



Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti

(Febbraio 2020)

Redatta ai sensi dell'art. 3 del Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, che ha aggiornato l'art. 123-ter del Decreto Legislativo 58/1998

Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Signori Azionisti,

sono lieto di presentare la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti di Anima Holding per l'anno 2020.

Nel corso dell'anno 2019 il Gruppo Anima ha continuato il suo percorso di crescita, in linea con il piano strategico e in coerenza con il suo modello di business, registrando risultati particolarmente positivi nonostante la complessità dello scenario in cui il Gruppo ha operato, con un conseguente miglioramento di numerosi indicatori economico-finanziari.

La Politica di Remunerazione è stata predisposta coerentemente con il contesto di mercato e l'indirizzo strategico che il Gruppo Anima sta realizzando, tenendo conto dell'evoluzione della cornice regolamentare e attivando un dialogo proficuo con gli investitori e i principali proxy advisor, in un'ottica di allineamento dei sistemi di remunerazione e incentivazione agli interessi di lungo termine degli Azionisti e di tutti gli altri *Stakeholders*.

La Politica di Remunerazione, nel descrivere i principi e gli elementi che compongono la remunerazione, persegue un nuovo impegno in termini di comunicazione con l'obiettivo di offrire un'informativa più completa e trasparente, rispondendo con chiarezza alle richieste del mercato e della normativa in merito alle prassi retributive adottate ed evidenziandone infine la coerenza con le strategie di business e gli obiettivi di breve e lungo termine a beneficio degli Azionisti e di tutti gli altri *Stakeholders*. Nell'ambito di questo impegno si segnalano in particolare le novità introdotte elencate al paragrafo 3.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha lavorato in un'ottica di consolidamento e miglioramento continuo, favorendo una revisione della Politica di Remunerazione volta a declinare più compiutamente le modalità con cui i sistemi di incentivazione sono correlati al conseguimento degli obiettivi e a riconoscere il contributo del Top Management al raggiungimento degli obiettivi annuali e pluriennali, in un contesto competitivo e di mercato sempre più sfidante.

In ottemperanza alle disposizioni vigenti, la Relazione illustra la Politica di Remunerazione per Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche e offre al mercato e agli Investitori un quadro di immediata lettura degli elementi retributivi e del loro collegamento alla performance aziendale e alla creazione di valore nel tempo.

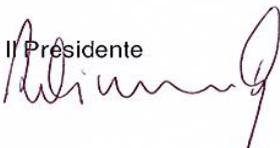
Fiducioso che la Politica di Remunerazione sia in linea con le aspettative degli Azionisti, colgo l'occasione per ringraziare vivamente gli altri membri del Comitato che hanno contribuito attivamente alla definizione della presente Politica garantendone l'allineamento alle *best practice* nazionali ed internazionali e la coerenza con la struttura del Gruppo e la strategia aziendale.

I nominandi del Consiglio di Amministrazione e del Comitato di Remunerazione potranno beneficiare dell'impegno profuso nella realizzazione del percorso descritto e saranno chiamati a definire la strategia di remunerazione per il successivo triennio.

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 20 febbraio 2020, 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 2020 e al voto consultivo con riferimento ai Compensi Corrisposti 2019, in linea con le previsioni della normativa vigente.

Milano, 20 febbraio 2020

Il Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Il Presidente


Livio Raimondi

INDICE

Executive Summary	4
<i>a. Elementi della Remunerazione</i>	4
<i>b. Performance Finanziarie del Gruppo</i>	6
<i>c. MBO – Obiettivi di Performance</i>	6
Introduzione	7
Politica di Remunerazione	8
1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione	8
1.1. <i>Assemblea degli Azionisti</i>	8
1.2. <i>Esiti di voto Assemblea degli Azionisti 2019</i>	8
1.3. <i>Consiglio di Amministrazione</i>	9
1.4. <i>Comitato per le Nomine e la Remunerazione</i>	9
1.5. <i>Collegio Sindacale</i>	11
1.6. <i>Intervento di esperti indipendenti</i>	11
2. Finalità e principi della Politica di Remunerazione	12
3. Le novità introdotte	13
4. Politica di Remunerazione per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi o indipendenti	13
5. Politica di Remunerazione per il Collegio Sindacale	14
6. Politica di Remunerazione per l'Amministratore Delegato, per il Direttore Generale e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	15
7. La remunerazione dell'Amministratore Delegato	15
7.1. <i>Componente fissa</i>	16
7.2. <i>Componente variabile annuale</i>	16
7.3. <i>Componente variabile di medio e lungo termine</i>	18
7.4. <i>Benefits</i>	19
8. La remunerazione del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche ...	19
8.1. <i>Componente fissa</i>	19
8.2. <i>Componente variabile annuale</i>	20
8.3. <i>Componente variabile di medio e lungo termine</i>	21
8.4. <i>Benefits</i>	22
8.5. <i>La remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>	22
9. Trattamenti previsti in caso di cessazione / risoluzione e patti di non concorrenza	24
10. Malus e Claw-back	25
Relazione sui Compensi Corrisposti	26
1. I risultati di Business 2019	26
2. Voci che Compongono la Remunerazione	26
2.1. <i>Remunerazione degli Amministratori</i>	26
2.2. <i>Remunerazione dell'Amministratore Delegato</i>	27
2.3. <i>Remunerazione dei Sindaci</i>	28
2.4. <i>Remunerazione del Direttore Generale</i>	29
2.5. <i>Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>	30
3. Rappresentazione dei Compensi Corrisposti	31

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 ed 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, in contanti e quote di OICR con riferimento alla remunerazione variabile relativa ad Anima SGR, quest'ultima differita da un minimo di 3 e fino a 5 anni in conformità alla regolamentazione di settore

Tipologia Obiettivi: obiettivi di Gruppo, Aziendali ed individuali, finanziari e non finanziari

Incidenza Massima: Amministratore Delegato 180% della Remunerazione Fissa, Direttore Generale 160% della Remunerazione Fissa, altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 170% della Remunerazione Fissa

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

Remunerazione Variabile di lungo termine

La componente variabile a medio-lungo termine, approvata con l'istituzione del *Long Term Incentive Plan 2018–2020* (di seguito “*LTIP*”) dall'Assemblea degli Azionisti del 13 marzo 2018, mira a perseguire la crescita di valore dell'impresa e il conseguimento di risultati sostenibili nel tempo, anche al di là di quanto definito di anno in anno in sede di *budget*, la fidelizzazione delle risorse chiave e l'allineamento degli obiettivi del management con quelli degli *Stakeholders*.

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

Vesting: nel 2020 ha inizio il terzo e ultimo ciclo con vesting 2020-2022

Modalità di Pagamento: diritti (“Units”) collegati ad azioni

Condizioni di Performance:

- Raccolta netta triennio /AUM vs. Concorrenti (25%)
- TRS triennio vs. Comparable Group (25%)
- EPS Adjusted triennio (50%)

Curva di maturazione: riconoscimento del 100% delle azioni spettanti al raggiungimento del 100% di ciascuna Condizione di Performance. Per ciascun indicatore è previsto un “valore soglia” al di sotto del quale nessuna Unit sarà attribuita. Non è prevista l'overperformance.

Incidenza massima stimata¹: Amministratore Delegato 1,9 volte la Remunerazione Fissa, Direttore Generale 1,8 volte la Remunerazione Fissa, altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 1,7 volte la Remunerazione Fissa.

Holding Period: 100% delle azioni indisponibili per un periodo di 6 mesi (al netto delle azioni cedibili/cedute per far fronte a copertura agli esborsi di natura contributiva e/o fiscale)

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

Benefits

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

Trattamenti previsti in caso di Cessazione Anticipata / Risoluzione Anticipata

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

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

Il numero massimo di mesi di remunerazione è pari a 24 mensilità di remunerazione complessiva annua, calcolate sulla base dell'ultima remunerazione fissa e della media della remunerazione variabile del triennio precedente. In caso di definizione, l'ammontare effettivo terrà conto delle performance aziendali e potrà essere ridotto fino all'azzeramento in caso di raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

