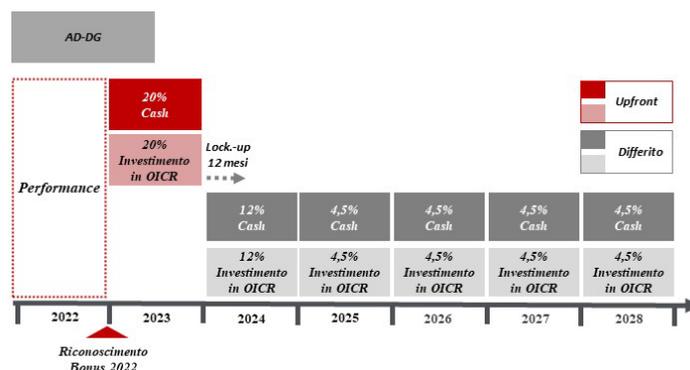
L'indicatore utilizzato per misurare tale *performance* è l'Utile Netto Adjusted di Gruppo (al lordo della componente variabile della remunerazione del personale del Gruppo) e può modificare in positivo o in negativo la componente variabile annuale teorica definita sulla base della *performance* individuale entro un range compreso tra 70% e 160%, corrispondente ad una redditività compresa tra il 90% e 120% del Budget, come rappresentato nel seguente grafico:



In caso di operazioni straordinarie ("M&A"), il CdA, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, potrà attivare un KPI quantitativo basato sulla creazione di valore (aumento dell'utile netto per azione, inclusivo di sinergie pro forma). La remunerazione variabile correlata al livello di conseguimento di tale obiettivo è soggetta a valutazione ed approvazione del CdA su proposta del Comitato Remunerazione, tenuto conto del contributo individuale effettivamente fornito alle suddette operazioni straordinarie e in ogni caso nel rispetto dei livelli massimi di remunerazione variabile (180% della componente fissa della remunerazione), comprensiva dell'effetto combinato del raggiungimento degli altri obiettivi di performance e del fattore di moltiplicazione sopra descritto e può ridursi fino all'azzeramento.

La componente variabile annuale complessivamente maturata viene erogata in Cash ed *Upfront* per la componente relativa ai risultati conseguiti in qualità di Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima Holding, mentre la componente relativa ai risultati conseguiti in qualità di Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima SGR, se superiore ad Euro 80.000, viene corrisposta in linea con le previsioni della Politica di Remunerazione applicata da Anima SGR e quindi della normativa di settore. In particolare, l'erogazione di tale componente variabile annuale maturata è articolata su un orizzonte temporale complessivo di 5 anni ed avviene in Cash ed investimenti in quote di OICR.

Di seguito è esemplificata l'articolazione della remunerazione variabile tra *Cash* e quote di OICR. La percentuale di OICR è definita annualmente dal CdA della controllata Anima SGR nel rispetto della normativa di riferimento e in coerenza con la Politica di Remunerazione di Anima SGR:



Il Consiglio di Amministrazione delibera sul compenso massimo annuo variabile a livello di Gruppo, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 22 dello Statuto Sociale. L'incentivo maturato viene erogato successivamente all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio annuale di riferimento.

Per quanto riguarda gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro (qualora questa intervenga durante il periodo di differimento relativo alla componente variabile riconosciuta con riferimento al ruolo presso Anima SGR) in merito al Piano di Remunerazione Variabile Annuale "MBO", si rinvia al par. 9.

7.3 Componente variabile di medio e lungo termine

L'Amministratore Delegato è beneficiario del piano di incentivazione a medio-lungo termine basato su strumenti finanziari, LTIP 2021-2023, approvato dall'Assemblea dell'31 marzo 2021. Il LTIP 2021-2023 è articolato in 3 cicli, ciascuno di durata triennale (2021-2023, 2022-2024, 2023-2025). Il numero massimo di azioni potenzialmente maturabili per il ciclo 2022-2024, in caso di conseguimento di tutti gli obiettivi al livello massimo, è di 595.347.

L'incidenza massima all'assegnazione del ciclo 2022-2024, definita sulla base del valore all'assegnazione⁸ alla data del 1 marzo 2021, è di 4,3 volte la Remunerazione Fissa.

La definizione dell'incentivo maturato avviene alla fine del ciclo di vesting triennale, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance descritti di seguito:

⁸ Stima effettuata sulla base del prezzo dell'Azione Anima Holding, pari a Euro 3,98, registrato alla chiusura delle negoziazioni del 26 febbraio 2021, ultimo giorno di Borsa aperta prima di quello in cui si è tenuto il Consiglio di Amministrazione che ha approvato i risultati della Società per l'esercizio 2020 e la proposta di Piano LTIP 2021-2023.

Driver	KPI	Target	Livello di raggiungimento obiettivo	% Incentivazione	Peso Obiettivo
Shareholders' Alignment (Relative to Market KPIs)	TSR Anima vs. Financial Services Italia (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	>75%ile	> 75%ile	100% (90% ¹)	20%
			> Mediana e ≤ 75%ile	60%-100% (50%-90% ¹)	
			Mediana	60% (50% ¹)	
	TSR Anima vs. European Peers (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	>75%ile	> 75%ile	100% (90% ¹)	20%
			> Mediana e ≤ 75%ile	60%-100% (50%-90% ¹)	
			Mediana	60% (50% ¹)	
Sustainable Financials (Relative to Market KPIs)	Raccolta Netta – Gestioni Individuali ² (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	>75%ile	> 75%ile	100% (90% ³)	20%
			> Mediana e ≤ 75%ile	60%-100% (50%-90% ³)	
			Mediana	60% (50% ³)	
	Raccolta Netta – Gestioni Collettive (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	>75%ile	> 75%ile	100% (90% ³)	20%
			> Mediana e ≤ 75%ile	60%-100% (50%-90% ³)	
			Mediana	60% (50% ³)	
ESG (Non Relative to Market KPIs)	PRI Assessment (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	Score medio 3.75 stelle ⁴	≥ 3.75 stelle	100%	10%
			≥ 3 stelle e <3.75 stelle	60-100%	
	Anima Engagement Index, (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	Score medio 3.75 ⁵	≥ 3.75	100%	10%
			≥ 3 e <3.75	60%-100%	

Nel caso in cui la "% Incentivazione" dovesse essere rappresentata da un range, la percentuale di incentivazione effettivamente applicata sarà derivata come interpolazione lineare dei due estremi di tale range, avendo come riferimento il livello puntuale di raggiungimento dell'obiettivo conseguito.

¹ Soglia in caso di TSR assoluto negativo

² Al netto della raccolta del mandato di gestione individuale avente ad oggetto gli attivi sottostanti ai prodotti assicurativi del ramo I conferiti in gestione a Anima SGR da Poste Vita S.p.A. e/o da altre società del Gruppo Poste Italiane, ma inclusa invece nel computo, a scanso di equivoci, l'eventuale raccolta su gestioni collettive di Anima SGR in cui Poste Vita S.p.A. e/o altre società del Gruppo Poste Italiane investano attivi sottostanti ai prodotti assicurativi del ramo I.

³ Soglia in caso di Raccolta Netta negativa

⁴ Score medio realizzato da Anima SGR nei seguenti 3 moduli di PRI Assessment: "Investment And Stewardship Policy (including climate indicators)"; "Listed equity (LE)"; "Fixed income (FI)".

⁵ Score medio realizzato da Anima nell'Anima Engagement Index valutato dal CdA attraverso la ponderazione di 3 fattori:

- la percezione dei dipendenti, rilevata attraverso una Employee Engagement survey indipendente
- inclusione e diversità di genere e di età, rilevata attraverso l'evoluzione dell'inclusione e diversità nei diversi segmenti professionali e manageriali
- retention dei talenti, rilevata attraverso il monitoraggio del tasso di retention del pool dei talenti

Le azioni attribuite in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi sono soggette ad un periodo di indisponibilità (*lock-up*) di 12 mesi, fatto salvo il fabbisogno per far fronte ad oneri di natura fiscale, previdenziale e regolamentare dovuti dal Beneficiario in occasione dell'attribuzione delle azioni.

Nell'ambito della componente variabile a medio-lungo termine dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, permane inoltre il ciclo 2021-2023 del medesimo LTIP 2021-2023, iniziato nel 2021, ed il ciclo di assegnazione 2020-2022 del LTIP 2018-2020, iniziato nel 2020.

Per quanto riguarda gli effetti determinati dalla cessazione della carica o del rapporto di lavoro dell'Amministratore Delegato / Direttore Generale, si rinvia al par. 9.

Le eventuali variazioni nel ruolo, nella funzione o nell'incarico, anche per effetto di modifiche organizzative, non daranno facoltà di ridurre i diritti assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Il LTIP 2021-2023 è coerente con le finalità e gli obiettivi che la Politica di Remunerazione persegue.

