



# **Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti**

(febbraio 2024)

## **Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione**

Gentili Azioniste, Egregi Azionisti,

a nome del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione, sono lieto di presentare la Relazione annuale sulla Politica in materia di Remunerazione per l'anno 2024 e sui compensi corrisposti da Anima Holding per l'anno 2023, con riferimento ad Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche (la "Relazione").

Il Comitato, composto dalla Presidente del Consiglio di Amministrazione Dott.ssa Maria Patrizia Grieco e dal Consigliere Dott.ssa Karen Sylvie Nahum, oltre al Presidente del Comitato, ha elaborato e sottoposto al Consiglio di Amministrazione una politica annuale in materia di remunerazione per il 2024 intesa a dotare la Società di politiche e strumenti retributivi per supportare la realizzazione della strategia del Gruppo Anima e – in linea con le indicazioni del Codice di Corporate Governance – funzionale a contribuire al raggiungimento degli obiettivi di successo sostenibile del Gruppo Anima sul mercato, ossia alla creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti e degli altri Stakeholder rilevanti.

Nonostante le complessità e le sfide crescenti poste dal quadro macroeconomico, nell'esercizio 2023 la Società ha dimostrato la propria resilienza e la capacità di cogliere opportunità di crescita anche per linee esterne, con le acquisizioni di Castello SGR S.p.A., conclusa nel luglio 2023 e di Kairos Partners SGR S.p.A. (che si prevede di completare nel secondo trimestre del 2024, a seguito dell'ottenimento delle prescritte autorizzazioni regolamentari), che consentono il consolidamento delle attività nel settore della gestione di fondi di investimento alternativi, con l'ingresso nel settore dei fondi immobiliari, e l'accesso ai segmenti di clientela di asset e wealth management ad alto potenziale Private e Istituzionale. Questa fase di trasformazione e sviluppo richiede senz'altro a questo Comitato e al Gruppo Anima un particolare impegno nel fare sì che l'implementazione dei modelli di business trovino effettiva e progressiva corrispondenza nelle politiche di remunerazione e queste risultino adeguate a coinvolgere, trattenere e motivare le risorse chiave nel perseguimento dei delicati compiti manageriali loro affidati e nel conseguimento degli obiettivi di creazione di valore.

In questo scenario, nel definire la Politica di remunerazione per l'anno 2024, il Comitato ha tenuto conto degli esiti dell'Assemblea degli azionisti dello scorso 21 marzo 2023 e delle indicazioni emerse dai principali Proxy Advisor e investitori istituzionali, al fine di conseguire un pieno allineamento alle migliori prassi di mercato, nel contesto della costante evoluzione del panorama regolamentare.

Anche quest'anno, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha prestato particolare attenzione alla qualità della disclosure della Politica di remunerazione verso il mercato, al fine di fornire una rappresentazione sempre più chiara e informata 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 sostenibile di valore nel tempo. Sottolineo in particolare, rispetto alla precedente Politica di Remunerazione, il significativo aumento del ricorso a metriche quantitative per la valutazione delle performance dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'obiettivo di sempre maggiore allineamento dei sistemi di remunerazione e incentivazione agli interessi di lungo termine degli Azionisti e degli altri Stakeholder viene implementato e reso efficace anche per il tramite del nuovo LTI 2024-2026, nel quale viene confermata la presenza di obiettivi di rendimento per gli azionisti, di raccolta netta da parte delle società del Gruppo, nonché parametri "ESG" finalizzati a verificare il conseguimento da parte delle società operative del Gruppo di un elevato score di PRI Assessment di retention dei talenti a tutti i livelli del Gruppo Anima.

Insieme ai Colleghi Consiglieri componenti del Comitato, confido che l'impegno profuso rispetto alla definizione e messa in atto delle scelte compiute in esecuzione della Politica di Remunerazione approvata nell'ultima Assemblea degli Azionisti siano compresi e apprezzati dagli Azionisti e dalla generalità degli Stakeholders del Gruppo Anima che desidero ringraziare per il consueto interesse e per la disponibilità al confronto che ogni anno viene riservata alla nostra Politica di remunerazione.

La Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione per l'anno 2024 e sui compensi corrisposti di Anima Holding per l'anno 2023 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 febbraio 2024, 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 2024 e al voto consultivo con riferimento ai Compensi Corrisposti 2023, in linea con le previsioni della normativa vigente.

Milano, 27 febbraio 2024

Il Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Paolo Braghieri

## INDICE

<i>a. Elementi della Remunerazione</i> .....	5
<i>b. Performance Finanziarie del Gruppo</i> .....	7
<i>c. MBO – Obiettivi di Performance</i> .....	7
<i>d. Pay-Mix</i> .....	8
<b>Introduzione</b> .....	<b>8</b>
<b>Creazione di valore sostenibile per tutti gli Stakeholder: strategia del Gruppo Anima</b> .....	<b>10</b>
<b>Politica di Remunerazione</b> .....	<b>12</b>
<b>1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione</b> .....	<b>12</b>
<i>1.1. Assemblea degli Azionisti</i> .....	12
<i>1.2. Esiti di voto Assemblea degli Azionisti 2022</i> .....	12
<i>1.3. Consiglio di Amministrazione</i> .....	13
<i>1.4. Comitato per le Nomine e la Remunerazione</i> .....	13
<i>1.5. Collegio Sindacale</i> .....	15
<i>1.6. Prassi di mercato</i> .....	15
<i>1.7. Intervento di esperti indipendenti</i> .....	16
<b>2. Finalità e principi della Politica di Remunerazione</b> .....	<b>16</b>
<b>3. Le novità introdotte</b> .....	<b>17</b>
<b>4. Politica di Remunerazione per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi o indipendenti</b> .....	<b>18</b>
<b>5. Politica di Remunerazione per il Collegio Sindacale</b> .....	<b>18</b>
<b>6. Politica di Remunerazione per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b> .....	<b>19</b>
<b>7. La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale</b> .....	<b>19</b>
<i>7.1. Componente fissa</i> .....	20
<i>7.2. Componente variabile annuale</i> .....	20
<i>7.3. Componente variabile di medio e lungo termine</i> .....	23
<i>7.4. Linee Guida di Possesso Azionario</i> .....	25
<i>7.5. Benefits</i> .....	25
<b>8. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b> .....	<b>25</b>
<b>9. Trattamenti previsti in caso di cessazione / risoluzione e patti di non concorrenza</b> .....	<b>29</b>
<b>10. Malus e Claw-back</b> .....	<b>30</b>
<b>Relazione sui Compensi Corrisposti</b> .....	<b>31</b>
<b>1. I risultati di Business 2022</b> .....	<b>31</b>
<b>2. Voci che Compongono la Remunerazione</b> .....	<b>31</b>
<i>2.1. Remunerazione degli Amministratori</i> .....	31
<i>2.2. Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale</i> .....	32
<i>2.3. Remunerazione dei Sindaci</i> .....	33
<i>2.4. Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i> .....	34
<b>3. Trend Performance aziendale – Remunerazione Amministratore Delegato – Remunerazione dei dipendenti</b> .....	<b>36</b>
<b>4. Rappresentazione dei Compensi Corrisposti</b> .....	<b>37</b>

# 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.

**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, invariati rispetto al 2023.

**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 2024-2026 (“**LTIP 2024-2026**”) che sarà sottoposto all'approvazione della medesima Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare la presente Politica, mira a mantenere il focus sul conseguimento degli obiettivi strategici a medio-lungo termine, a rafforzare, in un orizzonte di lungo periodo, l'allineamento tra gli interessi dei Beneficiari e quelli degli azionisti e degli Stakeholder, a 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 (2024-2026, 2025-2027, 2026-2028).

**Modalità di Pagamento:** azioni Anima Holding.

#### Obiettivi:

- *Shareholders' Alignment* (35%): TSR Anima vs. Comparable
- *Sustainable Financials* (40%): Raccolta netta Gestioni individuali e collettive vs. concorrenti (fonte Assogestioni); Livello Soddisfazione Reti
- *ESG* (25%): PRI Assessment e Talent Pool Retention

**Curva di maturazione:** riconoscimento del 100% delle azioni spettanti al raggiungimento del livello massimo di performance per 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 stimata<sup>1</sup>:** per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stimata pari a 3,4 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 Piano LTIP 2024-2026 da sottoporre all'approvazione da parte dell'assemblea dei soci, sono in corso i cicli 2022-2024 e 2023-2025 del Piano LTI 2021-2023. 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 2024-2026 (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 2024-2026, 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 2024-2026 (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 2024-2026, 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.

## Benefit

Nell'ambito della struttura di remunerazione sono inclusi benefit 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, ad esclusione di quanto dovuto per altre competenze di fine rapporto (TFR, ferie non godute, preavviso nei termini di legge, ecc.).

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 di breve termine del triennio precedente, ad esclusione del costo azienda di quanto riconosciuto quale indennità sostitutiva del preavviso e di quanto dovuto per altre competenze di fine rapporto (TFR, ferie non godute, ecc.). In caso di definizione, l'ammontare effettivo terrà conto delle performance aziendali e potrà essere ridotto fino all'azzeramento in caso di raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

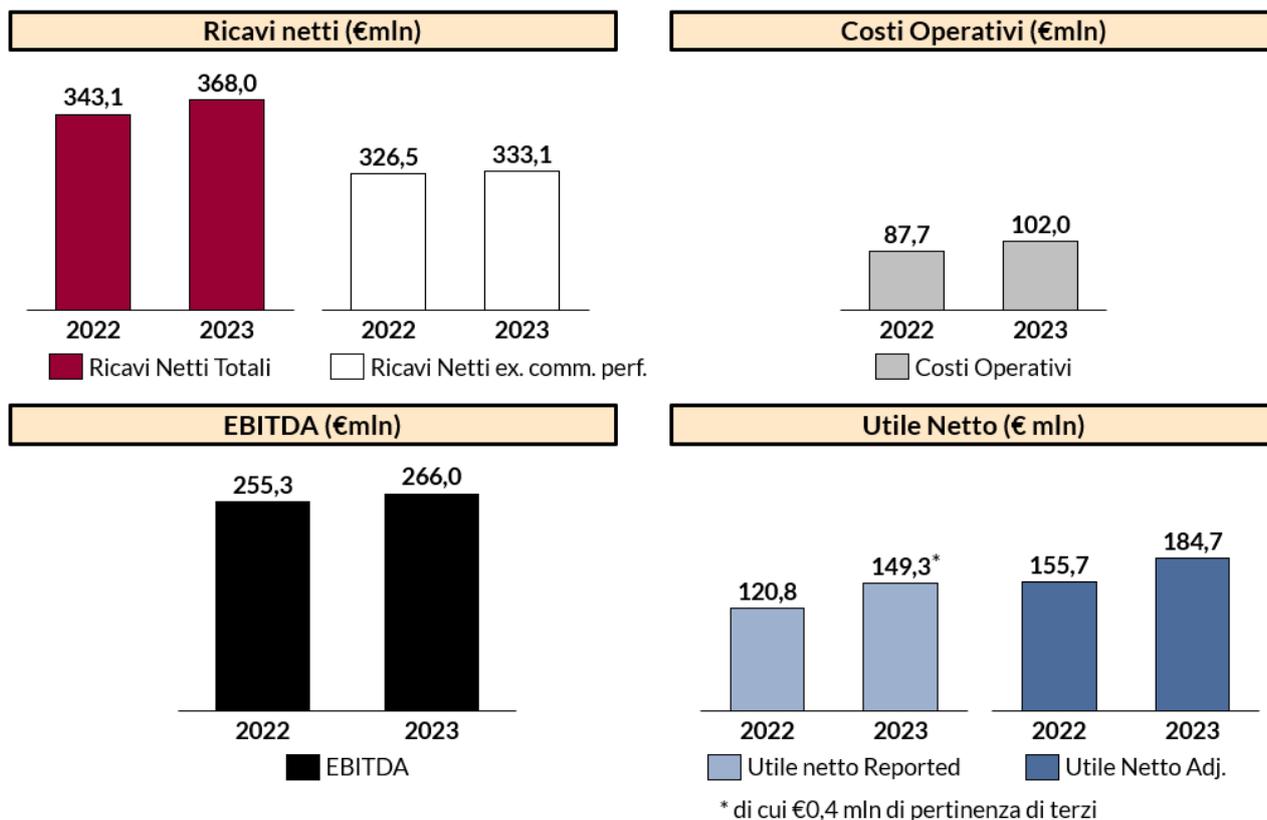
<sup>1</sup> È definita valorizzando i Diritti potenzialmente maturabili per il ciclo 2024-2026 con il prezzo dell'azione Anima Holding pari a Euro 4,24 registrato alla chiusura delle negoziazioni del 26 febbraio 2024, ultimo giorno di Borsa aperta prima di quello in cui si è tenuto il CdA che ha approvato la proposta del Piano LTIP 2024-2026.