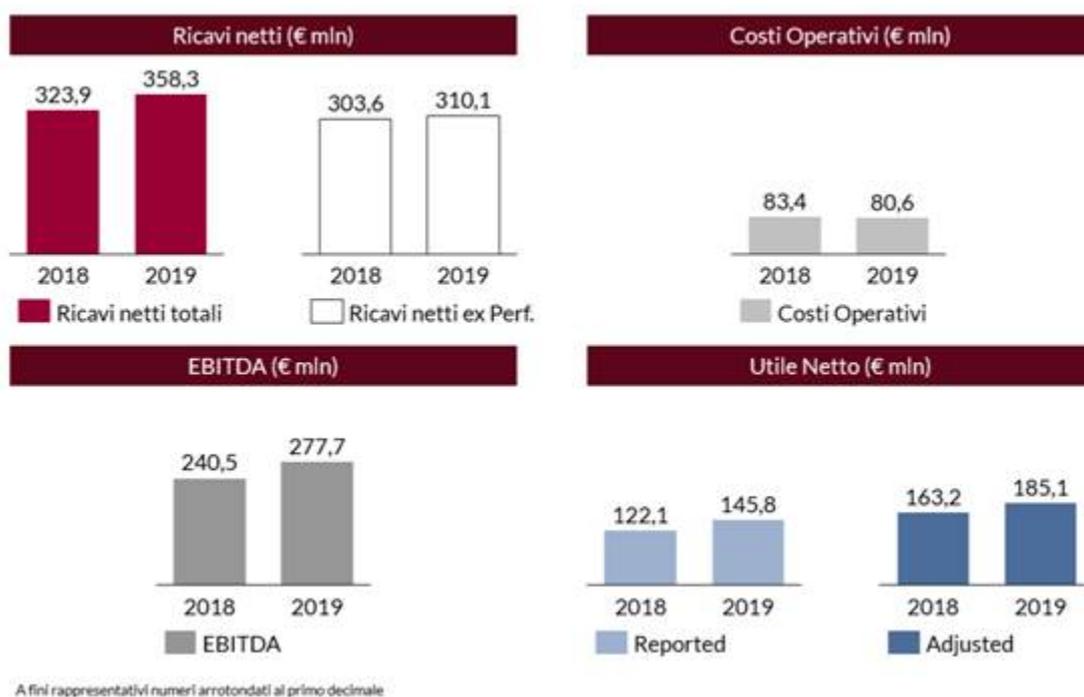
Bonus discrezionali

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

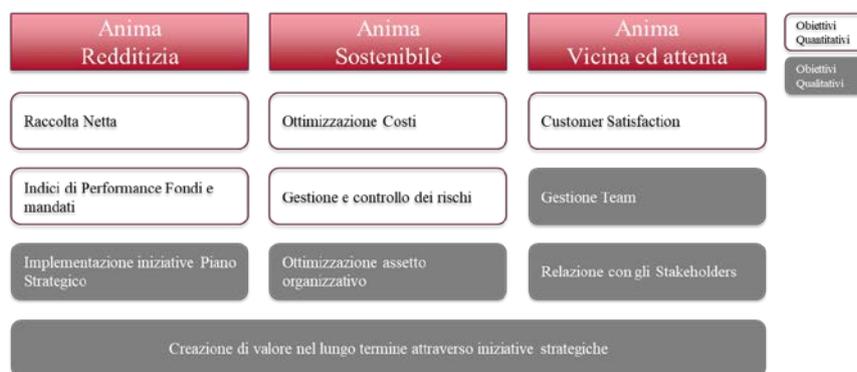
Si segnala che il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica scadrà con l'Assemblea degli Azionisti convocata per il 31 marzo 2020 per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019. Le linee guida della Politica di Remunerazione 2020 saranno pertanto applicate dal nuovo Consiglio di Amministrazione, al quale competerà la specifica determinazione dei compensi degli Amministratori con deleghe e del compenso degli Amministratori Non Esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari, in attuazione delle applicabili previsioni legislative e statutarie. Si segnala che in data 20 febbraio 2020 il Consiglio di Amministrazione della Società ha preso atto con rammarico della decisione manifestata dal dottor Marco Carreri, Amministratore Delegato di Anima Holding, di non rendersi disponibile alla candidatura in occasione del rinnovo del Consiglio stesso per il prossimo triennio, da deliberarsi da parte dell'assemblea prevista per il 31 marzo 2020. In coerenza con quanto evidenziato in precedenza, le linee guida della presente Politica di Remunerazione saranno pertanto applicate dal nuovo Consiglio di Amministrazione, al quale competerà la nomina e la specifica determinazione dei compensi da corrispondere al nuovo Amministratore Delegato.

¹ È definita valorizzando le *units* potenzialmente maturabili per la tranche 2020-2022 con il prezzo medio delle azioni Anima Holding nei 30 giorni calendariali antecedenti il CdA che, in data 20 febbraio 2020, ha approvato il progetto di bilancio dell'esercizio 2019 (Euro 4,52, prezzo medio azione Anima per il periodo 21/01/2020 – 19/02/2020). Il numero di *units* potenzialmente maturabili è stimato applicando i criteri elaborati ai fini dei principi contabili IFRS2 per la valorizzazione degli accantonamenti in bilancio. Si segnala che nel corso del 2020 permangono inoltre il primo ed il secondo ciclo di assegnazione del LTIP (ciclo 2018-2020 e 2019-2021) iniziati rispettivamente nel 2018 e nel 2019 (i relativi impatti sono considerati nel pay-mix dell'anno di inizio del ciclo, in linea con la metodologia WTW).

b. Performance Finanziarie del Gruppo



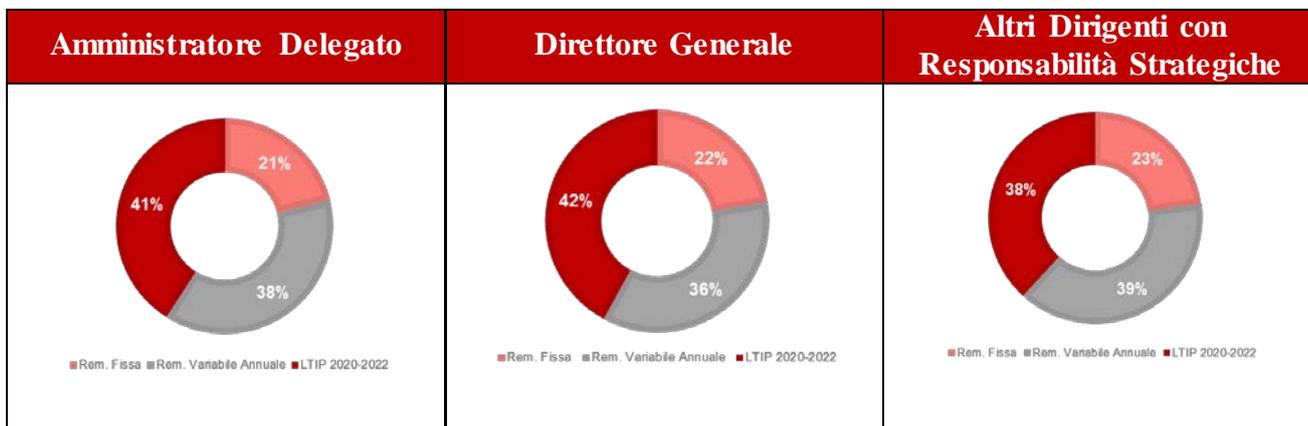
c. MBO – Obiettivi di Performance



Pay-Mix ²

² È definita considerando:

- Remunerazione Fissa alla data della presente Politica di Remunerazione.
- Remunerazione Variabile annuale definita considerando il conseguimento del livello massimo di Scorecard Individuale e di Performance di Reddizività, pari al 180% per AD, al 160% per DG e al 170% per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche – cfr. par.7.2 e 8
- Remunerazione variabile di lungo termine definita valorizzando le *units* potenzialmente maturabili per la tranche 2020-2022 con il prezzo medio delle azioni Anima Holding nei 30 giorni calendariali antecedenti il CdA che, in data 20 febbraio 2020, ha approvato il progetto di bilancio dell'esercizio 2019 (Euro 4,52, prezzo medio azione Anima per il periodo 21/01/2020 – 19/02/2020). Il numero di Units potenzialmente maturabili è stimato applicando i criteri elaborati ai fini dei principi contabili IFRS2 per la valorizzazione degli accantonamenti in bilancio. Si segnala che nel corso del 2020 permangono inoltre il primo ed il secondo ciclo di assegnazione del LTIP (ciclo 2018-2020 e 2019-2021) iniziati rispettivamente nel 2018 e nel 2019 (i relativi impatti sono considerati nel pay-mix dell'anno di inizio del ciclo, in linea con la metodologia WTW).



Introduzione

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 20 febbraio 2020, illustra (i) i principi e le linee guida in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (gli “**Amministratori**”), del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”) di Anima Holding S.p.A. (“**Anima Holding**” o la “**Società**”) 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 27 aprile 2017 e rimarrà in carica sino alla data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio dell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2019.

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

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

- Marco Carreri, Amministratore Delegato;
- Alessandro Melzi d’Eril, Direttore Generale;
- Filippo Di Naro, Responsabile Markets & Investments;
- Pierluigi Giverso, Responsabile Business Development;
- Davide Sosio, Group CFO & HR Director.

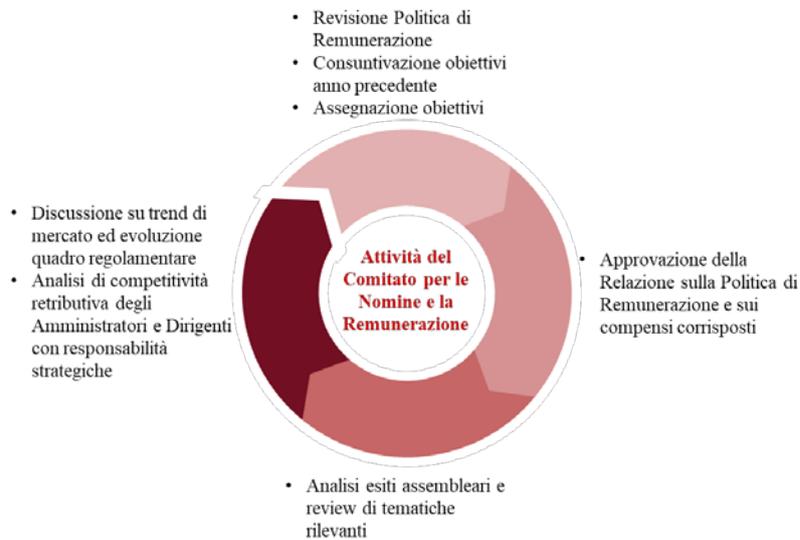
Tutti i predetti soggetti ricoprono alte cariche manageriali e/o cariche di Consigliere di Amministrazione anche presso le società controllate Anima S.G.R. S.p.A. (“**Anima SGR**”), Anima Asset Management Ltd (“**Anima AM**”) e Aliseam S.G.R. S.p.A. (in attesa di autorizzazione, “**Aliseam SGR**”) (vedi successivo paragrafo 6).

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 *Stakeholders*.

La Politica di Remunerazione è redatta ai sensi delle disposizioni contenute nello Schema 7bis dell’All. 3A del Reg. Consob in materia di Emittenti (Del. 11971/1999 e s.m.i.), in attuazione del Art. 3 del Decreto Legislativo n. 49 del 10 maggio 2019, che ha aggiornato l’Art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998, in materia di trasparenza sulle remunerazioni degli Amministratori nelle società quotate, e anche ai sensi e per gli effetti di cui alla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società e viene sottoposta all’Assemblea degli Azionisti convocata per l’approvazione del bilancio per l’esercizio 2019 (31 marzo 2020).

Politica di Remunerazione

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



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

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

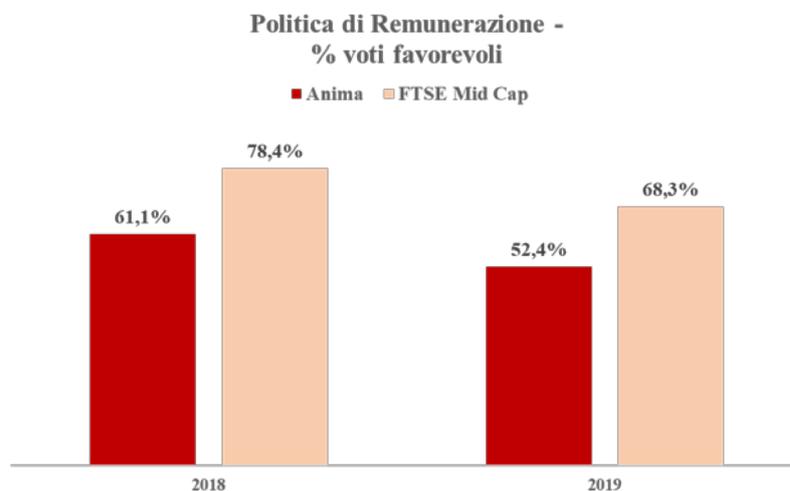
1.1. Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazione, l’Assemblea:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci, 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 di Anima Holding, ai sensi dell’art. 3 del Decreto Legislativo 49/2019;
- si esprime con voto non vincolante in merito all’approvazione della Relazione sui Compensi Corrisposti dalla Società, ai sensi dell’art. 3 del Decreto Legislativo 49/2019.

1.2. Esiti di voto Assemblea degli Azionisti 2019

L’esito di voto dell’Assemblea degli Azionisti del 29 marzo 2019 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 prende in considerazione i feedback ricevuti dagli Investitori e *Proxy Advisors* e, coerentemente con le previsioni del Regolamento Emittenti, 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.