Sul sito internet della Società, all'indirizzo www.animaholding.it (sez. *Investor Relations*) è stato pubblicato il 31 marzo 2021 il Documento Informativo relativo al LTIP 2021-2023, redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis - All. A – Schema 7 del Regolamento Consob Emittenti (Del. 11971/1999 e s.m.i.) ed è tuttora disponibile il Documento Informativo relativo al LTIP 2018-2020, pubblicato il 21 giugno 2018.

7.4 Linee Guida di Possesso Azionario

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è inoltre destinatario delle Linee Guida di Possesso Azionario, misura che la Società ha deciso di intraprendere a partire dal 2021 in collegamento all'avvio del nuovo LTIP 2021-2023 al fine di sottolineare ulteriormente l'allineamento con gli interessi degli azionisti nel lungo termine.

In virtù delle suddette linee guida, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale si impegna a mantenere il 75% delle azioni rivenienti dal LTIP 2021-2023, senza considerare le azioni cedute per adempiere agli obblighi fiscali e contributivi, fino a che il controvalore delle azioni rivenienti dal Piano o altrimenti dallo stesso acquisite, sia almeno pari alla sua Remunerazione Fissa alle date di attribuzione delle azioni ai sensi del LTIP 2021-2023. Successivamente, il Beneficiario dovrà mantenere tali azioni fino al termine successivo tra quello di cessazione dell'incarico di Amministratore Delegato e quello di Direttore Generale.

7.5 Benefits

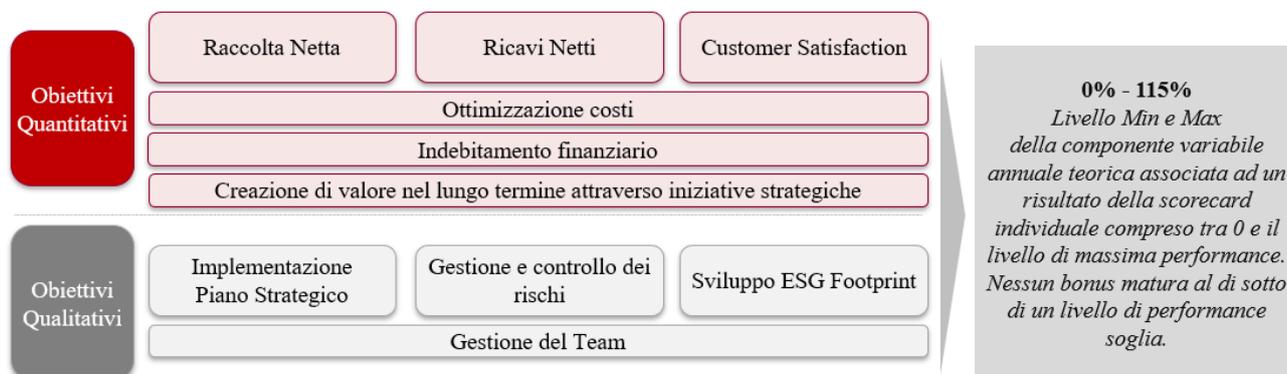
Nell'ambito dei Benefits sono compresi l'uso di autovettura aziendale, la polizza vita, le polizze infortuni, le coperture sanitarie integrative, i c.d. *flexible benefits* e i *ticket restaurant*; si segnala inoltre che la Società ha sottoscritto la sopracitata polizza D&O.

8. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La Società ha individuato due Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la cui remunerazione fissa complessiva annua a livello di Gruppo è determinata sulla base di un rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società (per il Group CFO & HR Director) e con la controllata Anima SGR (per il Condirettore Generale e Responsabile Business Development), oltre a cariche di Consigliere ricoperte presso le controllate. Tale componente fissa della remunerazione ricompensa le responsabilità affidate, l'esperienza e le competenze distintive possedute ed è allineata alle migliori prassi di mercato, in modo da garantire un adeguato livello di *retention*. La remunerazione variabile correlata all'attività svolta dal Condirettore Generale e Responsabile Business Development come dipendente della controllata Anima SGR e dal Group CFO & HR Director quale Direttore Finance (in regime di distacco) della controllata Anima SGR e della controllata Anima Alternative (in regime di distacco), sarà erogata in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

Il valore della componente variabile annuale è correlato al conseguimento degli obiettivi finanziari e non finanziari, declinati attraverso la *Scorecard Individuale*, alla *performance* di redditività di Gruppo definita misurando l'Utile Netto Adjusted di Gruppo e al contributo alla creazione del valore attraverso iniziative strategiche e/o di discontinuità, valutato dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sulla base del contributo alla redditività prospettica e ai rischi assunti e può raggiungere un max complessivo del 170% della remunerazione fissa, inclusiva di compensi e benefit.

Di seguito, vista di insieme dei macro-obiettivi inseriti nelle *scorecard* individuali dei DIRS:

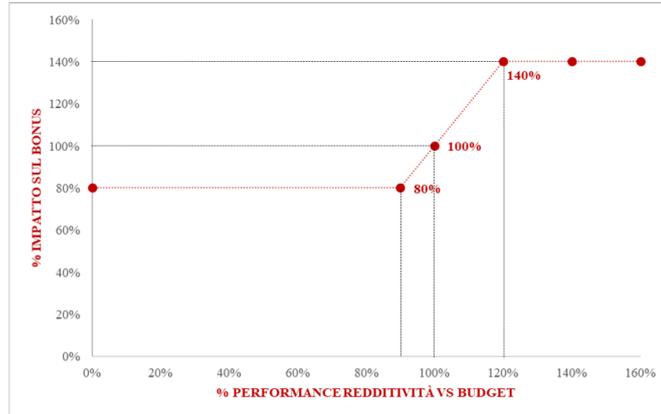


La *performance* di redditività del Gruppo ha un impatto diretto sulla componente variabile annuale teorica con un meccanismo di moltiplicazione/demoltiplicazione. In base a tale impostazione, l'entità della componente variabile annuale maturata viene determinata proporzionalmente ai risultati raggiunti dal Gruppo.

L'indicatore utilizzato per misurare tale *performance* è l'Utile Netto Adjusted di Gruppo (al lordo della componente variabile della remunerazione del personale del Gruppo) e può modificare in positivo o in negativo la componente variabile

annuale teorica definita sulla base della *performance* individuale entro un range compreso tra 80% e 140%, corrispondente ad una redditività compresa tra il 90% e 120% del Budget, come rappresentato nel seguente grafico:

Moltiplicatore / De-moltiplicatore della componente variabile annuale individuale in funzione della Performance di Redditività (Utile netto Adjusted di Gruppo)

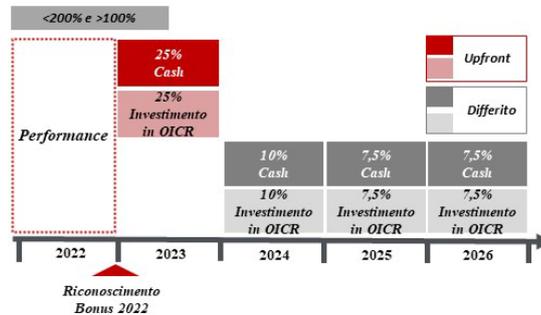


In caso di operazioni straordinarie (“M&A”), il CdA, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, potrà attivare un KPI quantitativo basato sulla creazione di valore (aumento dell’utile netto per azione, inclusivo di sinergie pro forma). La remunerazione variabile correlata al livello di conseguimento di tale obiettivo è soggetta a valutazione ed approvazione del CdA su proposta del Comitato Remunerazione, tenuto conto del contributo individuale effettivamente fornito alle suddette operazioni straordinarie e in ogni caso nel rispetto dei livelli massimi di remunerazione variabile (170% della componente fissa della remunerazione), comprensiva dell’effetto combinato del raggiungimento degli altri obiettivi di performance e del fattore di moltiplicazione sopra descritto e può ridursi fino all’azzeramento.

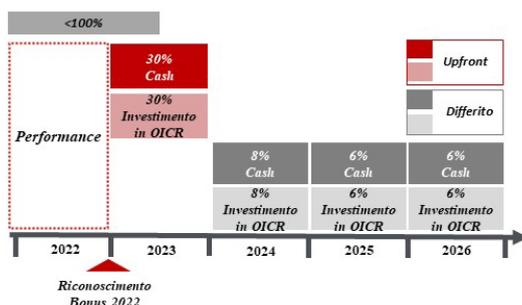
La quota di componente variabile annuale maturata relativa all’attività svolta presso Anima SGR dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, se superiore ad Euro 80.000, viene corrisposta in linea con le previsioni della Politica di Remunerazione applicata da Anima SGR e quindi della normativa di settore.