È incluso in tale ammontare quanto dovuto per eventuali patti di non concorrenza (questi ultimi 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.

## 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.

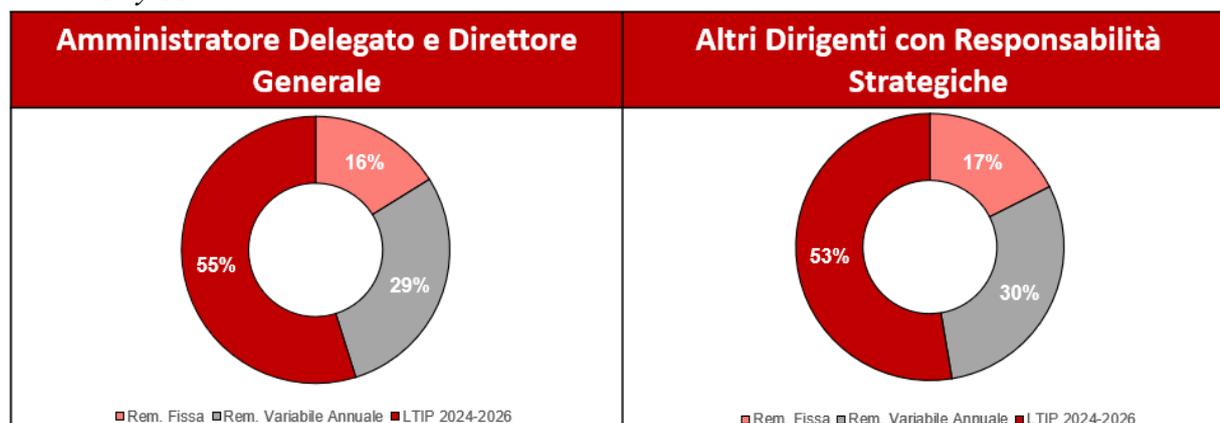
### b. Performance Finanziarie del Gruppo



### c. MBO – Obiettivi di Performance

DRIVER	KPI		TIPOLOGIA
Crescita e Redditività del Gruppo	Ricavi netti ex. Performance fees	Cost base ordinaria	QUANTITATIVI 90 %
	Raccolta netta	Performance prodotti gestiti	
Sostenibilità	ESG (prodotti, rating sostenibilità e pay gap)		
Controllo dei Rischi	Gestione e controllo dei rischi d'impresa		
Obiettivo Strategico	Sviluppo e Governo del Piano Strategico e di gruppo e integrazione acquisizioni		QUALITATIVI 10%

#### d. Pay-Mix<sup>2</sup>



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 e alla Remunerazione Fissa, al fine di rafforzare, in un orizzonte di lungo periodo, l'allineamento degli interessi tra il management, gli azionisti e gli stakeholder, sostenendo nel tempo la creazione di valore e la responsabilità sociale d'impresa.

## Introduzione

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione (“CdA”) in data 27 febbraio 2024, 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 21 marzo 2023 e rimarrà in carica sino alla data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio dell’esercizio che chiuderà al 31 dicembre 2025.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, istituito in seno al Consiglio di Amministrazione, è composto da tre Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti<sup>3</sup>: Paolo Braghieri (in qualità di Presidente), Maria Patrizia Grieco 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.

<sup>2</sup> È definito considerando:

- Remunerazione Fissa deliberata alla data della presente Politica di Remunerazione (e, per i DIRS, includendo gli emolumenti relativi alle cariche di consigliere d’amministrazione delle SICAV gestite da società del Gruppo).
- 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 2024-2026 con il prezzo dell’azione Anima Holding pari ad Euro 4,24 registrato alla chiusura delle negoziazioni del 26 febbraio 2024, ultimo giorno di Borsa aperta prima di quello in cui si è tenuto il CdA che ha approvato la proposta del Piano LTIP 2024-2026.

<sup>3</sup> Nominati in data 3 aprile 2023 dal Consiglio di Amministrazione, a seguito della nomina del Consiglio di Amministrazione da parte dell’Assemblea del 21 marzo 2023.

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 Castello SGR S.p.A. (“**Castello SGR**”).

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 7-bis dell’All. 3A del Reg. Consob in materia di Emittenti (Del. 11971/1999, come aggiornato in data 22 Dicembre 2022), in attuazione dell’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 2023.

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

Il Gruppo Anima, nel suo ruolo di principale asset manager italiano indipendente, accompagna investitori retail (famiglie e risparmiatori) e investitori istituzionali (per esempio assicurazioni, fondi pensione, casse di previdenza) nella scelta delle migliori soluzioni di investimento.

Le tematiche ambientali, sociali e di governo societario (“ESG”) sono sempre più al centro dell’attenzione degli investitori, nella piena consapevolezza che la sostenibilità debba essere il valore cardine delle scelte di politica economica così come di quelle individuali.

In questo contesto, tali tematiche assumono per il Gruppo un’importanza fondamentale, anche in considerazione del delicato ambito di attività in cui opera (gestione del risparmio).

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.

## **Governance, sistemi di gestione e Politiche di sostenibilità**

Il Consiglio di Amministrazione di Anima Holding ha affidato al proprio Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità anche le funzioni propositive e consultive di supporto in materia di sostenibilità. In ambito di corporate governance, il Gruppo ha inoltre da tempo adottato un Codice Etico e di Comportamento, un Codice Disciplinare e un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01.

Il Gruppo si è dotato di una Politica di Sostenibilità, al fine di formalizzare i valori e i principi che orientano il Gruppo nel modo di operare e nella conduzione dei rapporti sia al proprio interno che nei confronti dei terzi. Inoltre, il Gruppo si è dotato di una “Politica in Materia di Diversità e Inclusione” in coerenza con i propri valori fondanti, nella quale si impegna formalmente a riconoscere e sostenere l’importanza di comportamenti atti a valorizzare la diversità e l’inclusione.

Anima SGR, Anima Alternative e Castello SGR hanno infine elaborato, ciascuna per i propri ambiti di attività, una Politica ESG che definisce il loro approccio agli investimenti responsabili.

Inoltre tutte le società del Gruppo hanno adottato un sistema di gestione conforme con le norme “ISO 14001 – Sistema di gestione ambientale” e “ISO 45001 – Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro”, oltre a un sistema di gestione conforme con la norma “ISO 37001 - Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione”. Castello SGR è inoltre dotata di un sistema di gestione conforme con la norma “ISO 9001 – Sistema di Gestione della Qualità”.

## **Rendicontazione e Piano di sostenibilità**

Con riferimento alla rendicontazione di informazioni non finanziarie, dal 2021 il Gruppo Anima pubblica il proprio Rapporto di Sostenibilità volontario (“Rapporto”), volto a illustrare il percorso intrapreso sulla base di un progetto di crescita ESG, che parte dall’integrazione nella strategia di business di aspetti ambientali, sociali e di governance. Il Rapporto è redatto in conformità ai Sustainability Reporting Standards pubblicati dal Global Reporting Initiative (“GRI”) – secondo l’opzione “in accordance”. Il documento è sottoposto a giudizio di conformità (“Limited assurance engagement” secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte della società di revisione Deloitte & Touche S.p.A.

Nel 2022 è stato pubblicato il Piano di Sostenibilità 2022-2026, documento che definisce le linee di indirizzo strategico in ambito ESG che il Gruppo intende perseguire nei prossimi anni, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Nel corso del 2023 il Management del Gruppo Anima ha aggiornato il Piano di Sostenibilità, che ora copre il quinquennio 2024-2028.

## **Adesione a iniziative**

Per quanto riguarda le iniziative internazionali in ambito ESG, da fine 2021 Anima Holding aderisce al Global Compact delle Nazioni Unite - la più grande iniziativa di sostenibilità aziendale al mondo, che mira a mobilitare un movimento globale di imprese e stakeholder tramite la promozione di Dieci Principi relativi ai diritti umani e dei lavoratori, alla tutela dell'ambiente e alla lotta alla corruzione, nonché dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals -SDGs).

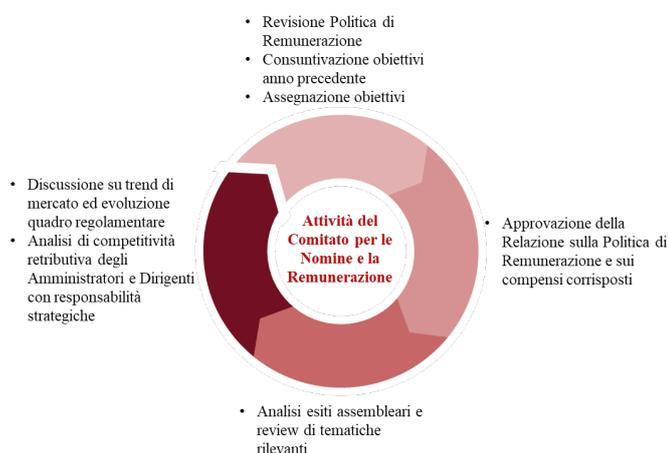
Da febbraio 2023 Anima SGR è inoltre associata al Forum per la Finanza Sostenibile – associazione no profit che promuove la conoscenza e la pratica dell'investimento sostenibile e responsabile in Italia con l'obiettivo di incoraggiare l'inclusione dei criteri ESG nei prodotti e nei processi finanziari – e all'Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC) – organismo europeo per la collaborazione tra investitori sul tema del cambiamento climatico con l'intento di supportare la comunità degli investitori nella realizzazione di un reale e significativo progresso verso un futuro net-zero e resiliente entro il 2030. Inoltre, Anima SGR aderisce a FAIRR (Farm Animal Investment Risk & Return) Initiative, una rete di investitori impegnata a sensibilizzare il mercato sui rischi e le opportunità in ambito ambientale, sociale e di governance (ESG) nel settore alimentare ed è membro della Investor Alliance for Human Rights di ICCR (Interfaith Center on Corporate Responsibility), iniziativa non-profit focalizzata sulla responsabilità degli investitori di rispettare i diritti umani e di dare impulso all'applicazione di pratiche di business responsabile.

Anima SGR, Anima Alternative SGR e Castello SGR incorporano nelle loro politiche e processi di investimento i PRI (Principles for Responsible Investment) e di conseguenza prendono in considerazione nello svolgimento delle proprie attività, oltre ai consueti parametri di natura finanziaria, anche criteri ambientali, sociali e di governance; alcune tipologie di emittenti sono inoltre escluse dall'universo investibile e un apposito Comitato ESG, nel caso di Anima SGR e Castello SGR, è stato istituito al fine di monitorare costantemente il profilo ESG dei fondi.

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 lungo termine i cui risultati sono strettamente collegati ai temi in oggetto in considerazione dell'inclusione nella scorecard degli obiettivi "Sustainability (ESG)". In particolare – come meglio descritto infra, il nuovo piano LTIP 2024-2026 che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea chiamata ad approvare anche la presente relazione, prevede un incremento del peso relativo attribuito all'obiettivo Sustainability (ESG), a sostegno dell'impegno di Anima verso la sostenibilità che è strettamente integrata e va di pari passo con gli obiettivi di business. Questo approccio riflette anche i valori aziendali, aumenta la trasparenza e la responsabilità, e allinea l'azienda con le aspettative di stakeholder sempre più attenti alla sostenibilità. In tal modo, la sostenibilità è intesa come un elemento centrale e pervasivo nelle attività e decisioni aziendali.

# Politica di Remunerazione

La definizione, approvazione e attuazione delle Politiche 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”).

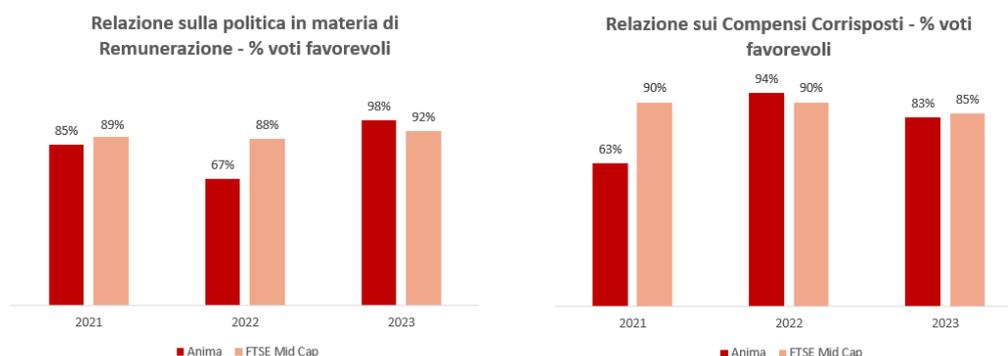
### 1.1. Assemblea degli Azionisti

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 2023

L’esito di voto dell’Assemblea degli Azionisti del 21 marzo 2023 è stato analizzato nel quadro della governance complessiva che caratterizza la Politica ed i sistemi di remunerazione e incentivazione della Società.



