



Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti

(marzo 2025)

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 58/1998 e del Regolamento Emittenti aggiornato con le modifiche apportate con delibera n. 23016 del 20 febbraio 2024, in vigore dal 29 febbraio 2024.

Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Gentili Azioniste, Egregi Azionisti,

a nome del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione, sono lieto di presentarvi la Relazione annuale sulla Politica in materia di Remunerazione per l'anno 2025 e sui compensi corrisposti da Anima Holding per l'anno 2024, riferita ad Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Comitato, composto dalla Presidente del Consiglio di Amministrazione, Dott.ssa Maria Patrizia Grieco, dal Consigliere Dott.ssa Karen Sylvie Nahum, e dal sottoscritto in qualità di Presidente, ha elaborato una politica retributiva per il 2025, pensata per sostenere la strategia del Gruppo Anima. Tale politica, conforme ai principi del Codice di Corporate Governance, è finalizzata a promuovere il successo sostenibile del Gruppo, rafforzandone la posizione competitiva e garantendo la creazione di valore a lungo termine per Azionisti e Stakeholder.

Il Gruppo ha dimostrato resilienza e capacità di crescita, nonostante le sfide macroeconomiche, grazie anche a operazioni straordinarie. In particolare, l'integrazione di Castello SGR S.p.A. (secondo semestre 2023) e l'acquisizione di Kairos Partners SGR S.p.A. (secondo trimestre 2024) ha consolidato la presenza nel settore dei fondi di investimento alternativi, ampliando l'offerta ai fondi immobiliari e ha dato ulteriore accesso ai segmenti Private Wealth e Asset Management Istituzionale.

La significativa evoluzione della struttura organizzativa del Gruppo, operata nel secondo semestre 2024 per tenere conto della accresciuta complessità aziendale e del numero dei collaboratori, ha l'obiettivo di far evolvere le strutture di Gruppo e accompagnarne la crescita, rafforzando il presidio centrale dei processi strategici e di controllo e fornendo un supporto efficace al raggiungimento degli obiettivi operativi delle SGR controllate.

L'Offerta Pubblica di Acquisto (OPA) su Anima Holding, lanciata nel novembre 2024 dal Gruppo Banco BPM, rappresenta senza dubbio un ulteriore passaggio cruciale per il futuro del Gruppo, con rilevanti implicazioni strategiche e di governance. Nella definizione della Politica di remunerazione per il 2025, il Comitato ha tenuto conto del contesto di trasformazione del Gruppo. In considerazione degli esiti dell'Assemblea degli Azionisti del 21 marzo 2024 e delle indicazioni dei principali Proxy Advisor e investitori istituzionali, particolare attenzione è stata poi dedicata alla qualità della disclosure verso il mercato, fornendo una rappresentazione chiara e trasparente degli elementi retributivi e del loro collegamento alla performance aziendale e alla creazione di valore sostenibile, anche mediante il ricorso a metriche prevalentemente quantitative per la valutazione delle performance dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Confido che l'impegno profuso dal Comitato nella definizione e nell'attuazione della Politica di Remunerazione, che intende assicurare un pieno allineamento alle migliori prassi di mercato e agli aggiornamenti normativi, sia apprezzato dagli Azionisti e dagli Stakeholder del Gruppo Anima, ai quali rivolgo un sincero ringraziamento per l'attenzione e il dialogo costruttivo dimostrati.

La Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione per l'anno 2025 e sui compensi corrisposti da Anima Holding per l'anno 2024 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 4 marzo 2025, previo parere favorevole del Comitato, e sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti per la Politica di Remunerazione 2025 e al voto consultivo per i Compensi Corrisposti 2024, in conformità alla normativa vigente.

Milano, 4 marzo 2025

Il Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Paolo Braghieri

INDICE

a. Elementi della Remunerazione.....	4
b. Performance Finanziarie del Gruppo.....	6
c. MBO – Obiettivi di Performance	6
d. Pay-Mix	6
Introduzione	7
Creazione di valore sostenibile per tutti gli Stakeholder: strategia del Gruppo Anima	9
Politica di Remunerazione	11
1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione	11
1.1. Assemblea degli Azionisti.....	11
1.2. Esiti di voto Assemblea degli Azionisti 2024	11
1.3. Consiglio di Amministrazione	12
1.4. Comitato per le Nomine e la Remunerazione	12
1.5 Collegio Sindacale	14
1.6 Prassi di mercato	14
1.7 Intervento di esperti indipendenti	15
2 Finalità e principi della Politica di Remunerazione.....	15
3 Le novità introdotte	17
4 Politica di Remunerazione per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi o indipendenti.....	17
5 Politica di Remunerazione per il Collegio Sindacale	17
6 Politica di Remunerazione per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	18
7 La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale	18
7.1 Componente fissa	19
7.2 Componente variabile annuale	20
7.3 Componente variabile di medio e lungo termine	22
7.4 Linee Guida di Possesso Azionario	22
7.5 Benefits.....	23
8 La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	23
9 Trattamenti previsti in caso di cessazione / risoluzione e patti di non concorrenza.....	27
10 Malus e Claw-back.....	27
Relazione sui Compensi Corrisposti.....	28
1. I risultati di Business 2024	28
1.1. Remunerazione degli Amministratori	28
1.2. Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale	29
1.3. Remunerazione dei Sindaci	30
1.4. Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	31
2. Trend Performance aziendale – Remunerazione Amministratore Delegato – Remunerazione dei dipendenti	33
3. Rappresentazione dei Compensi Corrisposti	35

Executive Summary

a. Elementi della Remunerazione

Remunerazione Fissa

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

Remunerazione Variabile annuale

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

Tipologia Piano: piano MBO - *Management by Objectives*.

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

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

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

Incidenza Massima: Amministratore Delegato e Direttore Generale (“**AD-DG**”) 180% della Remunerazione Fissa, altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (“**DIRS**”) 170% della Remunerazione Fissa, invariati rispetto al 2024.

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

Remunerazione Variabile di medio-lungo termine

A seguito dell'Offerta Pubblica di Acquisto resa pubblica in data 6 novembre 2024 dal Gruppo Banco BPM nei confronti della Società, il Consiglio di Amministrazione, in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento del Piano LTI 2024-2026 (l’“**LTIP 2024-2026**”) e del Piano LTI 2021-2023 (l’“**LTIP 2021-2023**”, congiuntamente, i “**Piani**”), rispettivamente approvati dall'Assemblea degli Azionisti del 28 marzo 2024 e del 31 marzo 2021, per i casi in cui venga resa pubblica la promozione di un'offerta pubblica di acquisto (OPA), un'offerta pubblica di scambio (OPS) o un'offerta pubblica di acquisto e scambio (OPAS – congiuntamente, “**Offerta Pubblica**”) avente ad oggetto tutte o parte delle Azioni della Società, ha accertato le condizioni per l'accelerazione dell'LTIP 2024-2026 e degli ultimi due cicli dell'LTIP 2021-2023, con conseguente assegnazione delle Azioni ai beneficiari delle Azioni nelle modalità e nei termini previsti dal Regolamento dei rispettivi Piani, anche al fine di consentire agli stessi di aderire senza ostacolo all'Offerta Pubblica.

Pertanto, alla data della presente Relazione (fatti salvi gli effetti residui dei Piani, fino a scadenza delle rispettive previsioni di lock-up delle Azioni), non sono presenti piani di incentivazione di medio-lungo termine. Eventuali futuri nuovi piani di incentivazione di medio-lungo termine dovranno essere sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

Linee Guida di Possesso Azionario

AD-DG

Livello Target richiesto: controvalore delle azioni pari al 100% di una annualità di Remunerazione Fissa. L'AD-DG dovrà mantenere il numero di azioni corrispondente al Livello Target richiesto fino al termine successivo tra quello di cessazione dell'incarico di AD e quello di DG.

DIRS

Livello Target richiesto: controvalore delle azioni pari al 75% di una annualità di Remunerazione fissa. Ciascuno dei beneficiari DIRS dovrà mantenere il numero di azioni corrispondente al Livello Target richiesto fino alla sua permanenza nel perimetro dei DIRS.

Nel caso di partecipazione dell'AD/DG e dei DIRS all'Offerta Pubblica, le Linee Guida di possesso azionario verranno meno. Con riferimento all'Offerta Pubblica, in data 20 febbraio 2025, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e gli altri DIRS hanno ciascuno assunto nei confronti dell'Offerente Banco BPM Vita S.p.A. separati impegni di adesione all'Offerta (gli **"Impegni"**). Gli Impegni hanno ad oggetto le azioni di Anima Holding detenute dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dagli altri DIRS. Gli Impegni sono soggetti a talune condizioni, tra cui l'autorizzazione all'incremento del corrispettivo dell'Offerta da parte dell'Assemblea di Banco BPM (tenutasi in data 28 febbraio 2025). Per maggiori informazioni in merito agli Impegni, si rinvia alle informazioni essenziali pubblicate nei termini e con le modalità previste degli articoli 122 del TUF e 130 del regolamento adottato da CONSOB con delibera del 14 maggio 1999, n. 11971.

Benefit

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

Trattamenti previsti in caso di Cessazione Anticipata / Risoluzione Anticipata

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

Qualora dovessero essere definiti, tali compensi saranno ricompresi entro un ammontare corrispondente ad un numero predefinito di mesi di remunerazione, ad esclusione di quanto dovuto per altre competenze di fine rapporto (TFR, ferie non godute, preavviso nei termini di legge, ecc.).

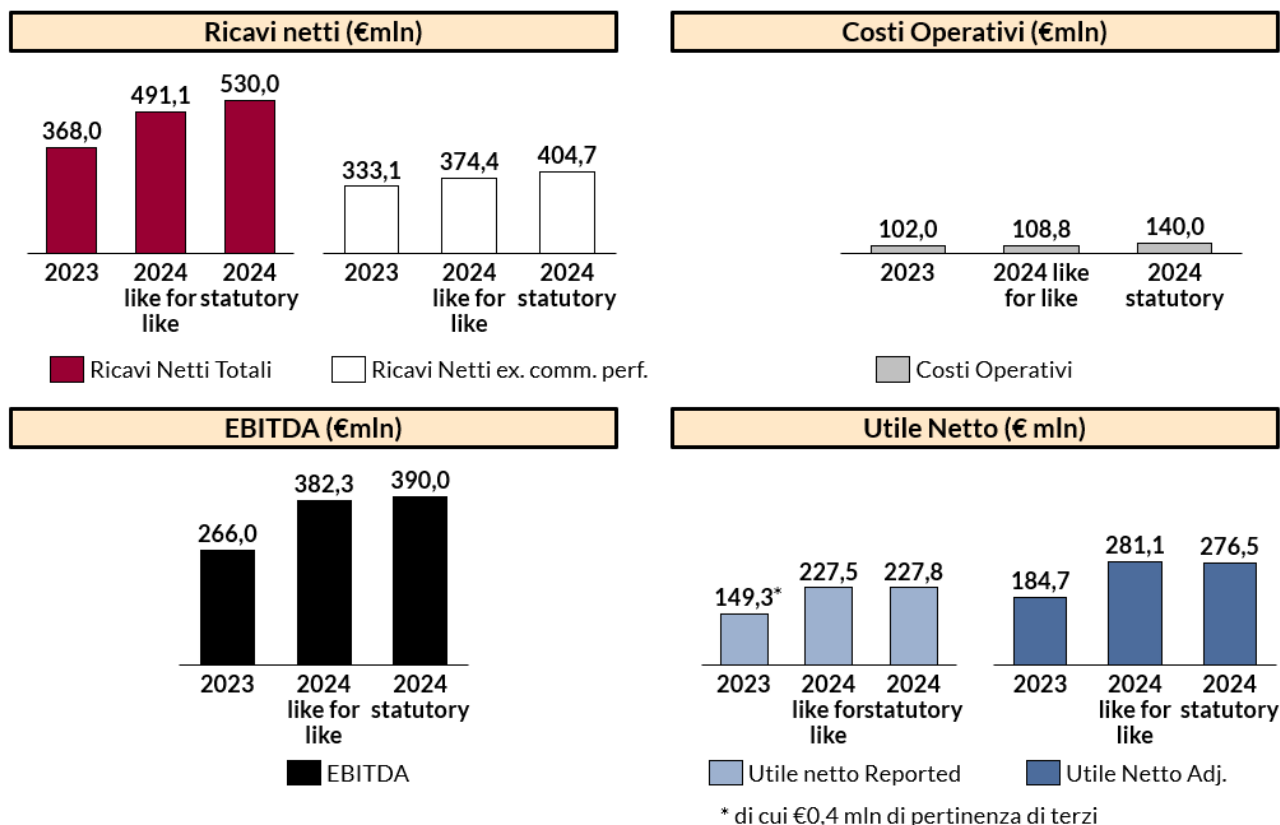
Il numero massimo di mesi di remunerazione è pari a 24 mensilità di remunerazione complessiva annua, calcolate sulla base dell'ultima Remunerazione Fissa e della media della remunerazione variabile di breve termine del triennio precedente, ad esclusione del costo azienda di quanto riconosciuto quale indennità sostitutiva del preavviso e di quanto dovuto per altre competenze di fine rapporto (TFR, ferie non godute, ecc.). In caso di definizione, l'ammontare effettivo terrà conto delle performance aziendali e potrà essere ridotto fino all'azzeramento in caso di raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

È incluso in tale ammontare quanto dovuto per eventuali patti di non concorrenza (questi ultimi fino ad un massimo di 12 mensilità), definiti, qualora ritenuto opportuno e nell'interesse della Società e/o delle sue controllate, dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