I cambiamenti introdotti con la presente Politica di Remunerazione sono sintetizzati nel paragrafo 3.

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, del Direttore Generale e degli altri 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 nell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, 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.

1.4. Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Ai sensi delle disposizioni del Codice di Autodisciplina, 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 27 aprile 2017, è così composto:

Componenti del Comitato per le Nomine e la Remunerazione



Livio Raimondi
Presidente
Amm. Indipendente



Maria Patrizia Grieco
Membro
Amm. Indipendente



Karen Sylvie Nahum
Membro
Amm. Indipendente

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

I compiti del Comitato, così come previsti nel relativo Regolamento, sono i seguenti:

- (A) svolgere un ruolo consultivo e propositivo nella individuazione della composizione ottimale del Consiglio di Amministrazione, indicando le figure professionali la cui presenza possa favorire un corretto ed efficace funzionamento ed eventualmente contribuendo alla predisposizione del piano per la successione degli Amministratori esecutivi della Società. In particolare, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente e dallo Statuto, al Comitato sono attribuiti i seguenti compiti:
- a) formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito: i) alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio sia ritenuta opportuna; ii) al numero massimo di incarichi di amministrazione e controllo in altre società quotate, società vigilate o di rilevanti dimensioni, compatibili con la carica di amministratore della Società, tenendo conto della partecipazione a Comitati, nonché in merito alla individuazione di criteri generali differenziati in ragione dell'impegno connesso a ciascun ruolo, anche in relazione alla natura e alle dimensioni delle società (ivi incluse quelle del Gruppo) in cui gli incarichi sono ricoperti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 1.C.3 del Codice di Autodisciplina; iii) alla eventuale valutazione di posizioni rilevanti ai sensi dell'art. 2390 c.c. nell'ambito di quanto previsto dall'art. 1.C.4 del Codice di Autodisciplina;
 - b) proporre al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire Amministratori indipendenti e non sia possibile nominare un sostituto designato come tale nella rispettiva lista, ai sensi dell'articolo 13.16 dello Statuto;
- (B) formulare proposte e raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. In particolare, al Comitato sono attribuiti i seguenti compiti, di natura propositiva e consultiva:
- a) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla definizione e revisione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e alla relativa attuazione;
 - b) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata dalla Società, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dalle funzioni aziendali, se del caso formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
 - c) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
 - d) monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* qualitativi e quantitativi di cui alla precedente lettera c);
 - e) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito all'adozione delle politiche retributive e/o dei sistemi di incentivazione applicabili anche ad Amministratori, dirigenti e dipendenti nell'ambito del Gruppo;
- (C) formulare pareri e proposte in ordine agli eventuali piani di stock option e di assegnazione di azioni o ad altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni suggerendo anche gli obiettivi connessi alla concessione di tali benefici e i criteri di valutazione del raggiungimento di tali obiettivi e monitorare l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani eventualmente approvati dall'Assemblea dei soci su proposta del Consiglio.

Di seguito è riportato il calendario delle attività ordinarie del Comitato per le Nomine e la Remunerazione pianificate per il 2020. Resta fermo che il Comitato per le Nomine e la Remunerazione potrà riunirsi nel corso del 2020 per la disamina di ulteriori tematiche che dovessero emergere nel corso dell'esercizio.

Mese	Tematiche
Primo trimestre 2020	<p>Analisi di competitività delle strutture di remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p> <p>Linee guida per la Relazione sulla Politica di Remunerazione in considerazione dell'evoluzione del quadro regolamentare, dell'esito del voto assembleare 2019 e della strategia di remunerazione di medio e lungo termine di Anima Holding.</p> <p>Analisi del raggiungimento degli obiettivi di performance, proposta di consuntivazione e componente variabile annuale relativa al MBO 2019 con riferimento all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale.</p> <p>Analisi del raggiungimento degli obiettivi di performance, consuntivazione dell'MBO 2019 e proposta di attribuzione della componente variabile annuale con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p> <p>Analisi e proposta della curva di parametrizzazione all'Utile Netto Adjusted di Gruppo relativa agli obiettivi di performance 2020.</p> <p>Proposta di attribuzione Obiettivi di performance 2020 in relazione all'MBO con riferimento all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale.</p> <p>Analisi degli obiettivi di performance 2020 in relazione all'MBO con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p> <p>Proposta di Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.</p>
Secondo-Terzo Trimestre 2020	Analisi dell'esito del voto assembleare 2020 per Anima Holding e relativamente alle altre aziende quotate in Italia
Quarto Trimestre 2020	<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 2021.</p>

1.5 Collegio Sindacale

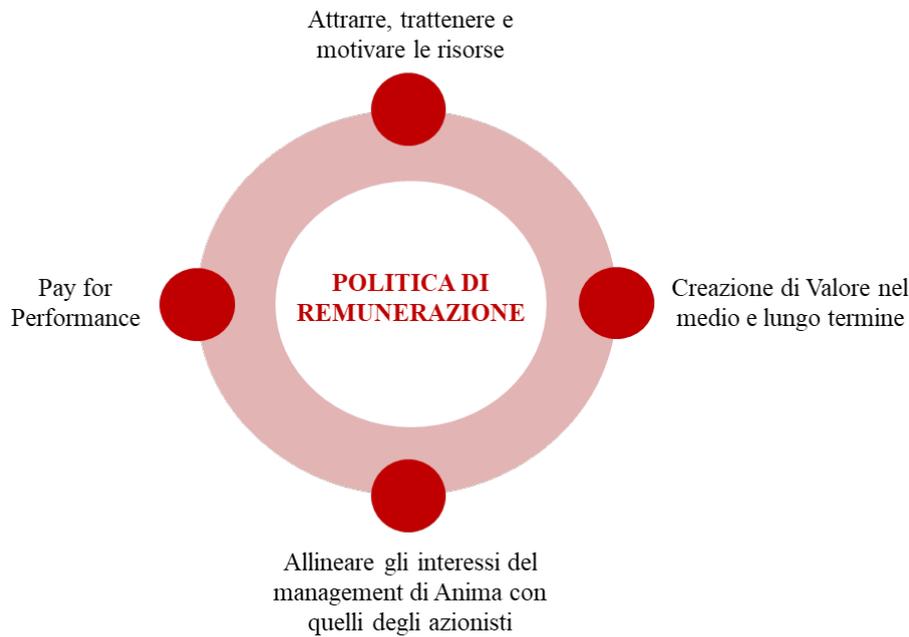
In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 c.c., verificandone altresì la coerenza con la politica generale adottata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

Il Collegio Sindacale viene sentito, inoltre, per la remunerazione concernente il Dirigente Preposto.

1.6 Intervento di esperti indipendenti

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione la Società si è avvalsa anche del contributo di esperti indipendenti ed in particolare di Willis Towers Watson in tema di Politica di Remunerazione e per la valutazione attuariale del LTIP approvato dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti della Società in data 21 giugno 2018 e di PWC Advisory S.p.A. per le analisi dei parametri di riferimento (benchmark) di settore.

2 Finalità e principi della Politica di Remunerazione



La Politica di Remunerazione della Società, anche in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, 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 *Stakeholders* nel medio-lungo periodo;
- creare valore per tutti i dipendenti e clienti, nel quadro della complessiva responsabilità sociale d'impresa;
- allineare gli interessi del *management* con quelli della Società, degli Azionisti e gli altri *Stakeholders* 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 per tutto il personale improntati alla fidelizzazione e allo sviluppo professionale e di carriera in coerenza con l'evoluzione delle strategie del Gruppo, con i trend di mercato per società comparabili e finalizzati al complessivo benessere della persona, anche attraverso un sistema di benefit volto ad agevolare le condizioni di lavoro e di vita complessive, salvaguardando nel contempo la sostenibilità delle performance nel tempo. In questo senso, importanti innovazioni sono state introdotte in tema di welfare, tramite l'offerta al personale di possibilità di accesso/acquisto agevolato di beni e servizi volti all'assistenza alla persona e alla famiglia.

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

A conferma dell'impegno della Società verso tutto il personale, di seguito è rappresentata l'evoluzione del rapporto tra la remunerazione fissa media dell'Amministratore Delegato, Direttore Generale e altri 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 il 5,6.

2017	2018	2019
5,6	5,4	5,6

La Politica di Remunerazione dell'Amministratore Delegato, del 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 degli Amministratori, del Direttore Generale e degli altri 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 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 *Stakeholders*;
- 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 del LTIP, un piano di incentivazione basato 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;
- f) per gli Amministratori non esecutivi e indipendenti la remunerazione è finalizzata a riconoscere l'impegno richiesto e non prevede componenti variabili correlati 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 *Stakeholders*, anche prendendo in considerazione le raccomandazioni dei *Proxy Advisors* e le principali prassi di mercato, fermo il rispetto della normativa vigente.

Tra le principali novità introdotte si segnalano:

- rappresentazione organica e completa delle componenti della **remunerazione variabile di breve e di lungo termine**, incluso il **rapporto di pay-mix**, considerando la remunerazione variabile al **livello massimo**;
- rappresentazione organica della **scheda di performance** dell'**Amministratore Delegato** e del **Direttore Generale**, **con obiettivi e relativi pesi**;
- **esplicitazione dell'assenza di premi Una Tantum per Amministratore Delegato, Direttore Generale e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**, al fine di evitare forme di incentivazione discrezionali e non unicamente legate alla *performance*;
- **introduzione dei criteri di definizione di eventuali compensi in occasione della cessazione o risoluzione anticipata**, inclusa la definizione del numero massimo di mensilità di retribuzione complessiva annua;
- introduzione di una clausola di claw-back relativa all'intera remunerazione variabile attribuita;
- introduzione del **pay-ratio**, ossia del rapporto tra la remunerazione media dell'Amministratore Delegato, Direttore Generale e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e la remunerazione media dei restanti dipendenti;
- introduzione della **politica dei compensi per il Collegio Sindacale**, in linea con le previsioni del Decreto legislativo 49/2019.

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 2017–2019 sono articolati come segue:

Carica	Consiglio di Amministrazione (Euro)	Comitati endoconsiliari³ (Euro)
Presidente	160.000	15.000
Membro	50.000	10.000

Si sottolinea che restano fermi i poteri attribuiti all'Assemblea che ha la responsabilità di definire i compensi ex art. 2389, comma 1, c.c. spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina. Si ricorda, inoltre, che lo Statuto della Società attribuisce al nuovo Consiglio di Amministrazione, che si insedierà dopo l'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio 2019, la responsabilità di definire il pacchetto retributivo degli amministratori investiti di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, c.c. su proposta e/o parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

Resta inteso che, coerentemente con le previsioni di legge, gli amministratori investiti di particolari cariche si astengono dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi, oltre ad assentarsi dal confronto consiliare in merito.