La presente Politica di Remunerazione, pur mantenendosi in sostanziale continuità con la politica approvata nel 2023, 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; a tale fine si evidenzia che la Società ha svolto un'attività di engagement con *Proxy Advisors* e azionisti.

### 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. 123-ter del Decreto Legislativo 58/1998, e del Reg. Consob in materia di Emittenti, 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 2023 per il mandato 2023-2025, è attualmente così composto:

Componenti del Comitato per le Nomine e la Remunerazione		
		
<b>Paolo Braghieri</b> Presidente Amm. Indipendente	<b>Maria Patrizia Grieco</b> Membro Amm. Indipendente	<b>Karen Sylvie Nahum</b> 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 2024. Resta fermo che il Comitato per le Nomine e la Remunerazione potrà riunirsi nel corso del 2024 per la disamina di ulteriori tematiche che dovessero emergere nel corso dell'esercizio.

Mese	Tematiche
<p><b>Primo trimestre 2024</b></p>	<p>Analisi delle strutture di remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p> <p>Analisi del raggiungimento degli obiettivi di performance, proposta di consuntivazione e componente variabile annuale relativa al MBO 2023 con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.</p> <p>Analisi del raggiungimento degli obiettivi di performance, consuntivazione dell'MBO 2023 e proposta di attribuzione della componente variabile annuale con riferimento ai 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 2023, 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 e proposta della curva di parametrizzazione all'Utile Netto Adjusted di Gruppo relativa agli obiettivi di performance 2024.</p> <p>Proposta di attribuzione degli obiettivi di performance 2024 in relazione all'MBO con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.</p> <p>Analisi degli obiettivi di performance 2024 in relazione all'MBO con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p> <p>Analisi e proposta del nuovo Piano LTI 2024 – 2026.</p> <p>Proposta di Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.</p>
<p><b>Secondo-Terzo Trimestre 2024</b></p>	<p>Analisi dell'esito del voto assembleare 2024 per Anima Holding e relativamente alle altre aziende quotate in Italia.</p> <p>Monitoraggio diversità di genere.</p>
<p><b>Terzo-Quarto Trimestre 2024</b></p>	<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 2025.</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 (Abrdn, Ashmore Group, DWS, GAM Holding AG, Janus Henderson Investors,

Jupiter Fund Management, M&G e Schroders)<sup>4</sup> e a livello nazionale (in particolare, indice FTSE Italy Mid-Cap). 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 a 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 in tema di Politica di Remunerazione e analisi dei parametri di riferimento (benchmark) di settore, in particolare Mercer e Willis Towers Watson.

## 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 degli 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,

<sup>4</sup> Panel prescelto, salva l'eventuale indisponibilità dei dati.

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'adeguatezza del livello dei compensi e la coerenza degli stessi con la creazione di valore per gli *Stakeholder* e i diversi contributi offerti.

La 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 6,6.

2021	2022	2023
5,7	5,9	6,6

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 2024 è caratterizzata da una sostanziale continuità con la politica approvata nell'assemblea del 21 marzo 2023.

Le principali novità della Politica 2024 – introdotte anche a valle delle interlocuzioni con i principali investitori istituzionali e proxy nonché di una mappatura delle migliori prassi di mercato – riguardano:

- la **revisione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale** che è stato **ribilanciato nella sua componente fissa** e allineato alla mediana di mercato al fine di renderlo maggiormente competitivo tenendo conto degli ambiziosi obiettivi strategici della Società nel corso dell'attuale mandato;
- la **revisione delle scorecard dell'Amministratore Delegato e dei DIRS**, con un'attribuzione di un maggior peso relativo agli obiettivi quantitativi (90%) rispetto agli obiettivi qualitativi (10%) e con una **maggior disclosure degli obiettivi perseguiti e delle relative metriche di valutazione**;
- la proposta all'assemblea degli azionisti di approvare il **Piano di Incentivazione di Lungo Termine LTIP 2024-2026**, in continuità con il Piano di Incentivazione di Lungo Termine LTIP 2021-2023 in scadenza, il cui ultimo ciclo di performance è partito nel corso dell'esercizio 2023, che conferma e **rafforza l'impegno rispetto alla responsabilità sociale d'impresa**, anche attraverso l'**incremento del 5% del peso relativo attribuito all'obiettivo ESG**, a sostegno dell'impegno di Anima verso la sostenibilità che è strettamente integrata e va di pari passo con gli obiettivi di business.

#### 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 2023–2025, deliberati dall'Assemblea o dal Consiglio di Amministrazione per quanto di competenza ai sensi di legge e di Statuto, sono articolati come segue:

<b>times</b>	<b>Consiglio di Amministrazione (Euro)</b>	<b>Comitati endoconsiliari<sup>5</sup> (Euro)</b>
<b>Presidente</b>	200.000	15.000
<b>Membro</b>	50.000	10.000

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

#### 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 21 marzo 2023, per il mandato 2023-2025 sono articolati come segue:

<b>Carica</b>	<b>Compensi Fissi (Euro)</b>
Presidente	80.000
Sindaco	53.000

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

<sup>5</sup> Comitato Controlli Rischi e Sostenibilità, Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, Comitato Parti Correlate.

## 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 consigliere di Amministrazione delle controllate Anima Alternative SGR e Castello SGR.

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

- Condirettore Generale e Responsabile *Business Development*: ConDirettore Generale e Direttore Commerciale presso Anima SGR, Consigliere di Amministrazione di Anima Alternative SGR;
- *Group CFO & HR Director*: Direttore Finance presso Anima SGR e Consigliere di Amministrazione di Castello SGR.

Per quanto sopra, la Politica di Remunerazione dei soggetti che ricoprono cariche anche presso Anima SGR, Anima Alternative SGR e Castello SGR 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, 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 consigliere di Amministrazione delle controllate Anima Alternative SGR e Castello SGR)<sup>6</sup>, percepisce una remunerazione strutturata in una componente fissa e in una componente variabile.

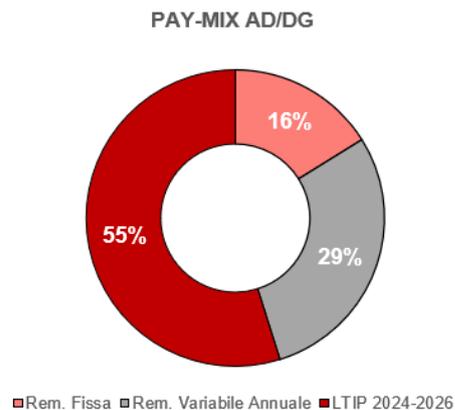
La struttura di remunerazione complessiva è coerente con l'obiettivo di creazione di valore nel tempo, assicurando una forte correlazione con i risultati conseguiti dal Gruppo nel suo complesso.

---

<sup>6</sup> L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, può investire direttamente nei FIA gestiti da società del Gruppo sottoscrivendo quote riservate che prevedono l'attribuzione di utili preferenziali dei FIA stessi alle quote della classe riservata solo dopo che gli investitori ordinari abbiano ricevuto un determinato rendimento sull'investimento effettuato (c.d. "Hurdle Rate").

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

La struttura di remunerazione disciplinata dalla Politica di Remunerazione risulta competitiva e allo stesso tempo 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 annuali<sup>7</sup> complessivamente spettanti per il mandato 2023-2025, comprensivi dei compensi per le cariche ricoperte presso le società controllate, ammontano a Euro 700.000 rispetto agli Euro 550.000 del precedente mandato. Il nuovo compenso annuale risulta allineato alla mediana di mercato ed è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione in carica dall'esercizio 2023 a seguito di un'apposita attività di benchmarking verso il mercato di riferimento rappresentato da società appartenenti all'indice FTSE Italia MID Cap (con focus particolare rispetto alle società financial services) da un panel di asset manager europei con caratteristiche assimilabili ad Anima. 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 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.

Resta inteso che il Consiglio di Amministrazione potrà variare i compensi, se del caso, rispetto a quanto deliberato per il mandato 2023-2025, anche tenuto conto di appositi benchmarking di mercato. Il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, in merito alla remunerazione prevista per il Direttore Generale.

### 7.2 Componente variabile annuale

La componente variabile annuale della remunerazione dell'Amministratore Delegato non eccede il 180% della componente fissa complessiva 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 obiettivi fino ad un livello massimo del 115%. Come meglio illustrato

<sup>7</sup> Alla data della presente Politica di Remunerazione.

nella tabella “Scorecard Amministratore Delegato e Direttore Generale”, per ogni KPI quantitativo viene definita una curva di pay-for-performance, a fronte del quale è maturabile il bonus, che cresce fino al target e – per alcuni obiettivi - fino ad un livello massimo superiore al target (c.d. overtarget), a fronte del quale la percentuale di incremento del pay-out risulta comunque limitata (cap. al pay-out). La valutazione dei KPI qualitativi invece viene effettuata su una scala di performance a 3 livelli:

- "al di sotto delle aspettative", non viene maturato alcun premio;
- “parzialmente in linea con le aspettative”, rappresenta il floor della curva di performance e pay-out;
- “in linea con le aspettative” oppure “oltre le aspettative”, viene maturato il premio target; non è previsto un premio overtarget per gli obiettivi qualitativi.

In particolare, per il presente esercizio, **la Società ha ridefinito la scorecard dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale, incrementando il peso relativo agli obiettivi quantitativi (che rappresentano ora il 90% del peso complessivo della scheda) e diminuendo il peso degli obiettivi qualitativi (che rappresentano ora il 10% del peso complessivo della scheda) e che si articola come segue:**

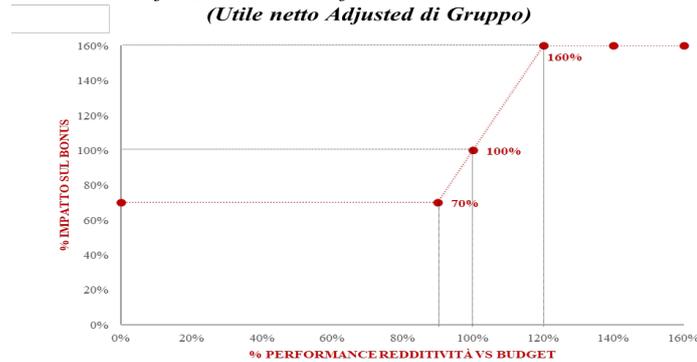
Scorecard Amministratore Delegato e Direttore Generale				
Obiettivi quantitativi (90%)				
Driver Strategico	KPI	Metrica di misurazione	Target	Livello Massimo
Crescita e Redditività del Gruppo Peso 59%	Ricavi netti ex. Performance fees	Scostamento vs. Budget	Budget	+5% target
	Cost base ordinaria	Scostamento vs. Budget	Budget	-5% target
	Raccolta netta	Scostamento vs. Budget	Budget	+5% target
	Performance prodotti gestiti	Performance fondi/mandati gestiti vs. benchmark	Fondi/mandati in overperformance vs. benchmark	
Sostenibilità Peso 20%	ESG prodotti	fondi art. 9	Budget	NA
	Rating ESG	Numero rating sostenibilità in miglioramento	Miglioramento/mantenimento	NA
Controllo dei Rischi Peso 11%	Gestione e controllo dei rischi di impresa	Indice di rischiosità aziendale e rilievi sistema dei controlli interni	Gate: indice rischiosità aziendale < max predefinito dal CdA Target: 0 gap criticità A, max 2 criticità MA	NA
Obiettivi qualitativi (10%)				
Driver Strategico	KPI	Metrica di misurazione		
Obiettivo Strategico Peso 10%	Sviluppo e Governo del Piano Strategico e di gruppo e integrazione acquisizioni	Valutazione qualitativa da parte del CdA sulla base dei seguenti driver: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppo e gestione del Piano Strategico</li> <li>• efficacia dell'integrazione delle acquisizioni;</li> <li>• diffusione ed armonizzazione della Cultura Aziendale.</li> </ul>	In linea con le aspettative definite dal CdA	NA

Nota: percentuali pesi Driver Strategico arrotondate a fini espositivi

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:

**Moltiplicatore / De-moltiplicatore del Bonus individuale in  
funzione della Performance di Redditività  
(Utile netto Adjusted di Gruppo)**

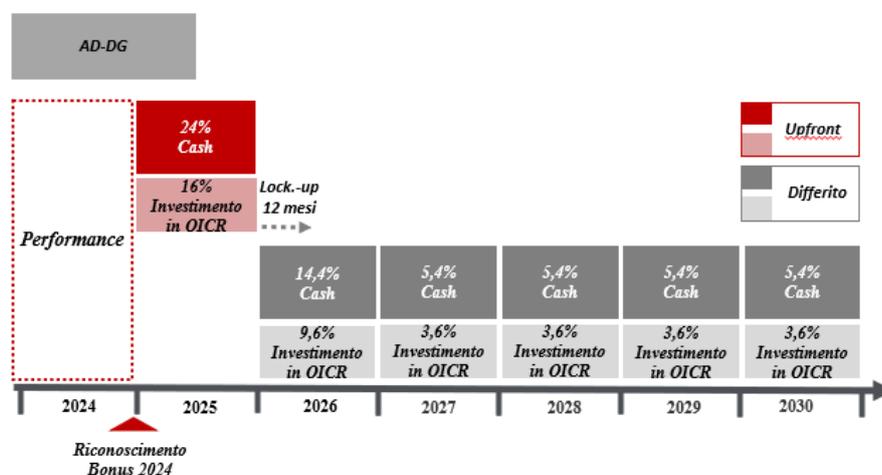


In caso di operazioni straordinarie (“M&A”), il CdA, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, potrà attivare un KPI quantitativo basato sulla creazione di valore (aumento dell’utile netto per azione, inclusivo di sinergie pro forma) che può avere un impatto pari al 28% della remunerazione variabile massima.