Bonus discrezionali

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

b. Performance Finanziarie del Gruppo



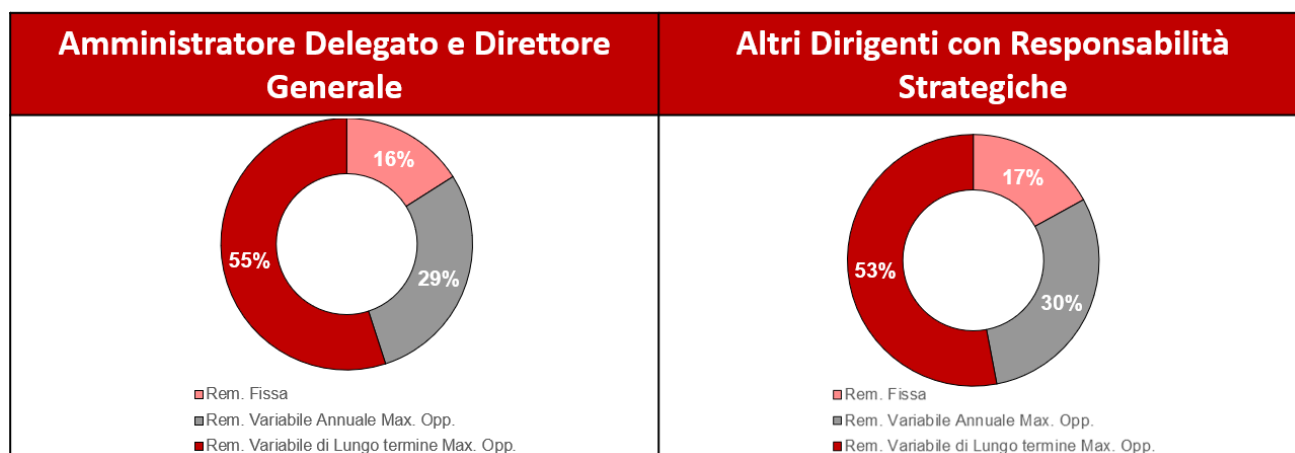
c. MBO – Obiettivi di Performance

DRIVER	KPI		TIPOLOGIA
Crescita e Reddittività del Gruppo	Ricavi netti ex. Performance fees	Cost base ordinaria	QUANTITATIVI 90 %
	Raccolta netta	Performance prodotti gestiti	
	Soddisfazione Reti Vendita	Gestione indebitamento finanziario	
Sostenibilità	ESG (prodotti, rating sostenibilità e pay gap)		
Controllo dei Rischi	Gestione e controllo dei rischi d'impresa		
Obiettivo Strategico	Governare e Implementazione Piano Strategico e Industriale di gruppo		QUALITATIVI 10%

d. Pay-Mix¹

¹ È definito considerando:

- Remunerazione Fissa deliberata alla data della presente Politica di Remunerazione (e, per i DIRS, includendo gli emolumenti relativi alle cariche di consigliere d'amministrazione delle SICAV gestite da società del Gruppo).
- Remunerazione Variabile annuale definita considerando il conseguimento del livello massimo di Scorecard Individuale e di Performance di Reddittività, pari al 180% per AD-DG e al 170% per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (cfr. par.7 e 8).



La struttura di remunerazione adottata dalla Società privilegia il pay-for-performance, con prevalenza della componente di incentivazione di medio-lungo termine rispetto alla remunerazione variabile annuale e alla Remunerazione Fissa, al fine di rafforzare, in un orizzonte di lungo periodo, l'allineamento degli interessi tra il management, gli azionisti e gli stakeholder, sostenendo nel tempo la creazione di valore e la responsabilità sociale d'impresa. Tuttavia, si rappresenta che, a seguito del lancio dell'Offerta Pubblica, i piani di incentivazione LTI 2021-2023 e 2024-2026 hanno subito un'accelerazione dell'attribuzione delle Azioni spettanti ai beneficiari, nell'ammontare e nei termini e nelle modalità previste dai rispettivi regolamenti. Eventuali futuri nuovi piani di incentivazione di medio-lungo termine dovranno essere sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti nel rispetto delle opportunità massime sopra menzionate al fine di allineare il pay-mix retributivo ai principi descritti.

Introduzione

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione ("CdA") in data 4 marzo 2025, illustra (i) i principi e le linee guida in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (gli "Amministratori"), dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale ("AD-DG") e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (i "Dirigenti con Responsabilità Strategiche" o "DIRS") di Anima Holding S.p.A. ("Anima Holding" o la "Società"), società capogruppo del Gruppo Anima Holding ("Gruppo" o "Gruppo Anima") e le modalità con cui la Società ha tenuto conto dei criteri di remunerazione adottati per tutti i dipendenti (la "Politica di Remunerazione" o "Politica") e (ii) l'iter procedurale seguito per l'adozione e l'attuazione della Politica.

Ai fini della Relazione, si rappresenta che il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea del 21 marzo 2023 e rimarrà in carica sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio che chiuderà al 31 dicembre 2025.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, istituito in seno al Consiglio di Amministrazione, è composto da tre Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti²: Paolo Braghieri (in qualità di Presidente), Maria Patrizia Grieco e Karen Sylvie Nahum.

Alla data della presente Relazione e a seguito della revisione della struttura organizzativa di Anima Holding avvenuta nel corso dell'esercizio 2024, sono stati individuati un Amministratore esecutivo, nonché Direttore Generale, e altri quattro Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- Alessandro Melzi d'Eril, Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- Francesco Betti, Chief Risk Officer;

• Remunerazione variabile di medio-lungo termine definita valorizzando i Diritti potenzialmente maturabili per il ciclo 2025-2027 con il prezzo dell'azione Anima Holding pari ad Euro 4,24 registrato alla chiusura delle negoziazioni del 26 febbraio 2024, ultimo giorno di Borsa aperta prima di quello in cui si è tenuto il CdA che ha approvato la proposta del Piano LTIP 2024-2026. Si vedano i paragrafi 7.3 e 8 per gli effetti sul Piano LTIP 2024-2026 derivanti dall'Offerta Pubblica.

² Nominati in data 3 aprile 2023 dal Consiglio di Amministrazione, a seguito della nomina del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea del 21 marzo 2023.

- Pierluigi Giverso, Condirettore Generale e Group Chief Business Officer;
- Marco Poglioni, Group Chief Financial Officer;
- Davide Sosio, Group Chief Operating Officer & HR Director.

I predetti soggetti, ad esclusione di Francesco Betti (Chief Risk Officer), ricoprono alte cariche manageriali e/o cariche di Consigliere di Amministrazione anche presso le società controllate Anima SGR S.p.A. (“**Anima SGR**”), Anima Alternative SGR S.p.A. (“**Anima Alternative**”), Castello SGR S.p.A. (“**Castello SGR**”) e Kairos Partners SGR S.p.A. (“**Kairos**”).

Come comunicato al mercato nel corso dell’esercizio 2024, la nuova struttura organizzativa è stata progettata per supportare l’articolazione e la crescita del Gruppo prospettate dal piano strategico approvato dal Consiglio di Amministrazione nel mese di maggio 2024, anche alla luce delle acquisizioni condotte dalla società nell’ultimo biennio.

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

La Politica di Remunerazione è redatta ai sensi delle disposizioni contenute nello Schema 7-bis dell’All. 3A del Reg. Consob in materia di Emittenti (Del. 11971/1999, come aggiornato con le modifiche apportate con delibera n. 23016 del 20 febbraio 2024, in vigore dal 29 febbraio 2024), in attuazione dell’Art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 in materia di trasparenza sulle remunerazioni degli Amministratori nelle società quotate e anche ai sensi e per gli effetti di cui alla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società e viene sottoposta all’Assemblea degli Azionisti convocata per l’approvazione del bilancio per l’esercizio 2024.

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

Il Gruppo Anima accompagna investitori retail e investitori istituzionali nella scelta delle migliori soluzioni di investimento.

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

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

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

Governance, sistemi di gestione e Politiche di sostenibilità

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

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

Le società operative hanno elaborato, ciascuna per i propri ambiti di attività, una Politica ESG che definisce il loro approccio agli investimenti responsabili.

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

Rendicontazione e Piano di sostenibilità

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

Il Decreto Legislativo n. 125 del 6 settembre 2024 ha recepito in Italia la Direttiva CSRD, che disciplina la nuova normativa europea sulla rendicontazione non finanziaria. Con riferimento al Gruppo Anima, considerando il perimetro di consolidamento e il numero dei dipendenti del Gruppo, l’obbligo di rendicontazione secondo la CSRD dovrebbe entrare in vigore nel 2025 (per il bilancio 31/12/2025 che sarà pubblicato nel 2026). Anima Holding ha già avviato il processo di adeguamento alla nuova normativa per poter far fronte alle richieste della CSRD.

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

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

Adesione a iniziative

Per quanto riguarda le iniziative internazionali in ambito ESG, Anima Holding aderisce al Global Compact delle Nazioni Unite - la più grande iniziativa di sostenibilità aziendale al mondo, che mira a mobilitare un movimento globale di imprese e stakeholder tramite la promozione di Dieci Principi relativi ai diritti umani e dei lavoratori, alla tutela dell'ambiente e alla lotta alla corruzione, nonché dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals -SDGs). Anima Holding inoltre è associata a Valore D, la prima associazione italiana di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva attraverso la partecipazione, la collaborazione e il dialogo tra le aziende associate e, a testimonianza dell'impegno sui temi ambientali, a partire dal 2023 compila il questionario CDP (Carbon Disclosure Project).

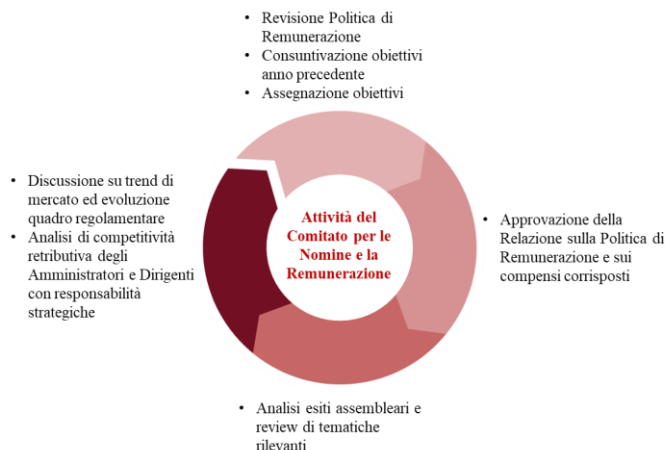
Le società operative incorporano nelle loro politiche e processi di investimento i PRI (Principles for Responsible Investment) e di conseguenza prendono in considerazione nello svolgimento delle proprie attività, oltre ai consueti parametri di natura finanziaria, anche criteri ambientali, sociali e di governance; alcune tipologie di emittenti sono inoltre escluse dall'universo investibile e un apposito Comitato ESG, ove istituito, monitora costantemente il profilo ESG dei fondi.

Tale attenzione ai temi ESG è fortemente riflessa anche nella strategia di remunerazione della Società che prevede l'inclusione nel MBO di metriche collegate a temi ESG.

Questo approccio riflette anche i valori aziendali, aumenta la trasparenza e la responsabilità, e allinea l'azienda con le aspettative di stakeholder sempre più attenti alla sostenibilità. In tal modo, la sostenibilità è intesa come un elemento centrale e pervasivo nelle attività e decisioni aziendali.

Politica di Remunerazione

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



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

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

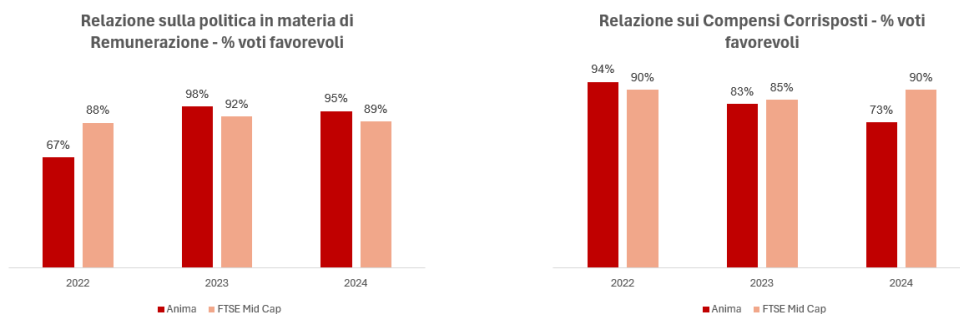
1.1. Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazione, l’Assemblea:

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

1.2. Esiti di voto Assemblea degli Azionisti 2024

L’esito di voto dell’Assemblea degli Azionisti del 28 marzo 2024 è stato analizzato nel quadro della governance complessiva che caratterizza la Politica e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Società.



La presente Politica di Remunerazione, pur mantenendosi in sostanziale continuità con la politica approvata nel 2024, prende in considerazione i feedback ricevuti dagli Investitori e *Proxy Advisors* ed è stata adeguata nell'ambito di un percorso di continuo miglioramento volto a rafforzare il dialogo con gli Investitori, consapevoli della rilevanza che i sistemi di remunerazione e incentivazione hanno nell'ambito della governance complessiva; a tale fine si evidenzia che la Società ha svolto un'attività di engagement con *Proxy Advisors* e azionisti.