Per il mandato 2020-2022, l'Assemblea e il Consiglio di Amministrazione, ciascuno secondo gli ambiti di propria competenza, stabiliranno i parametri relativi ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ed all'Amministratore Delegato ("AD") in coerenza con il presente documento, con i processi approvativi definiti dalla Società e con le normative applicabili.

Inoltre sarà il Consiglio di Amministrazione, su proposta e/o parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ad approvare i compensi per il mandato 2020-2022 per la partecipazione ai Comitati. I compensi da corrispondere per la partecipazione ai Comitati, ove diversi da quanto previsto nel mandato precedente, potranno essere definiti su proposta anche del Comitato Parti Correlate.

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 per il Collegio Sindacale, nominato il 27 aprile 2017, sono articolati come segue:

Carica	Compensi Fissi (Euro)
Presidente	80.000
Sindaco	53.000

³ Comitato Controlli e Rischi, Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, Comitato Parti Correlate

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

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

L'attuale Amministratore Delegato ricopre anche le cariche di Amministratore Delegato e Direttore Generale della controllata Anima SGR.

Il Direttore Generale della Società ricopre anche le cariche di Condirettore Generale presso la controllata Anima SGR, nonché di Consigliere di Amministrazione presso la stessa Anima SGR e, a seguito di costituzione della controllata Aliseam SGR (società in attesa di autorizzazione) in data 13 febbraio 2020, di Presidente del Consiglio d'Amministrazione della stessa Aliseam SGR. Il Direttore Generale della Società ha ricoperto la carica di Consigliere di Amministrazione presso la controllata irlandese Anima AM fino alla data del 21 marzo 2019.

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

- Responsabile *Markets & Investments*: Vice Direttore Generale e Direttore Investimenti presso Anima SGR;
- Responsabile *Business Development*: Vice Direttore Generale e Direttore Commerciale presso Anima SGR, Consigliere presso la controllata irlandese Anima AM e, dalla costituzione della società in data 13 febbraio 2020, Consigliere di Aliseam SGR;
- *Group CFO & HR Director*: Consigliere presso la controllata irlandese Anima AM e Direttore Finance presso Anima SGR con decorrenza 1 settembre 2019.

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

Il pacchetto retributivo si articola nelle seguenti componenti:

- **componente fissa**, che ricompensa le responsabilità affidate, l'esperienza e le competenze distintive possedute ed è allineata alle migliori prassi di mercato, in modo da garantire un adeguato livello di *retention*. Nella componente fissa vengono inclusi inoltre emolumenti derivanti da eventuali cariche di amministratore e di membro di comitati endoconsiliari;
- **componente variabile annuale**, che garantisce un collegamento diretto tra remunerazione e risultati di *performance* ed è finalizzata a premiare il raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali;
- **componente variabile a medio-lungo**, che mira a perseguire la crescita di valore dell'impresa e il conseguimento di risultati sostenibili nel tempo, la fidelizzazione delle risorse chiave e l'allineamento degli obiettivi del management con quelli degli *Stakeholders*. 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).

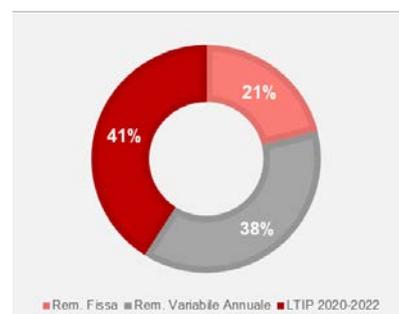
7 La remunerazione dell'Amministratore Delegato

La Politica di Remunerazione dell'Amministratore Delegato tiene anche conto della Politica di Remunerazione della controllata Anima SGR, applicata per le cariche ivi ricoperte, in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile. In particolare, l'attuale Amministratore Delegato, in quanto Amministratore Delegato della Società e Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima SGR percepisce una remunerazione strutturata in una componente fissa e in una componente variabile.

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

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

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



7.1 Componente fissa

La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato 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 è corrisposta una Remunerazione Fissa per ciascuna delle cariche ricoperte. I compensi annuali⁴ sono articolati come segue:

Carica	Compensi Fissi (Euro)
Amministratore Delegato Anima Holding	60.000
Consigliere di Amministrazione Anima Holding	50.000
Amministratore Delegato Anima SGR	40.000
Consigliere di Amministrazione Anima SGR	20.000
Direttore Generale Anima SGR	462.000
Membro Comitato Controlli e Rischi Anima SGR	5.000
Totale	637.000

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

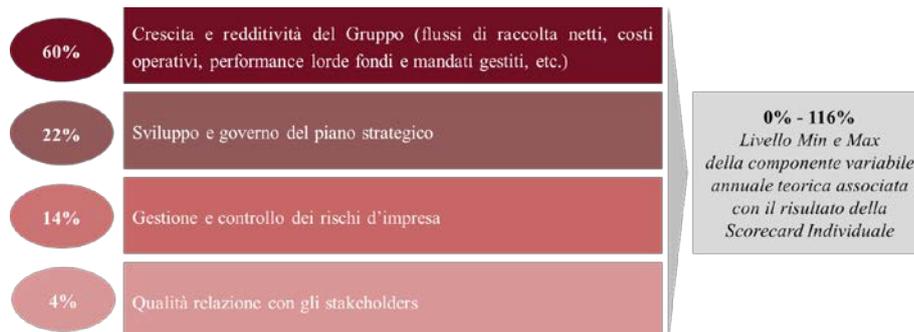
La componente fissa percepita come Direttore Generale di Anima SGR può essere soggetta a revisioni retributive da parte del Consiglio di Amministrazione della società controllata, su proposta e/o parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Anima Holding e del Comitato Remunerazione di Anima SGR, previa autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Anima Holding.

7.2 Componente variabile annuale

⁴ Alla data della presente Politica di Remunerazione.

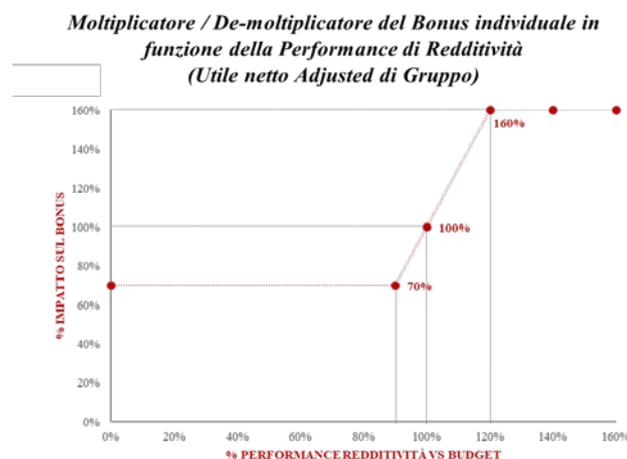
La componente variabile annuale della remunerazione dell'Amministratore Delegato non eccede il 180% della componente fissa complessivamente percepita a livello di Gruppo, inclusiva dei compensi da Amministratore, della remunerazione da lavoro dipendente e di eventuali benefit, ed è correlata al raggiungimento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

La componente variabile annuale teorica associata con il risultato della *Scorecard Individuale*, rappresentata di seguito, cresce in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi⁵ fino ad un livello massimo del 116%.



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:

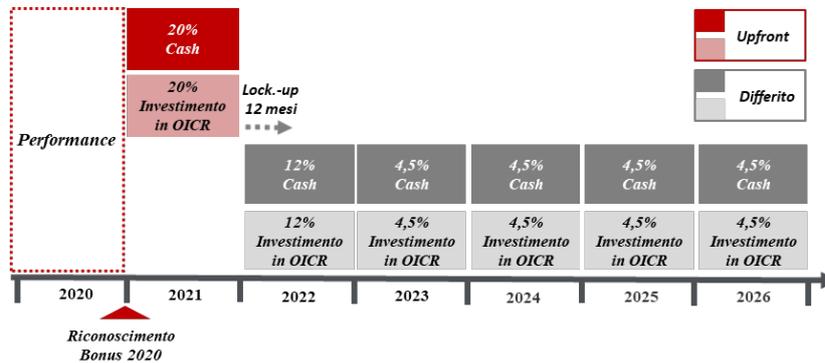


La componente variabile annuale viene integrata con il contributo alla creazione del valore attraverso iniziative strategiche e/o di discontinuità, la cui incidenza massima può raggiungere il 45% della remunerazione fissa. La valutazione del contributo alla creazione del valore attraverso iniziative strategiche e/o di discontinuità, sulla base dell'impatto sulla redditività prospettica ed i relativi rischi, avviene a cura del Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

La componente variabile annuale complessiva, per effetto combinato del raggiungimento degli obiettivi di performance di cui sopra, del suddetto moltiplicatore e del contributo alla creazione del valore attraverso iniziative strategiche e/o di discontinuità, è in ogni caso contenuta nell'ambito della incidenza massima del 180% e può ridursi fino all'azzeramento.

⁵ La definizione degli obiettivi quantitativi da raggiungere si basa sul budget annuale e su criteri di *benchmarking* per quanto riguarda le attività gestionali poste in essere dal Gruppo.

La componente variabile annuale complessivamente maturata viene erogata in Cash ed *Upfront* per la componente relativa ai risultati conseguiti in qualità di Amministratore Delegato di Anima Holding, mentre la componente relativa ai risultati conseguiti in qualità di Direttore Generale di Anima SGR, se superiore ad Euro 80.000, viene corrisposta in linea con le previsioni della normativa di settore e quindi della Politica di Remunerazione applicata da Anima SGR. 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, come rappresentato nello schema seguente:



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.

7.3 Componente variabile di medio e lungo termine

L'Amministratore Delegato è beneficiario del piano di incentivazione a medio-lungo termine basato su strumenti finanziari, il LTIP, del quale nel 2020 viene avviata la terza e ultima tranche, con periodo di *performance* 2020-2022. Il numero massimo di azioni potenzialmente maturabili per la tranche 2020-2022 in caso di conseguimento di tutti gli obiettivi al livello massimo è di 434.627.

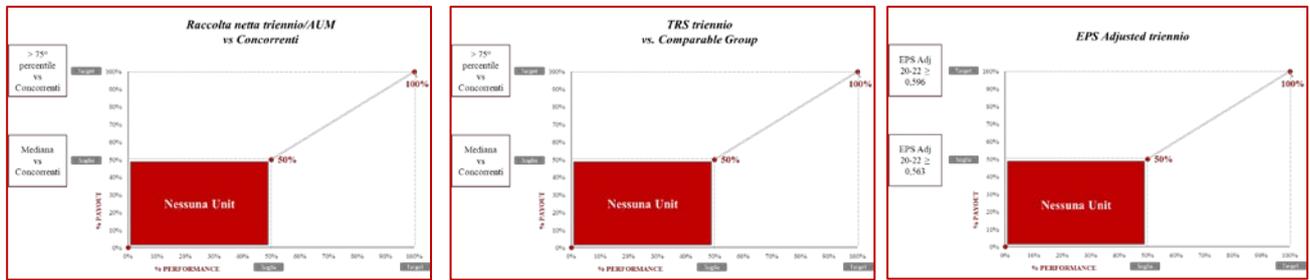
L'incidenza massima stimata⁶ del ciclo 2020-2022 è di 1,9 volte la remunerazione fissa.