Di seguito è esemplificata l’articolazione della remunerazione variabile tra *Cash* e quote di OICR. La percentuale di OICR è definita annualmente dal CdA della controllata Anima SGR nel rispetto della normativa di riferimento e in coerenza con la Politica di Remunerazione di Anima SGR:

Componente variabile annuale maturata < 200% e >100% remunerazione fissa (quota Anima SGR)



Componente variabile annuale maturata < 100% remunerazione fissa (quota Anima SGR)



La quota maturata relativa all'attività svolta presso Anima Alternative dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, se superiore ad Euro 80.000, verrà corrisposta, in conformità con la normativa vigente, su un orizzonte di 18 mesi, in Cash.

LTIP 2021-2023

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari del LTIP 2021-2023. Il numero massimo di azioni potenzialmente maturabili per il ciclo 2022-2024 in caso di conseguimento di tutti gli obiettivi al livello massimo è di 525.306.

L'incidenza massima stimata del ciclo 2022-2024, stimata⁹ alla data del 1 marzo 2021, è di 3,0 volte la Remunerazione Fissa.

La definizione dell'incentivo maturato avviene alla fine del Ciclo di Vesting triennale, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance previsti dal LTIP 2021-2023 (in linea con quanto rappresentato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale).

Driver	KPI	Target	Livello di raggiungimento obiettivo	% Incentivazione	Peso Obiettivo
Shareholders' Alignment (Relative to Market KPIs)	TSR Anima vs. Financial Services Italia (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	>75%ile	> 75%ile	100% (90% ¹)	20%
			> Mediana e ≤ 75%ile	60%-100% (50%-90% ¹)	
			Mediana	60% (50% ¹)	
			< Mediana	0%	
Sustainable Financials (Relative to Market KPIs)	TSR Anima vs. European Peers (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	>75%ile	> 75%ile	100% (90% ¹)	20%
			> Mediana e ≤ 75%ile	60%-100% (50%-90% ¹)	
			Mediana	60% (50% ¹)	
			< Mediana	0%	
ESG (Non Relative to Market KPIs)	Raccolta Netta – Gestioni Individuali ² (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	>75%ile	> 75%ile	100% (90% ³)	20%
			> Mediana e ≤ 75%ile	60%-100% (50%-90% ³)	
			Mediana	60% (50% ³)	
			< Mediana	0%	
ESG (Non Relative to Market KPIs)	Raccolta Netta – Gestioni Collettive (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	>75%ile	> 75%ile	100% (90% ³)	20%
			> Mediana e ≤ 75%ile	60%-100% (50%-90% ³)	
			Mediana	60% (50% ³)	
			< Mediana	0%	
ESG (Non Relative to Market KPIs)	PRI Assessment (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	Score medio 3.75 stelle ⁴	≥ 3.75 stelle	100%	10%
			≥ 3 stelle e < 3.75 stelle	60-100%	
			< 3 stelle	0%	
			≥ 3.75 (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	100%	
≥ 3 e < 3.75	60%-100%				
< 3	0%				

Nel caso in cui la "% Incentivazione" dovesse essere rappresentata da un range, la percentuale di incentivazione effettivamente applicata sarà derivata come interpolazione lineare dei due estremi di tale range, avendo come riferimento il livello puntuale di raggiungimento dell'obiettivo conseguito.

¹ Soglia in caso di TSR assoluto negativo

² Al netto della raccolta del mandato di gestione individuale avente ad oggetto gli attivi sottostanti ai prodotti assicurativi del ramo I conferiti in gestione a Anima SGR da Poste Vita S.p.A. e/o da altre società del Gruppo Poste Italiane, ma inclusa invece nel computo, a scanso di equivoci, l'eventuale raccolta su gestioni collettive di Anima SGR in cui Poste Vita S.p.A. e/o altre società del Gruppo Poste Italiane investano attivi sottostanti ai prodotti assicurativi del ramo I.

³ Soglia in caso di Raccolta Netta negativa

⁴ Score medio realizzato da Anima SGR nei seguenti 3 moduli di PRI Assessment: "Investment And Stewardship Policy (including climate indicators)"; "Listed equity (LE)"; "Fixed income (FI)".

⁵ Score medio realizzato da Anima nell'Anima Engagement Index valutato dal CdA attraverso la ponderazione di 3 fattori:

- la percezione dei dipendenti, rilevata attraverso una Employee Engagement survey indipendente
- inclusione e diversità di genere e di età, rilevata attraverso l'evoluzione dell'inclusione e diversità nei diversi segmenti professionali e manageriali
- retention dei talenti, rilevata attraverso il monitoraggio del tasso di retention del pool dei talenti

⁹ Stima effettuata sulla base del prezzo dell'Azione Anima Holding, pari a Euro 3,98, registrato alla chiusura delle negoziazioni del 26 febbraio 2021, ultimo giorno di Borsa aperta prima di quello in cui si è tenuto il Consiglio di Amministrazione che ha approvato i risultati della Società per l'esercizio 2020 e la proposta di Piano LTIP 2021-2023.

Le azioni attribuite in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi sono soggette ad un periodo di indisponibilità (*lock-up*) di 12 mesi, fatto salvo il fabbisogno per far fronte ad oneri di natura fiscale, previdenziale e regolamentare dovuti dal Beneficiario in occasione dell'attribuzione delle azioni.

Nell'ambito della componente variabile a medio-lungo termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, permane inoltre il ciclo 2021-2023 del medesimo *LTIP* 2021-2023, iniziato nel 2021, ed il ciclo di assegnazione 2020-2022 del *LTIP* 2018-2020, iniziato nel 2020

Per quanto riguarda gli effetti determinati dalla cessazione della carica o del rapporto di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si rinvia al par. 9.

Linee Guida di Possesso Azionario DIRS

Si applicano inoltre ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche le linee guida di possesso azionario, di cui – come esposto – è destinatario anche l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

In virtù delle suddette linee guida di possesso azionario, ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche si impegna a mantenere almeno il 50% delle azioni rivenienti dal *LTIP* 2021-2023, senza considerare le azioni cedute per adempiere agli obblighi fiscali e contributivi, fino a che il controvalore delle azioni rivenienti dal Piano, o altrimenti dallo stesso acquirente, sia almeno pari al 75% della sua remunerazione fissa alle date di attribuzione delle azioni ai sensi del *LTIP* 2021-2023 e, successivamente, a mantenere tali azioni fino al termine in cui questo Beneficiario si qualifichi come Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Benefits

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede anche taluni Benefits, tra i quali sono compresi l'uso di autovettura aziendale, la polizza vita, le polizze infortuni, le coperture sanitarie integrative, i c.d. *flexible benefits* e i *ticket restaurant*; inoltre la Società ha sottoscritto la sopraccitata polizza assicurativa D&O.

9. Trattamenti previsti in caso di cessazione / risoluzione e patti di non concorrenza

In linea generale, nel calcolo dei pagamenti di fine rapporto si tiene in considerazione la *performance* di lungo periodo in termini di creazione di valore per gli *Stakeholder*, considerando altresì qualsiasi requisito legale vigente, nonché le previsioni dei contratti collettivi o individuali di riferimento e ogni altra circostanza individuale incluse le motivazioni della cessazione. La presente Politica di Remunerazione stabilisce come importo massimo in termini di compensi in caso di cessazione / risoluzione 24 mensilità di remunerazione complessiva annua, calcolate sulla base dell'ultima Remunerazione Fissa e dalla media della remunerazione variabile del triennio.

Sono esclusi il costo azienda di quanto riconosciuto quale indennità sostitutiva del preavviso e dovuto per le altre competenze di fine rapporto (TFR, ferie non godute, etc.) ed eventuali compensi per patti di non concorrenza fino ad un massimo di 12 mensilità definiti, qualora ritenuto opportuno e nell'interesse della Società e/o delle sue controllate, dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

L'importo effettivo di tutti i suddetti compensi, fatta eccezione per l'indennità sostitutiva del preavviso e le altre competenze di fine rapporto, qualora definiti, è determinato dal Consiglio di Amministrazione, nell'interesse di lungo termine della Società e/o delle sue controllate, previo parere del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e in linea con la Procedura per le Operazioni con Parti Correlate.

Si ricorda che con riferimento all'*LTIP* 2021-2023, come evidenziato nel Documento Informativo sottoposto all'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021, gli effetti determinati dalla cessazione della carica o del rapporto di lavoro dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica sono i seguenti:

Il beneficiario decadrà, in via irrevocabile e definitiva, dai Diritti, che quindi si estinguono automaticamente e sono privati di qualsiasi effetto, e la Società sarà liberata da qualsivoglia obbligo o responsabilità nei suoi confronti in relazione al *LTIP* 2021-2023, in caso di cessazione del Rapporto di Lavoro che intervenga:

- a. qualora il beneficiario si qualifichi come Good Leaver, fino (i) al 30 giugno 2022, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo di Vesting 2021-23; (ii) al 30 giugno 2023, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo di Vesting 2022-24; e (iii) al 30 giugno 2024, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo di Vesting 2023-25; o, comunque

- b. qualora il beneficiario si qualifichi come “Bad Leaver”, in un qualsiasi momento. Per “Bad Leaver” si intende il Beneficiario il cui Rapporto di Lavoro sia cessato per effetto di licenziamento per giusta causa e/o di altri motivi soggettivi o per effetto di dimissioni volontarie per fattispecie diverse da quelle di cui alla definizione di Good Leaver.