1.3. Consiglio di Amministrazione

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

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

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

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

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

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

1.4. Comitato per le Nomine e la Remunerazione

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

Il Comitato, nominato il 3 aprile 2023 per il mandato 2023-2025, è attualmente così composto:

Componenti del Comitato per le Nomine e la Remunerazione		
		
Paolo Braghieri 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 e in tema di remunerazione e incentivazione.

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

- in materia di “nomine” il Comitato supporta il CdA, formulando proposte e/o pareri preventivi, nelle seguenti attività:

- a) autovalutazione del CdA e dei Comitati endo-consiliari;
- b) definizione della composizione ottimale del CdA e dei Comitati e monitoraggio dell'applicazione della Politica di diversità degli organi di amministrazione e controllo;
- c) individuazione dei candidati alla carica di amministratore in caso di cooptazione, salvo quanto previsto dallo Statuto;
- d) predisposizione della lista da parte del CdA uscente per il rinnovo del CdA, se prevista dallo Statuto;
- e) predisposizione, aggiornamento e attuazione del piano per la successione dell'Amministratore Delegato e degli amministratori esecutivi.

- in materia di “remunerazione” il Comitato supporta il CdA, formulando proposte e/o pareri preventivi nelle seguenti attività/tematiche:

- a) elaborazione della politica di remunerazione e di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- b) remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori che ricoprono particolari cariche e del *Top Management/Dirigenti Strategici* della Società, nonché fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione e attribuzione di indennità per la cessazione della carica o lo scioglimento del rapporto di lavoro;
- c) monitoraggio della concreta applicazione della politica di remunerazione e verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance;
- d) valutazione periodica dell'adeguatezza e della coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *Top Management/Dirigenti Strategici*.

Di seguito è riportato il calendario delle attività ordinarie del Comitato per le Nomine e la Remunerazione pianificate per il 2025. Resta fermo che il Comitato per le Nomine e la Remunerazione potrà riunirsi nel corso del 2025 per la disamina di ulteriori tematiche che dovessero emergere nel corso dell'esercizio.

Mese	Tematiche
Primo trimestre 2025	<p>Analisi delle strutture di remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p> <p>Analisi del raggiungimento degli obiettivi di performance, proposta di consuntivazione e componente variabile annuale relativa al MBO 2024 con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.</p> <p>Analisi del raggiungimento degli obiettivi di performance, consuntivazione dell'MBO 2024 e proposta di attribuzione della componente variabile annuale con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p> <p>Valutazioni relative all'accelerazione dei piani di incentivazione in essere, nel rispetto dei relativi regolamenti, alla luce dell'Offerta Pubblica presentata dal Gruppo Banco BPM in data 6 novembre 2024.</p> <p>Linee guida per la Relazione sulla Politica di Remunerazione in considerazione dell'evoluzione del quadro regolamentare, dell'esito del voto assembleare 2024, delle priorità strategiche della Società anche in tema di impatto ESG e della strategia di remunerazione di medio e lungo termine di Anima Holding.</p> <p>Analisi e proposta della curva di parametrizzazione all'Utile Netto Adjusted di Gruppo relativa agli obiettivi di performance 2025.</p> <p>Proposta di attribuzione degli obiettivi di performance 2025 in relazione all'MBO con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.</p> <p>Analisi degli obiettivi di performance 2025 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 2025	<p>Analisi dell'esito del voto assembleare 2025 per Anima Holding e relativamente alle altre aziende quotate in Italia.</p> <p>Monitoraggio diversità di genere.</p>
Terzo-Quarto Trimestre 2025	<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 2026.</p>

1.5 Collegio Sindacale

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

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

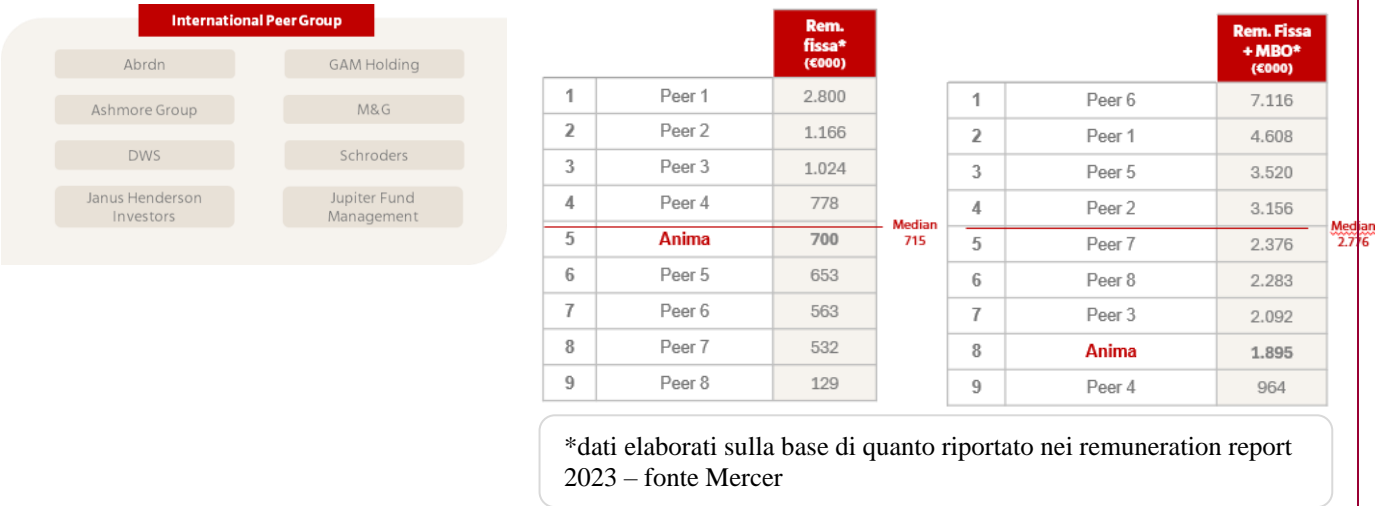
1.6 Prassi di mercato

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

Il peer group utilizzato per rilevare le prassi di mercato di ammontare e struttura dei compensi del ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato selezionato a partire da un panel di società caratterizzate da operatività nel settore del

risparmio gestito a livello internazionale (Abrdn, Ashmore Group, DWS, GAM Holding AG, Janus Henderson Investors, Jupiter Fund Management, M&G e Schroders)³ e a livello nazionale (in particolare, indice FTSE Italy Mid-Cap). In aggiunta al peer group descritto con riferimento al ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale, la Società monitora il livello di competitività della propria strategia di incentivazione anche attraverso la partecipazione a indagini settoriali.

Il posizionamento della remunerazione dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale è sostanzialmente in linea con la mediana (con riferimento alla remunerazione fissa) e sul primo quartile con riferimento alla remunerazione complessiva (escludendo la remunerazione variabile di medio-lungo termine, al fine di rendere il dato omogeneo con l’attuale framework retributivo di Anima Holding dove non sono presenti , alla data della presente Relazione - fatti salvi gli effetti residui dei Piani, fino a scadenza delle rispettive previsioni di lock-up delle Azioni- piani di incentivazione di medio-lungo termine).



1.7 Intervento di esperti indipendenti

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione la Società si è avvalsa anche del contributo di esperti indipendenti in tema di Politica di Remunerazione e analisi dei parametri di riferimento (benchmark) di settore, in particolare Mercer.

2 Finalità e principi della Politica di Remunerazione



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

- incentivare il conseguimento degli obiettivi annuali e pluriennali della Società (*Pay for Performance*);

³ Panel prescelto, salva l’eventuale indisponibilità dei dati.

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

Al riguardo si evidenzia che la Società ha declinato, coerentemente con le linee guida definite nella presente Politica di Remunerazione, criteri di remunerazione, incentivazione e riconoscimento equi e inclusivi, indirizzati a tutto il personale e improntati alla fidelizzazione e allo sviluppo professionale e di carriera in coerenza con l'evoluzione delle strategie del Gruppo, con i trend di mercato per società comparabili e finalizzati al complessivo benessere della persona, anche attraverso un sistema di benefit volto ad agevolare le condizioni di lavoro e di vita complessive, salvaguardando nel contempo la sostenibilità delle performance nel tempo. In questo senso, importanti innovazioni sono state introdotte in tema di welfare, 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'adequazione del livello dei compensi e la coerenza degli stessi con la creazione di valore per gli *Stakeholder* e i diversi contributi offerti.

A conferma dell'impegno della Società verso tutto il personale, di seguito è rappresentata l'evoluzione del rapporto tra la remunerazione fissa media dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e i valori medi del resto della popolazione aziendale del Gruppo, che nel periodo considerato si è attestato a valori non eccedenti 5,2.

2022	2023	2024
5,9	6,6	5,2

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

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

dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio. Alla data della presente Relazione (fatti salvi gli effetti residui dei Piani, fino a scadenza delle rispettive previsioni di lock-up delle Azioni), non sono presenti piani di incentivazione di medio-lungo termine. Eventuali futuri nuovi piani di incentivazione di medio-lungo termine dovranno essere sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

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

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

3 Le novità introdotte

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

La Politica in materia di remunerazione per il 2025 è caratterizzata da una sostanziale continuità con la politica approvata dall'assemblea del 28 marzo 2024. Le principali novità della Relazione sulla Remunerazione e sui compensi corrisposti sottoposta al voto dell'Assemblea degli Azionisti – introdotte anche a valle delle interlocuzioni con i principali investitori istituzionali e proxy nonché di una mappatura delle migliori prassi di mercato – riguardano una maggiore trasparenza e chiarezza informativa relativamente alla consuntivazione e determinazione della componente variabile corrisposta a valere sulle performance dell'esercizio 2024.

Inoltre, la Politica non prevede la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di incrementare la remunerazione del CEO oltre i criteri già definiti per il mandato attuale.

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

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

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

times	Consiglio di Amministrazione (Euro)	Comitati endoconsiliari ⁴ (Euro)
Presidente	200.000	15.000
Membro	50.000	10.000

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

5 Politica di Remunerazione per il Collegio Sindacale

Il compenso corrisposto ai Sindaci è rappresentato da una componente fissa, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate. I compensi definiti dall'Assemblea per il Collegio Sindacale, nominato il 21 marzo 2023, per il mandato 2023-2025 sono articolati come segue:

⁴ Comitato Controlli Rischi e Sostenibilità, Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, Comitato Parti Correlate.

Carica	Compensi Fissi (Euro)
Presidente	80.000
Sindaco	53.000

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

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

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

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

- Condirettore Generale e Group Chief Business Officer, Pierluigi Giverso: Condirettore Generale e Direttore Commerciale presso Anima SGR, Consigliere di Amministrazione di Anima Alternative SGR e di Kairos Partners SGR;
- *Group COO & HR Director*, Davide Sosio: Direttore HR presso Anima SGR e Consigliere di Amministrazione di Castello SGR, Anima Alternative SGR e Kairos Partners SGR.
- *Group Chief Financial Officer*, Marco Giuseppe Pogliani: Direttore Finance presso Anima SGR e Consigliere di Amministrazione di Castello SGR.
- *Chief Risk Officer*, Francesco Betti.

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

Il pacchetto retributivo si articola nelle seguenti componenti:

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

7 La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

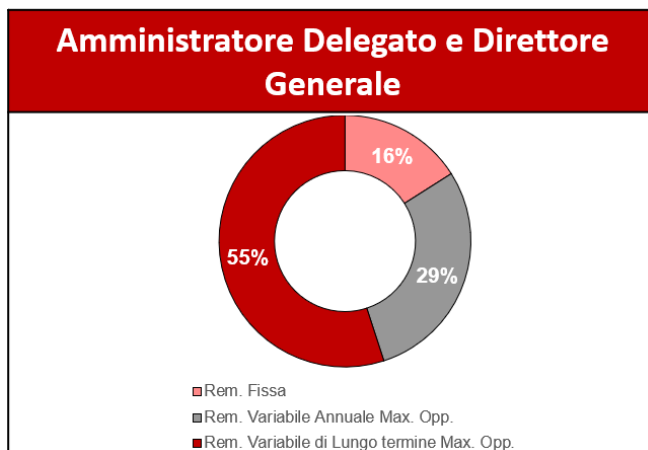
La Politica di Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale tiene anche conto delle politiche di remunerazione delle controllate, applicate per le cariche ivi ricoperte, in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

L'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società (nonché Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima SGR)⁵, 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 regolarmente un benchmarking rispetto ad un panel di aziende europee e italiane comparabili per settore di business e altri indicatori di mercato.

La struttura di remunerazione disciplinata dalla Politica di Remunerazione risulta competitiva e allo stesso tempo assicura una elevata correlazione “pay-for-performance” con un focus prevalente sulla remunerazione variabile, come evidenziato dal pay-mix rappresentato a destra. Tuttavia, si rappresenta che, a seguito del lancio dell'Offerta Pubblica, i piani di incentivazione di lungo termine in essere hanno subito un'accelerazione dell'attribuzione delle Azioni spettanti ai beneficiari (ivi incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale), nell'ammontare e nei termini e nelle modalità previste dai rispettivi regolamenti. Alla data della presente Relazione (fatti salvi gli effetti residui dei Piani, fino a scadenza delle rispettive previsioni di lock-up delle Azioni), non sono presenti piani di incentivazione di medio-lungo termine. Eventuali futuri nuovi piani di incentivazione di medio-lungo termine dovranno essere sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.



7.1 Componente fissa

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

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale è corrisposta una Remunerazione Fissa per ciascuna delle cariche ricoperte.