L’attivazione del KPI quale obiettivo di performance è deliberata dal CdA su proposta del Comitato Remunerazione. La valutazione del contributo individuale effettivamente fornito alle suddette operazioni straordinarie viene effettuata sempre dal CdA, previo parere del Comitato Remunerazione. La componente variabile annuale complessiva rimane in ogni caso nell’ambito 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 Cash e *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

In continuità con gli scorsi anni, subordinatamente all’approvazione da parte dell’assemblea che sarà chiamata a deliberare sullo specifico punto all’ordine del giorno, l’Amministratore Delegato sarà beneficiario del piano di incentivazione a lungo termine basato su strumenti finanziari, LTIP 2024-2026. Rimane in vigore il precedente LTIP 2021-2023 in scadenza, come approvato dall’Assemblea dell’31 marzo 2021, e il cui ultimo ciclo di performance è partito nel corso dell’esercizio 2023.

Come il precedente piano, il LTIP 2024-2026 è articolato in 3 cicli, ciascuno di durata triennale (2024-2026, 2025-2027, 2026-2028). Il numero massimo di azioni potenzialmente maturabili per il ciclo 2024-2026, in caso di conseguimento di tutti gli obiettivi al livello massimo, è di 561.321.

**L’incidenza massima all’assegnazione del ciclo 2024-2026**, definita sulla base del valore all’assegnazione<sup>8</sup> alla data del 26 febbraio 2024, è di circa **3,4 volte la Remunerazione Fissa, in decremento rispetto all’incidenza massima di 4,3 volte la Remunerazione Fissa riferibile alla precedente remunerazione.**

In particolare, il LTIP 2024-2026, conferma – in continuità con il LTIP 2021-2023, gli obiettivi di Shareholders’ Alignment, Business Growth e Sustainability (ESG); le principali novità apportate dal nuovo piano sono di seguito descritte:

- (i) **Sustainability (ESG): incremento del 5% del peso relativo attribuito a tale obiettivo**, a sostegno dell’impegno di Anima verso la sostenibilità che è strettamente integrata e va di pari passo con gli obiettivi di business. Questo approccio riflette anche i valori aziendali, aumenta la trasparenza e la responsabilità, e allinea l’azienda con le aspettative degli stakeholder. In tal modo, la sostenibilità è intesa come un elemento centrale e pervasivo nelle attività e decisioni aziendali.

A tal proposito, è stato introdotto un KPI relativo alla retention mirato alla retention dei talenti (con un premio per la diversity) ed è stato mantenuto l’obiettivo PRI (Principles for Responsible Investment) assessment - esteso a tutte le SGR del gruppo Anima - per diversi motivi:

Allineamento con Standard Globali: i PRI sono una serie di principi riconosciuti a livello internazionale che promuovono l’investimento responsabile. Aderire a questi principi assicura che l’azienda sia allineata con le migliori pratiche globali in materia di sostenibilità e responsabilità sociale.

Misurazione e Valutazione: il PRI assessment fornisce un quadro per misurare e valutare l’efficacia delle politiche ESG delle SGR del Gruppo. Questo aiuta a garantire che gli obiettivi siano non solo ambiziosi ma anche realistici e attuabili.

Trasparenza e Credibilità: partecipare all’assessment dei PRI dimostra un impegno verso la trasparenza e la rendicontazione.

Miglioramento Continuo: il processo di valutazione dei PRI incoraggia il miglioramento continuo. Attraverso l’analisi dei risultati dell’assessment, l’azienda può identificare aree di forza e di miglioramento, guidando così strategie di sostenibilità più efficaci.

Gestione del Rischio: l’adozione dei principi dei PRI aiuta a identificare e gestire i rischi legati a fattori ambientali, sociali e di governance, che hanno un impatto significativo sulle performance a lungo termine dell’azienda.

- (ii) **Shareholders’ Alignment: Razionalizzazione del panel relativo all’obiettivo del TSR** (es. eliminazione di aziende delistate; eliminazione di aziende ritenute non comparabili per motivi economici, dimensionali e per tipologia di business nonché di aziende con alta concentrazione del capitale azionario e flottante non assimilabile ad Anima Holding);

<sup>8</sup> Stima effettuata sulla base del prezzo dell’Azione Anima Holding, pari a Euro 4,24, registrato alla chiusura delle negoziazioni del 26 febbraio 2024, ultimo giorno di Borsa aperta prima di quello in cui si è tenuto il Consiglio di Amministrazione che ha approvato la proposta di Piano LTIP 2024-2026.

- (iii) **Business Growth:** introduzione di un nuovo obiettivo, che si affianca ai preesistenti obiettivi di Raccolta Netta, relativo alla misurazione della soddisfazione delle reti di vendita/distribuzione dei prodotti gestiti dalle società del Gruppo Anima, misurata tramite survey svolta da società di ricerca/analisi esterna.

Come per il piano precedente, 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:

Obiettivo di Performance	KPI	Target	Livello di raggiungimento Obiettivo di Performance		% Incentivazione		Peso Obiettivo di Performance			
<b>Shareholders' Alignment</b> (Relative to Market KPIs)	<b>TSR Anima vs. Comparable</b> (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	> 75%ile	> 75%ile		100%		<b>35%</b>			
			> Mediana e ≤ 75%ile		60%-100%					
			Mediana		60%					
			< Mediana		0%					
<b>Business Growth</b> (Relative to Market KPIs)	<b>Livello Raccolta Netta – Gestioni Portafoglio<sup>9</sup></b> (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	> 75%ile	Punteggio		Punteggio totale	Payout	<b>40%</b>			
			> 75%ile		25	> 75		100%		
			> Mediana e ≤ 75%ile		12,5-25					
			Mediana		12,5					
	< Mediana		0							
	<b>Livello Raccolta Netta – Gestioni Collettive</b> (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	> 75%ile	> 75%ile		25	>50 e ≤75		60%-100%		
			> Mediana e ≤ 75%ile		12,5-25					
			Mediana		12,5				50	60%
			< Mediana		0				<50	0%
	<b>Livello Soddisfazione Reti</b> (media voti espressi nei 3 anni di ciascun Ciclo di Vesting)	> 75/100	> 75		50	> 75		100%		
			>50 e ≤75		25-50					
			50		25					
<50			0							
<b>Sustainability (ESG)</b> (Non Relative to Market KPIs)	<b>PRI Assessment</b> (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	Punteggio equivalente 3,75 stelle <sup>10</sup>	≥ 3,75 stelle		50	> 75	100%			
			>3<3,75 stelle		25-50					
			3 stelle		25					
			<3 stelle		0			>50 e ≤75	60%-100%	
	<b>Talent Pool&amp;Diversity</b> (retention al termine di ciascun Ciclo di Vesting) <sup>11</sup>	Tasso retention 67,5%	> 67,5% <sup>12</sup>		50	50	60%			
			≥ 60 e ≤ 67,5%		25-50	<50	0%			
		< 60%		0						

<sup>9</sup> Al netto degli stock e 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., 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.

<sup>10</sup> Score soglia equivalente per l'ottenimento di 3.75 stelle. Il punteggio massimo attribuito a ciascuna Società Controllata in funzione dello score medio ottenuto nei moduli di PRI Assessment oggetto di valutazione per ciascuna società sarà definito dal Consiglio di Amministrazione in base alla rilevanza di ciascuna società nel Gruppo.

<sup>11</sup> All'inizio di ogni anno compreso in ciascun Ciclo di Vesting (cioè negli anni 2024-2028), si prevede la costituzione di un talent pool di soggetti identificato secondo i criteri approvati dal Consiglio di amministrazione. (A) Obiettivo primario di retention: viene misurato confrontando i soggetti inseriti nel talent pool identificato al 1° gennaio del primo anno di ciascun Ciclo di Vesting con i soggetti rimasti nel medesimo talent pool al termine del terzo anno del medesimo Ciclo di Vesting. Sulla base del tasso di retention raggiunto in ciascun Ciclo di Vesting è assegnato un punteggio da 0 a 50 punti. (B) Punteggio premio per la diversity: viene valutato per ciascun Ciclo di Vesting confrontando la rappresentatività di genere del talent pool costituito all'inizio del primo anno di ciascun Ciclo di Vesting con quella del talent pool costituito all'inizio dell'ultimo anno del medesimo Ciclo di Vesting (es. talent pool 2024 vs talent pool 2026; talent pool 2025 vs talent pool 2027; talent pool 2026 vs talent pool 2028). Nel caso in cui la rappresentatività di genere derivante da tale confronto sia migliorata di almeno il 5% (i.e. incremento di almeno 5% del genere meno rappresentato vs genere più rappresentato), matura un ulteriore punteggio di 10 punti – la cui assegnazione prescinde dal raggiungimento dell'obiettivo di retention - fermo restando che il punteggio massimo attribuibile all'obiettivo Talent Pool&Diversity è pari a 50 punti.

<sup>12</sup> Percentuali di retention dei talenti calcolate rispetto al valore iniziale.

\* risultato derivabile da componente Relative to Market e da componente non Relative to Market

Le azioni attribuite in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi sono soggette a 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, permangono inoltre i cicli 2022-2024 e 2023-2025 del precedente LTIP 2021-2023, iniziati rispettivamente nel 2022 e 2023.

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 2024-2026 è coerente con le finalità e gli obiettivi che la Politica di Remunerazione persegue.

Per ulteriori informazioni relativamente al piano incentivazione, si rinvia al Documento Informativo relativo al LTIP 2024-2026, 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.), disponibile sul sito internet della Società, all'indirizzo [www.animaholding.it](http://www.animaholding.it) (sez. *Investor Relations*).

#### 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 piano LTIP 2021-2023 al fine di sottolineare ulteriormente l'allineamento con gli interessi degli azionisti nel lungo termine. Tali Linee Guida saranno applicabili anche all'LTIP 2024-2026, subordinatamente all'approvazione dello stesso da parte dell'assemblea 2024.

In virtù delle suddette linee guida, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale si impegna a mantenere il 75% delle azioni rivenienti dal LTIP, 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. 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 sopraccitata 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 nonché emolumenti relativi alle cariche di consigliere d'amministrazione delle SICAV gestite da società del Gruppo. 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, sarà erogata in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> I Dirigenti con Responsabilità Strategica possono investire direttamente nei FIA gestiti da società del Gruppo sottoscrivendo quote riservate che prevedono l'attribuzione di utili preferenziali dei FIA stessi alle quote della classe riservata solo dopo che gli investitori ordinari abbiano ricevuto un determinato rendimento sull'investimento effettuato (c.d. "Hurdle Rate").

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.

La componente variabile annuale teorica associata con il risultato della *Scorecard Dirigenti Strategici*, rappresentata di seguito, cresce in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi fino ad un livello massimo del 116%. Anche per i DIRS, la Società ha provveduto a ridefinire la performance scorecard correlata al sistema di incentivazione annuale, in maniera analoga a quanto previsto per l'Amministratore Delegato, **privilegiando la componente quantitativa (che ora rappresenta il 90% del peso della scheda complessiva) rispetto a quella qualitativa (10%)**. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei DIRS è effettuata secondo il medesimo meccanismo previsto per l'Amministratore Delegato.