Per “Good Leaver” si intende il beneficiario il cui Rapporto di Lavoro sia cessato per una delle seguenti fattispecie:

- a. dimissioni per giusta causa ex art. 2119 cod. civ.; in via esemplificativa, le dimissioni si intendono per giusta causa anche se rassegnate in conseguenza di una riduzione dei poteri/mansioni ad esso conferiti tale da determinare un sostanziale esautoramento del ruolo di Amministratore Delegato o del Dirigente con Responsabilità Strategica. A fini di chiarezza, si precisa che la risoluzione del Rapporto di Lavoro per ragioni riconducibili alla giustificatezza oggettiva o al giustificato motivo oggettivo integra una fattispecie di Good Leaver;
- b. risoluzione consensuale del Rapporto di Lavoro;
- c. risoluzione del Rapporto di Lavoro da parte del datore di lavoro, in assenza di giusta causa e/o di altri motivi soggettivi; e
- d. morte del Dirigente con Responsabilità Strategica o grave invalidità permanente.

Si precisa che i diritti, le azioni e gli eventuali proventi realizzati dal beneficiario dalla cessione delle stesse, non saranno ricompresi nel computo degli istituti indiretti e differiti connessi al Rapporto di Lavoro, tra cui, in via esemplificativa, il trattamento di fine rapporto, il preavviso e la relativa indennità sostitutiva e le ulteriori indennità connesse alla cessazione del Rapporto di Lavoro, in quanto tale incidenza è già stata valutata al momento dell’assegnazione dei diritti.

Qualora il beneficiario si qualifichi come Good Leaver, in caso di cessazione del Rapporto di Lavoro che intervenga successivamente (i) al 30 giugno 2022, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo di Vesting 2021-23; (ii) al 30 giugno 2023, per i diritti assegnati rispetto al Ciclo di Vesting 2022-24; e (iii) al 30 giugno 2024, per i diritti assegnati rispetto al Ciclo di Vesting 2023-25, il beneficiario manterrà il diritto di ricevere le azioni corrispondenti ai diritti che maturino alla rispettiva data di attribuzione delle azioni, con riduzione pro-rata temporis rispetto alla durata residua del relativo Ciclo di Vesting.

Qualora insorga una controversia sulla sussistenza o meno di una “giusta causa” e/o un “giustificatezza sorretta da motivi soggettivi” per la cessazione del Rapporto di Lavoro, si considererà “giusta causa” e/o “giustificatezza sorretta da motivi soggettivi” quella accertata giudizialmente con sentenza definitiva, passata in giudicato.

Relativamente agli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica con riferimento ai cicli ancora non conclusi dell’LTIP 2018-2020 si rinvia al relativo documento informativo.

Non sono ad oggi in essere accordi individuali che prevedano ulteriori elementi retributivi in caso di cessazione/risoluzione del rapporto, né compensi per patti di non concorrenza.

Il contratto di lavoro subordinato dirigenziale è di norma a tempo indeterminato.

10. Malus e Claw-back

I piani di incentivazione attivati ai sensi della presente Politica di Remunerazione comprendono clausole in funzione delle quali, in caso di differimento di quote di componenti variabili, ciascuna quota è soggetta ad un meccanismo di correzione ex post (clausole di *Malus*) secondo il quale il relativo importo riconosciuto e/o la quota di eventuali strumenti finanziari attribuiti potranno essere decurtati in relazione al grado di conseguimento di specifici obiettivi economico-patrimoniali che misurano la sostenibilità nel tempo dei risultati conseguiti.

Allo stesso modo, relativamente ai piani di incentivazione attivati ai sensi della presente Politica di Remunerazione, la Società può chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili (di breve e di medio-lungo termine siano esse monetarie o corrisposte attraverso strumenti finanziari) della remunerazione erogata nei confronti dei beneficiari nel caso si accerti che il grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* sia stato determinato sulla base di calcoli manifestamente errati o falsati, oppure a seguito di dolo e colpa grave degli stessi Beneficiari. Tali meccanismi di *Claw-back* sono attivabili per un periodo di 5 anni successivi all’erogazione degli importi.

Relazione sui Compensi Corrisposti

La presente sezione Relazione sui Compensi Corrisposti (di seguito *la Relazione*) descrive i compensi riconosciuti relativamente all'esercizio 2021 e illustra in forma tabellare le informazioni quantitative, ai sensi dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, Schemi 7-bis e 7-ter.

La presente illustra, dopo una disamina dei risultati di business del 2021, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci e all'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed in forma aggregata per i compensi attribuiti agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, le seguenti informazioni:

- nella prima parte, viene riportata la descrizione delle remunerazioni di competenza del 2021 per i ruoli sopracitati;
- nella seconda parte, vengono riportati analiticamente i compensi riconosciuti relativamente all'esercizio 2021, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio 2021, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio.

I compensi descritti sono in linea con le previsioni della Relazione sulla Remunerazione sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea dei soci del 31 marzo 2021, ai sensi dell'art. 123-ter comma 6 del TUF, che si è espressa con voto favorevole.

La presente Relazione riporta altresì la tabella prevista dall'All. 3A, Schema 7-ter del Reg. Consob Emittenti indicativa delle partecipazioni detenute, nella Società e nelle società controllate, da Amministratori, Sindaci, Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei Soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli interessati.

1. I risultati di Business 2021

I dati economico-finanziari e di raccolta netta del Gruppo hanno dimostrato un elevato livello di resilienza dell'attività, con l'ottenimento per l'esercizio al 31 dicembre 2021 di risultati economici positivi e in significativa crescita rispetto al 31 dicembre 2020.

Il 2021 è stato un anno di importante crescita per il Gruppo, con ottimi risultati in termini di redditività e di efficienza operativa.

Al 31 dicembre 2021 il Gruppo ha realizzato un utile netto consolidato pari a Euro 238,7 milioni, con un incremento di circa il 54% rispetto a Euro 155,4 milioni del precedente esercizio.

L'utile netto consolidato normalizzato di Gruppo (calcolato al fine di neutralizzare i principali effetti derivanti da costi e ricavi di natura non ricorrente, e/o non monetaria e/o non attinenti la gestione caratteristica del Gruppo, al netto dei rispettivi effetti fiscali) è pari a Euro 258,0 milioni, con un incremento di circa il 31% rispetto a Euro 197,1 milioni del precedente esercizio.

Inoltre, per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19, il Gruppo ha lavorato al fine di garantire la massima sicurezza per i propri dipendenti ed assicurare inoltre la continuità operativa dei processi. La sicurezza del personale è stata perseguita, oltre che per il tramite della fornitura di dispositivi di protezione individuale (mascherine) e l'installazione di schermi protettivi, dispenser di gel disinfettante e termo-scanner, anche con frequenti e specifici cicli di sanificazione degli uffici; inoltre, i dipendenti presenti negli uffici della sede di Milano hanno la possibilità di sottoporsi a controlli diagnostici di screening (rapid test/test sierologici/test nasofaringeo antigenico) volti all'individuazione di possibili infezioni da Covid-19. È stato utilizzato in modo significativo lo smart working, usufruito, quando necessario, da larga parte del personale del Gruppo.

La strategia commerciale adottata dal Gruppo, incentrata sul costante supporto alla clientela e sulla prossimità ai collocatori, è stata fortemente integrata attraverso l'utilizzo massivo di webinar e piattaforme di comunicazione tecnologiche, che hanno contribuito a rassicurare e rafforzare le relazioni con la clientela e con i partner distributivi.

Si rinvia alla Relazione sulla gestione del Bilancio Consolidato Anima Holding al 31 dicembre 2021 per una descrizione dei principali fattori che hanno caratterizzato l'andamento della gestione nell'esercizio 2021.

2. Voci che Compongono la Remunerazione

In questa sezione si fornisce la descrizione delle remunerazioni maturate nell'esercizio 2021.

2.1. Remunerazione degli Amministratori

Il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione è stato determinato dall'Assemblea ordinaria della Società nella seduta tenutasi in data 31 marzo 2020.

In particolare, l'Assemblea ordinaria ha deliberato di attribuire a ciascuno degli Amministratori un compenso pari ad Euro 50.000 lordi annui, escluso il Presidente al quale è riconosciuto un compenso fisso pari a Euro 160.000 lordi annui, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle rispettive funzioni e ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche eventuali ulteriori compensi ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c., sentito il parere del Collegio Sindacale.