I compensi annuali⁶ complessivamente spettanti per il mandato 2023-2025, comprensivi dei compensi per le cariche ricoperte presso le società controllate, ammontano a Euro 700.000. Il compenso annuale risulta allineato alla mediana di mercato ed è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione in carica dall'esercizio 2023 a seguito di un'apposita attività di benchmarking verso il mercato di riferimento rappresentato da società appartenenti all'indice FTSE Italia MID Cap (con focus particolare rispetto alle società financial services) e da un panel di asset manager europei con caratteristiche assimilabili ad Anima.

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

La componente fissa per le cariche nelle società controllate è determinata dal Consiglio di Amministrazione della rispettiva società, su proposta e/o parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Anima Holding e del Comitato Remunerazione della controllata (ove esistente), previa autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Anima Holding.

⁵ L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, può investire direttamente nei FIA gestiti da società del Gruppo sottoscrivendo quote riservate che prevedono l'attribuzione di utili preferenziali dei FIA stessi alle quote della classe riservata solo dopo che gli investitori ordinari abbiano ricevuto un determinato rendimento sull'investimento effettuato (c.d. "Hurdle Rate").

⁶ Alla data della presente Politica di Remunerazione.

7.2 Componente variabile annuale

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

La componente variabile annuale teorica associata con il risultato della *Scorecard Individuale*, rappresentata di seguito, cresce in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi fino ad un livello massimo del 113%. Come meglio illustrato nella tabella “Scorecard Amministratore Delegato e Direttore Generale”, per ogni KPI quantitativo viene definita una curva di pay-for-performance, a fronte del quale è maturabile il bonus, che cresce fino al target e – per alcuni obiettivi - fino ad un livello massimo superiore al target (c.d. overtarget), a fronte del quale la percentuale di incremento del pay-out risulta comunque limitata (cap. al pay-out). La valutazione dei KPI qualitativi invece viene effettuata su una scala di performance a 3 livelli:

- “al di sotto delle aspettative”, non viene maturato alcun premio;
- “parzialmente in linea con le aspettative”, il premio viene maturato in proporzione alla valutazione attribuita;
- “in linea con le aspettative” oppure “oltre le aspettative”, viene maturato il premio target; non è previsto un premio overtarget per gli obiettivi qualitativi.

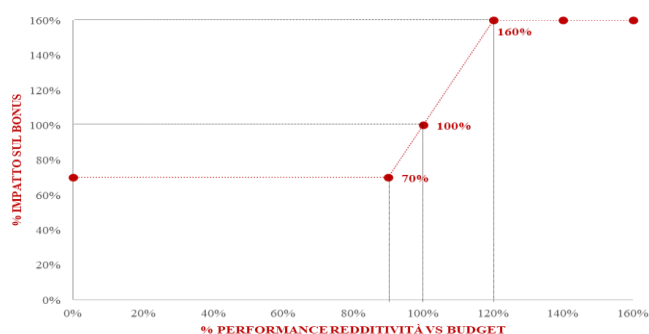
In particolare, per il presente esercizio, **la Società ha confermato la scorecard dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale adottata sin dal precedente esercizio, che prevede il peso relativo agli obiettivi quantitativi pari al 90% del peso complessivo della scheda e degli obiettivi qualitativi pari al 10% del peso complessivo della scheda e che si articola come segue:**

Scorecard Amministratore Delegato e Direttore Generale				
Obiettivi quantitativi (90%)				
Driver Strategico	KPI	Metrica di misurazione	Target	Livello Massimo
Crescita e Redditività del Gruppo Peso 59%	Ricavi netti ex. Performance fees	Scostamento vs. Budget	Budget	+5% target
	Cost base ordinaria	Scostamento vs. Budget	Budget	-5% target
	Raccolta netta	Scostamento vs. Budget	Budget	+50% target
	Performance prodotti gestiti	Performance fondi/mandati gestiti vs. benchmark	Fondi/mandati in overperformance vs. benchmark	Target
Sostenibilità Peso 20%	ESG prodotti	Allineamento orientamenti ESMA	Allineamento con previsioni di Piano	Target
	Rating ESG	Numero rating sostenibilità in miglioramento/stabili	Miglioramento/mantenimento	Target
Controllo dei Rischi Peso 11%	Gestione e controllo dei rischi di impresa	Indice di rischiosità aziendale e rilievi sistema dei controlli interni	Gate: indice rischiosità aziendale < quanto definito dal CdA	Target
Obiettivi qualitativi (10%)				
Driver Strategico	KPI	Metrica di misurazione		
Obiettivo Strategico Peso 10%	Governo del Piano Industriale di Gruppo	Valutazione qualitativa da parte del CdA sulla base del driver: • Governo Piano Industriale	In linea con le aspettative definite dal CdA	Target

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

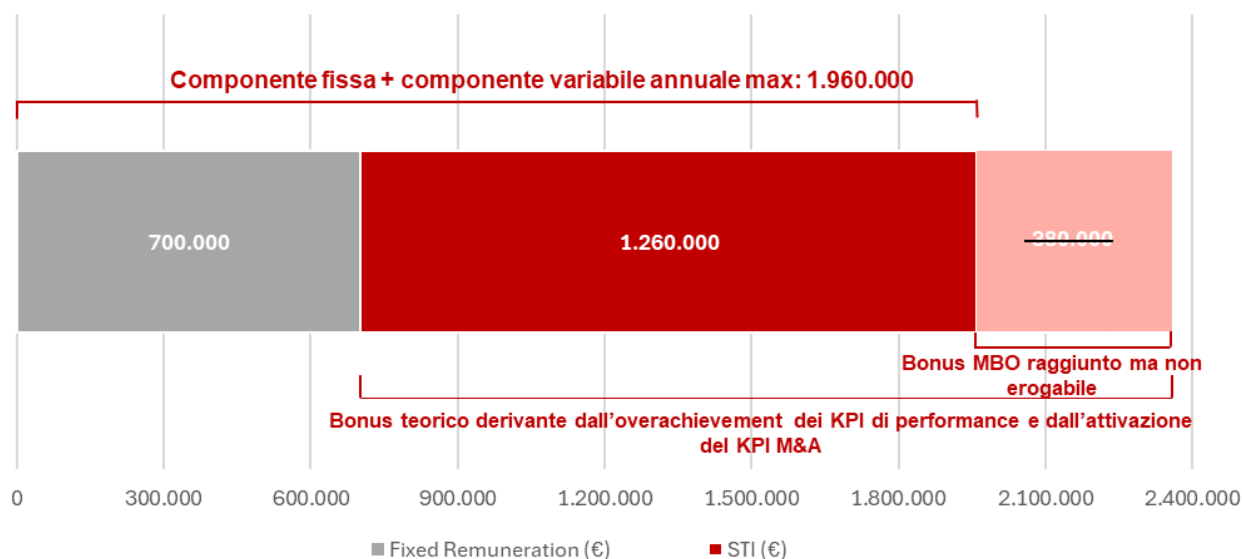
L'indicatore utilizzato per misurare tale *performance* è l'Utile Netto Adjusted di Gruppo (al lordo della componente variabile della remunerazione del personale del Gruppo) e può modificare in positivo o in negativo la componente variabile annuale teorica definita sulla base della *performance* individuale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

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



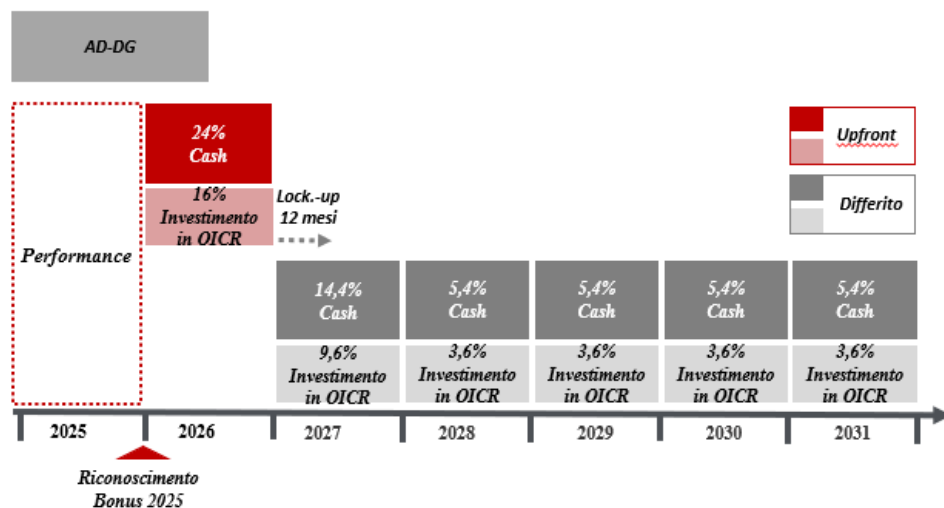
In caso di operazioni straordinarie (“M&A”), il CdA, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, potrà attivare un KPI quantitativo basato sulla creazione di valore (aumento dell’utile netto per azione, inclusivo di sinergie pro forma) che può avere un impatto pari al 28% della remunerazione variabile annua massima. L’attivazione del KPI quale obiettivo di performance è deliberata dal CdA su proposta del Comitato Remunerazione. La valutazione del contributo individuale effettivamente fornito alle suddette operazioni straordinarie viene effettuata sempre dal CdA, previo parere del Comitato Remunerazione.

La componente variabile annuale complessiva rimane in ogni caso nell’ambito dei livelli massimi di remunerazione variabile (180% della componente fissa della remunerazione), comprensiva dell’effetto combinato del raggiungimento degli altri obiettivi di performance e del fattore di moltiplicazione sopra descritto e può ridursi fino all’azzeramento come da grafico sotto riportato:



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

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



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

Per quanto riguarda gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro (qualora questa intervenga durante il periodo di differimento relativo alla componente variabile riconosciuta con riferimento al ruolo presso Anima SGR) in merito al Piano di Remunerazione Variabile Annuale "MBO", si rinvia alla Sintesi della Politica di Remunerazione e Incentivazione di Anima SGR disponibile all'indirizzo www.animasgr.it (sez. Policy).

7.3 Componente variabile di medio e lungo termine

A seguito del lancio dell'Offerta Pubblica, i piani di incentivazione di lungo termine in essere hanno subito un'accelerazione dell'attribuzione delle Azioni spettanti ai beneficiari, nell'ammontare e nei termini e nelle modalità previste dai rispettivi regolamenti. Alla data della presente Relazione (fatti salvi gli effetti residui dei Piani, fino a scadenza delle rispettive previsioni di lock-up delle Azioni), non sono presenti piani di incentivazione di medio-lungo termine. Eventuali futuri nuovi piani di incentivazione di medio-lungo termine dovranno essere sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

Per ulteriori informazioni relativamente al piano incentivazione, si rinvia al Documento Informativo relativo al LTIP 2024-2026, redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis - All. A – Schema 7 del Regolamento Consob Emittenti (Del. 11971/1999 e s.m.i.), disponibile sul sito internet della Società, all'indirizzo www.animaholding.it (sez. Investor Relations).

7.4 Linee Guida di Possesso Azionario

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

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

Nel caso di partecipazione dell'AD/DG e DIRS all'Offerta Pubblica, le Linee Guida di possesso azionario verranno meno. Con riferimento all'Offerta Pubblica, in data 20 febbraio 2025, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e gli altri DIRS hanno ciascuno assunto nei confronti dell'Offerente Banco BPM Vita S.p.A. separati impegni di adesione all'Offerta (gli "Impegni"). Gli Impegni hanno ad oggetto le azioni di Anima Holding detenute dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dagli altri DIRS. Gli Impegni sono soggetti a talune condizioni, tra cui l'autorizzazione all'incremento del corrispettivo dell'Offerta da parte dell'Assemblea di Banco BPM (tenutasi il 28 febbraio 2025). Per maggiori informazioni in merito agli Impegni, si rinvia alle informazioni essenziali pubblicate nei termini e con le modalità previste degli articoli 122 del TUF e 130 del regolamento adottato da CONSOB con delibera del 14 maggio 1999, n. 11971.

7.5 Benefits

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

8 La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La Società ha individuato quattro Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la cui remunerazione fissa complessiva annua a livello di Gruppo è determinata sulla base di un rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società (per il Group Chief Operating Officer & HR Director Davide Sosio, per il Group Chief Financial Officer Marco Giuseppe Pogliani e per il Chief Risk Officer Francesco Betti) e con la controllata Anima SGR (per il Condirettore Generale e Group Chief Business Officer Pierluigi Giverso), oltre a cariche di Consigliere ricoperte presso le controllate nonché emolumenti relativi alle cariche di consigliere d'amministrazione delle SICAV gestite da società del Gruppo.

Tale componente fissa della remunerazione ricompensa le responsabilità affidate, l'esperienza e le competenze distintive possedute ed è allineata alle migliori prassi di mercato, in modo da garantire un adeguato livello di *retention*. La remunerazione variabile correlata all'attività svolta dal Condirettore Generale e Group Chief Business Officer come dipendente della controllata Anima SGR, dal Group COO & HR Director quale Direttore HR (in regime di distacco) della controllata Anima SGR e del Group Chief Financial Officer quale Direttore Finance (in regime di distacco) della controllata Anima SGR, sarà erogata in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile⁷.

