



**POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITA’  
DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DI  
ANIMA HOLDING S.P.A.  
(versione dicembre 2020)**

**GLOSSARIO**

<b>Anima Holding o Società</b>	Anima Holding S.p.A.
<b>AD</b>	L'Amministratore Delegato
<b>Codice di CG o CCG</b>	Il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i>
<b>Regolamento di GS</b>	Il Regolamento interno in materia di Governo Societario adottato da Anima Holding
<b>CC</b>	Il codice civile
<b>CdA</b>	Il Consiglio di Amministrazione
<b>CFO</b>	Il Group CFO & HR Director
<b>CS</b>	Il Collegio Sindacale
<b>DG</b>	Il Direttore Generale
<b>Dirigente Preposto</b>	Il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di cui all'art. 154-bis del TUF
<b>D.M. n. 468/1998</b>	Il Regolamento ministeriale 11 novembre 1998 n. 468 recante norme per l'individuazione dei requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso SGR, SIM e SICAV
<b>D.M. n. 469/1998</b>	Il Regolamento ministeriale 11 novembre 1998 n. 469 recante norme per l'individuazione dei requisiti di onorabilità dei partecipanti al capitale di SGR, SIM e SICAV.
<b>D.M. n. 162/2000</b>	Il Regolamento ministeriale del 30 marzo 2000, recante norme per la fissazione dei requisiti di professionalità e onorabilità dei membri del Collegio Sindacale delle società quotate.
<b>Funzioni di controllo</b>	I Servizi <i>Internal Audit</i> e <i>Compliance</i>
<b>Gruppo o Gruppo Anima</b>	Anima Holding e le società da essa controllate
<b>OdV 231</b>	L'Organismo di Vigilanza di Anima Holding istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001
<b>Regolamento sulla gestione collettiva del risparmio</b>	Il Provv. Banca d'Italia del 19 gennaio 2015 e successive modifiche e integrazioni
<b>Regolamento Consob Emittenti</b>	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato
<b>Società di Revisione</b>	La Società incaricata della revisione legale dei conti annuali e consolidati e attività connesse, ai sensi del D.Lgs. n. 39/2010.
<b>Società Quotate</b>	Le società emittenti azioni o altri strumenti finanziari negoziati in mercati regolamentati italiani o esteri.
<b>Società Vigilate</b>	Le società italiane ed estere soggette alla vigilanza di Autorità nazionali, quali banche, assicurazioni e intermediari finanziari.
<b>Statuto</b>	Lo Statuto Sociale della Società.
<b>TUF</b>	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato.

## PREMESSA

La Politica in materia di diversità degli organi di amministrazione e controllo di Anima Holding (la “Politica di diversità” o la “Politica”) è adottata ai sensi dell’art. 123-bis lett. d-bis) del TUF e dell’artt. 2 Codice di Corporate Governance.

In particolare, il TUF prevede che la relazione annuale sul governo societario e gli assetti proprietari contenga “*una descrizione delle politiche in materia di diversità applicate in relazione alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo relativamente ad aspetti quali l’età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale, nonché una descrizione degli obiettivi, delle modalità di attuazione e dei risultati di tali politiche. Nel caso in cui nessuna politica sia applicata, la società motiva in maniera chiara e articolata le ragioni di tale scelta*”.

Il Codice di CG prevede che:

- “*la società applica criteri di diversità, anche di genere, nella composizione dell’organo di amministrazione nel rispetto dell’obiettivo prioritario di assicurare adeguata competenza e professionalità dei suoi membri*”;
- “*la società definisce i criteri di diversità per la composizione degli organi di amministrazione e controllo e individua, anche tenuto conto dei propri assetti proprietari, lo strumento più idoneo per la loro attuazione*”;

## OBIETTIVI - AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Scopo della Politica è identificare i principi per una ottimale composizione quali-quantitativa, in termini di diversità del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Anima Holding, funzionale ad un efficace assolvimento delle rispettive attività di amministrazione e controllo.

Tali principi non sono vincolanti, ma rappresentano orientamenti e raccomandazioni:

- agli azionisti che intendano presentare candidature all’Assemblea convocata per nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (o comunque di uno o alcuni amministratori e sindaci);
- al CdA stesso, nel caso di sostituzione di un amministratore per “cooptazione” (ai sensi dell’art. 2386 CC e dell’art. 13.6 dello Statuto) e per la nomina dell’Amministratore Delegato.

I criteri di diversità integrano i requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, nonché le cause di ineleggibilità e incompatibilità previsti dalle norme di legge, regolamentari e di Statuto (richiamati nella Politica).

La Politica è approvata dal Consiglio di Amministrazione (previo parere favorevole, per quanto di rispettiva competenza, del Comitato Nomine e Remunerazione e del Collegio Sindacale).