Gli obiettivi misurati su un orizzonte temporale triennale (2020-2022) sono i seguenti:

- Raccolta netta triennio /AUM vs Concorrenti (25%)
- TRS triennio vs. Comparable Group (25%)
- EPS Adjusted triennio (50%)

Per ciascun obiettivo, al raggiungimento del 100% dell'obiettivo di *performance* viene maturato il 100% delle Units corrispondenti, come di seguito rappresentato.

⁶ È definita valorizzando le *units* potenzialmente maturabili per la tranche 2020-2022 con il prezzo medio delle azioni Anima Holding nei 30 giorni calendariali antecedenti il CdA che, in data 20 febbraio 2020, ha approvato il progetto di bilancio dell'esercizio 2019 (Euro 4,52, prezzo medio azione Anima per il periodo 21/01/2020 – 19/02/2020). Il numero di *units* potenzialmente maturabili è stimato applicando i criteri elaborati ai fini dei principi contabili IFRS2 per la valorizzazione degli accantonamenti in bilancio.



Le azioni attribuite in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi sono soggette ad un periodo di indisponibilità (lock-up) di 6 mesi, fatto salvo il fabbisogno per far fronte agli adempimenti fiscali.

Resta inteso che, nell’ambito della componente variabile a lungo termine dell’Amministratore Delegato, permangono inoltre il primo ed il secondo ciclo di assegnazione del LTIP (ciclo 2018-2020 e 2019-2021) iniziati rispettivamente nel 2018 e nel 2019.

Sul sito internet della Società, all’indirizzo www.animaholding.it (sez. *Investor Relations*) è stato pubblicato nei termini di legge ed è tuttora disponibile il Documento Informativo relativo al LTIP, 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.).

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

7.4 Benefits

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

8 La remunerazione del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

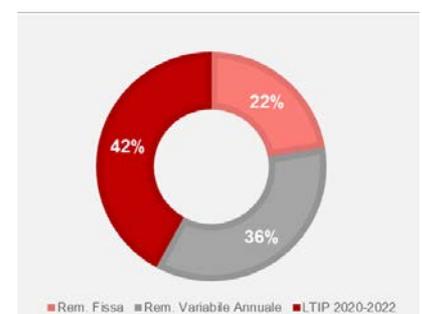
La remunerazione del Direttore Generale

La Politica di Remunerazione del Direttore Generale tiene conto anche della Politica di Remunerazione della controllata Anima SGR, applicata per le cariche ivi ricoperte, in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile. In particolare, l’attuale Direttore Generale, in quanto Direttore Generale della Società e Condirettore Generale ed Amministratore di Anima SGR percepisce una remunerazione strutturata in una componente fissa e in una componente variabile.

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

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

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



8.1 Componente fissa

La componente fissa della remunerazione del 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.

Al Direttore Generale è corrisposta una Remunerazione Fissa per ciascuna delle cariche ricoperte. I compensi annuali⁷ sono articolati come segue:

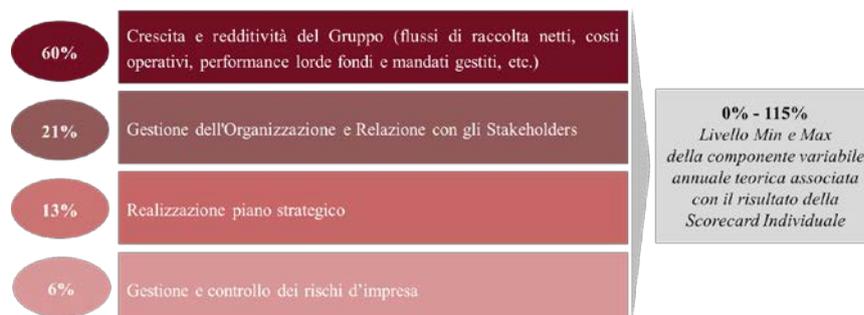
Carica	Compensi Fissi (Euro)
Direttore Generale Anima Holding	303.000
Consigliere di Amministrazione Anima SGR	20.000
Membro Comitato Controlli e Rischi Anima SGR	5.000
Presidente Consiglio di Amministrazione Aliseam SGR	15.000
Totale	343.000

Nell'ambito dei ruoli ricoperti in qualità di consigliere di amministrazione, la remunerazione è stabilita dall'Assemblea degli Azionisti delle rispettive società e corrisponde al compenso base attribuito a tutti gli Amministratori.

8.2 Componente variabile annuale

La componente variabile annuale della remunerazione del Direttore Generale non eccede il 160% della componente fissa complessivamente percepita a livello di Gruppo, inclusiva dei compensi da Amministratore e della remunerazione da lavoro dipendente e dei 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 obiettivi⁸ fino ad un livello massimo del 115%.



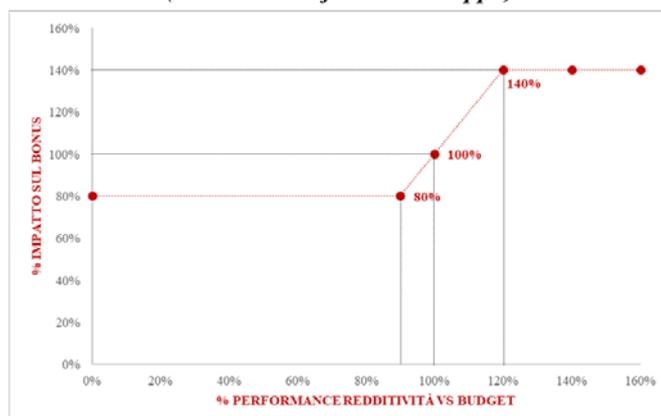
La *performance* di redditività di Gruppo ha un impatto diretto sulla componente variabile annuale teorica con un meccanismo di moltiplicazione/demoltiplicazione. In base a tale impostazione, l'entità della componente variabile annuale maturata viene determinata proporzionalmente ai risultati raggiunti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

⁷ Alla data della presente Politica di Remunerazione.

⁸ La definizione degli obiettivi quantitativi da raggiungere si basa sul *budget* annuale o su criteri di *benchmarking* per quanto riguarda le attività gestionali poste in essere dal Gruppo.

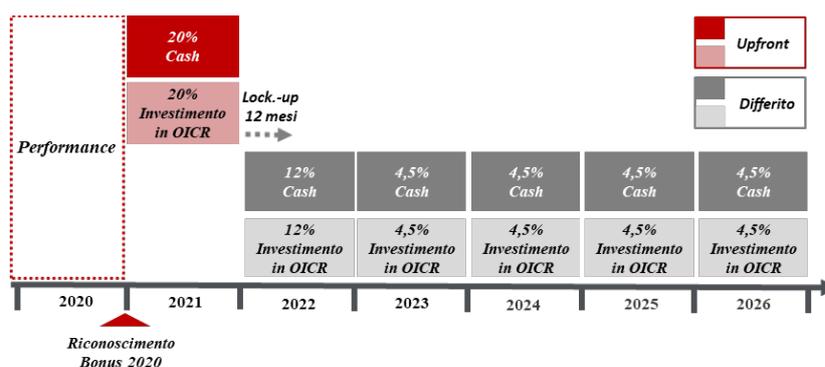
**Moltiplicatore / De-moltiplicatore della componente
variabile annuale individuale in funzione della
Performance di Redditività
(Utile netto Adjusted di Gruppo)**



La componente variabile annuale viene integrata con il contributo alla creazione del valore attraverso iniziative strategiche e/o di discontinuità, la cui incidenza massima può raggiungere il 44% della remunerazione fissa. La valutazione del contributo alla creazione del valore attraverso iniziative strategiche e/o di discontinuità, sulla base dell'impatto sulla redditività prospettica ed i relativi rischi, avviene a cura del Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

La componente variabile annuale complessiva, per effetto combinato del raggiungimento degli obiettivi di performance di cui sopra, del suddetto moltiplicatore e del contributo alla creazione del valore attraverso iniziative strategiche e/o di discontinuità è in ogni caso contenuta nell'ambito della incidenza massima del 160% e può ridursi fino all'azzeramento.

La componente variabile annuale complessivamente maturata viene erogata in Cash ed *Upfront* per la componente relativa ai risultati conseguiti in qualità di Direttore Generale di Anima Holding, mentre la componente relativa ai risultati conseguiti in qualità di Condirettore Generale di Anima SGR, se superiore ad Euro 80.000, viene corrisposta in linea con le previsioni della normativa di settore e quindi della Politica di Remunerazione applicata da Anima SGR. 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, come rappresentato nello schema seguente:



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.

8.3 Componente variabile di medio e lungo termine

Il Direttore Generale è beneficiario del piano di incentivazione a medio-lungo termine basato su strumenti finanziari, il LTIP, del quale nel 2020 viene avviata la terza e ultima tranche, con periodo di *performance* 2020-2022. Il numero massimo di azioni potenzialmente maturabili per la tranche 2020-2022 in caso di conseguimento di tutti gli obiettivi al livello massimo è di 217.313.

L'incidenza massima stimata⁹ del ciclo 2020-2022 è di 1,8 volte la remunerazione fissa.

Gli obiettivi misurati su un orizzonte temporale triennale (2020-2022) sono i seguenti:

- Raccolta netta triennio /AUM vs Concorrenti (25%)
- TRS triennio vs. Comparable Group (25%)
- EPS Adjusted triennio (50%)

Per ciascun obiettivo, al raggiungimento del 100% dell'obiettivo di *performance* viene maturato il 100% delle Units corrispondenti, come di seguito rappresentato



Le azioni attribuite in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi sono soggette ad un periodo di indisponibilità (lock-up) di 6 mesi, fatto salvo il fabbisogno per far fronte agli adempimenti fiscali.

Resta inteso che, nell'ambito della componente variabile a lungo termine del Direttore Generale, permangono inoltre il primo ed il secondo ciclo di assegnazione del LTIP (ciclo 2018-2020 e 2019-2021) iniziati rispettivamente nel 2018 e nel 2019.

Sul sito internet della Società, all'indirizzo www.animaholding.it (sez. *Investor Relations*) è stato pubblicato nei termini di legge ed è tuttora disponibile il Documento Informativo relativo al LTIP, 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.).