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

La componente variabile annuale teorica associata con il risultato della *Scorecard Dirigenti Strategici*, rappresentata di seguito, cresce in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi fino ad un livello massimo del 116%. Anche per i DIRS, la Società ha provveduto a attribuire in continuità con l'esercizio precedente la performance scorecard correlata al sistema di incentivazione annuale, in maniera analoga a quanto previsto per l'Amministratore Delegato, **privilegiando la componente quantitativa (che rappresenta il 90% del peso della scheda complessiva) rispetto a quella qualitativa (10%), con eccezione del CRO la cui scheda è composta da obiettivi esclusivamente di tipo qualitativo relativi, *inter alia*, al corretto presidio dei rischi anche ai fini dell'incremento della qualità dei controlli e coordinamento delle funzioni di controllo di secondo livello delle società del Gruppo.** La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei DIRS è effettuata secondo il medesimo meccanismo previsto per l'Amministratore Delegato. In particolare, la scorecard dei DIRS (escluso il CRO) prevede i seguenti obiettivi:

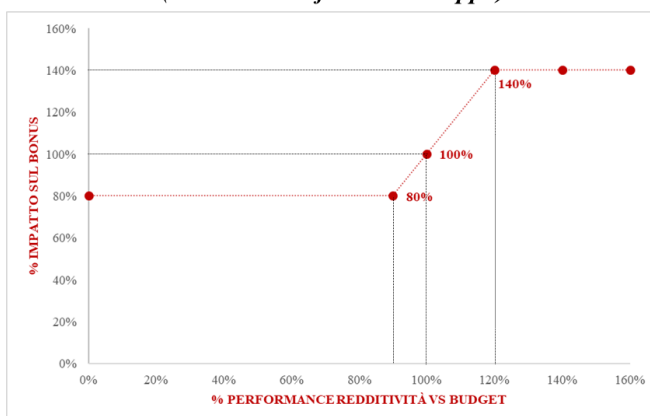
⁷ I Dirigenti con Responsabilità Strategica possono investire direttamente nei FIA gestiti da società del Gruppo sottoscrivendo quote riservate che prevedono l'attribuzione di utili preferenziali dei FIA stessi alle quote della classe riservata solo dopo che gli investitori ordinari abbiano ricevuto un determinato rendimento sull'investimento effettuato (c.d. "Hurdle Rate").

Scorecard Dirigenti Strategici				
Obiettivi quantitativi (90%)				
Driver Strategico	KPI	Metrica di misurazione	Target	Livello Massimo
Crescita e Redditività del Gruppo Peso 63%	Ricavi netti ex. Performance fees	Scostamento vs. Budget	Budget	+5% target
	Cost base ordinaria	Scostamento vs. Budget	Budget	-5% target
	Raccolta netta	Scostamento vs. Budget	Budget	+50% target
	Gestione indebitamento finanziario	Scostamento vs. Budget	Budget	Target
	Soddisfazione Reti Vendita	Scostamento vs. Target	Target	>=Target
Sostenibilità Peso 16%	ESG prodotti	Allineamento orientamenti ESMA	Allineamento con previsioni di Piano	Target
	Rating ESG	Numero rating sostenibilità in miglioramento/stabili	Miglioramento/mantenimento	Target
	ESG Gender Pay Gap	Variazione y/y pay gap (Anima SGR)	Risultato atteso (diminuzione del gap)	Target
Controllo dei Rischi Peso 11%	Gestione e controllo dei rischi di impresa	Indice di rischio aziendale e rilievi sistema dei controlli interni	Gate: indice rischio aziendale < quanto definito dal CdA	Target
Obiettivi qualitativi (10%)				
Driver Strategico	KPI	Metrica di misurazione		
Obiettivo Strategico Peso 10%	Implementazione Piano Industriale e Sviluppo Piano HR	Valutazione qualitativa sulla base del grado di completamento del processo di implementazione del Piano Industriale e sviluppo del Piano HR	In linea con le aspettative definite dal CdA	Target

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

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

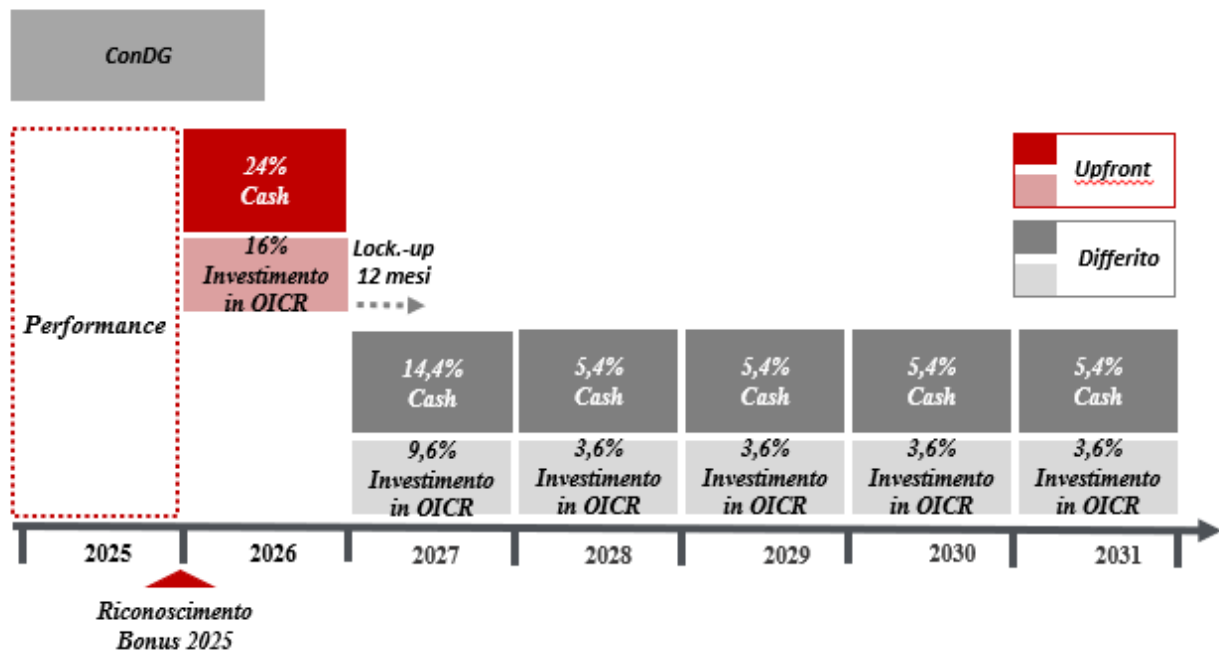


In caso di operazioni straordinarie ("M&A"), il CdA, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, potrà attivare un KPI quantitativo basato sulla creazione di valore (aumento dell'utile netto per azione, inclusivo di sinergie pro forma) che può avere un impatto pari al 29,5% della opportunità massima annuale dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con esclusione del CRO. La componente variabile annuale complessiva rimane in ogni caso nell'ambito dei livelli massimi di remunerazione variabile (170% della componente fissa della remunerazione), comprensiva dell'effetto combinato del

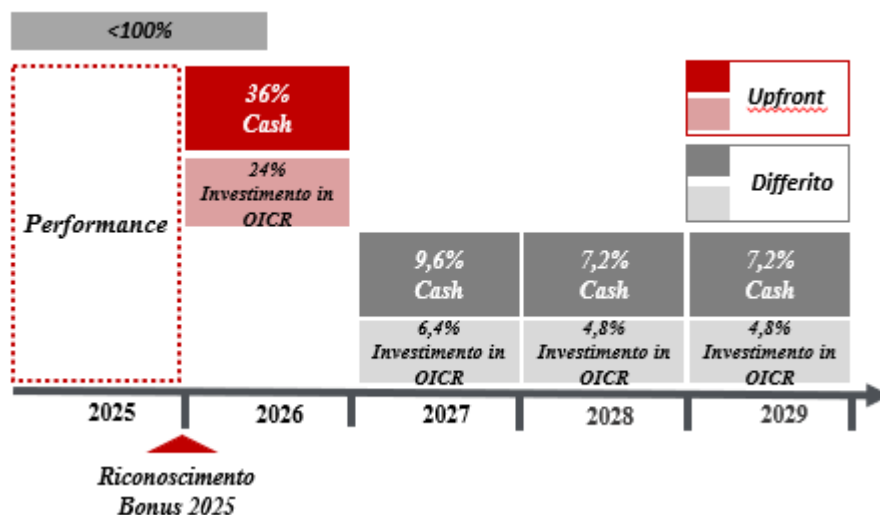
raggiungimento degli altri obiettivi di performance e del fattore di moltiplicazione sopra descritto e può ridursi fino all'azzeramento.

L'attivazione del KPI quale obiettivo di performance è deliberata dal CdA su proposta del Comitato Remunerazione. La valutazione del contributo individuale effettivamente fornito alle suddette operazioni straordinarie viene effettuata sempre dal CdA, previo parere del Comitato Remunerazione.

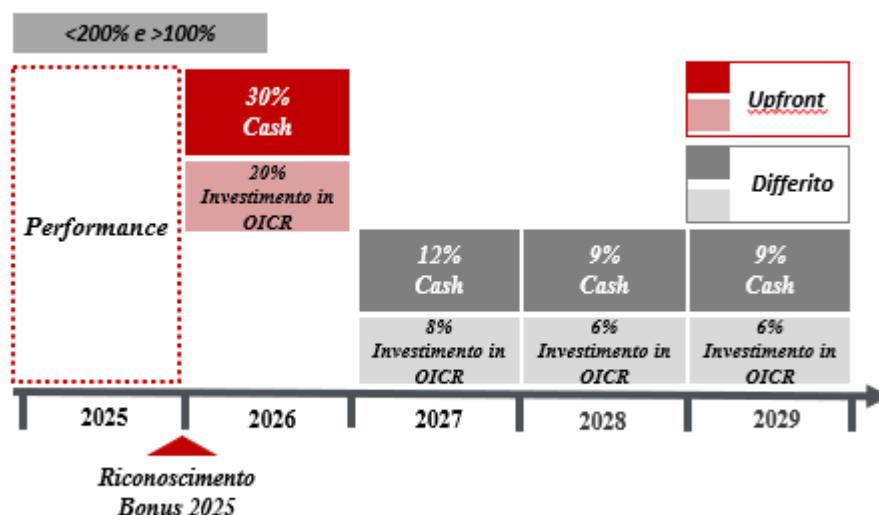
La quota di componente variabile annuale maturata relativa all'attività svolta presso Anima SGR dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, se superiore ad Euro 80.000, viene corrisposta in linea con le previsioni della Politica di Remunerazione applicata da Anima SGR e quindi della normativa di settore. Di seguito è esemplificata l'articolazione della remunerazione variabile tra *Cash* e quote di OICR. La percentuale di OICR è definita annualmente dal CdA della controllata Anima SGR nel rispetto della normativa di riferimento e in coerenza con la Politica di Remunerazione di Anima SGR:



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



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



Componente variabile di medio e lungo termine

A seguito del lancio dell'Offerta Pubblica, i piani di incentivazione di lungo termine in essere hanno subito un'accelerazione dell'attribuzione delle Azioni spettanti ai beneficiari, nell'ammontare e nei termini e nelle modalità previste dai rispettivi regolamenti. Alla data della presente Relazione (fatti salvi gli effetti residui dei Piani, fino a scadenza delle rispettive previsioni di lock-up delle Azioni), non sono presenti piani di incentivazione di medio-lungo termine. Eventuali futuri nuovi piani di incentivazione di medio-lungo termine dovranno essere sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

Per ulteriori informazioni relativamente al piano incentivazione, si rinvia al Documento Informativo relativo al LTIP 2024-2026, redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis - All. A – Schema 7 del Regolamento Consob Emittenti (Del. 11971/1999 e s.m.i.), disponibile sul sito internet della Società, all'indirizzo www.animaholding.it (sez. *Investor Relations*).

Linee Guida di Possesso Azionario DIRS

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

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

Le Linee Guida di possesso azionario verranno meno nel caso di partecipazione dell'AD/DG all'Offerta Pubblica. Con riferimento all'Offerta Pubblica, in data 20 febbraio 2025, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e gli altri DIRS hanno ciascuno assunto nei confronti dell'Offerente Banco BPM Vita S.p.A. separati impegni di adesione all'Offerta (gli "Impegni"). Gli Impegni hanno ad oggetto le azioni di Anima Holding detenute dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dagli altri DIRS. Gli Impegni sono soggetti a talune condizioni, tra cui l'autorizzazione all'incremento del corrispettivo dell'Offerta da parte dell'Assemblea di Banco BPM (tenutasi in data 28 febbraio 2025). Per maggiori informazioni in merito agli Impegni, si rinvia alle informazioni essenziali pubblicate nei termini e con le modalità previste degli articoli 122 del TUF e 130 del regolamento adottato da CONSOB con delibera del 14 maggio 1999, n. 11971.

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

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

In linea generale, nel calcolo dei pagamenti di fine rapporto si tiene in considerazione la *performance* di lungo periodo in termini di creazione di valore per gli *Stakeholder*, considerando altresì qualsiasi requisito legale vigente, nonché le previsioni dei contratti collettivi o individuali di riferimento e ogni altra circostanza individuale incluse le motivazioni della cessazione. La presente Politica di Remunerazione stabilisce come importo massimo in termini di compensi in caso di cessazione / risoluzione 24 mensilità di remunerazione complessiva annua, calcolate sulla base dell'ultima Remunerazione Fissa e dalla media della remunerazione variabile di breve termine del triennio, ad esclusione del costo azienda di quanto riconosciuto quale indennità sostitutiva del preavviso e di quanto dovuto per altre competenze di fine rapporto (TFR, ferie non godute, ecc.). È incluso in tale ammontare quanto dovuto per eventuali patti di non concorrenza (questi ultimi fino ad un massimo di 12 mensilità) definiti, qualora ritenuto opportuno e nell'interesse della Società e/o delle sue controllate, dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

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

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

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

10 Malus e Claw-back

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

Allo stesso modo, relativamente ai piani di incentivazione attivati ai sensi della presente Politica di Remunerazione, la Società può chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili (di breve e di medio-lungo termine, siano esse monetarie o corrisposte attraverso strumenti finanziari) della remunerazione erogata nei confronti dei beneficiari nei casi previsti dalle Politiche di Remunerazione applicabili al beneficiario; in particolare, i meccanismi di claw-back rispondono all'esigenza che siano restituiti almeno gli incentivi erogati in caso di (i) di condotte dolose o gravemente colpose venute in rilievo successivamente al pagamento dei compensi, (ii) di compensi erogati in violazione della normativa applicabile e (iii) comportamenti dai quali sia derivata una perdita significativa per la Società.