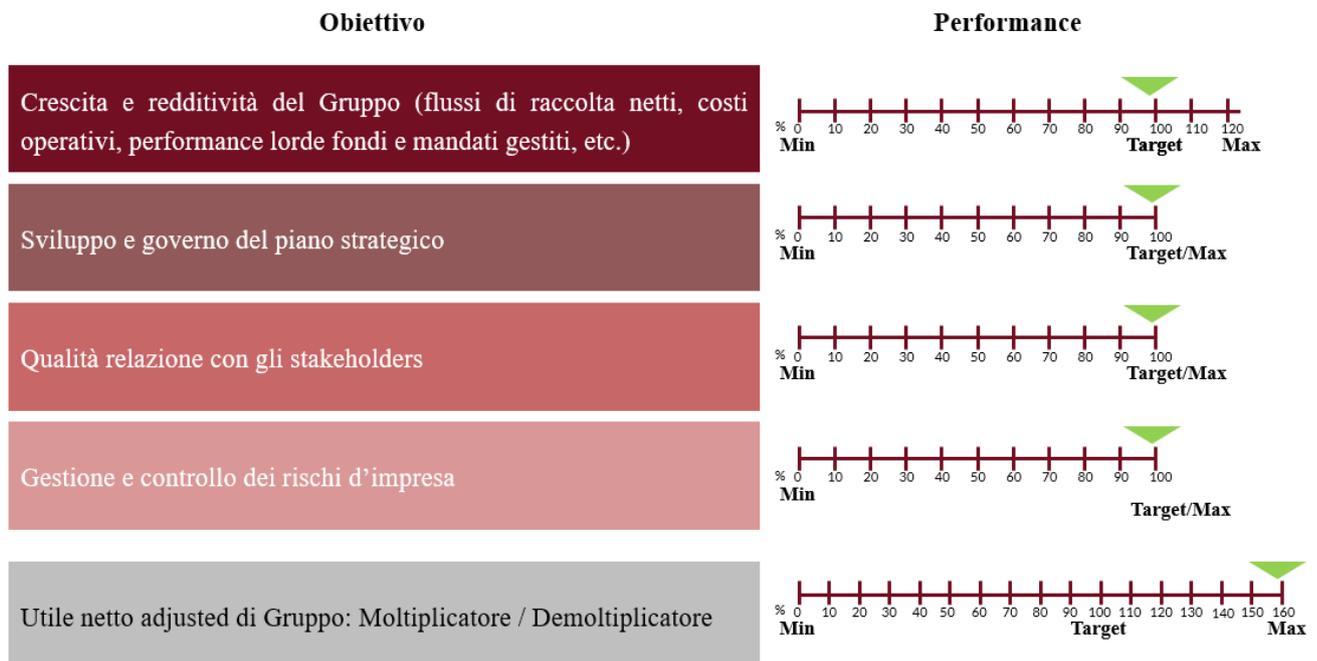
A tal proposito, il Consiglio di Amministrazione ha riconosciuto, subordinatamente al parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 c. c., un compenso annuo lordo pari a Euro 10.000 per ciascuno dei membri dei tre Comitati istituiti ("Nomine e Remunerazione", "Controlli Rischi e Sostenibilità" e "Parti Correlate") e pari ad Euro 15.000 per ognuno dei rispettivi Presidenti.

Per i compensi percepiti dagli Amministratori per eventuali cariche ricoperte nelle società controllate si rinvia alle Tabelle allegate. La Società ha sottoscritto inoltre la sopracitata polizza D&O.

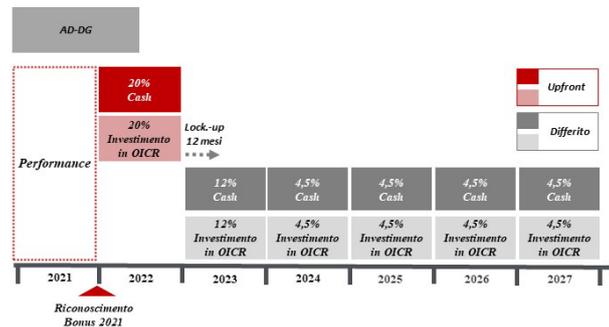
Nessun Amministratore non esecutivo figura tra i beneficiari del LTIP.

2.2. Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Per il 2021, la componente fissa (su base annua e riconducibile a tutte le cariche ricoperte nelle società del Gruppo) attribuita all'Amministratore Delegato, Dott. A. Melzi d'Eril, nominato in data 3 aprile 2020, è pari ad Euro 550.000. Il Dott. Alessandro Melzi d'Eril, con riferimento all'esercizio 2021, ha conseguito una componente variabile annuale complessiva a livello di Gruppo pari ad Euro 840.000, tenuto conto dei risultati della *Scorecard* individuale e dell'applicazione del Moltiplicatore/Demoltiplicatore (Utile Netto Adjusted di Gruppo, al lordo della componente variabile della remunerazione del personale del Gruppo) come di seguito rappresentato:



La componente variabile annuale riferita all'attività svolta in Anima SGR, pari a Euro 436.000 (52% della componente variabile complessiva precedentemente evidenziata), verrà erogata in Cash ed investimenti in quote di OICR su un orizzonte temporale di 5 anni, come rappresentato nello schema seguente (la percentuale di OICR è definita annualmente dal CdA della controllata Anima SGR nel rispetto della normativa di riferimento e in coerenza con la Politica di Remunerazione di Anima SGR):



Il Dott. A. Melzi d'Eril è beneficiario del LTIP 2019-2021 della Società e, di conseguenza, assegnatario di 325.970 Units per il ciclo 2021-2023 e del LTIP 2018-2020 della Società -e, di conseguenza, assegnatario di 251.886 Units per il ciclo 2019-2021 e di 325.971 Units per il ciclo 2020-2022.

Con particolare riferimento al ciclo 2019-2021 del LTIP 2018-2020 si specifica che (i) l'obiettivo relativo al Earning Per Share (EPS), per cui è prevista una ponderazione del 50%, è stato raggiunto al 100%, (ii) l'obiettivo relativo al Total Return to Shareholders (TRS), per cui è prevista una ponderazione del 25%, non è stato raggiunto e (iii) l'obiettivo relativo al Livello della Raccolta Netta (LRN), per cui è prevista una ponderazione del 25%, è stato raggiunto con un livello del 50%. Sulla base di questi risultati il livello di Units complessivamente esercitabili è quindi pari al 62,5% del totale assegnato per il ciclo in parola.

Per maggiori dettagli sul LTIP 2018-2020 si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Reg. Consob Emittenti e pubblicato sul sito internet della Società, all'indirizzo www.animaholding.it (sez. *Investor Relations*).

La remunerazione dell'Amministratore Delegato prevede anche taluni Benefits, tra i quali sono compresi l'uso di autovettura aziendale, la polizza vita, le polizze infortuni, le coperture sanitarie integrative e i *ticket restaurant*; inoltre la Società ha sottoscritto la sopracitata polizza assicurativa D&O. Si rinvia all'Allegato I per un'indicazione del valore di tali Benefits.

Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto ed effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari da erogare per cassa.

Non sono stati stipulati accordi tra la Società e l'Amministratore Delegato (così come per nessun membro del CdA) che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o qualora il rapporto di lavoro cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. Per gli effetti della cessazione del rapporto nell'ambito del LTIP 2018-2020 e del LTIP 2021-2023 si rinvia ai citati documenti informativi relativi al LTIP.

2.3. Remunerazione dei Sindaci

L'Assemblea Ordinaria della Società, nella seduta tenutasi il 31 marzo 2020, ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo onnicomprensivo di Euro 80.000 ed a ciascun Sindaco Effettivo un compenso annuo lordo onnicomprensivo di Euro 53.000, pagabile in funzione del periodo di mantenimento della carica alla fine di ciascun esercizio, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle funzioni.

Non sono previsti Benefits a favore dei Sindaci; si segnala che, anche a loro favore, è stata sottoscritta la sopracitata polizza assicurativa D&O.

2.4. Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per l'esercizio 2021 la Società aveva individuato due Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la cui remunerazione fissa complessiva a livello di Gruppo è determinata sulla base di un rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società (per il Group CFO & HR Director) e la controllata Anima SGR (per il ConDirettore Generale e Responsabile Business Development), oltre a cariche di Consigliere ricoperte presso le controllate.