Le Società controllate adottano una politica in materia di diversità degli organi di amministrazione e controllo, ove prevista dalle disposizioni di legge o di autoregolamentazione applicabili; la politica delle società controllate è conforme alla Politica di Anima Holding, per quanto compatibile con le suddette disposizioni di settore.

## CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

### COMPOSIZIONE QUANTITATIVA

Ai sensi di Statuto, il CdA è composto da un numero di 9 (nove) a 11 (undici) membri secondo determinazione dell’Assemblea ordinaria. L’attuale numero di Consiglieri, pari a dieci, consente un adeguato bilanciamento delle competenze richieste dall’attività della Società e del Gruppo, un’adeguata ripartizione tra amministratori esecutivi, non esecutivi e indipendenti e un adeguato bilanciamento di competenze, anche all’interno dei Comitati.

Almeno la metà degli Amministratori è composta da indipendenti.

### COMPOSIZIONE QUALITATIVA

#### Requisiti previsti dalle disposizioni normative e del Codice di CG

Gli Amministratori devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti per gli esponenti di Società Quotate italiane (attualmente regolati dal D.M. n. 162/2000) e dei requisiti di onorabilità previsti per gli organi di amministrazione e direzione di soggetti che detengono partecipazioni qualificate in società di gestione del risparmio (attualmente regolati dal D.M. n. 469/1998 e dal Regolamento sulla gestione collettiva del risparmio).

Gli Amministratori devono inoltre possedere i requisiti di correttezza e competenza professionale previsti per gli organi di amministrazione e direzione di soggetti che detengono partecipazioni qualificate in società di gestione del risparmio, attualmente regolati dal D.M. n. 469/1998 e dal Regolamento Banca d’Italia sulla gestione collettiva del risparmio.

Gli Amministratori sono soggetti al divieto di concorrenza previsto dall'art. 2390 CC e ai divieti di interlocking previsti dall'art. 36 della L. 214/2011 secondo i criteri interpretativi emanati dalle Autorità di Vigilanza.

Ai sensi dell'art. 13 dello Statuto, almeno 1/3 del totale degli Amministratori deve essere in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal TUF e dal Codice di CG.

Gli Amministratori sono consapevoli dei compiti e delle responsabilità inerenti le cariche ricoperte e sono dotati di competenze professionali adeguate e opportunamente diversificate, in modo da consentire un costruttivo contributo alle discussioni e alle decisioni all'interno del CdA e dei Comitati e assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Società.

Ogni Amministratore accetta la carica quando ritenga di poter dedicare allo svolgimento dei propri compiti il tempo necessario, tenendo conto dell'impegno connesso alle proprie attività lavorative o professionali e del numero delle altre cariche ricoperte in altre Società Quotate, Società Vigilatoe o Società di rilevanti dimensioni.

La Politica non fornisce indicazioni in merito al numero massimo di altri incarichi di amministratore o sindaco ricoperte ritenute compatibili con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore. Eventuali orientamenti in merito ai limiti al cumulo delle cariche potranno essere espressi dal CdA ad esito del processo periodico di autovalutazione.

Gli Amministratori dovrebbero comunque possedere idonee caratteristiche personali (c.d. *Soft skills*), tra le quali autorevolezza, capacità e autonomia di giudizio, orientamento strategico, senso di responsabilità e lealtà.

Tutti gli Amministratori, ed in particolare gli Amministratori qualificati come non esecutivi, devono agire con indipendenza di giudizio prestando particolare cura alle aree in cui possano manifestarsi conflitti di interesse.

#### **CRITERI DI DIVERSITA'**

##### **Diversità di genere**

Per le diversità di genere si applicano le norme di legge *pro tempore* vigenti.

In assenza di disposizioni di legge in materia, almeno 1/3 del numero totale degli Amministratori (con arrotondamento per eccesso) deve appartenere al genere meno rappresentato.

##### **Diversità di competenze manageriali e professionali**

Con riferimento ai criteri di diversità professionale del CdA, sono raccomandati i seguenti requisiti, rafforzati per il Presidente del CdA e per l'Amministratore Delegato in ragione della specificità dei rispettivi ruoli.

Gli Amministratori dovrebbero garantire l'apporto complessivo in misura diversificata e bilanciata di comprovate competenze ed esperienze pluriennali, maturate mediante l'esercizio di attività i) professionali, ii) di amministrazione, controllo o direzione presso imprese o enti pubblici; iii) di insegnamento universitario, inerenti le seguenti materie:

- ~ settore finanziario ed in particolare segmenti *wealth management* e risparmio gestito;
- ~ dinamiche del sistema economico-finanziario e del mercato di riferimento;
- ~ metodologie di gestione e controllo dei rischi strategici, finanziari e operativi;
- ~ regolamentazione del settore finanziario, delle Società Vigilatoe e Quotate italiane;
- ~ governo societario;
- ~ amministrazione contabile, rendicontazione finanziaria e fiscalità;
- ~ gestione delle risorse umane e politiche retributive;
- ~ organizzazione aziendale e tecnologie;
- ~ sostenibilità economica, sociale e ambientale.