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 2024 e illustra in forma tabellare le informazioni quantitative, ai sensi dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, Schemi 7-bis e 7-ter.

La presente illustra, dopo una breve disamina dei risultati di business del 2024, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci e all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e in forma aggregata per i compensi attribuiti agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, le seguenti informazioni:

- nella prima parte, viene riportata la descrizione delle remunerazioni di competenza del 2024 per i ruoli sopracitati;
- nella seconda parte, vengono riportati analiticamente i compensi riconosciuti relativamente all'esercizio 2024, 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 2024, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio.

I compensi descritti sono in linea con le previsioni della Relazione sulla Remunerazione sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea dei soci del 28 marzo 2024, 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 2024

In un contesto macro-economico sfidante, al 31 dicembre 2024 il Gruppo ha realizzato un **utile netto consolidato pari a Euro 227,8 milioni** (di cui perdita di Euro 0,1 milioni di pertinenza di terzi), **in aumento rispetto a Euro 149,3 milioni del precedente esercizio (+52%)**.

L'utile netto consolidato normalizzato di Gruppo (calcolato al fine di neutralizzare i principali effetti derivanti da costi e ricavi di natura non ricorrente, e/o non monetaria e/o non attinenti alla gestione caratteristica del Gruppo, al netto dei rispettivi effetti fiscali) è pari a Euro 276,5 milioni, in aumento rispetto a Euro 184,7 milioni del precedente esercizio (+50%).

Si rinvia alla Relazione sulla gestione del Bilancio Consolidato Anima Holding al 31 dicembre 2024 per una descrizione dei principali fattori che hanno caratterizzato l'andamento della gestione nell'esercizio 2024.

Voci che Compongono la Remunerazione

In questa sezione si fornisce la descrizione delle remunerazioni maturate nell'esercizio 2024.

1.1. Remunerazione degli Amministratori

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

In particolare, l'Assemblea ordinaria ha deliberato di attribuire a ciascuno degli Amministratori un compenso pari ad Euro 50.000 lordi annui, escluso il Presidente al quale è riconosciuto un compenso fisso pari a Euro 200.000 lordi annui, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle rispettive funzioni e ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche eventuali ulteriori compensi ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c., sentito il parere del Collegio Sindacale.

A tal proposito, il Consiglio di Amministrazione ha riconosciuto, con il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 c. c., un compenso annuo lordo pari a Euro 10.000 per ciascuno dei membri dei tre Comitati istituiti ("Nomine

e Remunerazione”, “Controlli Rischi e Sostenibilità” e “Parti Correlate”) e pari ad Euro 15.000 per ognuno dei rispettivi Presidenti.

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

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

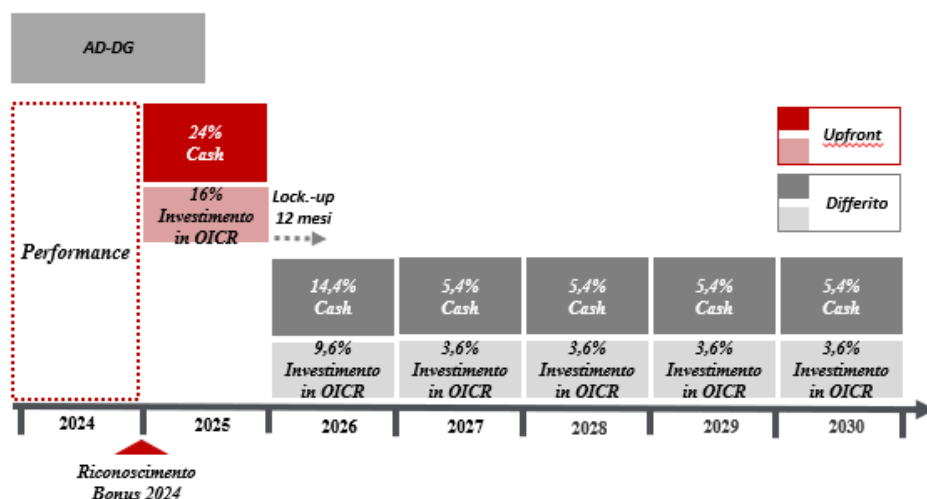
1.2. Remunerazione dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale

Nel corso dell’esercizio 2024 non sono stati effettuati interventi retributivi sui compensi annuali fissi spettanti all’Amministratore Delegato. Il compenso annuale, pari a Euro 700.000, risulta allineato alla mediana di mercato ed è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione in carica dall’esercizio 2023 a seguito di un’apposita attività di benchmarking verso il mercato di riferimento rappresentato da società appartenenti all’indice FTSE Italia MID Cap (con focus particolare rispetto alle società financial services) e da un panel di asset manager europei con caratteristiche assimilabili ad Anima.

Il Dott. Alessandro Melzi d’Eril, con riferimento all’esercizio 2024, ha conseguito una componente variabile annuale complessiva a livello di Gruppo pari ad Euro 1.143.000, tenuto conto dei risultati della Scorecard individuale dell’applicazione del Moltiplicatore/Demoltiplicatore (Utile Netto Adjusted di Gruppo, al lordo della componente variabile della remunerazione del personale del Gruppo) come di seguito rappresentato:

						Risultato					
Performance KPI	KPI	Peso	Min	Target	Max	Sotto il minimo	Parzialmente raggiunto	Raggiunto	Over-performance	Score	
Obiettivi quantitativi		90%									
Crescita e redditività del gruppo	Ricavi netti ex. Performance fees		-5%	Budget	+5%					111%	
	Cost base ordinaria	59%	5%	Budget	-5%					102%	
	Raccolta netta		Min	Budget	150%					109%	
	Performance prodotti gestiti		Min	Budget	100%					82%	
Sostenibilità	ESG Prodotti	20%	80%	Lancio fondi previsti da piano	100%					100%	
	Rating ESG		80%	Mantenimento di tutti i provider	100%					100%	
Controllo dei rischi	Gestione e controllo dei rischi di impresa	11%	80%	Mantenimento criticità sotto la soglia predeterminata	100%					100%	
Obiettivi qualitativi		10%									
Obiettivo Strategico	Sviluppo e governo del Piano Strategico di gruppo e integrazione acquisizioni	10%	Realizzazione parziale	Milestone Piano strategico						100%	
TOTALE										101,5%	
Moltiplicatore											
	Adjusted Net Income di Gruppo		-10%	Budget	+20%					120%	
M&A KPI											
	Operazioni M&A "accrutive"		0 €		350.000 €					NA*	
Nota: percentuali pesi arrotondate a fini espositivi											
*KPI non attivato											

La componente variabile annuale riferita all’attività svolta in Anima SGR, pari a Euro 511.000 (45% della componente variabile complessiva precedentemente evidenziata), verrà erogata in Cash ed investimenti in quote di OICR su un orizzonte temporale di 5 anni, come rappresentato nello schema seguente (la percentuale di OICR è definita annualmente dal CdA della controllata Anima SGR nel rispetto della normativa di riferimento e in coerenza con la Politica di Remunerazione di Anima SGR):



A seguito dell'Offerta Pubblica di Acquisto resa pubblica in data 6 novembre 2024 dal Gruppo Banco BPM nei confronti della Società, il Consiglio di Amministrazione, in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento del Piano LTI 2024-2026 (l'“**LTIP 2024-2026**”) e del Piano LTI 2021-2023 (l'“**LTIP 2021-2023**”, congiuntamente, i “**Piani**”), rispettivamente approvati dall'Assemblea degli Azionisti del 28 marzo 2024 e del 31 marzo 2021, per i casi in cui venga resa pubblica la promozione di un'offerta pubblica di acquisto (OPA), un'offerta pubblica di scambio (OPS) o un'offerta pubblica di acquisto e scambio (OPAS – congiuntamente, “**Offerta Pubblica**”) avente ad oggetto tutte o parte delle Azioni della Società, ha accertato le condizioni per l'accelerazione dell'LTIP 2024-2026 e degli ultimi due cicli dell'LTIP 2021-2023, con conseguente assegnazione delle Azioni ai beneficiari delle Azioni nelle modalità e nei termini previsti dal Regolamento dei rispettivi Piani, anche al fine di consentire agli stessi di aderire senza ostacolo all'Offerta Pubblica.

Pertanto, ai sensi dell'accelerazione dei piani, al Dott. A. Melzi d'Eril sono state attribuite, in data 12 febbraio 2025, 595.347 azioni per il ciclo 2022-2024 dell'LTIP 2021-2023. Si segnala inoltre che sono state attribuite, sempre per effetto dell'accelerazione dei Piani, 595.346 azioni dell'LTIP 2021-2023 riferite al ciclo 2023-2025 e 1.431.368 azioni riferite complessivamente al Piano LTI 2024-2026.

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

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

Non sono stati stipulati accordi tra la Società e l'Amministratore Delegato (così come per nessun membro del CdA) che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o qualora il rapporto di lavoro cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. Per gli effetti della cessazione del rapporto nell'ambito del LTIP 2021-2023 e dell'LTIP 2024-2026 si rinvia ai citati documenti informativi relativi al LTIP.

1.3. Remunerazione dei Sindaci

L'Assemblea Ordinaria della Società, nella seduta tenutasi il 21 marzo 2023, ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo onnicomprensivo di Euro 80.000 ed a ciascun Sindaco Effettivo un compenso annuo lordo onnicomprensivo di Euro 53.000, pagabile in funzione del periodo di mantenimento della carica alla fine di ciascun esercizio, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle funzioni.

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

1.4. Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per l'esercizio 2024 la Società ha individuato quattro Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la cui remunerazione fissa complessiva a livello di Gruppo è determinata sulla base di un rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società (per il Group COO & HR Director, per il Group Chief Financial Officer e per il Chief Risk Officer) e la controllata Anima SGR (per il Condirettore Generale e Group Chief Business Officer), oltre a cariche di Consigliere ricoperte presso le controllate. Tale remunerazione fissa complessiva (su base annua) ammonta ad Euro 1.170.000. Si segnala inoltre che per le cariche di Consigliere delle SICAV ANIMA Funds Plc e Anima Investment SICAV, gestite da società del Gruppo, al *Group CFO & HR Director* e al Condirettore Generale e Group Chief Business Officer sono stati attribuiti dalle SICAV compensi fissi complessivi pari a Euro 90.000.

La remunerazione variabile complessiva dei quattro Dirigenti con Responsabilità Strategiche riconosciuta per l'esercizio 2024 ammonta ad Euro 1.385.000 tenuto conto dei risultati della *Scorecard* individuale, dell'applicazione del Moltiplicatore/Demoltiplicatore (Utile Netto Adjusted di Gruppo, al lordo della componente variabile della remunerazione del personale del Gruppo).

Viene di seguito rappresentato il risultato della scorecard individuale dei soli Group COO & HR Director e Group Chief Business Officer a consuntivazione di quanto rappresentato nella Politica 2024⁸:

CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI - DIRS

		Risultato					Score
Performance KPI	KPI	Peso	Sotto il minimo	Parzialmente raggiunto	Raggiunto	Over-performance	
Obiettivi quantitativi		90%					
Crescita e redditività del gruppo	Ricavi netti ex. Performance fees						
	Cost base ordinaria	57%					107%
	Raccolta netta						
Sostenibilità	ESG Prodotti						
	Rating ESG	20%					100%
	ESG Gender Pay Gap						
Controllo dei rischi	Gestione e controllo dei rischi di impresa	13%					100%
Obiettivi qualitativi		10%					
Obiettivo Strategico	Integrazione acquisizioni e implementazione modello distributivo di gruppo/implementazione piano HR	10%					100%
TOTALE							103,3%
Moltiplicatore							
	Adjusted Net Income di Gruppo						120%
M&A KPI							
	Operazioni M&A "accretive"						NA*

Nota: percentuali pesi arrotondate a fini espositivi

*KPI non attivato

La remunerazione variabile correlata all'attività svolta dal Condirettore Generale e Group Chief Business Officer, come dipendente della controllata Anima SGR, e dal Group CFO & HR Director quale Direttore Finance della controllata Anima SGR (in regime di distacco), sarà erogata in conformità alle disposizioni della Politica di Remunerazione della controllata Anima SGR.

La componente variabile annuale riferita all'attività svolta in Anima SGR è complessivamente pari a Euro (585.000, 42% della componente variabile complessiva precedentemente evidenziata).