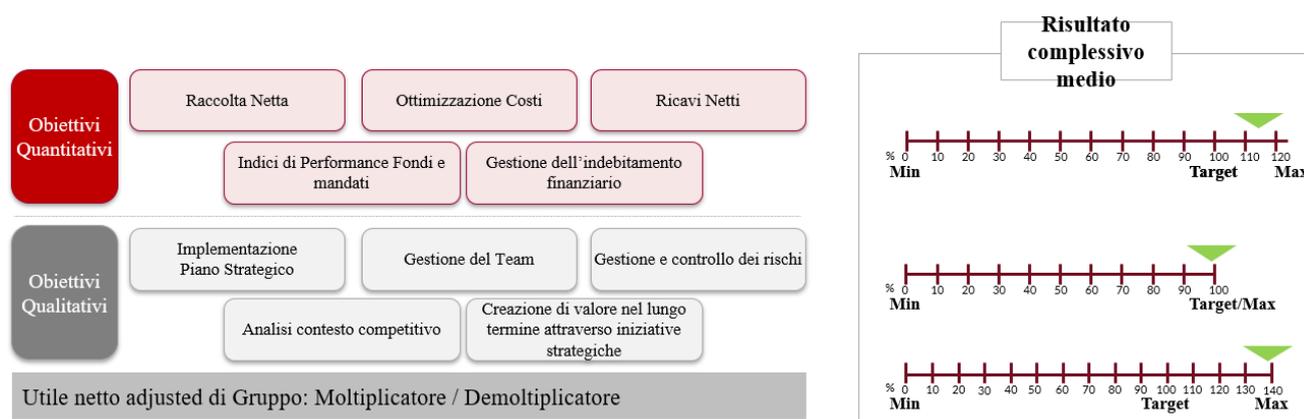
Tale remunerazione fissa complessiva (su base annua) ammonta ad Euro 565.000. Si segnala inoltre che per le cariche di Consigliere delle SICAV ANIMA Funds Plc e Gestielle Investment SICAV, promosse da società del Gruppo, al Group CFO & HR Director e al ConDirettore Generale e Responsabile Business Development sono stati attribuiti dalle SICAV compensi fissi complessivi pari ad Euro 60.000.

La remunerazione variabile complessiva due Dirigenti con Responsabilità Strategiche riconosciuta per l'esercizio 2021 ammonta ad Euro 760.000.

La remunerazione variabile correlata all'attività svolta dal ConDirettore Generale e Responsabile Business Development e dal Responsabile Markets & Investments, come dipendenti della controllata Anima SGR, e dal Group CFO & HR Director quale Direttore Finance (in regime di distacco) delle controllate Anima SGR ed Anima Alternative, sarà erogata in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

La componente variabile annuale riferita all'attività svolta in Anima SGR è pari a Euro 414.000 (54% della componente variabile complessiva precedentemente evidenziata), la componente variabile annuale riferita all'attività svolta in Anima Alternative è pari a Euro 11.000 (1% della componente variabile complessiva precedentemente evidenziata).

Si evidenzia che, per la quantificazione delle componenti variabili, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione della Società ed il Comitato per la Remunerazione della controllata Anima SGR, per quanto di competenza, in sede di esame annuale delle risultanze del sistema premiante, hanno proposto l'assegnazione della suddetta componente variabile in funzione dei risultati raggiunti nelle Scorecard individuali, inclusive di obiettivi di Gruppo (ricavi netti con esclusione delle eventuali commissioni d'incentivo, costi operativi vs. budget, flussi di raccolta netta, performance lorde dei portafogli gestiti (fondi, mandati istituzionali e gestioni patrimoniali) vs. benchmark) ed individuali.

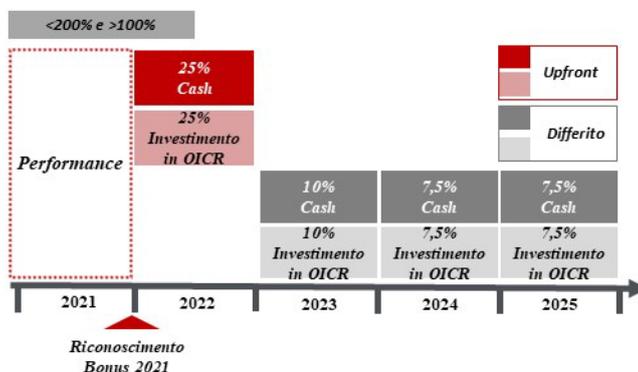


I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari del LTIP 2019-2021 della Società e, di conseguenza, assegnatari di 325.970 Units per il ciclo 2021-2023 e del LTIP 2018-2020 della Società -e, di conseguenza, assegnatari di 251.886 Units per il ciclo 2019-2021 e di 325.971 Units per il ciclo 2020-2022.

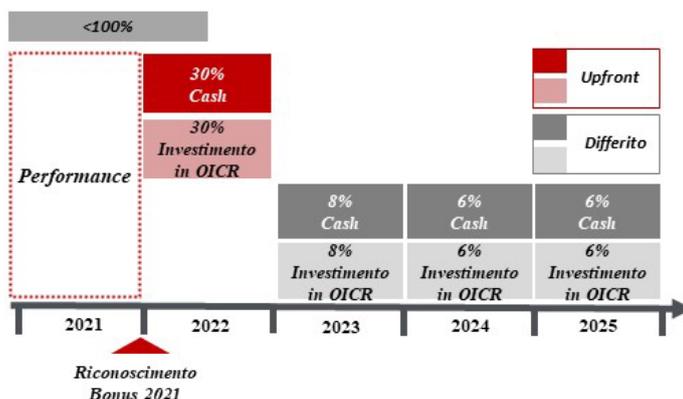
Con particolare riferimento al ciclo 2019-2021 del LTIP 2018-2020 si specifica che (i) l'obiettivo relativo al Earning Per Share (EPS), per cui è prevista una ponderazione del 50%, è stato raggiunto al 100%, (ii) l'obiettivo relativo al Total Return to Shareholders (TRS), per cui è prevista una ponderazione del 25%, non è stato raggiunto e (iii) l'obiettivo relativo al Livello della Raccolta Netta (LRN), per cui è prevista una ponderazione del 25%, è stato raggiunto con un livello del 50%. Sulla base di questi risultati il livello di Units complessivamente esercitabili è quindi pari al 62,5% del totale assegnato per il ciclo in parola.

La quota maturata relativa all'attività svolta presso Anima SGR dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, se superiore ad Euro 80.000, verrà corrisposta, in conformità con la normativa vigente, su un orizzonte di 3 anni, in Cash ed Investimenti in OICR, secondo i seguenti schemi (la percentuale di OICR è definita annualmente dal CdA della controllata Anima SGR nel rispetto della normativa di riferimento e in coerenza con la Politica di Remunerazione di Anima SGR):

Componente variabile annuale maturata < 200% e >100% remunerazione fissa (quota Anima SGR)



Componente variabile annuale maturata < 100% remunerazione fissa (quota Anima SGR)



La quota maturata relativa all'attività svolta presso Anima Alternative dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, se superiore ad Euro 80.000, verrà corrisposta, in conformità con la normativa vigente, su un orizzonte di 18 mesi, in Cash.

Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto ed effetti della cessazione del rapporto sulle Units assegnate nell'ambito dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari da erogare per cassa.

Non sono stati stipulati accordi tra la Società e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o qualora il rapporto di lavoro cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. Per gli effetti della cessazione del rapporto nell'ambito del LTIP 2018-2020 e del LTIP 2021-2023, si rinvia ai relativi documenti informativi.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede anche taluni Benefits, tra i quali sono compresi l'uso di autovettura aziendale, la polizza vita, le polizze infortuni, le coperture sanitarie integrative, i c.d. *flexible benefits* e i *ticket restaurant*; inoltre la Società ha sottoscritto la sopracitata polizza assicurativa D&O. Si rinvia all'Allegato I per un'indicazione del valore di tali Benefits.

3. Trend Performance aziendale – Remunerazione Amministratore Delegato – Remunerazione dei dipendenti

In linea con il requisito normativo introdotto dalla CONSOB nell'aggiornamento del Regolamento Emittenti, alla luce dei risultati di performance aziendale rappresentati al par. 1 e dei livelli di remunerazione appena evidenziati, si riportano di seguito in forma tabellare di confronto della variazione annuale di:

- risultati consolidati di Gruppo (espressi in termini di Asset under Management, Ricavi netti, EBITDA, Utile Netto Reported e Utile Netto Adjusted, per gli anni 2019, 2020 e 2021):

Indicatore (mln €)	Dato consuntivo			Variazione 2020-2019	Variazione 2021-2020
	2019	2020	2021		
AuM EoP (mld €)	185,7	194,3	204,0	5%	5%
Ricavi	358,3	380,2	475,2	6%	25%
EBITDA	277,7	299,1	388,6	8%	30%
Utile Netto Reported	145,8	155,4	238,7	7%	54%
Utile Netto Adjusted	185,1	197,1	258,0	6%	31%