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

8.4 Benefits

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

8.5 La remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La Società ha individuato tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche (oltre al Direttore Generale), 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 la controllata Anima SGR (per gli altri due Dirigenti), oltre a cariche di Consigliere ricoperte presso le controllate. Tale componente fissa della remunerazione ricompensa le responsabilità affidate, l'esperienza e le competenze distintive possedute ed è allineata alle migliori prassi di mercato, in modo da garantire un adeguato livello di *retention*. La remunerazione variabile correlata all'attività svolta dal Responsabile Markets &

⁹ È definita valorizzando le *units* potenzialmente maturabili per la tranche 2020-2022 con il prezzo medio delle azioni Anima Holding nei 30 giorni calendariali antecedenti il CdA che, in data 20 febbraio 2020, ha approvato il progetto di bilancio dell'esercizio 2019 (Euro 4,52, prezzo medio azione Anima per il periodo 21/01/2020 - 19/02/2020). Il numero di *units* potenzialmente maturabili è stimato applicando i criteri elaborati ai fini dei principi contabili IFRS2 per la valorizzazione degli accantonamenti in bilancio.

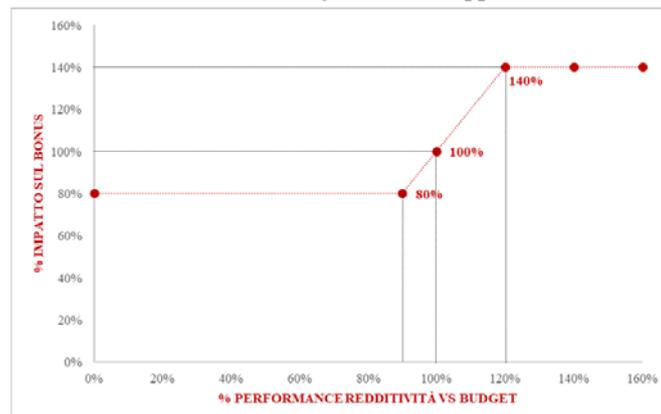
Investments e dal Responsabile Business Development come dipendenti della controllata Anima SGR e dal Group CFO & HR Director quale Direttore Finance (in regime di distacco e con efficacia 1 settembre 2019) della controllata Anima SGR, sarà erogata in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

Il valore della componente variabile annuale è correlata 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 *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)

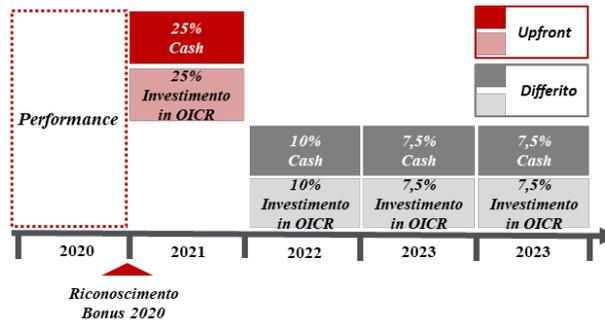


La componente variabile annuale viene integrata con il contributo alla creazione del valore attraverso iniziative strategiche e/o di discontinuità, la cui incidenza massima può raggiungere il 42% della remunerazione fissa. La valutazione del contributo alla creazione del valore attraverso iniziative strategiche e/o di discontinuità, sulla base dell'impatto sulla redditività prospettica ed i relativi rischi, avviene a cura del Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

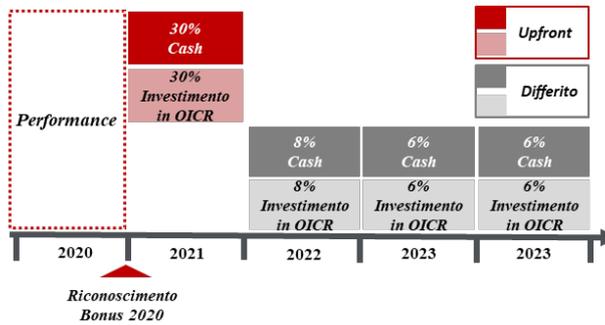
La componente variabile annuale complessiva, per effetto combinato del raggiungimento degli obiettivi di performance di cui sopra, del suddetto moltiplicatore e del contributo alla creazione del valore attraverso iniziative strategiche e/o di discontinuità, è in ogni caso contenuta nell'ambito della incidenza massima del 170% 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, è corrisposta, in conformità con la normativa vigente, a seconda dell'incidenza relativa sulla remunerazione fissa, su un orizzonte di 3 anni, in Cash ed Investimenti in OICR, secondo i seguenti schemi:

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



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



I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari del piano di incentivazione a medio-lungo termine basato su strumenti finanziari, il LTIP, del quale nel 2020 viene avviata la terza e ultima tranche, con periodo di *performance* 2020-2022. Il numero massimo di azioni potenzialmente maturabili per la tranche 2020-2022 in caso di conseguimento di tutti gli obiettivi al livello massimo è di 478.089.

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 *Stakeholders*, considerando altresì qualsiasi requisito legale vigente, nonché le previsioni dei contratti collettivi o individuali di riferimento e ogni altra circostanza individuale incluse le motivazioni della cessazione. La presente Politica di Remunerazione stabilisce come importo massimo in termini di compensi in caso di cessazione/risoluzione 24 mensilità di remunerazione complessiva annua, calcolate sulla base dell'ultima remunerazione fissa e dalla media della remunerazione variabile del triennio precedente.

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

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.

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 lungo termine siano esse monetarie o corrisposte attraverso strumenti finanziari) della remunerazione erogata nei confronti dei beneficiari nel caso si accerti che il grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* sia stato determinato sulla base di calcoli manifestamente errati o falsati, oppure a seguito di dolo e colpa grave degli stessi Beneficiari. Tali meccanismi di *Claw-back* sono attivabili per un periodo di 5 anni successivi all'erogazione degli importi.

Relazione sui Compensi Corrisposti

La presente sezione Relazione sui Compensi Corrisposti (di seguito *la Relazione*) descrive i compensi riconosciuti relativamente all'esercizio 2019 e illustra in forma tabellare le informazioni quantitative, ai sensi dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, Schemi 7-bis e 7-ter.

La presente illustra, dopo una disamina dei risultati di business del 2019, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci ed al Direttore Generale ed in forma aggregata per i compensi attribuiti agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, le seguenti informazioni:

- nella prima parte, viene riportata la descrizione delle remunerazioni di competenza del 2019 per i ruoli sopracitati;
- nella seconda parte, analiticamente i compensi riconosciuti relativamente all'esercizio 2019, 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 2019, 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 consultivo dell'Assemblea dei soci del 29 marzo 2019, 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 2019

Il 2019 è stato un anno di importante crescita per il Gruppo, con ottimi risultati in termini di redditività e di efficienza operativa.

Al 31 dicembre 2019 il Gruppo ha realizzato un utile netto consolidato pari a Euro 145,8 milioni, con un incremento di circa il 19% rispetto a Euro 122,1 milioni del precedente esercizio.

L'utile netto consolidato normalizzato di Gruppo (calcolato al fine di neutralizzare i principali effetti derivanti da costi e ricavi di natura non ricorrente, e/o non monetaria e/o non attinenti la gestione caratteristica del Gruppo, al netto dei rispettivi effetti fiscali) è pari a Euro 185,1 milioni, con un incremento di circa il 13% rispetto a Euro 163,2 milioni del precedente esercizio.

Si rinvia alla Relazione sulla gestione del Bilancio Consolidato Anima Holding al 31 dicembre 2019 per una descrizione dei principali fattori che hanno caratterizzato l'andamento della gestione nell'esercizio 2019.

2. Voci che Compongono la Remunerazione

Nella prima parte della Relazione si fornisce la descrizione delle remunerazioni di competenza del 2019. Si segnala che non sono previsti elementi retributivi in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

La rappresentazione riflette quanto deliberato a valere sino alla data di approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019.

2.1. Remunerazione degli Amministratori

Il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione è stato determinato dall'Assemblea ordinaria della Società nella seduta tenutasi in data 27 aprile 2017.

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

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

A seguito dell'avvicendamento nella carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, il compenso del nuovo Presidente, Dott. Livio Raimondi, è stato confermato dall'Assemblea ordinaria del 21 giugno 2018.

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

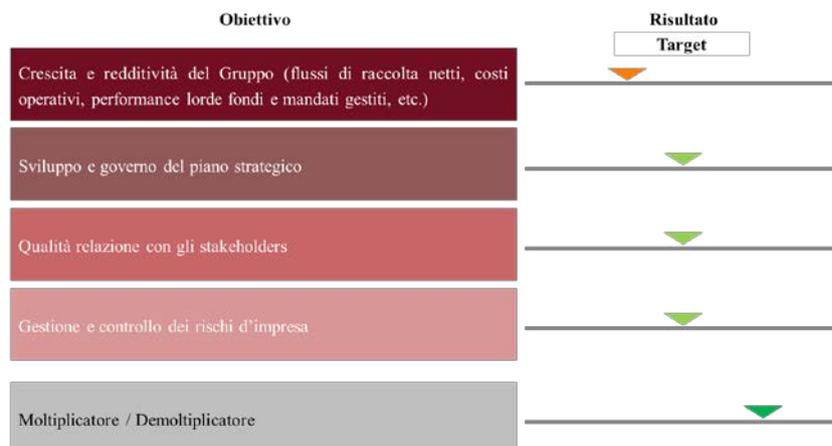
Nessun Amministratore non esecutivo figura tra i beneficiari del LTIP.

2.2. Remunerazione dell'Amministratore Delegato

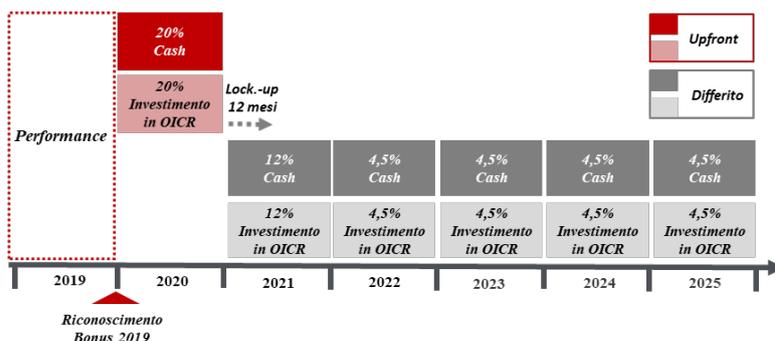
Per il 2019, la componente fissa attribuita all'Amministratore Delegato, Dott. Marco Carreri, è stata così articolata:

Carica	Compensi Fissi (Euro)
Amministratore Delegato Anima Holding	60.000
Consigliere di Amministrazione Anima Holding	50.000
Amministratore Delegato Anima SGR	40.000
Consigliere di Amministrazione Anima SGR	20.000
Direttore Generale Anima SGR	462.000
Membro Comitato Controlli e Rischi Anima SGR	5.000
Totale	637.000

Il Dott. Marco Carreri, con riferimento all'esercizio 2019, ha conseguito una componente variabile annuale complessiva a livello di Gruppo pari ad Euro 656.000, tenuto conto dei risultati della *Scorecard* individuale e dell'applicazione del Moltiplicatore/Demoltiplicatore (Utile Netto Adjusted di Gruppo, al lordo della componente variabile della remunerazione del personale del Gruppo) come di seguito rappresentato:



La componente variabile annuale riferita all'attività svolta in Anima SGR, pari a Euro 486.000 (74% 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:



Il Dott. Marco Carreri è beneficiario (in qualità di Direttore Generale di Anima SGR) del LTIP della Società e, di conseguenza, assegnatario di 447.798 Units per il ciclo 2018-2020, 434.628 Units per il ciclo 2019-2021 e 434.627 Units per il ciclo 2020-2022. Per maggiori dettagli sul LTIP si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Reg. Consob Emittenti e pubblicato sul sito internet della Società, all'indirizzo www.animaholding.it (sez. *Investor Relations*).