In particolare, la scorecard prevede i seguenti obiettivi:

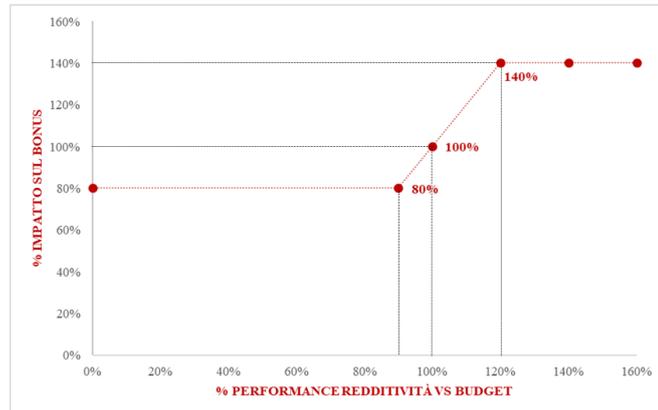
Scorecard Dirigenti Strategici				
Obiettivi quantitativi (90%)				
Driver Strategico	KPI	Metrica di misurazione	Target	Livello Massimo
Crescita e Redditività del Gruppo Peso 57%	Ricavi netti ex-Performance fees	Scostamento vs. Budget	Budget	+5% target
	Cost base ordinaria	Scostamento vs. Budget	Budget	-5% target
	Raccolta netta	Scostamento vs. Budget	Budget	+5% target
Sostenibilità Peso 20%	ESG prodotti	fondi art. 9	Budget	NA
	Rating ESG	Numero rating sostenibilità in miglioramento	Miglioramento/mantenimento	NA
	ESG Gender Pay Gap	Variazione y/y pay gap (Anima SGR)	Risultato atteso (diminuzione del gap)	NA
Controllo dei Rischi Peso 13%	Gestione e controllo dei rischi di impresa	indice di rischio aziendale e rilievi sistema dei controlli interni	Gate: indice rischio aziendale < max predefinito dal CdA Target: 0 gap criticità A, max 2 criticità MA	NA
Obiettivi qualitativi (10%)				
Driver Strategico	KPI	Metrica di misurazione		
Obiettivo Strategico Peso 10%	Integrazione acquisizioni e implementazione modello distributivo di gruppo/implementazione piano HR	Valutazione qualitativa sulla base del grado di completamento del processo di integrazione società acquisite e implementazione Piano HR	In linea con le aspettative definite dal CdA	NA

Nota: percentuali pesi Driver Strategico arrotondate a fini espositivi

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.

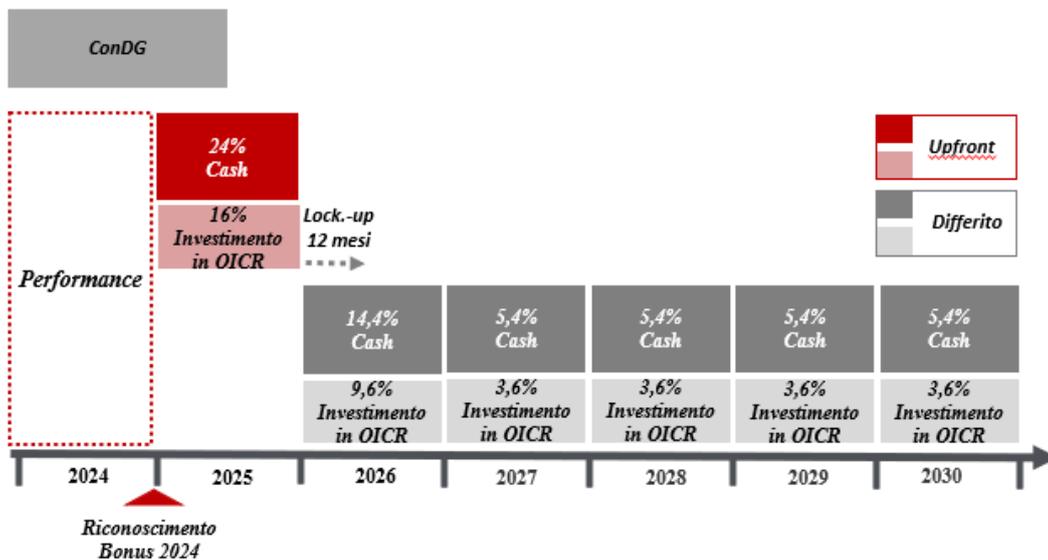
L'indicatore utilizzato per misurare tale *performance* è l'Utile Netto Adjusted di Gruppo (al lordo della componente variabile della remunerazione del personale del Gruppo) e può modificare in positivo o in negativo la componente variabile annuale teorica definita sulla base della *performance* individuale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

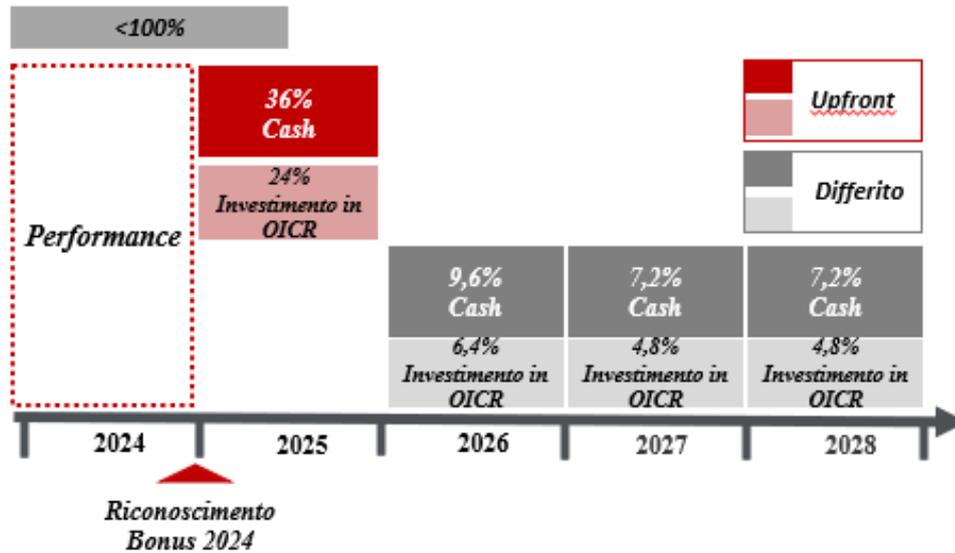


In caso di operazioni straordinarie (“M&A”), il CdA, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, potrà attivare un KPI quantitativo basato sulla creazione di valore (aumento dell’utile netto per azione, inclusivo di sinergie pro forma) che può avere un impatto pari al 29,5% della opportunità massima. L’attivazione del KPI quale obiettivo di performance è deliberata dal CdA su proposta del Comitato Remunerazione. La valutazione del contributo individuale effettivamente fornito alle suddette operazioni straordinarie viene effettuata sempre dal CdA, previo parere del Comitato Remunerazione. La componente variabile annuale complessiva rimane in ogni caso nell’ambito 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.

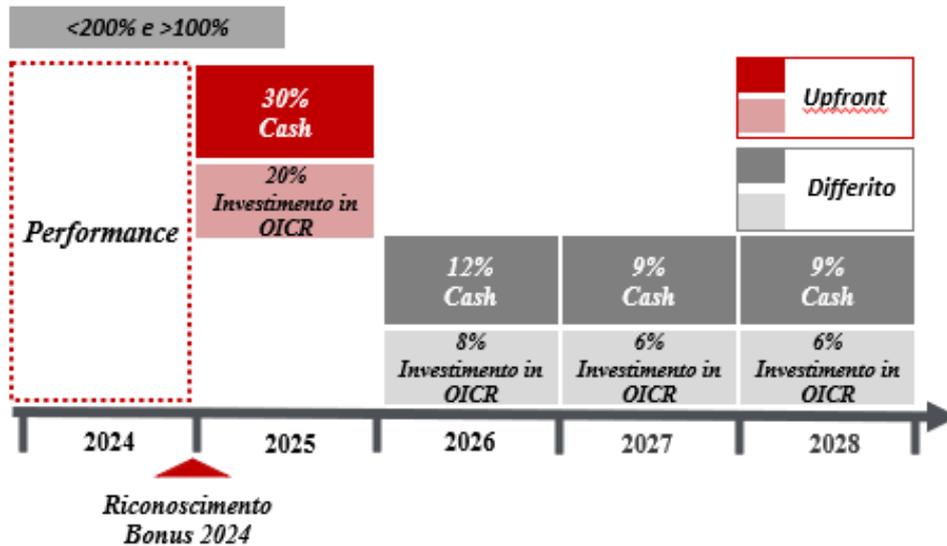
La quota di componente variabile annuale maturata relativa all’attività svolta presso Anima SGR dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, se superiore ad Euro 80.000, viene corrisposta in linea con le previsioni della Politica di Remunerazione applicata da Anima SGR e quindi della normativa di settore. 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 < 100% remunerazione fissa (quota Anima SGR)**



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



LTIP 2024-2026

In analogia a quanto previsto per l'Amministratore Delegato, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche potranno essere beneficiari – subordinatamente all'approvazione da parte dell'assemblea - del LTIP 2024-2026. Il numero massimo di azioni potenzialmente maturabili per il ciclo 2024-2026 in caso di conseguimento di tutti gli obiettivi al livello massimo è di 580.189. L'incidenza massima stimata del ciclo 2024-2026, stimata<sup>14</sup> alla data del 27 febbraio 2024, è di 3,0 volte la Remunerazione Fissa, inclusiva degli emolumenti relativi alle cariche di consigliere d'amministrazione delle SICAV gestite da società del Gruppo.

Nell'ambito della componente variabile a medio-lungo termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, permangono inoltre i cicli 2022-2024 e 2023-2025 del precedente LTIP 2021-2023, iniziati rispettivamente nel 2022 e 2023.

<sup>14</sup> Stima effettuata sulla base del prezzo dell'Azione Anima Holding, pari a Euro 4,24, registrato alla chiusura delle negoziazioni del 26 febbraio 2024, ultimo giorno di Borsa aperta prima di quello in cui si è tenuto il Consiglio di Amministrazione che ha approvato la proposta di Piano LTIP 2024-2026.

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 2024-2026 (in linea con quanto rappresentato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale).

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.

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, 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 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 sopracitata 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 di breve termine del triennio, ad esclusione del costo azienda di quanto riconosciuto quale indennità sostitutiva del preavviso e di quanto dovuto per altre competenze di fine rapporto (TFR, ferie non godute, ecc.). È incluso in tale ammontare quanto dovuto per eventuali patti di non concorrenza (questi ultimi 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 2024-2026, come evidenziato nel Documento Informativo sottoposto all'Assemblea degli azionisti cui si rimanda, 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 2024-2026, in caso di cessazione del Rapporto di Lavoro che intervenga:

- a. qualora il beneficiario si qualifichi come Good Leaver, fino (i) al 30 giugno 2025, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo di Vesting 2024-26; (ii) al 30 giugno 2026, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo di Vesting 2025-27; e (iii) al 30 giugno 2027, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo di Vesting 2026-28; 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 2025, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo di Vesting 2024-26; (ii) al 30 giugno 2026, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo di Vesting 2025-27; e (iii) al 30 giugno 2027, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo di Vesting 2026-28, 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.

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 nei casi previsti dalle Politiche di Remunerazione applicabili al beneficiario. 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 2023 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 breve disamina dei risultati di business del 2023, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci e all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e 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 2023 per i ruoli sopracitati;
- nella seconda parte, vengono riportati analiticamente i compensi riconosciuti relativamente all'esercizio 2023, 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 2023, 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 21 marzo 2023, 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 2023

In un contesto macro-economico sfidante, al 31 dicembre 2023 il Gruppo ha realizzato un **utile netto consolidato pari a Euro 149,3 milioni** (di cui Euro 0,4 milioni di pertinenza di terzi), **in aumento rispetto a Euro 120,8 milioni del precedente esercizio (+24%)**.

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 alla gestione caratteristica del Gruppo, al netto dei rispettivi effetti fiscali) è pari a Euro 184,7 milioni, in aumento rispetto a Euro 155,7 milioni del precedente esercizio (+19%).

Si rinvia alla Relazione sulla gestione del Bilancio Consolidato Anima Holding al 31 dicembre 2023 per una descrizione dei principali fattori che hanno caratterizzato l'andamento della gestione nell'esercizio 2023.