Pur considerata la prevalente operatività del Gruppo Anima sul territorio nazionale, è raccomandata la presenza di Consiglieri con esperienze formative e professionali maturate anche in contesti internazionali.

Il Presidente dovrebbe essere dotato di autorevolezza tale da garantire il corretto funzionamento del Consiglio di Amministrazione, in particolare sollecitando la partecipazione dei Consiglieri non esecutivi, favorendo il dibattito consiliare, assicurando il bilanciamento dei poteri tra il CdA e il *management* e ponendosi come interlocutore degli organi di controllo (C.S. e OdV 231).

Il Presidente dovrebbe altresì disporre di un'adeguata preparazione in materia di governo societario e possedere competenze in campo economico-finanziario e giuridico, nonché esperienza nel gestire nell'ambito del CdA tematiche di rilevanza strategica e tematiche di *business*.

Per svolgere efficacemente le proprie funzioni, il Presidente deve avere un ruolo non esecutivo e non svolgere, neppure di fatto, funzioni gestionali. Lo Statuto tutela tale principio prevedendo che il Presidente sia nominato tra gli amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza.

L'Amministratore Delegato deve essere dotato di riconosciute doti di *leadership* e significative competenze manageriali. Ai sensi dell'art. 20 dello Statuto, l'AD deve essere in possesso di una specifica competenza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, maturata attraverso esperienze di lavoro in posizioni di adeguata responsabilità per un periodo non inferiore a un quinquennio.

Tenuto conto anche del profilo tracciato nel Piano di Successione approvato dal CdA, l'Amministratore Delegato dovrebbe essere dotato di autorevolezza e di riconosciuto orientamento strategico, con una profonda conoscenza del settore del risparmio gestito. In particolare, l'AD dovrebbe avere un significativo bagaglio di competenze e esperienze maturate nel settore dei *Financial Services* in Europa (preferibilmente in Italia) e un *curriculum* professionale distintivo ottenuto ricoprendo ruoli apicali presso aziende di dimensioni comparabili al Gruppo Anima.

I Comitati endo-consiliari istituiti dalla Società sono composti da membri che assicurino una opportuna diversificazione nelle competenze specifiche richieste da ciascun Comitato, tenuto conto anche di quanto previsto nel Codice di CG e nei rispettivi regolamenti.

#### **Diversità di età e anzianità di carica**

Al fine di favorire la creazione di un equilibrio tra esperienza, continuità e innovazione è raccomandata la presenza di Amministratori appartenenti a diverse fasce di età anagrafica e anzianità di carica.

### **COLLEGIO SINDACALE**

#### **COMPOSIZIONE QUANTITATIVA**

Ai sensi di Statuto, il Collegio Sindacale è composto da 3 (tre) membri effettivi e da 2 (due) membri supplenti. Il TUF consente, tramite modifica statutaria, di prevedere che il numero di membri effettivi e supplenti sia maggiore. L'attuale numero di Sindaci effettivi consente un adeguato bilanciamento delle competenze richieste dall'attività della Società e del Gruppo.

#### **COMPOSIZIONE QUALITATIVA**

##### **Requisiti previsti dalle disposizioni normative e dal Codice di CG**

I Sindaci devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti per gli esponenti di Società Quotate italiane, attualmente regolati dal D.M. n. 162/200 e dei requisiti di indipendenza previsti dal TUF (art. 148, comma 3), pena decadenza dalla carica. È altresì raccomandato il possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di CG, il cui difetto non determina comunque la decadenza dalla carica.

I Sindaci effettivi sono inoltre soggetti ai divieti di interlocking previsti dall'art. 36 della L. 214/2011 secondo i criteri interpretativi emanati dalle Autorità di Vigilanza e al rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi secondo i criteri stabiliti dal Regolamento Consob Emittenti (artt. 144-doudecies e ss.).

I Sindaci devono possedere i requisiti di professionalità previsti per gli organi di controllo di Società Quotate italiane, attualmente regolati dal D.M. 162/2000 (art. 1) e dallo Statuto (art. 24).

I Sindaci sono consapevoli dei compiti e delle responsabilità inerenti le cariche ricoperte e sono dotati di competenze professionali adeguate. Essi dedicano tempo e risorse adeguate allo svolgimento diligente dei loro compiti, tenuto conto anche dell'impegno richiesto dalle ulteriori attività professionali e dalle cariche anche associative ricoperte.