- remunerazione totale dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Nominativo	Carica	Remunerazione Totale €		Variazione 2020-2021	Eventuali commenti
		2020	2021		
Livio Raimondi	Presidente Consiglio di Amministrazione di Anima Holding e Anima SGR + Comitati	281.415	280.000	-1%	
Alessandro Melzi d'Eril	Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima Holding/Anima SGR e Presidente del Consiglio di Amministrazione di Anima Alternative SGR	1.135.694	1.446.934	27%	Nominato Amm. Delegato di Anima Holding/Anima SGR e Presidente del Consiglio di Amministrazione di Anima Alternative SGR in corso dell'anno 2020
Paolo Braghieri	Consigliere di Amministrazione di Anima Holding + Comitati	45.164	60.000	n.a.	Nominato Consigliere di Amministrazione di Anima Holding nel corso dell'anno 2020 – emolumento/compenso non variato e proporzionato alla durata della carica per il 2020
Giovanni Bruno	Consigliere di Amministrazione di Anima Holding	1.913	50.000	n.a.	Nominato Consigliere di Amministrazione di Anima Holding nel corso dell'anno 2020 – emolumento/compenso non variato e proporzionato alla durata della carica per il 2020
Maria Luisa Mosconi	Consigliere di Amministrazione di Anima Holding e di Anima SGR + Comitati	23.975	95.000	n.a.	Nominata Consigliere di Amministrazione di Anima Holding/Anima SGR nel corso dell'anno 2020 – emolumento/compenso non variato e proporzionato alla durata della carica per il 2020
Karen Sylvie Nahum	Consigliere di Amministrazione di Anima Holding + Comitati	59.918	60.000	0%	
Francesca Pasinelli	Consigliere di Amministrazione di Anima Holding/Anima SGR/Anima Alternative SGR + Comitati	96.925	125.000	n.a.	Rinnovo delle cariche in Anima Holding e Anima SGR nel corso del 2020 e nominata nel Consiglio di Amministrazione di Anima Alternative SGR nel corso del 2020 – emolumento/compenso non variato e proporzionato alla durata della carica per il 2020
Filomena Passeggio	Consigliere di Amministrazione di Anima Holding + Comitati	48.894	65.000	n.a.	Nominata Consigliere di Amministrazione di Anima Holding nel corso dell'anno 2020 – emolumento/compenso non variato e proporzionato alla durata della carica per il 2020
Francesco Valsecchi	Consigliere di Amministrazione di Anima Holding + Comitati	59.918	60.000	0%	
Gianfranco Venuti	Consigliere di Amministrazione di Anima Holding/Anima SGR	70.000	70.000	0%	
Mariella Tagliabue	Presidente del Collegio Sindacale di Anima Holding	80.000	80.000	0%	
Gabriele Camillo Erba	Sindaco Effettivo di Anima Holding e Presidente del Collegio sindacale di Anima SGR	77.311	104.000	n.a.	Nominato Sindaco effettivo di Anima Holding e Presidente del Collegio Sindacale di Anima SGR nel corso dell'anno 2020 – emolumento/compenso non variato e proporzionato alla durata della carica per il 2020
Claudia Rossi	Sindaco Effettivo di Anima Holding e di Anima SGR	64.863	87.000	n.a.	Nominata Sindaco effettivo di Anima Holding e di Anima SGR nel corso dell'anno 2020 – emolumento/compenso non variato e proporzionato alla durata della carica per il 2020

I compensi corrisposti sono indicati in dettaglio nella colonna "Totale (6) della TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche"

- remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno (*full time equivalent*), ad esclusione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Scope	Numero dipendenti		Remunerazione Annua Lorda migliaia €		Remunerazione Annua Lorda Media migliaia €		Variazione 2020-2021	Eventuali commenti
	2020	2021	2020	2021	2020	2021		
Gruppo Anima	314	318	22.533	21.240	71,8	66,8	-7%	Numero medio dei dipendenti in forza nell'anno; Remunerazione Annua Lorda Media= Remunerazione Annua Lorda/Numero dipendenti medio

4. Rappresentazione dei Compensi Corrisposti

Di seguito (cfr. Allegato I) si forniscono gli elementi richiesti in relazione agli obblighi di informativa previsti dallo Schema 7bis dell'All. 3A del Reg. Consob in materia di Emittenti (Del. 11971/1999, come aggiornato in data 11 dicembre 2020), in materia di compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, anche da società controllate dalla Società.

p. il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente

Livio Raimondi

Allegato I

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e Nome	Carica	Societa' Partecipata	Numero Azioni Possedute alla fine dell'Esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla Fine dell'Esercizio In Corso
Alessandro Melzi D'Eril	Amm. Delegato e Direttore Generale	Anima Holding S.p.A.	300.941	37.783	-17.500	321.224

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero Dirigenti con Responsabilità Strategica	Societa' Partecipata	Numero Azioni Possedute alla fine dell'Esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla Fine dell'Esercizio In Corso
2	Anima Holding S.p.A.	409.269	44.480	-45.480	408.269

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome (A)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (C)	Scadenza della carica (D)	Compensi (Euro)							Fair value dei compensi equity (7)	Indennità di fine carica o di cessaz. rapporto di lavoro (8)
			Componenti fissi (1)	Compensi per la partecipazione ai comitati (2)	Componenti variabili non equity (3)			Totale (6)			
					Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari (4)		Altri compensi (5)		
Carica ricoperta (B)											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
Livio Raimondi		Totale	160.000	20.000	-	-	-	-	180.000	-	
Presidente Consiglio di Amministrazione	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	160.000						160.000		
Membro del Comitato controllo, rischi e sostenibilità	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022		10.000					10.000		
Membro del Comitato Nomine e Remunerazione	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022		10.000					10.000		
Alessandro Melzi d'Eril		Totale	476.352	-	747.000	-	55.582	-	1.278.934	2.099.559	
Amministratore Delegato	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	60.000		174.000				234.000		
Consigliere di Amministrazione	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	50.000						50.000		
Direttore Generale	01.01.2021-31.12.2021	Tempo Indeterminato	366.352 (**)	-	573.000 (**b)	-	55.582 (*1)	-	994.934	2.099.559	
Paolo Braghieri		Totale	50.000	10.000	-	-	-	-	60.000	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	50.000						50.000		
Membro del Comitato Parti Correlate	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022		10.000					10.000		
Giovanni Bruno		Totale	50.000	15.000	-	-	-	-	50.000	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	50.000						50.000		
Maria Luisa Mosconi		Totale	50.000	15.000	-	-	-	-	65.000	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	50.000						50.000		
Presidente del Comitato controllo, rischi e sostenibilità	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022		15.000					15.000		
Karen Sylvie Nahum		Totale	50.000	10.000	-	-	-	-	60.000	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	50.000						50.000		
Membro del Comitato Nomine e Remunerazione	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022		10.000					10.000		
Francesca Pasinelli		Totale	50.000	25.000	-	-	-	-	75.000	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	50.000						50.000		
Membro del Comitato Parti Correlate	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022		10.000					10.000		
Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022		15.000					15.000		
Filomena Passeggio		Totale	50.000	15.000	-	-	-	-	65.000	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	50.000						50.000		
Presidente del Comitato Parti Correlate	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022		15.000					15.000		
Francesco Valsecchi		Totale	50.000	10.000	-	-	-	-	60.000	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	50.000						50.000		
Membro del Comitato controllo, rischi e sostenibilità	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022		10.000					10.000		
Gianfranco Venuti (a1)		Totale	50.000	-	-	-	-	-	50.000	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	50.000						50.000		
Mariella Tagliabue		Totale	80.000	-	-	-	-	-	80.000	-	
Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	80.000						80.000		
Gabriele Camillo Erba		Totale	53.000	-	-	-	-	-	53.000	-	
Sindaco Effettivo	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	53.000						53.000		
Claudia Rossi		Totale	53.000	-	-	-	-	-	53.000	-	
Sindaco Effettivo	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	53.000						53.000		
Altri Dirigenti con responsabilità Strategica (b1)		Tempo Indeterminato	572.111 (***)		760.000 (**b)		81.671 (*1)		1.413.782	1.936.870	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			1.794.463	120.000	1.507.000	-	137.253	-	3.543.716	4.036.429	

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Compensi (Euro)							
Nome e cognome (A)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (C)	Scadenza della carica (D)	Componenti variabili non equity (3)							Indennità di fine carica o di cessaz. rapporto di lavoro (8)
			Compensi per la partecipazione ai comitati (2)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari (4)	Altri compensi (5)	Totale (6)	Fair value dei compensi equity (7)	
Carica ricoperta (B)			Componenti fissi (1)							
(II) Compensi da controllate o collegate:										
Livio Raimondi			80.000	20.000	-	-	-	-	100.000	-
Presidente Consiglio di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	80.000						80.000	
Membro del Comitato controlli e rischi - Amministratori Indipendenti (Anima SGR)	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022		5.000					5.000	
Presidente del Comitato Nomine (Anima SGR)	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022		10.000					10.000	
Membro del Comitato Remunerazioni (Anima SGR)	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022		5.000					5.000	
Alessandro Melzi d'Eril		Totale	75.000	-	93.000	-	-	-	168.000	-
Presidente Consiglio di Amministrazione (Anima Alternative SGR)	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	15.000						15.000	
Amministratore Delegato (Anima SGR)	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	40.000		93.000				133.000	
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	20.000						20.000	
Maria Luisa Mosconi		Totale	20.000	10.000	-	-	-	-	30.000	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	20.000						20.000	
Membro del Comitato controlli e rischi - Amministratori Indipendenti (Anima SGR)	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022		5.000					5.000	
Membro del Comitato Nomine (Anima SGR)	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022		5.000					5.000	
Francesca Pasinelli		Totale	35.000	15.000	-	-	-	-	50.000	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	20.000						20.000	
Consigliere di Amministrazione (Anima Alternative SGR)	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	15.000						15.000	
Membro del Comitato Nomine (Anima SGR)	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022		5.000					5.000	
Presidente del Comitato Remunerazione (Anima SGR)	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022		10.000					10.000	
Gianfranco Venuti (a1)		Totale	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	20.000						20.000	
Gabriele Camillo Erba		Totale	51.000	-	-	-	-	-	51.000	-
Presidente del Collegio sindacale (Anima SGR)	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	51.000						51.000	
Claudia Rossi		Totale	34.000	-	-	-	-	-	34.000	-
Sindaco Effettivo (Anima SGR)	01.01.2021-31.12.2021	Approvazione Bilancio 31/12/2022	34.000						34.000	
(II) Compensi da controllate o collegate:			315.000	45.000	93.000	-	-	-	453.000	-
(III) Totale			2.109.463	165.000	1.600.000	-	137.253	-	3.996.716	4.036.429