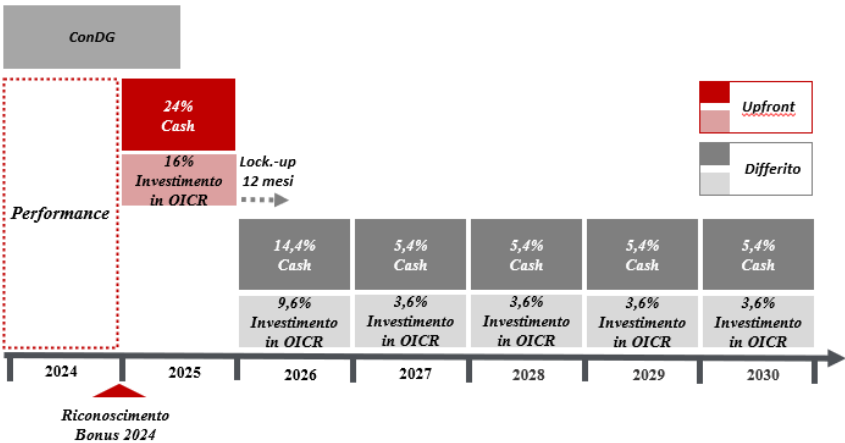
Si evidenzia che, per la quantificazione delle componenti variabili, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione della Società e il Comitato per la Remunerazione della controllata Anima SGR, per quanto di competenza, in sede di esame

⁸ In quanto unici due DIRS all'inizio dell'esercizio 2024; il Group Chief Financial Officer e il Chief Risk Officer sono stati individuati successivamente nel corso dell'esercizio con l'attribuzione di schede obiettivo differenti.

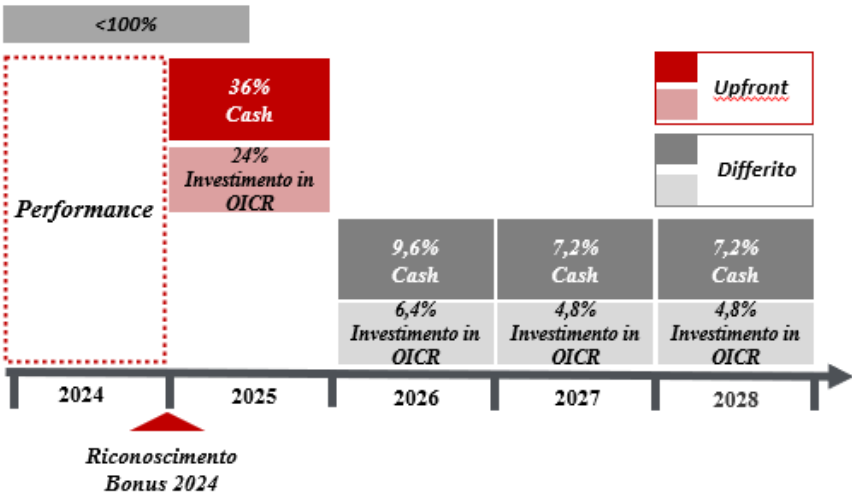
annuale delle risultanze del sistema premiante, hanno proposto l’assegnazione della suddetta componente variabile in funzione dei risultati raggiunti nelle *Scorecard* individuali, inclusive di obiettivi di Gruppo (ricavi netti con esclusione delle eventuali commissioni d’incentivo, costi operativi vs. budget, flussi di raccolta netta, *performance* lorde dei portafogli gestiti (fondi, mandati istituzionali e gestioni patrimoniali) vs. benchmark) ed individuali.

Con riferimento ai piani di incentivazione di medio-lungo termine si applica quanto descritto sopra per l’Amministratore Delegato. Pertanto, sono state attribuite 670.367 azioni per il ciclo 2022-2024 dell’LTIP 2021-2023. Si segnala inoltre che sono state attribuite, per effetto dell’accelerazione dei Piani, 705.367 azioni dell’LTIP 2021-2023 riferite al piano 2023-2025 e 1.912.981 azioni riferite complessivamente al Piano LTI 2024-2026.

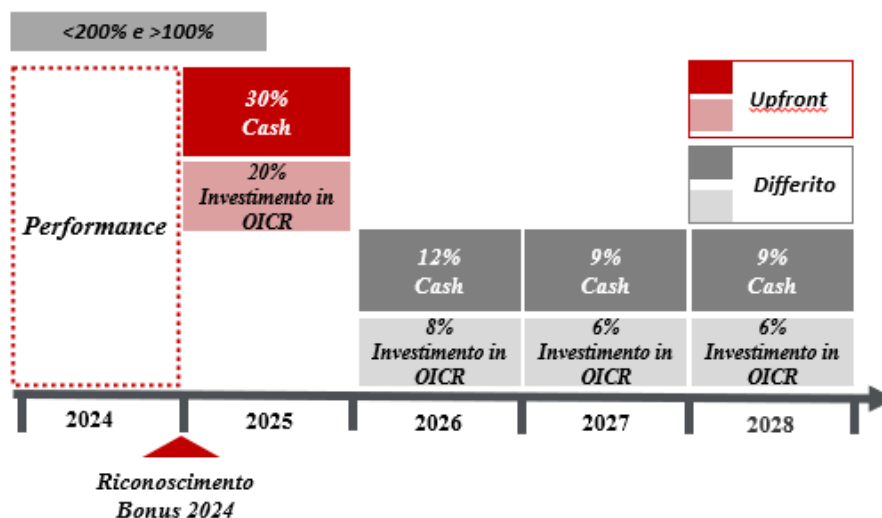
La quota maturata relativa all’attività svolta presso Anima SGR dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, se superiore ad Euro 80.000, verrà corrisposta, in conformità con la normativa vigente, su un orizzonte di 3 anni (5 anni per il Condirettore Generale), in Cash ed Investimenti in OICR, secondo i seguenti schemi (la percentuale di OICR è definita annualmente dal CdA della controllata Anima SGR nel rispetto della normativa di riferimento e in coerenza con la Politica di Remunerazione di Anima SGR):



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



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



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

Non sono stati stipulati accordi tra la Società e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o qualora il rapporto di lavoro cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. Per gli effetti della cessazione del rapporto nell'ambito del LTIP 2021-2023 e del LTIP 2024-2026, si rinvia ai relativi documenti informativi.

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

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

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

- risultati consolidati di Gruppo (espressi in termini di Asset under Management a fine periodo, Ricavi netti, EBITDA, Utile Netto Reported e Utile Netto Adjusted, per gli anni 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024):

Indicatore (mln €)	Dato consuntivo					Variazione	Variazione	Variazione	Variazione
	2020	2021	2022	2023	2024	2021-2020	2022-2021	2023-2022	2024-2023
AuM EoP (mld €)	194,3	204,0	177,1	191,5	204,2	5%	-13%	8%	7%
Ricavi Netti	380,2	475,2	343,1	368,0	530,0	25%	-28%	4%	48%
EBITDA	299,1	388,6	255,3	266,0	390,0	30%	-34%	3%	49%
Utile Netto Reported	155,4	238,7	120,8	149,3	227,8	54%	-49%	22%	55%
Utile Netto Adjusted	197,1	258,0	155,7	184,7	276,5	31%	-40%	17%	52%

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

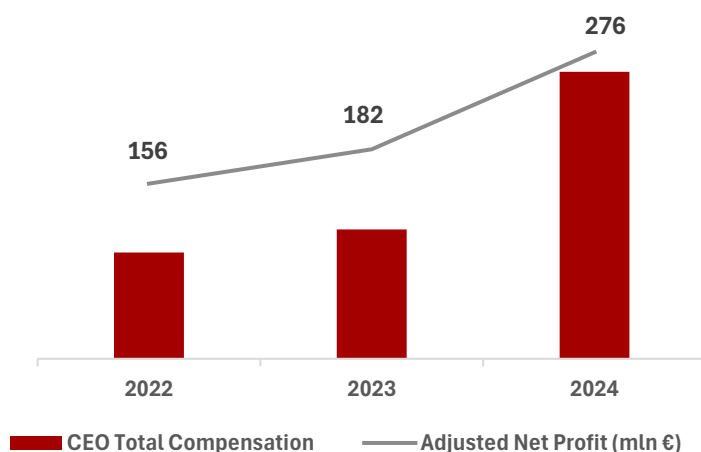
Nominativo	Cariche	Remunerazione Totale €		Variazione 2023-2024	Eventuali commenti
		2023	2024		
Braghieri Paolo	Presidente CNR e Cons. di Amm. CDA Anima Holding	63.384	65.000	3%	
Corsico Fabio	Vice Presidente e Cons. CDA Anima Holding	39.178	50.000	28%	Nominato nel corso del 2023
Erba Gabriele Camillo	Sindaco Effettivo Collegio Sindacale Anima Holding e Anima Alternative SGR; Presidente Collegio Sindacale Anima SGR e Kairos Partners SGR	103.301	126.333	22%	Presidente Collegio Sindacale Kairos dal 2 maggio 2024
Grieco Maria Patrizia	Presidente CDA Anima Holding e Anima SGR; Presidente Comitato Nomine e Remunerazione Anima SGR; Membro Comitato Nomine e Remunerazione Anima Holding	286.452	385.000	34%	Nominata nel corso del 2023
Melzi d'Eril Alessandro	AD e DG di Anima Holding e Anima SGR; Cons. di Amm. di Anima Holding, Anima SGR, Anima Alternative SGR e Castello SGR	1.931.385	1.848.531	-4%	Cons. di Amm. Alternative fino al 31 maggio 2025 e di Castello 9 maggio 2025
Nahum Karen Sylvie	Cons. di Amm. CDA e Membro Comitato Nomine e Remunerazione Anima Holding	59.644	60.000	1%	
Rossi Claudia	Sindaco Effettivo Collegio Sindacale Anima Holding, Anima Alternative SGR, Anima SGR, Castello SGR e Kairos Partners SGR	96.795	121.333	25%	Sindaco Effettivo Collegio Sindacale Kairos dal 2 maggio 2024
Tagliabue Mirella	Presidente Collegio Sindacale Anima Holding	80.000	80.000	n.a.	
Torricelli Costanza	Cons. di Amm. CDA Anima Holding, Anima Alternative SGR, e Kairos Partners SGR; Presidente Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità Anima Holding; Membro Comitato Parti Correlate Anima Holding; membro Comitato Controllo Rischi e Comitato Remunerazioni Kairos Partners SGR	68.356	113.333	66%	Cariche Kairos dal 2 maggio 2024
Tugnolo Marco	Cons. di Amm. CDA Anima Holding e Anima SGR	56.644	75.000	32%	Nominato nel corso del 2023
Valsecchi Francesco	Cons. di Amm. CDA e Presidente Comitato Parti Correlate Anima Holding; membro Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità Anima Holding	70.795	75.000	6%	
Venuti Gianfranco	Cons. di Amm. CDA Anima Holding e Anima SGR	73.493	75.000	2%	
Vismara Maria Cristina	Cons. di Amm. CDA Anima Holding; Membro Comitato Parti Correlate Anima Holding	46.658	60.000	29%	Nominata nel corso del 2023
Zanotti Giovanna	Cons. di Amm. CDA e membro Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità Anima Holding; Presidente Comitato Controlli e Rischi e Comitato Amm. Ind. Anima SGR; membro Comitato Remunerazioni Anima SGR, Cons. di Amm. CDA Anima SGR	81.589	110.000	35%	Nominata nel corso del 2023

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

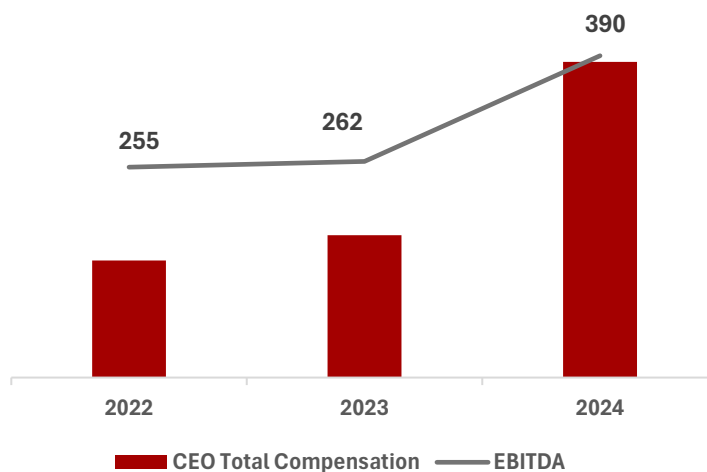
- remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno (*full time equivalent*), ad esclusione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale:

Scope	Numero dipendenti (dato medio annuo)		Remunerazione Annua Lorda migliaia €		Remunerazione Annua Lorda Media migliaia €		Variazione 2023-2024	Eventuali commenti
	2023	2024	2023	2024	2023	2024		
Gruppo Anima	375	485	25.260	36.136	67,7	74,5	10%	Numero medio dei dipendenti in forza nell'anno; Remunerazione Annua Lorda Media= Remunerazione Annua Lorda/Numero dipendenti medio; Remunerazione e dipendenti medi considerando Kairos Partners SGR dal 1° maggio 2024

curva rappresentativa della correlazione (su base triennale, per gli anni 2022, 2023, 2024) tra la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato e le performance economiche aziendali, misurate attraverso l'utile netto adjusted:



curva rappresentativa della correlazione (su base triennale, per gli anni 2022, 2023, 2024) tra la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato e l'EBITDA



3. Rappresentazione dei Compensi Corrisposti

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

p. il Consiglio di Amministrazione
La Presidente

Maria Patrizia Grieco

Allegato I

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

Cognome e Nome	Carica	Societa' Partecipata	Numero Azioni Possedute alla fine dell'Esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate (1)	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla Fine dell'Esercizio In Corso
Alessandro Melzi D'Eril	Amm. Delegato e Direttore Generale	Anima Holding S.p.A.	501.141	318.415	-175.000	644.556