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

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

Non sono stati stipulati accordi tra la Società e l'Amministratore Delegato (così come per nessun membro del C.d.A.) 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, si rinvia al citato documento informativo relativo al LTIP.

2.3. Remunerazione dei Sindaci

L'Assemblea Ordinaria della Società, nella seduta tenutasi il 27 aprile 2017, 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 omnicomprendivo di Euro 53.000, pagabile in funzione del periodo di mantenimento della carica alla fine di ciascun esercizio, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle funzioni.

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

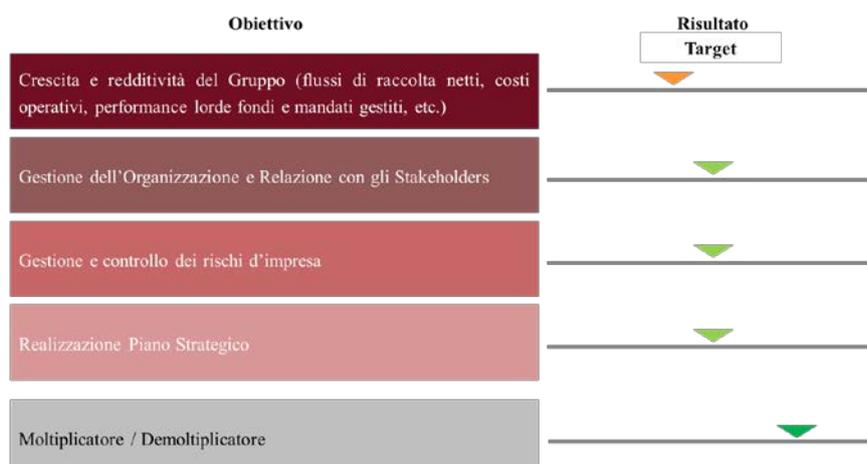
2.4. Remunerazione del Direttore Generale

Per il 2019, la componente fissa attribuita al Direttore Generale, Dott. Alessandro Melzi d'Eril, è stata così articolata:

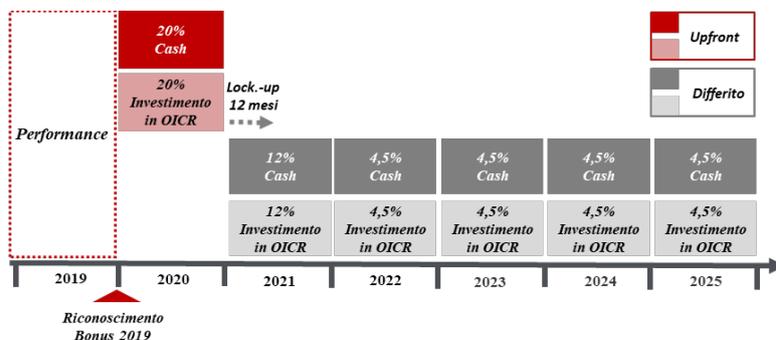
Carica	Compensi Fissi (Euro)
Direttore Generale Anima Holding	296.848
Consigliere di Amministrazione Anima SGR	20.000
Consigliere di Amministrazione di Anima AM Ltd	3.750
Membro Comitato Controlli e Rischi Anima SGR	5.000
Totale	325.598

Si segnala inoltre che per la carica di Consigliere della SICAV di diritto irlandese ANIMA Funds Plc promossa da società del Gruppo (carica ricoperta fino al 30 aprile 2019), il Dott. Melzi d'Eril ha percepito dalla SICAV un compenso fisso complessivo pari ad Euro 5.000.

Il Dott. Alessandro Melzi d'Eril, con riferimento all'esercizio 2019, ha conseguito una componente variabile annuale complessiva di Euro 346.000, tenuto conto dei risultati della *Scorecard* individuale e dell'applicazione del Moltiplicatore/Demoltiplicatore (Utile Netto Adjusted di Gruppo, al lordo della componente variabile della remunerazione del personale del Gruppo) come di seguito rappresentato:



La componente variabile annuale riferita all'attività svolta in Anima SGR, pari a Euro 180.000 (52% della componente variabile complessiva precedentemente evidenziata) verrà erogata in Cash ed investimenti in quote di OICR su un orizzonte temporale di 5 anni, come rappresentato nello schema seguente:



Il Dott. A. Melzi d'Eril è beneficiario (in qualità di Direttore Generale della Società) del LTIP della Società e, di conseguenza, assegnatario di 223.899 Units per il ciclo 2018-2020, 217.314 Units per il ciclo 2019-2021 e 217.313 Units per il ciclo 2020-2022. Per maggiori dettagli sul LTIP si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Reg. Consob Emittenti e pubblicato sul sito internet della Società, all'indirizzo www.animaholding.it (sez. *Investor Relations*).

Benefits

La remunerazione del Direttore Generale prevede anche taluni Benefits, tra i quali sono compresi l'uso di autovettura aziendale, la polizza vita, le polizze infortuni, le coperture sanitarie integrative e i *ticket restaurant*; inoltre la Società ha sottoscritto la sopraccitata 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 il Direttore Generale 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, si rinvia al citato documento informativo relativo al LTIP.

2.5. Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La Società ha individuato tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche (oltre al Direttore Generale), 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 gli altri due Dirigenti), oltre a cariche di Consigliere ricoperte presso le controllate. Tale remunerazione fissa complessiva ammonta ad Euro 774.359. Si segnala inoltre che per la carica di Consigliere della SICAV di diritto irlandese ANIMA Funds Plc promossa da società del Gruppo, il *Group CFO & HR Director* e il Responsabile *Business Development* hanno percepito dalla SICAV un compenso fisso complessivo pari ad Euro 30.000.

La remunerazione variabile correlata all'attività svolta dal Responsabile Markets & Investments e dal Responsabile Business Development come dipendenti della controllata Anima SGR e dal Group CFO & HR Director quale Direttore Finance (in regime di distacco e con efficacia 1 settembre 2019) della controllata Anima SGR sarà erogata in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

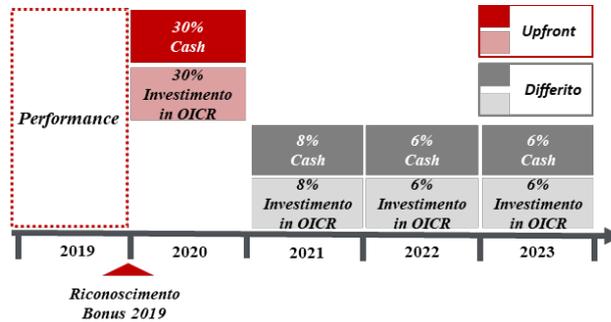
La remunerazione variabile complessiva dei tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche riconosciuta per l'esercizio 2019 ammonta ad Euro 704.000.

La componente variabile annuale riferita all'attività svolta in Anima SGR è pari a Euro 346.000 (49% della componente variabile complessiva precedentemente evidenziata).

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

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari del *LTIP* della Società e, conseguentemente, assegnatari nel loro insieme di complessive n. 492.578 Units per il ciclo 2018-2020, 478.091 Units per il ciclo 2019-2021, 478.089 Units per il ciclo 2020-2022.

La quota maturata relativa all'attività svolta presso Anima SGR dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, se superiore ad Euro 80.000, verrà corrisposta, in conformità con la normativa vigente, su un orizzonte di 3 anni, in Cash ed Investimenti in OICR, secondo il seguente schema:



Per quanto sopra, si segnala che il compenso complessivo per l'esercizio 2019 a livello di Gruppo per i tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a Euro 1.478.359.

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 ed i tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche (oltre al Direttore Generale) che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o qualora il rapporto di lavoro cessa seguito di un'offerta pubblica di acquisto. Per gli effetti della cessazione del rapporto nell'ambito del *LTIP*, si rinvia al documento informativo relativo al *LTIP*.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede anche taluni Benefits, tra i quali sono compresi l'uso di autovettura aziendale, l'immobile ad uso abitativo (relativamente al Group CFO & HR Director, per un periodo di 9 mesi nel corso del 2019), la polizza vita, le polizze infortuni, le coperture sanitarie integrative, i c.d. *flexible benefits* e i *ticket restaurant*; inoltre la Società ha sottoscritto la sopracitata polizza assicurativa D&O. Si rinvia all'Allegato I per un'indicazione del valore di tali Benefits.

3. Rappresentazione dei Compensi Corrisposti

Di seguito (cfr. Allegato I) si forniscono gli elementi richiesti in relazione agli obblighi di informativa previsti dallo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, in materia di compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, anche da società controllate dalla Società.

p. il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

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

Cognome e Nome	Carica	Societa' Partecipata	Numero Azioni Possedute alla fine dell'Esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla Fine dell'Esercizio In Corso
Carreri Marco	Amministratore delegato	Anima Holding S.p.A.	1.549.367	36.500		1.585.867
Alessandro Melzi D'EriI	Direttore Generale	Anima Holding S.p.A.	257.441	22.500		279.941

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero Dirigenti con Responsabilità Strategica	Societa' Partecipata	Numero Azioni Possedute alla fine dell'Esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla Fine dell'Esercizio In Corso
3	Anima Holding S.p.A.	420.269	40.000		460.269