Il Collegio Sindacale deve essere formato da componenti che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Società, indipendentemente dalla componente societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti, con l'obbligo di operare con autonomia di giudizio.

#### **CRITERI DI DIVERSITA'**

##### **Diversità di genere**

Per le diversità di genere si applicano le norme di legge pro tempore vigenti.

In ogni caso, almeno un Sindaco Effettivo e almeno un Sindaco Supplente devono appartenere al genere meno rappresentato.

### **Diversità di competenze manageriali e professionali**

Con riferimento ai criteri di diversità professionale sono raccomandati i seguenti requisiti, rafforzati per il Presidente.

I Sindaci dovrebbero essere selezionati con l'obiettivo di fornire l'apporto complessivo in misura diversificata e bilanciata di comprovate competenze ed esperienze pluriennali, maturate mediante l'esercizio di attività i) professionali, ii) di amministrazione, controllo o direzione presso imprese o enti pubblici; iii) di insegnamento universitario, inerenti le seguenti materie:

- ~ settore finanziario ed in particolare dei segmenti *wealth management* e risparmio gestito;
- ~ processi di *internal audit* e disciplina della revisione legale;
- ~ amministrazione contabile, rendicontazione finanziaria e fiscalità;
- ~ regolamentazione del sistema finanziario, delle Società Vigilate e delle Società Quotate,
- ~ governo societario e politiche retributive;
- ~ sostenibilità economica, sociale e ambientale.

Il Presidente del Collegio Sindacale dovrebbe essere iscritto del registro dei revisori e aver una consolidata esperienza nell'attività di revisione legale; inoltre, dovrebbe aver maturato un'esperienza pluriennale in attività di amministrazione o controllo, preferibilmente in gruppi di Società Vigilate e/o Società Quotate.

Il Presidente del Collegio Sindacale dovrebbe essere dotato di autorevolezza tale da garantire il buon funzionamento dell'organo, coordinando le attività e le verifiche (anche individuali), favorendo il confronto interno e la partecipazione attiva di tutti i membri del Collegio Sindacale e ponendosi come principale interlocutore del CdA e dei Comitati, dell'AD, del DG, del CFO, del Dirigente Preposto, dei Responsabili delle Funzioni di controllo, della Società di revisione e dell'OdV 231.

Al fine di ottenere un'adeguata idoneità complessiva dell'organo di controllo, i Sindaci devono essere in possesso di una buona conoscenza ed esperienza anche nelle eventuali ulteriori aree di competenza che dovessero essere individuate ad esito dell'autovalutazione effettuata dal Collegio uscente al terzo anno di mandato.

### **Diversità di età e anzianità di carica**

Al fine di favorire la creazione di un equilibrio tra esperienza, continuità e innovazione è raccomandata la presenza di Sindaci appartenenti a diverse fasce di età anagrafica e anzianità di carica.

### **ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

Al fine di consentire un'efficace partecipazione dei membri degli Organi di amministrazione e controllo, la Società cura che siano organizzate sessioni formative (*induction*) riservate ai Consiglieri e Sindaci effettivi, sotto forma di programmi di inserimento dopo la nomina e di aggiornamento durante il mandato, finalizzate in particolare a fornire un'adeguata conoscenza del settore di attività, delle dinamiche aziendali, dei principi di corretta gestione dei rischi, nonché del quadro normativo di riferimento.

La valutazione dell'applicazione dei criteri di diversità formulati nella Politica è svolta in sede di autovalutazione periodica. Il CdA e il CS, infatti, svolgono con cadenza almeno annuale un processo di autovalutazione disciplinato dal Regolamento di GS al quale si rimanda.

Per la tutela dei criteri di diversità di genere si applicano i presidi previsti dallo Statuto.

La Politica è resa pubblica almeno sul sito internet della Società.

Opportuni riferimenti alla Politica (ed eventualmente agli esiti dei processi di autovalutazione relativi ai criteri di diversità) saranno contenuti nell'avviso di convocazione dell'Assemblea ordinaria chiamata a deliberare la nomina dei membri del CdA e del CS e/o nella relazione illustrativa all'Assemblea stessa.

Ai sensi del TUF e del Codice di CG, la Relazione Annuale sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari contiene un'informativa sui contenuti della Politica e sui risultati della sua applicazione.

### **DISPOSIZIONI FINALI**

Le modifiche e integrazioni alla Politica sono approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Possono essere approvate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione le modifiche e integrazioni di carattere meramente formale (ad esempio, per adeguamenti normativi o alla struttura organizzativa della Società o del Gruppo).