### Voci che Compongono la Remunerazione

In questa sezione si fornisce la descrizione delle remunerazioni maturate nell'esercizio 2023.

#### 1.1. Remunerazione degli Amministratori

Il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione è stato determinato dall'Assemblea ordinaria della Società nella seduta tenutasi in data 21 marzo 2023.

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 200.000 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, con il 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.

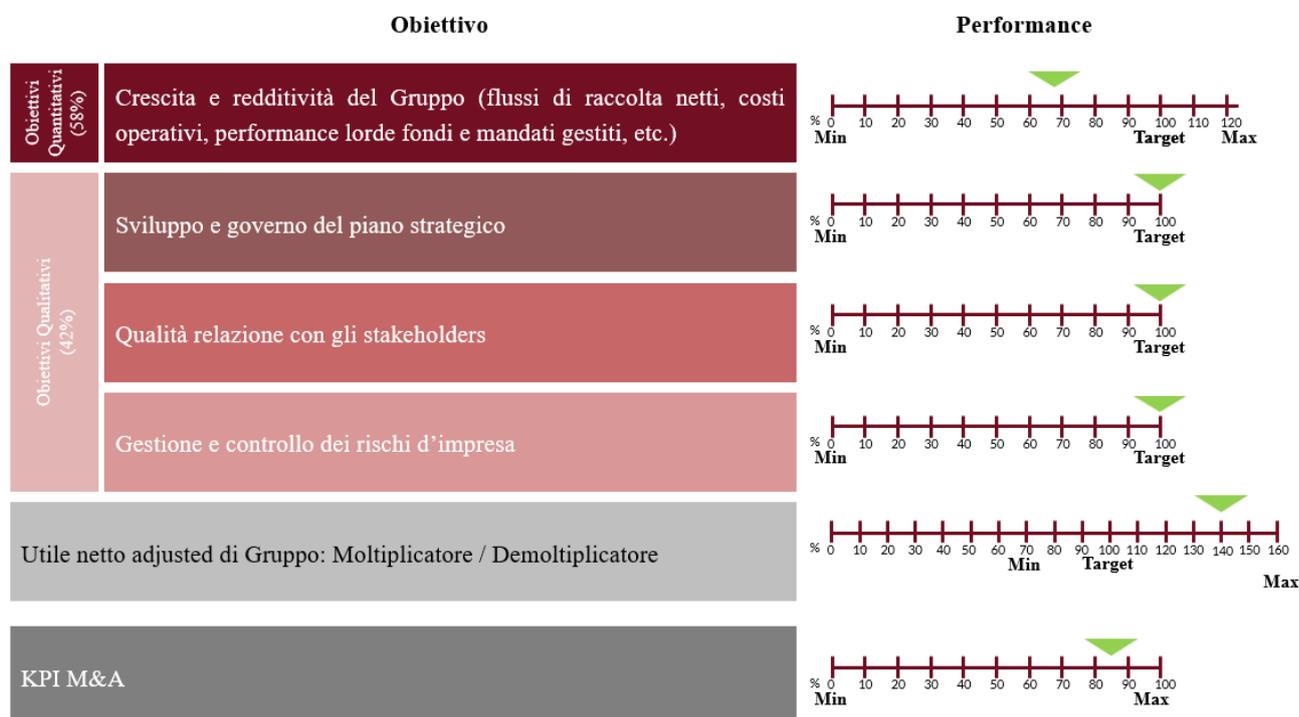
Per i compensi percepiti dagli Amministratori per eventuali cariche ricoperte nelle società controllate si rinvia alle Tabelle allegate. La Società ha sottoscritto inoltre la sopracitata polizza D&O.

Nessun Amministratore non esecutivo figura tra i beneficiari dei piani LTI.

### 1.2. Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

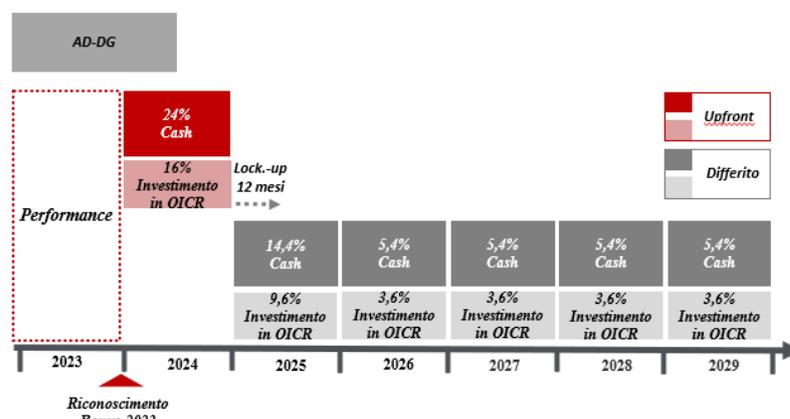
Nel corso dell'esercizio 2023 – a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione – la Società ha provveduto a rideterminare i compensi annuali fissi complessivamente spettanti all'Amministratore Delegato per il mandato 2023-2025, comprensivi dei compensi per le cariche ricoperte presso le società controllate, in Euro 700.000 rispetto agli Euro 550.000 del precedente mandato. Il nuovo compenso annuale risulta allineato alla mediana di mercato ed è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione in carica dall'esercizio 2023 a seguito di un'apposita attività di benchmarking verso il mercato di riferimento rappresentato da società appartenenti all'indice FTSE Italia MID Cap (con focus particolare rispetto alle società financial services) e da un panel di asset manager europei con caratteristiche assimilabili ad Anima.

Il Dott. Alessandro Melzi d'Eril, con riferimento all'esercizio 2023, ha conseguito una componente variabile annuale complessiva a livello di Gruppo pari ad Euro 1.195.000, tenuto conto dei risultati della *Scorecard* individuale (inclusiva del KPI “M&A”) 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:



Come sopra indicato e a seguito delle operazioni straordinarie che hanno interessato la Società nel corso del 2023 (*closing* acquisizione di Castello SGR a luglio 2023 e sottoscrizione accordo vincolante per l'acquisizione del 100% di Kairos Partners SGR a novembre 2023), il CdA, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha attivato il KPI basato sulla creazione di valore (operazioni M&A “accretive” - aumento dell'utile netto per azione, inclusivo di sinergie pro forma) per un ammontare pari a Euro 300.000.

La componente variabile annuale riferita all'attività svolta in Anima SGR, pari a Euro 361.000 (30% 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 2021-2023 della Società e, di conseguenza, assegnatario di 595.347 Units per il ciclo 2021-2023, 595.347 Units per il ciclo 2022-2024 e 595.346 Units per il ciclo 2023-2025.

Con particolare riferimento al ciclo 2021-2023 del LTIP 2021-2023 si specifica che (i) il KPI TRS Anima vs. FS Italia, per cui è prevista una ponderazione del 20%, non è stato raggiunto; il KPI TRS Anima vs. European Peers, per cui è prevista una ponderazione del 20% è stato parzialmente raggiunto al 94,35%, (ii) il KPI Raccolta Netta Gestioni Individuali, per cui è prevista una ponderazione del 20%, è stato parzialmente raggiunto al 73,07%; il KPI Raccolta Netta Gestioni Collettive, per cui è prevista una ponderazione del 20%, non è stato raggiunto e (iii) il KPI PRI Assessment, per cui è prevista una ponderazione del 10%, è stato raggiunto al 100%; il KPI Anima Engagement Index per cui è prevista una ponderazione del 10%, è stato raggiunto al 100%.

Sulla base di questi risultati il livello di Units complessivamente esercitabili è quindi pari al 53,48% circa del totale assegnato per il ciclo in parola.

Per maggiori dettagli sul LTIP 2021-2023 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](http://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, i cd. *flexible benefits*, 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 2021-2023 si rinvia ai citati documenti informativi relativi al LTIP.

### 1.3. Remunerazione dei Sindaci

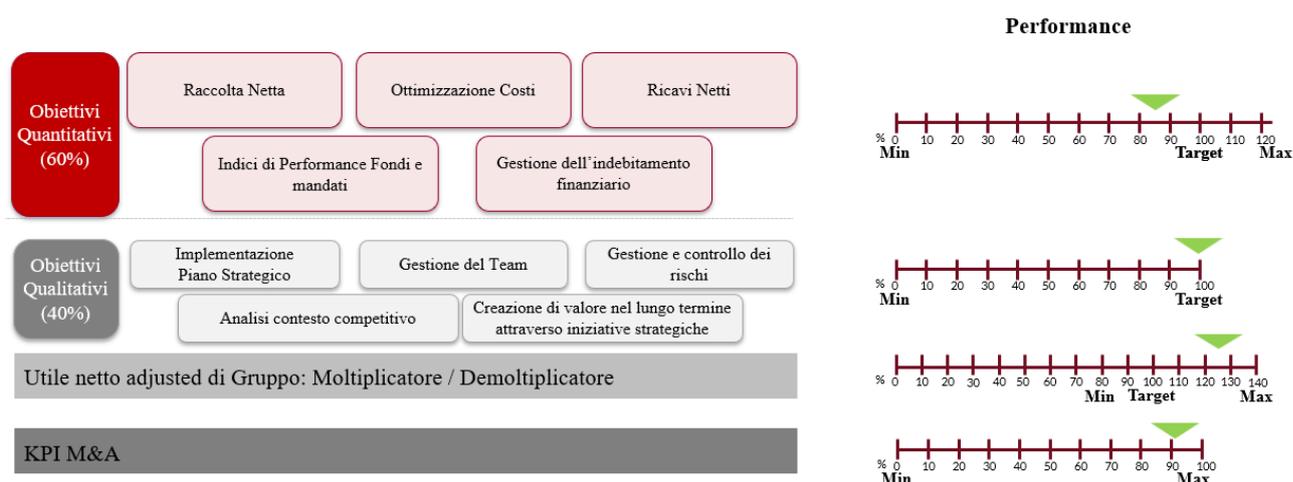
L'Assemblea Ordinaria della Società, nella seduta tenutasi il 21 marzo 2023, ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo onnicomprensivo di Euro 80.000 ed a ciascun Sindaco Effettivo un compenso annuo lordo onnicomprensivo di Euro 53.000, pagabile in funzione 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.

#### 1.4. Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per l'esercizio 2023 la Società ha 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 610.000. Si segnala inoltre che per le cariche di Consigliere delle SICAV ANIMA Funds Plc e Anima Investment SICAV, gestite 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 a Euro 90.000.

La remunerazione variabile complessiva dei due Dirigenti con Responsabilità Strategiche riconosciuta per l'esercizio 2023 ammonta ad Euro 977.000 tenuto conto dei risultati della Scorecard individuale, dell'applicazione del Moltiplicatore/Demoltiplicatore (Utile Netto Adjusted di Gruppo, al lordo della componente variabile della remunerazione del personale del Gruppo) e del KPI collegato alle operazioni straordinarie condotte nel corso dell'esercizio, come di seguito rappresentato:



Come sopra indicato e a seguito delle operazioni straordinarie che hanno interessato la Società nel corso del 2023 (closing acquisizione di Castello SGR a luglio 2023 e sottoscrizione accordo vincolante per l'acquisizione del 100% di Kairos Partners SGR a novembre 2023), il CdA, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha attivato il KPI basato sulla creazione di valore (operazioni M&A "accretive" - aumento dell'utile netto per azione, inclusivo di sinergie pro forma) per un ammontare complessivo per i due DIRS pari a Euro 273.000.

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 della controllata Anima SGR (in regime di distacco), sarà erogata in conformità alle disposizioni della Politica di Remunerazione della controllata Anima SGR.

La componente variabile annuale riferita all'attività svolta in Anima SGR è complessivamente pari a Euro 350.000 (36% della componente variabile complessiva precedentemente evidenziata).