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

Soggetto Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (Euro)						Benefici non monetari	Fair value dei compensi equity	Ind. Fine carica o cessazione rapp. lavoro
				Emolumenti per la carica			Altri compensi					
				Emolumenti fissi	Emolumenti variabili	Gettoni di presenza	Bonus e altri incentivi	Altri compensi	Totale			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.010.289	170.000	-	884.813	96.609	3.161.711	39.327	611.430	-
Livio Raimondi			Totale	190.000	-	-	-	-	190.000	-	-	-
Presidente Consiglio di Amministrazione		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	160.000	-	-	-	-	160.000	-	-	-
Presidente del Comitato controllo e rischi		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	15.000	-	-	-	-	15.000	-	-	-
Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	15.000	-	-	-	-	15.000	-	-	-
Marco Carreri			Totale	110.000	170.000	-	-	-	280.000	-	-	-
Amministratore Delegato		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	60.000	170.000	-	-	-	230.000	-	-	-
Consigliere di Amministrazione		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	50.000	-	-	-	-	50.000	-	-	-
Vladimiro Ceci (A)			Totale	18.082	-	-	-	-	18.082	-	-	-
Consigliere di Amministrazione		01.01.2019-13.05.2019	Approvazione Bil 2019	18.082	-	-	-	-	18.082	-	-	-
Antonello Di Mascio (A)			Totale	30.000	-	-	-	-	30.000	-	-	-
Consigliere di Amministrazione		27.05.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	30.000	-	-	-	-	30.000	-	-	-
Patrizia Grieco			Totale	75.000	-	-	-	-	75.000	-	-	-
Consigliere di Amministrazione		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	50.000	-	-	-	-	50.000	-	-	-
Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	10.000	-	-	-	-	10.000	-	-	-
Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	15.000	-	-	-	-	15.000	-	-	-
Guido Guzzetti			Totale	60.000	-	-	-	-	60.000	-	-	-
Consigliere di Amministrazione		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	50.000	-	-	-	-	50.000	-	-	-
Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	10.000	-	-	-	-	10.000	-	-	-
Kern Sylvie Nahum			Totale	60.000	-	-	-	-	60.000	-	-	-
Consigliere di Amministrazione		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	50.000	-	-	-	-	50.000	-	-	-
Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	10.000	-	-	-	-	10.000	-	-	-
Francesca Pasinelli			Totale	70.000	-	-	-	-	70.000	-	-	-
Consigliere di Amministrazione		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	50.000	-	-	-	-	50.000	-	-	-
Membro del Comitato controllo e rischi		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	10.000	-	-	-	-	10.000	-	-	-
Membro Comitato Parti Correlate		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	10.000	-	-	-	-	10.000	-	-	-
Francesco Valsecchi			Totale	60.000	-	-	-	345	60.345	-	-	-
Consigliere di Amministrazione		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	50.000	-	-	-	345 (1)	50.345	-	-	-
Membro del Comitato controllo e rischi		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	10.000	-	-	-	-	10.000	-	-	-
Gianfranco Venuti (B)			Totale	50.000	-	-	-	-	50.000	-	-	-
Consigliere di Amministrazione		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	50.000	-	-	-	-	50.000	-	-	-
Mariella Tagliabue			Totale	80.000	-	-	-	-	80.000	-	-	-
Presidente del Collegio Sindacale		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	80.000	-	-	-	-	80.000	-	-	-
Antonio Taverna			Totale	53.000	-	-	-	-	53.000	-	-	-
Sindaco Effettivo		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	53.000	-	-	-	-	53.000	-	-	-
Tiziana Di Vincenzo			Totale	53.000	-	-	-	9.342	62.342	-	-	-
Sindaco Effettivo		01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	53.000	-	-	-	9.342 (1)	62.342	-	-	-
Alessandro Melzi D'Eril			Totale	296.848	-	-	262.653	17.063	576.564	7.677	191.072	-
Direttore Generale		01.01.2019-31.12.2019	T.I.	296.848 (**)	-	-	262.653	17.063 (2)	576.564	7.677 (3)	191.072	-
Altri Dirigenti con responsabilità Strategica (C)			Totale	804.359 (**)	-	-	622.160	69.859 (2)	1.496.378	31.650 (4)	420.358	-

(II) Compensi da controllate o collegate:			818.839	-	-	271.365	38.791	1.128.995	15.012	382.143	-
Livio Raimondi			98.000	-	-	-	-	98.000	-	-	-
Presidente Consiglio di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	80.000					80.000			
Presidente del Comitato controlli interni (Anima SGR)	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	10.000					10.000			
Presidente del Comitato Remunerazioni (Anima SGR)	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	5.000					5.000			
Membro del Comitato Ammin. indipendenti (Anima SGR)	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	3.000					3.000			
Marco Carreri		Totale	528.185	-	-	271.365	24.901	824.451	15.012	382.143	-
Amministratore Delegato (Anima SGR)	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	40.000					40.000			
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	20.000					20.000			
Membro del Comitato controlli interni (Anima SGR)	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	5.000					5.000			
Direttore generale (Anima SGR)	01.01.2019-31.12.2019	T.I.	463.185 (**)			271.365	24.901 (2)	759.451	15.012 (3)	382.143	
Alessandro Melzi D'Eril		Totale	33.750	-	-	-	-	33.750	-	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	20.000					20.000			
Membro del Comitato controlli interni (Anima SGR)	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	5.000					5.000			
Consigliere di Amministrazione (Anima Asset management Ltd)	01.01.2019-21.03.2019	Approvazione Bil 2019	3.750					3.750			
Consigliere di Amministrazione (Anima Funds Plc - Sicav)	01.01.2019-30.04.2019	Approvazione Bil 2019	5.000					5.000			
Vladimiro Ceci (A)		Totale	7.288	-	-	-	-	7.288	-	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2019-13.05.2019	Approvazione Bil 2019	7.288					7.288			
Antonello Di Mascio (A)		Totale	11.616	-	-	-	-	11.616	-	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	03.06.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	11.616					11.616			
Francesca Pasinelli		Totale	35.000	-	-	-	-	35.000	-	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	20.000					20.000			
Membro del Comitato controlli interni (Anima SGR)	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	5.000					5.000			
Membro del Comitato Remunerazioni (Anima SGR)	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	5.000					5.000			
Presidente del Comitato Ammin. indipendenti (Anima SGR)	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	5.000					5.000			
Gianfranco Venuti (B)		Totale	20.000	-	-	-	-	20.000	-	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	20.000					20.000			
Antonio Taverna		Totale	51.000	-	-	-	-	51.000	-	-	-
Presidente del Collegio sindacale (Anima SGR)	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	51.000					51.000			
Tiziana Di Vincenzo		Totale	34.000	-	-	-	13.890	47.890	-	-	-
Sindaco Effettivo (Anima SGR)	01.01.2019-31.12.2019	Approvazione Bil 2019	34.000				13.890 (1)	47.890			
(III) Totale			2.829.128	170.000	-	1.156.178	135.400	4.290.706	54.339	993.573	-

(**) Importo comprensivo di eventuali liquidazioni di festività sopresse e/o festività cadenti di domenica

(A) Emolumento corrisposto al gruppo Poste Italiane

(B) Emolumento corrisposto al gruppo Banco BPM

(C) Nel corso del 2019 gli "Altri Dirigenti con responsabilità strategica" identificati sono tre. I dati comprendono i compensi per lavoro dipendente e gli emolumenti come Consiglieri di Amministrazione anche da controllate dirette, indirette e Sicav

(1) Importo riferito ai rimborsi spese

(2) Tickets restaurant, contributo aggiuntivo fondo pensione e per gli "Altri dirigenti strategici" flexible benefits

(3) Fringe benefit auto e assicurazioni

(4) Fringe benefit appartamento, auto e assicurazioni

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)
Marco Carreri	Amministratore delegato di Anima Holding e di Anima SGR, Direttore Generale di Anima SGR	LTIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	447.798 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	dal 21/06/2018 alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2020									129.929
Marco Carreri	Amministratore delegato di Anima Holding e di Anima SGR, Direttore Generale di Anima SGR	LTIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	434.628 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	dal 21/06/2018 alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2021									126.107
Marco Carreri	Amministratore delegato di Anima Holding e di Anima SGR, Direttore Generale di Anima SGR	LTIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	434.627 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	dal 21/06/2018 alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2022									126.107
Alessandro Melzi D'EriI	Direttore Generale Anima Holding - Condirettore Generale Anima SGR - Consigliere di Amministrazione di Anima SGR	LTIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	223.899 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	dal 21/06/2018 alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2020									64.964
Alessandro Melzi D'EriI	Direttore Generale Anima Holding - Condirettore Generale Anima SGR - Consigliere di Amministrazione di Anima SGR	LTIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	217.314 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	dal 21/06/2018 alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2021									63.054
Alessandro Melzi D'EriI	Direttore Generale Anima Holding - Condirettore Generale Anima SGR - Consigliere di Amministrazione di Anima SGR	LTIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	217.313 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	dal 21/06/2018 alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2022									63.054
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 3)	LTIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	492.578 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	dal 21/06/2018 alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2020									142.922
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 3)	LTIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	478.091 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	dal 21/06/2018 alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2021									138.718
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 3)	LTIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	478.089 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	dal 21/06/2018 alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2022									138.718
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)											750.465
(II) Compensi da controllate e collegate		LTIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)											243.109
(III) Totale						0						0	993.574

(a) Azioni

(b) Per la metodologia di determinazione del Fair Value si rimanda al Bilancio Consolidato 2019 - Parte A - Politiche Contabili - A2 Parte relativa alle principali voci di Bilancio - Altre informazioni - Pagamenti basati su azioni - LTIP;

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

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

A Nome e Cognome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/ erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabili/ erogati	(C) Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
Marco Carreri	Amministratore Delegato	Sistema premiante 2019	170.000						
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale	Sistema premiante 2019	238.000 (1)	108.000 (2)	5 anni				
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale	Sistema premiante 2018					14.333 (4)	21.500 (4)	
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale	Sistema premiante 2017					10.320 (4)	10.320 (4)	
Dirigenti con Responsabilità Strategica (a)		Sistema premiante 2019	574.000 (3)	130.000 (2)	3 anni				
Dirigenti con Responsabilità Strategica (a)		Sistema premiante 2018					22.720 (4)	34.080 (4)	
Dirigenti con Responsabilità Strategica (a)		Sistema premiante 2017					25.440 (4)	25.440 (4)	
(II) Compensi nella società controllate o collegate									
Marco Carreri	Direttore Generale Anima SGR	Sistema premiante 2019	194.400 (4)	291.600 (2)	5 anni				
Marco Carreri	Direttore Generale Anima SGR	Sistema premiante 2018					52.800 (4)	79.200 (4)	
Marco Carreri	Direttore Generale Anima SGR	Sistema premiante 2017					24.165 (4)	72.495 (4)	
(III) Totale			1.176.400	529.600		0	149.778	243.035	0

(a) Nel corso del 2019 gli "Altri dirigenti con responsabilità strategiche" individuati sono stati n° 3.

(1) Di cui circa il 15% da erogarsi attraverso l'assegnazione di fondi mobiliari del Gruppo; alla data di assegnazione, su tali OICVM verrà applicato un ulteriore periodo di mantenimento ("lock-up period")

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

(2) Il 50% della parte differita del bonus verrà erogata attraverso assegnazione di fondi mobiliari del Gruppo; alla data di assegnazione, su tali OICVM verrà applicato un ulteriore periodo di mantenimento ("lock-up period").

(3) Di cui circa il 17% da erogarsi attraverso l'assegnazione di fondi mobiliari del Gruppo; alla data di assegnazione, su tali OICVM verrà applicato un ulteriore periodo di mantenimento ("lock-up period")

(4) Di cui il 50% da erogarsi attraverso l'assegnazione di fondi mobiliari del Gruppo; alla data di assegnazione, su tali OICVM verrà applicato un ulteriore periodo di mantenimento ("lock-up period")