Note:

(a1) Emolumento corrisposto al gruppo Banco BPM

(b1) Nel corso del 2021 gli "Altri Dirigenti con responsabilità strategica" identificati sono n° 2.

(**) Importo riferito ai compensi per lavoro dipendente erogati dall'Emittente (anche per l'attività prestata presso Anima SGR come Direttore Generale attraverso il regime di distacco del personale) e comprensivo di eventuali liquidazioni di festività sopresse e/o festività cadenti di domenica.

(**b) Importo riferito ai compensi variabili per lavoro dipendente erogati dall'Emittente (anche per l'attività prestata presso Anima SGR come Direttore Generale attraverso il regime di distacco di personale)

(***) Importo riferito ai compensi per lavoro dipendente erogati dall'Emittente e da società controllate (comprensivo di eventuali liquidazioni di festività sopresse e/o festività cadenti di domenica) e gli emolumenti come Consiglieri di Amministrazione da società controllate.

(***) Importo riferito ai compensi variabili per lavoro dipendente erogati dall'Emittente e da società controllate.

(*1*) Importo riferito ai fringe benefit, comprese le polizze assicurative, il contributo aggiuntivo al fondo pensione, i tickets restaurant e i flexible benefits

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Strumenti finanziari assegnati negli anni precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (b)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (euro)	Numero e tipologia di strumenti finanziari (a)	Numero e tipologia di strumenti finanziari (a)	Valore alla data di maturazione	Fair value (b)
Alessandro Melzi D'Eril	Amministratore delegato e Direttore Generale di Anima Holding e di Anima SGR	LTIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)								214.103	37.783	165.867	37.121
Alessandro Melzi D'Eril	Amministratore delegato e Direttore Generale di Anima Holding e di Anima SGR	LTIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	325.971 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2021									528.806
Alessandro Melzi D'Eril	Amministratore delegato e Direttore Generale di Anima Holding e di Anima SGR	LTIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	325.970 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2022									474.490
Alessandro Melzi D'Eril	Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima Holding S.p.A. e di Anima SGR S.p.A. e Presidente del Consiglio di Amministrazione di Anima Alternative SGR S.p.A.	LTIP 2021-2023 (data delibera assemblea 31-03-2021)			595.347 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	1.902.730	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2023	31/03/2021	4,392				462.826
Alessandro Melzi D'Eril	Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima Holding S.p.A. e di Anima SGR S.p.A. e Presidente del Consiglio di Amministrazione di Anima Alternative SGR S.p.A.	LTIP 2021-2023 (data delibera assemblea 31-03-2021)			595.347 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	1.830.096	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2024	31/03/2021	4,392				336.140
Alessandro Melzi D'Eril	Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima Holding S.p.A. e di Anima SGR S.p.A. e Presidente del Consiglio di Amministrazione di Anima Alternative SGR S.p.A.	LTIP 2021-2023 (data delibera assemblea 31-03-2021)			595.346 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	1.763.414	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2025	31/03/2021	4,392				260.176
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 2)		LTIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)								253.752	44.780	196.584	42.374
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 2)		LTIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	289.752 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	dal 21/06/2018 alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2021									491.404
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 2)		LTIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	289.751 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	dal 21/06/2018 alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2022									468.555
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 2)		LTIP 2021-2023 (data delibera assemblea 31-03-2021)			525.307 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	1.678.880	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2023	31/03/2021	4,392				408.376
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 2)		LTIP 2021-2023 (data delibera assemblea 31-03-2021)			525.306 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	1.614.791	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2024	31/03/2021	4,392				296.594
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 2)		LTIP 2021-2023 (data delibera assemblea 31-03-2021)			525.305 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	1.555.954	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2025	31/03/2021	4,392				229.567
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTIP 2018-2020 LTIP 2021-2023											1.715.225
(II) Compensi da controllate e collegate		LTIP 2018-2020 LTIP 2021-2023											2.321.204
(III) Totale													4.036.429

(a) Azioni

(b) Per la metodologia di determinazione del Fair Value si rimanda al Bilancio Consolidato 2021 - Parte A - Politiche Contabili - A2 Parte relativa alle principali voci di Bilancio - Altre informazioni - Long Term Incentive Plan - LTIP 18-20 - LTIP 21-23.

Il Fair Value non rappresenta il valore da corrispondere ai beneficiari di piani azionari / valore di mercato dell'azione Anima Holding, bensì il costo che il Gruppo contabilizza - secondo un criterio di competenza e durante il periodo di maturazione - in applicazione del principio contabile internazionale IFRS2.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

A Nome e Cognome	B Carica	(1) Piano	Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/ erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabili/ erogati	(C) Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
Alessandro Melzi D'Eril	Amministratore Delegato	Sistema premiante 2021	174.000						
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale	Sistema premiante 2021	367.200 (1)	205.800 (2)	5 anni				
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale	Sistema premiante 2020					53.280 (2)	79.920 (2)	
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale	Sistema premiante 2019					16.200 (2)	48.600 (2)	
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale	Sistema premiante 2018					10.105 (2)	1.290 (2)	
(II) Compensi nella società controllate o collegate									
Dirigenti con Responsabilità Strategica (a)		Sistema premiante 2021	553.000 (3)	207.000 (4)	3 anni				
Dirigenti con Responsabilità Strategica (a)		Sistema premiante 2020					22.880 (4)	34.320 (4)	
Dirigenti con Responsabilità Strategica (a)		Sistema premiante 2019					20.880 (4)	20.880 (4)	
Alessandro Melzi D'Eril	Amm. Delegato Anima SGR	Sistema premiante 2021	37.200 (5)	55.800 (5)	5 anni				
Alessandro Melzi D'Eril	Amm. Delegato Anima SGR	Sistema premiante 2020					14.640 (5)	21.960 (5)	
(III) Totale			1.131.400	468.600		0	137.985	206.970	0

(a) Gli "Altri dirigenti con responsabilità strategiche" individuati sono n° 2.

(1) Di cui Euro 137.200 riferito al ruolo di Direttore Generale di Anima SGR, importo al 50% da erogarsi attraverso l'assegnazione di fondi mobiliari del Gruppo; alla data di assegnazione, su tali OICVM verrà applicato un ulteriore periodo di mantenimento ("lock-up period")

La politica di remunerazione delle società controllate del Gruppo recepisce gli obblighi normativi previsti dalla direttiva comunitaria UCITS V applicabile alle società di gestione di organismi di investimento collettivo in valori mobiliari (OICVM).

(2) Importo riferito al ruolo di Direttore Generale di Anima SGR; il 50% di tale importo verrà erogato attraverso assegnazione di fondi mobiliari del Gruppo;

alla data di assegnazione, su tali OICVM verrà applicato un ulteriore periodo di mantenimento ("lock-up period").

(3) Di cui Euro 207.000 riferito ai ruoli ricoperti dai Dirigenti strategici in Anima SGR, importo al 50% da erogarsi attraverso l'assegnazione di fondi mobiliari del Gruppo;

alla data di assegnazione, su tali OICVM verrà applicato un ulteriore periodo di mantenimento ("lock-up period").

(4) Importo riferito ai ruoli ricoperti dai Dirigenti Strategici in Anima SGR; il 50% di tale importo verrà erogato attraverso assegnazione di fondi mobiliari del Gruppo;

alla data di assegnazione, su tali OICVM verrà applicato un ulteriore periodo di mantenimento ("lock-up period").

(5) Il 50% dell'importo evidenziato verrà erogato attraverso assegnazione di fondi mobiliari del Gruppo; alla data di assegnazione, su tali OICVM verrà applicato un ulteriore periodo di mantenimento ("lock-up period").