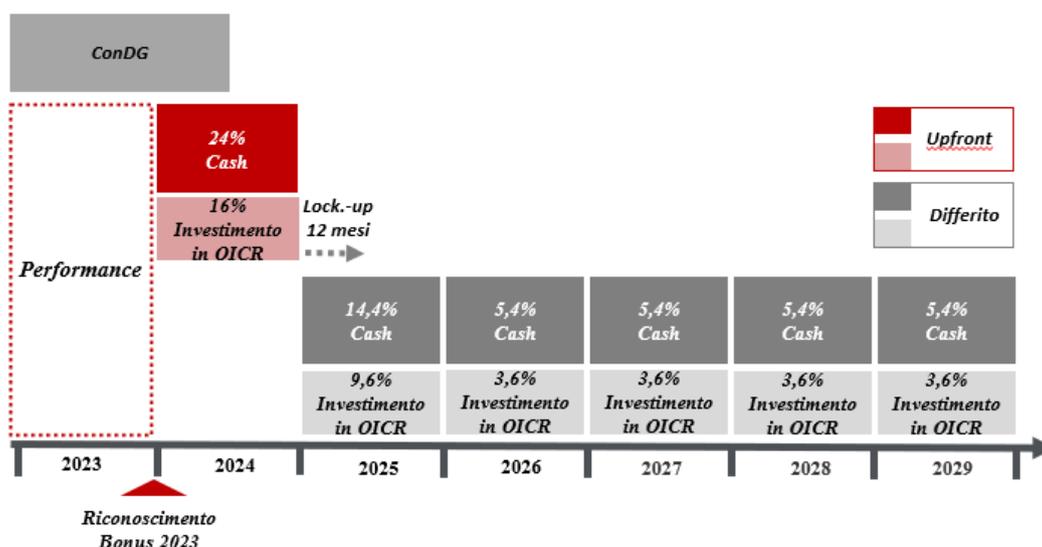
Si evidenzia che, per la quantificazione delle componenti variabili, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione della Società e il Comitato per la Remunerazione della controllata Anima SGR, per quanto di competenza, in sede di esame annuale delle risultanze del sistema premiante, hanno proposto l'assegnazione 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 del LTIP 2021-2023 della Società e, di conseguenza, assegnatari di 525.307 Units per il ciclo 2021-2023, 525.306 Units per il ciclo 2022-2024 e 525.305 Units per il ciclo 2023-2025.

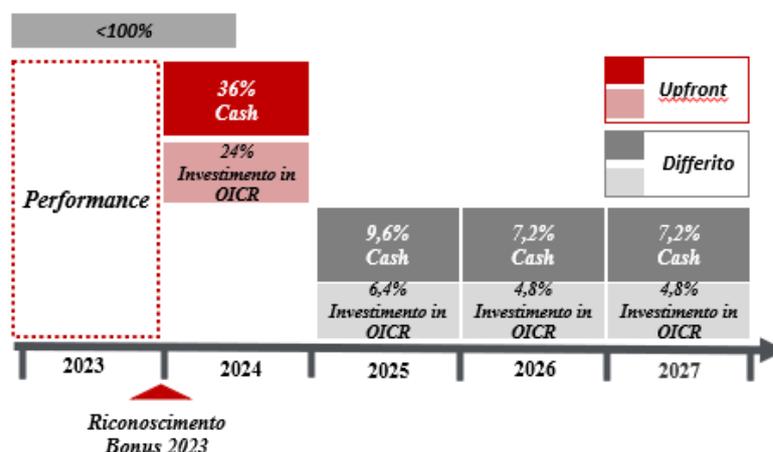
Con particolare riferimento al ciclo 2021-2023 del LTIP 2021-2023 si specifica che (i) il KPI TRS Anima vs. FS Italia, per cui è prevista una ponderazione del 20%, non è stato raggiunto; il KPI TRS Anima vs. European Peers, per cui è prevista una ponderazione del 20% è stato parzialmente raggiunto al 94,35%, (ii) il KPI Raccolta Netta Gestioni Individuali, per cui è prevista una ponderazione del 20%, è stato parzialmente raggiunto al 73,07%; il KPI Raccolta Netta Gestioni Collettive, per cui è prevista una ponderazione del 20%, non è stato raggiunto e (iii) il KPI PRI Assessment, per cui è prevista una ponderazione del 10%, è stato raggiunto al 100%; il KPI Anima Engagement Index per cui è prevista una ponderazione del 10%, è stato raggiunto al 100%.

Sulla base di questi risultati il livello di Units complessivamente esercitabili è quindi pari al 53,48% circa del totale assegnato per il ciclo in parola.

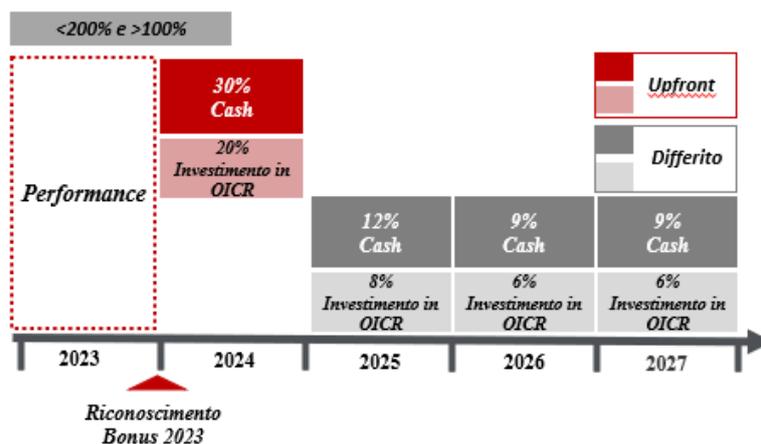
La quota maturata relativa all'attività svolta presso Anima SGR dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, se superiore ad Euro 80.000, verrà corrisposta, in conformità con la normativa vigente, su un orizzonte di 3 anni (5 anni per il Condirettore Generale), in Cash ed Investimenti in OICR, secondo 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 < 100% remunerazione fissa (quota Anima SGR)**



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



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.

## 2. 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 riporta di seguito il confronto, in forma tabellare, della variazione annuale di:

- risultati consolidati di Gruppo (espressi in termini di Asset under Management a fine periodo, Ricavi netti, EBITDA, Utile Netto Reported e Utile Netto Adjusted, per gli anni 2020, 2021, 2022 e 2023):

Indicatore (mln €)	Dato consuntivo				Variazione	Variazione	Variazione
	2020	2021	2022	2023	2021-2020	2022-2021	2023-2022
AuM EoP (mld €)	194,3	204,0	177,1	191,5	5%	-13%	8%
Ricavi Netti	380,2	475,2	343,1	368,0	25%	-28%	7%
EBITDA	299,1	388,6	255,3	266,0	30%	-34%	4%
Utile Netto Reported	155,4	238,7	120,8	149,3*	54%	-49%	24%
Utile Netto Adjusted	197,1	258,0	155,7	184,7	31%	-40%	19%

\* di cui €0,4 mln di pertinenza di terzi

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

Nominativo	Carica	Remunerazione Totale €		Variazione	Eventuali commenti
		2022	2023	2022-2023	
Braghieri Paolo	Presidente Comitato Nomine e Remunerazione Anima Holding e Consigliere di Amministrazione di Anima Holding	60.000	63.384	6%	Rinnovo cariche nel corso del 2023
Corsico Fabio	Vicepresidente e Consigliere di Amministrazione Anima Holding	n.a.	39.178	n.a.	Nominato Vicepresidente e Consigliere di Amministrazione Anima Holding nel 2023
Erba Gabriele Camillo	Sindaco Effettivo di Anima Holding e Presidente del Collegio sindacale di Anima SGR	104.000	103.301	-1%	Rinnovo cariche nel corso del 2023
Giovanni Bruno	Consigliere di Amministrazione di Anima Holding	50.000	10.822	-78%	Cariche cessate nel corso del 2023
Grieco Maria Patrizia	Presidente CdA Anima Holding, Anima SGR e Comitato Nomine e Remunerazione Anima SGR + Comitati	n.a.	286.452	n.a.	Nominata Presidente CdA Anima Holding, Anima SGR e Comitato Nomine e Remunerazione Anima SGR + Comitati nel 2023
Melzi d'Eril Alessandro	Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima Holding/Anima SGR e Presidente del Consiglio di Amministrazione di Anima Alternative SGR + Consigliere di Amministrazione di Anima Holding/Anima SGR/Anima Alternative SGR/Castello SGR	902.711	1.931.385	114%	Rinnovo delle cariche nel 2023 + delta riferibile a variazione della componente variabile della remunerazione
Mosconi Maria Luisa	Consigliere di Amministrazione di Anima Holding + Comitati	95.000	23.110	-76%	Cariche cessate nel corso del 2023
Nahum Karen Sylvie	Consigliere di Amministrazione di Anima Holding + Comitati	60.000	59.644	-1%	Rinnovo cariche nel corso del 2023
Pasinelli Francesca	Consigliere di Amministrazione di Anima Alternative/Anima Holding/Anima SGR/ + Comitati	125.000	41.781	-67%	Rinnovata Consigliere di Amministrazione Anima Alternative nel 2023 - altre cariche cessate nel corso del 2023
Passeggio Filomena	Consigliere di Amministrazione di Anima Holding + Comitati	65.000	14.068	-78%	cariche cessate nel corso del 2023
Raimondi Livio	Presidente CdA Castello SGR e Anima Alternative SGR + Comitati / Presidente Consiglio di Amministrazione di Anima Holding e Anima SGR + Comitati	280.000	147.233	-47%	Nominato Presidente CdA Castello SGR e Anima Alternative SGR + Comitati nel 2023/ altre cariche cessate nel 2023
Rossi Claudia	Sindaco effettivo Collegio Sindacale Anima Holding/Anima Alternative/Anima SGR/Castello SGR	87.000	96.795	11%	Rinnovo cariche nel 2023 e nuova nomina Sindaco Effettivo Anima Alternative nel 2023
Tagliabue Mirella	Presidente del Collegio Sindacale di Anima Holding	80.000	80.000	0%	
Toricelli Costanza	Presidente Comitato Controlli, Rische e sostenibilità Anima Holding + Consigliere di Amministrazione Anima Holding/Anima Alternative	n.a.	68.356	n.a.	Nomine nel corso del 2023
Tugnolo Marco	Consigliere di Amministrazione Anima Holding e Anima SGR	n.a.	56.644	n.a.	Nomine nel corso del 2023
Valsecchi Francesco	Presidente Comitato Parti Correlate Anima Holding + Comitati	60.000	70.795	18%	Nominato Presidente Comitato Parti Correlate Anima Holding nel 2023 - rinnovo cariche 2023
Venuti Gianfranco	Consigliere di Amministrazione Anima Holding/Anima SGR	70.000	73.493	5%	Rinnovo delle cariche nel 2023
Vismara Maria Cristina	Consigliere di Amministrazione Anima Holding + Comitati	n.a.	46.658	n.a.	Nomine nel corso del 2023
Zanotti Giovanna	Presidente Comitato Controlli e Rischio Anima SGR + Comitato Amministratori Indipendenti, Consigliere di Amministrazione Anima Holding/Anima SGR + Comitati	n.a.	81.589	n.a.	Nomine nel corso del 2023

*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 (dato medio annuo)		Remunerazione Annua Lorda migliaia €		Remunerazione Annua Lorda Media migliaia €		Variazione	Eventuali commenti
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2021-2022	
Gruppo Anima	325	375	22.304	25.260	68,6	67,7	-1%	Numero medio dei dipendenti in forza nell'anno; Remunerazione Annua Lorda Media= Remunerazione Annua Lorda/Numero dipendenti medio; Remunerazione e dipendenti medi considerando Castello SGR dal 19 luglio 2023

### 3. 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  
La Presidente

**Maria Patrizia Grieco**

# 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 (1)	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla Fine dell'Esercizio In Corso
Alessandro Melzi D'EriI	Amm. Delegato e Direttore Generale	Anima Holding S.p.A.	429.956	151.185	-80.000	501.141

**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 (1)	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla Fine dell'Esercizio In Corso
2	Anima Holding S.p.A.	503.444	134.386	-55.900	581.930

(1) Anche attraverso l'attribuzione nell'esercizio di azioni derivanti dai Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari "LTIP" dell'Emittente

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)						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)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari (4)	Altri compensi (5)			Totale (6)	
Carica ricoperta (B)												
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>												
Livio Raimondi		Totale	34.630	4.328	-	-	-	-	-	38.958	-	
Presidente Consiglio di Amministrazione	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	34.630							34.630		
Membro del Comitato controllo, rischi e sostenibilità	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022		2.164						2.164		
Membro del Comitato Nomine e Remunerazione	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022		2.164						2.164		
Maria Patrizia Grieco		Totale	156.712	7.479	-	-	-	-	-	164.191	-	
Presidente Consiglio di Amministrazione	21.03.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	156.712							156.712		
Membro del Comitato Nomine e Remunerazione	03.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025		7.479						7.479		
Alessandro Melzi d'Eril		Totale	590.091	-	1.122.000	-	-	67.801	-	1.779.892	972.088	
Amministratore Delegato	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	12.986							12.986		
Consigliere di Amministrazione	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	10.822							10.822		
Amministratore Delegato	21.03.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	46.849		161.000					207.849		
Consigliere di Amministrazione	21.03.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	39.178							39.178		
Direttore Generale	01.01.2023-31.12.2023	Tempo Indeterminato	480.256 (**)	-	961.000 (**b)	-	-	67.801 (***)	-	1.509.057	972.088	
Paolo Braghieri		Totale	50.000	13.383	-	-	-	-	-	63.383	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	10.822							10.822		
Membro del Comitato Parti Correlate	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022		2.164						2.164		
Consigliere di Amministrazione	21.03.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	39.178							39.178		
Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione	03.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025		11.219						11.219		
Giovanni Bruno		Totale	10.822	-	-	-	-	-	-	10.822	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	10.822							10.822		
Fabio Corsico		Totale	39.178	-	-	-	-	-	-	39.178	-	
Consigliere di Amministrazione	21.03.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	39.178							39.178		
Vice presidente Consiglio di Amministrazione	22.03.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	-							-		
Maria Luisa Mosconi		Totale	10.822	3.247	-	-	-	-	-	14.069	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	10.822							10.822		
Presidente del Comitato controllo, rischi e sostenibilità	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022		3.247						3.247		
Karen Sylvie Nahum		Totale	50.000	9.644	-	-	-	-	-	59.644	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	10.822							10.822		
Membro del Comitato Nomine e Remunerazione	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022		2.164						2.164		
Consigliere di Amministrazione	21.03.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	39.178							39.178		
Membro del Comitato Nomine e Remunerazione	03.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025		7.480						7.480		
Francesca Pasinelli		Totale	10.822	5.411	-	-	-	-	-	16.233	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	10.822							10.822		

Membro del Comitato Parti Correlate	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022		2.164				2.164			
Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022		3.247				3.247			
Filomena Passeggio		Totale	10.822	3.247	-	-	-	14.069	-	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	10.822					10.822			
Presidente del Comitato Parti Correlate	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022		3.247				3.247			
Costanza Torricelli		Totale	39.178	18.698	-	-	-	57.876	-	-	
Consigliere di Amministrazione	21.03.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	39.178					39.178			
Presidente del Comitato controllo, rischi e sostenibilità	03.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025		11.219				11.219			
Membro del Comitato Parti Correlate	03.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025		7.479				7.479			
Marco Tugnolo (a1)		Totale	39.178	-	-	-	-	39.178	-	-	
Consigliere di Amministrazione	21.03.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	39.178					39.178			
Francesco Valsecchi		Totale	50.000	20.862	-	-	-	70.862	-	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	10.822					10.822			
Membro del Comitato controllo, rischi e sostenibilità	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022		2.164				2.164			
Consigliere di Amministrazione	21.03.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	39.178					39.178			
Membro del Comitato controllo, rischi e sostenibilità	03.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025		7.479				7.479			
Presidente del Comitato Parti Correlate	03.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025		11.219				11.219			
Gianfranco Venuti (a2)		Totale	50.000	-	-	-	-	50.000	-	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	10.822					10.822			
Consigliere di Amministrazione	21.03.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	39.178					39.178			
Maria Cristina Vismara		Totale	39.178	7.479	-	-	-	46.657	-	-	
Consigliere di Amministrazione	21.03.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	39.178					39.178			
Membro del Comitato Parti Correlate	03.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025		7.479				7.479			
Giovanna Zanotti		Totale	39.178	7.479	-	-	-	46.657	-	-	
Consigliere di Amministrazione	21.03.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	39.178					39.178			
Membro del Comitato controllo, rischi e sostenibilità	03.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025		7.479				7.479			
Mariella Tagliabue		Totale	80.000	-	-	-	-	80.000	-	-	
Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	17.315					17.315			
Presidente del Collegio Sindacale	21.03.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	62.685					62.685			
Gabriele Camillo Erba		Totale	53.000	-	-	-	-	53.000	-	-	
Sindaco Effettivo	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	11.616					11.616			
Sindaco Effettivo	21.03.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	41.384					41.384			
Claudia Rossi		Totale	53.000	-	-	-	-	53.000	-	-	
Sindaco Effettivo	01.01.2023-20.03.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	11.616					11.616			
Sindaco Effettivo	21.03.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	41.384					41.384			
Altri Dirigenti con responsabilità Strategica (b1)		Tempo Indeterminato	596.060 (***)		977.000 (**b)		93.583 (*1)	1.666.643	856.341	-	
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>			<b>2.002.671</b>	<b>101.257</b>	<b>2.099.000</b>	<b>-</b>	<b>161.384</b>	<b>-</b>	<b>4.364.312</b>	<b>1.828.429</b>	<b>-</b>

Compensi (Euro)

Nome e cognome (A)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (C)	Scadenza della carica (D)	Componenti variabili non equity (3)							Fair value dei compensi equity (7)	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)			
Carica ricoperta (B)			Componenti fissi (1)								
<b>(II) Compensi da controllate o collegate:</b>											
Livio Raimondi			95.426	12.850	-	-	-	-	108.276	-	
Presidente Consiglio di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2023-20.04.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	24.110						24.110		
Membro del Comitato controlli e rischi - Amministratori Indipendenti (Anima SGR)	01.01.2023-20.04.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022		1.507					1.507		
Presidente del Comitato Nomine (Anima SGR)	01.01.2023-20.04.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022		3.014					3.014		
Membro del Comitato Remunerazioni (Anima SGR)	01.01.2023-20.04.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022		1.507					1.507		
Presidente Consiglio di Amministrazione (Anima Alternative SGR)	21.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	34.932						34.932		
Presidente Consiglio di Amministrazione (Castello SGR)	19.07.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	36.384						36.384		
Membro del Comitato Remunerazioni (Castello SGR)	19.07.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025		2.274					2.274		
Membro del Comitato ESG (Castello SGR)	19.07.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025		2.274					2.274		
Membro del Comitato Controllo Rischi (Castello SGR)	19.07.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025		2.274					2.274		
Maria Patrizia Grieco		Totale	104.795	17.465	-	-	-	-	122.260	-	
Presidente Consiglio di Amministrazione (Anima SGR)	21.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	104.795						104.795		
Presidente del Comitato Nomine (Anima SGR)	21.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025		6.986					6.986		
Presidente del Comitato Remunerazioni (Anima SGR)	21.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025		10.479					10.479		
Alessandro Melzi d'Eril		Totale	78.493	-	73.000	-	-	-	151.493	-	
Presidente Consiglio di Amministrazione (Anima Alternative SGR)	01.01.2023-20.04.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	4.521						4.521		
Consigliere di Amministrazione (Anima Alternative SGR)	21.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	10.479						10.479		
Amministratore Delegato (Anima SGR)	01.01.2023-20.04.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	12.055						12.055		
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2023-20.04.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	6.027						6.027		
Amministratore Delegato (Anima SGR)	21.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	27.945		73.000				100.945		
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	21.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	17.466						17.466		
Maria Luisa Mosconi		Totale	6.027	3.014	-	-	-	-	9.041	-	
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2023-20.04.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	6.027						6.027		
Membro del Comitato controlli e rischi - Amministratori Indipendenti (Anima SGR)	01.01.2023-20.04.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022		1.507					1.507		
Membro del Comitato Nomine (Anima SGR)	01.01.2023-20.04.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022		1.507					1.507		
Francesca Pasinelli		Totale	21.027	4.521	-	-	-	-	25.548	-	
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2023-20.04.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	6.027						6.027		
Consigliere di Amministrazione (Anima Alternative SGR)	01.01.2023-20.04.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	4.521						4.521		
Consigliere di Amministrazione (Anima Alternative SGR)	21.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	10.479						10.479		
Membro del Comitato Nomine (Anima SGR)	01.01.2023-20.04.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022		1.507					1.507		

Presidente del Comitato Remunerazione (Anima SGR)	01.01.2023-20.04.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	3.014					3.014		
Costanza Torricelli		Totale	10.479	-	-	-	-	10.479	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima Alternative SGR)	21.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	10.479					10.479		
Marco Tugnolo (a1)		Totale	17.466	-	-	-	-	17.466	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	21.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	17.466					17.466		
Gianfranco Venuti (a2)		Totale	23.493	-	-	-	-	23.493	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2023-20.04.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	6.027					6.027		
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	21.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	17.466					17.466		
Giovanna Zanotti		Totale	17.466	17.465	-	-	-	34.931	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	21.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	17.466					17.466		
Presidente del Comitato controlli e rischi -Amministratori Indipendenti (Anima SGR)	21.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	10.479					10.479		
Membro del Comitato Remunerazioni (Anima SGR)	21.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	6.986					6.986		
Gabriele Camillo Erba		Totale	50.301	-	-	-	-	50.301	-	-
Presidente del Collegio sindacale (Anima SGR)	01.01.2023-20.04.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	15.370					15.370		
Presidente del Collegio sindacale (Anima SGR)	21.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	24.452					24.452		
Sindaco Effettivo (Anima Alternative SGR)	21.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	10.479					10.479		
Claudia Rossi		Totale	43.795	-	-	-	-	43.795	-	-
Sindaco Effettivo (Anima SGR)	01.01.2023-20.04.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2022	10.247					10.247		
Sindaco Effettivo (Anima SGR)	21.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	13.973					13.973		
Sindaco Effettivo (Castello SGR)	19.07.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	9.096					9.096		
Sindaco Effettivo (Anima Alternative SGR)	21.04.2023-31.12.2023	Approvazione Bilancio 31/12/2025	10.479					10.479		
<b>(II) Compensi da controllate o collegate:</b>			<b>468.768</b>	<b>55.315</b>	<b>73.000</b>	-	-	<b>597.083</b>	-	-
<b>(III) Totale</b>			<b>2.471.439</b>	<b>156.572</b>	<b>2.172.000</b>	-	<b>161.384</b>	<b>4.961.395</b>	<b>1.828.429</b>	-

Note:

(a1) Emolumento corrisposto a FSI S.p.A.

(a2) Emolumento corrisposto al gruppo Banco BPM

(b1) Nel corso del 2023 gli "Altri Dirigenti con responsabilità strategica" identificati sono n° 2.

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

(\*\*\*) Importo riferito ai fringes 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) III° Ciclo								174.785	151.185	579.039	60.057
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) I° Ciclo	595.347 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 31/12/2023									116.943
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) II° Ciclo	595.347 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 31/12/2024									448.187
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) III° Ciclo	595.346 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 31/12/2025									346.901
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 2)										155.365	134.386	514.698	51.608
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 2)			525.307 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 31/12/2023									103.185
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 2)			525.306 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 31/12/2024									395.459
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 2)			525.305 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 31/12/2025									306.089
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTIP 2018-2020 LTIP 2021-2023											913.931
(II) Compensi da controllate e collegate		LTIP 2018-2020 LTIP 2021-2023											914.498
<b>(III) Totale</b>													<b>1.828.429</b>

(a) Azioni

(b) Per la metodologia di determinazione del Fair Value si rimanda al Bilancio Consolidato 2023 - Parte A - Politiche Contabili - A2 Parte relativa alle principali voci di Bilancio - Altre informazioni - Long Term Incentive Plan - LTIP 18-20 - LTIP 21-23.

Tale Fair Value non rappresenta il valore da corrispondere ai beneficiari di piani azionari / valore di mercato dell'azione Anima Holding, bensì il costo dell'esercizio 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	
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>									
Alessandro Melzi D'Eril	Amministratore Delegato	Sistema premiante 2023	161.000						
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale	Sistema premiante 2023	788.200	172.800	5 anni				
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale	Sistema premiante 2022					28.560	42.840	
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale	Sistema premiante 2021					30.870	92.610	
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale	Sistema premiante 2020					19.980	39.960	
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale	Sistema premiante 2019					16.200	16.200	
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale	Sistema premiante 2018					645		
Dirigenti con Responsabilità Strategica (a)		Sistema premiante 2023	776.500	200.500	3-5 anni				
Dirigenti con Responsabilità Strategica (a)		Sistema premiante 2022					43.200	64.800	
Dirigenti con Responsabilità Strategica (a)		Sistema premiante 2021					62.100	62.100	
<b>(II) Compensi nella società controllate o collegate</b>									
Alessandro Melzi D'Eril	Amm. Delegato Anima SGR	Sistema premiante 2023	73.000						
Alessandro Melzi D'Eril	Amm. Delegato Anima SGR	Sistema premiante 2021					8.370	25.110	
Alessandro Melzi D'Eril	Amm. Delegato Anima SGR	Sistema premiante 2020					5.490	10.980	
<b>(III) Totale</b>			<b>1.798.700</b>	<b>373.300</b>		<b>0</b>	<b>215.415</b>	<b>354.600</b>	<b>0</b>

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