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero Dirigenti con Responsabilità Strategica	Societa' Partecipata	Numero Azioni Possedute alla fine dell'Esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate (1) (2)	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla Fine dell'Esercizio In Corso
4	Anima Holding S.p.A.	581.930	354.406	-359.162	577.174

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

Compensi (Euro)											
Nome e cognome (A)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (C)	Scadenza della carica (D)	Componenti fissi (1)	Compensi per la partecipazione ai comitati (2)	Componenti variabili non equity (3)			Altri compensi (5)	Totale (6)	Fair value dei compensi equity (7)	Indennità di fine carica o di cessaz. rapporto di lavoro (8)
Carica ricoperta (B)					Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari (4)				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
Maria Patrizia Grieco		Totale	200.000	10.000	-	-	-	-	210.000	-	-
Presidente Consiglio di Amministrazione	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	200.000						200.000		
Membro del Comitato Nomine e Remunerazione	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025		10.000					10.000		
Alessandro Melzi d'Eril		Totale	634.301	-	1.042.000	-	69.512	-	1.745.813	5.993.358	-
Amministratore Delegato	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	60.000		187.000				247.000		
Consigliere di Amministrazione	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	50.000						50.000		
Direttore Generale	01.01.2024-31.12.2024	Tempo Indeterminato	524.301 (**)	-	855.000 (**b)	-	69.512 (*1*)		1.448.813	5.993.358	
Paolo Braghieri		Totale	50.000	15.000	-	-	-	-	65.000	-	-
Consigliere di Amministrazione	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	50.000						50.000		
Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025		15.000					15.000		
Fabio Corsico		Totale	50.000	-	-	-	-	-	50.000	-	-
Consigliere di Amministrazione	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	50.000						50.000		
Vice presidente Consiglio di Amministrazione	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	-						-		
Karen Sylvie Nahum		Totale	50.000	10.000	-	-	-	-	60.000	-	-
Consigliere di Amministrazione	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	50.000						50.000		
Membro del Comitato Nomine e Remunerazione	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025		10.000					10.000		
Costanza Torricelli		Totale	50.000	25.000	-	-	-	-	75.000	-	-
Consigliere di Amministrazione	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	50.000						50.000		
Presidente del Comitato controllo, rischi e sostenibilità	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025		15.000					15.000		
Membro del Comitato Parti Correlate	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025		10.000					10.000		
Marco Tugnolo (a1)		Totale	50.000	-	-	-	-	-	50.000	-	-
Consigliere di Amministrazione	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	50.000						50.000		
Francesco Valsecchi		Totale	50.000	25.000	-	-	-	-	75.000	-	-
Consigliere di Amministrazione	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	50.000						50.000		
Membro del Comitato controllo, rischi e sostenibilità	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025		10.000					10.000		
Presidente del Comitato Parti Correlate	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025		15.000					15.000		
Gianfranco Venuti (a2)		Totale	50.000	-	-	-	-	-	50.000	-	-

Consigliere di Amministrazione	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	50.000						50.000		
Maria Cristina Vismara		Totale	50.000	10.000	-	-	-	-	60.000	-	-
Consigliere di Amministrazione	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	50.000						50.000		
Membro del Comitato Parti Correlate	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025		10.000					10.000		
Giovanna Zanotti		Totale	50.000	10.000	-	-	-	-	60.000	-	-
Consigliere di Amministrazione	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	50.000						50.000		
Membro del Comitato controllo, rischi e sostenibilità	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025		10.000					10.000		
Mariella Tagliabue		Totale	80.000	-	-	-	-	-	80.000	-	-
Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	80.000						80.000		
Gabriele Camillo Erba		Totale	53.000	-	-	-	-	-	53.000	-	-
Sindaco Effettivo	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	53.000						53.000		
Claudia Rossi		Totale	53.000	-	-	-	-	-	53.000	-	-
Sindaco Effettivo	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	53.000						53.000		
Altri Dirigenti con responsabilità Strategica (b1)		Tempo Indeterminato	869.271 (***)		1.385.000 (**b)		161.394 (*1*)		2.415.665	7.741.521	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			2.339.572	105.000	2.427.000	-	230.906	-	5.102.478	13.734.879	-

Compensi (Euro)

Nome e cognome (A)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (C)	Scadenza della carica (D)	Compensi per la partecipazione ai comitati (2)	Componenti variabili non equity (3)				Altri compensi (5)	Totale (6)	Fair value dei compensi equity (7)	Indennità di fine carica o di cessaz. rapporto di lavoro (8)
				Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari (4)					
Carica ricoperta (B)			Componenti fissi (1)								

(II) Compensi da controllate o collegate:

Maria Patrizia Grieco		Totale	150.000	25.000	-	-	-	-	175.000	-	-
Presidente Consiglio di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	150.000						150.000		
Presidente del Comitato Nomine (Anima SGR)	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025		10.000					10.000		
Presidente del Comitato Remunerazioni (Anima SGR)	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025		15.000					15.000		
Alessandro Melzi d'Eril		Totale	71.230	-	101.000	-	-	-	172.230	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima Alternative SGR)	01.01.2024-31.05.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	6.230						6.230		
Amministratore Delegato (Anima SGR)	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	40.000		101.000				141.000		
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	25.000						25.000		
Costanza Torricelli		Totale	31.667	6.666	-	-	-	-	38.333	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima Alternative SGR)	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	15.000						15.000		
Consigliere di Amministrazione (Kairos Partners SGR)	02.05.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2026	16.667						16.667		
Membro del Comitato Rischi (Kairos Partners SGR)	02.05.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2026		3.333					3.333		

Membro del Comitato Remunerazioni (Kairos Partners SGR)	02.05.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2026	3.333						3.333		
Marco Tugnolo (a1)		Totale	25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	25.000						25.000		
Gianfranco Venuti (a2)		Totale	25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	25.000						25.000		
Giovanna Zanotti		Totale	25.000	25.000	-	-	-	-	50.000	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	25.000						25.000		
Presidente del Comitato controlli e rischi -Amministratori Indipendenti (Anima SGR)	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	15.000						15.000		
Membro del Comitato Remunerazioni (Anima SGR)	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	10.000						10.000		
Gabriele Camillo Erba		Totale	73.333	-	-	-	-	-	73.333	-	-
Presidente del Collegio sindacale (Kairos Partners SGR)	02.05.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2026	23.333						23.333		
Presidente del Collegio sindacale (Anima SGR)	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	35.000						35.000		
Sindaco Effettivo (Anima Alternative SGR)	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	15.000						15.000		
Claudia Rossi		Totale	68.333	-	-	-	-	-	68.333	-	-
Sindaco Effettivo (Kairos Partners SGR)	02.05.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2026	13.333						13.333		
Sindaco Effettivo (Anima SGR)	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	20.000						20.000		
Sindaco Effettivo (Castello SGR)	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	20.000						20.000		
Sindaco Effettivo (Anima Alternative SGR)	01.01.2024-31.12.2024	Approvazione Bilancio 31/12/2025	15.000						15.000		
(II) Compensi da controllate o collegate:			469.563	56.666	101.000	-	-	-	627.229	-	-
(III) Totale			2.809.135	161.666	2.528.000	-	230.906	-	5.729.707	13.734.879	-

Note:

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

(a2) Emolumento corrisposto al gruppo Banco BPM

(b1) Nel corso del 2024 gli "Altri Dirigenti con responsabilità strategica" identificati sono n° 4.

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

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

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

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

(***) Importo riferito ai fringe benefit, comprese, tra l'altro, le polizze assicurative, l'uso promiscuo dell'auto aziendale, il contributo aggiuntivo al fondo pensione, i tickets restaurant e i flexible benefits

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

			Strumenti finanziari assegnati negli anni precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili (a)		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 (c)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	all'assegnazione (euro)	strumenti finanziari (b)	strumenti finanziari (b)	Valore alla data di maturazione	Fair value (c)
Alessandro Melzi D'Eril	Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima Holding S.p.A. e di Anima SGR S.p.A.	LTIP 2024-2026 (data delibera assemblea 28-03-2024) I° Ciclo			561.321 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	1.869.760	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2026	28/03/2024	4,4	84.198	477.123	2.939.078	1.589.296
Alessandro Melzi D'Eril	Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima Holding S.p.A. e di Anima SGR S.p.A.	LTIP 2024-2026 (data delibera assemblea 28-03-2024) II° Ciclo			561.321 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	1.716.239	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2027	28/03/2024	4,4	84.198	477.123	2.939.078	1.458.803
Alessandro Melzi D'Eril	Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima Holding S.p.A. e di Anima SGR S.p.A.	LTIP 2024-2026 (data delibera assemblea 28-03-2024) III° Ciclo			561.320 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	1.640.738	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2028	28/03/2024	4,4	84.198	477.122	2.939.072	1.394.628
Alessandro Melzi D'Eril	Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima Holding S.p.A. e di Anima SGR S.p.A.	LTIP 2021-2023 (data delibera assemblea 31-03-2021) I° Ciclo								276.932	318.415	1.410.578	143.613
Alessandro Melzi D'Eril	Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima Holding S.p.A. e di Anima SGR S.p.A.	LTIP 2021-2023 (data delibera assemblea 31-03-2021) II° Ciclo									595.347	3.667.338	597.582
Alessandro Melzi D'Eril	Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima Holding S.p.A. e di Anima SGR S.p.A.	LTIP 2021-2023 (data delibera assemblea 31-03-2021) III° Ciclo									595.346	3.667.331	809.436
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 2)	LTIP 2024-2026 (data delibera assemblea 28-03-2024) I° Ciclo			580.189 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	1.932.609	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2026	28/03/2024	4,4	87.028	493.161	3.037.872	1.642.718
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 2)	LTIP 2024-2026 (data delibera assemblea 28-03-2024) II° Ciclo			580.189 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	1.773.928	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2027	28/03/2024	4,4	87.029	493.160	3.037.866	1.507.839
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 2)	LTIP 2024-2026 (data delibera assemblea 28-03-2024) III° Ciclo			580.188 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	1.695.890	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2028	28/03/2024	4,4	87.028	493.160	3.037.866	1.441.506
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 2)	LTIP 2024-2026 (data delibera assemblea 28-03-2024) I° Ciclo			169.967 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	563.526	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2026	24/04/2024	4,342	25.495	144.472	889.948	478.997
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 2)	LTIP 2024-2026 (data delibera assemblea 28-03-2024) II° Ciclo			169.967 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	515.170	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2027	24/04/2024	4,342	25.495	144.472	889.948	437.894
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 2)	LTIP 2024-2026 (data delibera assemblea 28-03-2024) III° Ciclo			170.066 Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	492.596	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2028	24/04/2024	4,342	25.510	144.556	890.465	418.707
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 2)	LTIP 2021-2023 (data delibera assemblea 31-03-2021) I° Ciclo								244.352	280.955	1.244.631	126.717
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 4)	LTIP 2021-2023 (data delibera assemblea 31-03-2021) II° Ciclo									670.367	4.129.461	676.741
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 4)	LTIP 2021-2023 (data delibera assemblea 31-03-2021) III° Ciclo									705.367	4.345.061	1.010.402
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			LTIP 2021-2023	LTIP 2024-2026									7.492.222
(II) Compensi da controllate e collegate			LTIP 2021-2023	LTIP 2024-2026									6.242.657
(III) Totale													13.734.879

(a) Si informa che a seguito della comunicazione art. 102 comma 3 del TUF con cui Banco BPM Vita ha reso nota la promozione dell'OPA sulla Società attraverso il deposito alla Consob del documento di offerta e in linea con quanto previsto nei Regolamenti, i Piani LTIP 2021-2023 e LTIP 2024-2026 devono intendersi accelerati, con conseguente iscrizione anticipata dei costi (b) Azioni

(c) Per la metodologia di determinazione del Fair Value e i dettagli dei Piani si rimanda al Bilancio Consolidato 2024 - Parte A - Politiche Contabili - A2 Parte relativa alle principali voci di Bilancio - Altre informazioni - Long Term Incentive Plan - "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 dell'esercizio che il Gruppo contabilizza - secondo un criterio di competenza e durante il periodo di maturazione - in applicazione del principio contabile internazionale IFRS.

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

A Nome e Cognome	B Carica	(1) Piano	Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
Alessandro Melzi D'Eril	Amministratore Delegato	Sistema premiante 2024	187.000						
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale	Sistema premiante 2024	609.000	246.000	5 anni				
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale	Sistema premiante 2023					69.120	103.680	
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale	Sistema premiante 2022					10.710	32.130	
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale	Sistema premiante 2021					30.870	61.740	
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale	Sistema premiante 2020					19.980	19.980	
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale	Sistema premiante 2019					16.200		
Dirigenti con Responsabilità Strategica (a)		Sistema premiante 2024	1.073.000	312.000	3-5 anni				
Dirigenti con Responsabilità Strategica (a)		Sistema premiante 2023					80.200	120.300	
Dirigenti con Responsabilità Strategica (a)		Sistema premiante 2022					16.200	48.600	
Dirigenti con Responsabilità Strategica (a)		Sistema premiante 2021					62.100		
(II) Compensi nella società controllate o collegate									
Alessandro Melzi D'Eril	Amm. Delegato Anima SGR	Sistema premiante 2024	40.400	60.600	5 anni				
Alessandro Melzi D'Eril	Amm. Delegato Anima SGR	Sistema premiante 2021					8.370	16.740	
Alessandro Melzi D'Eril	Amm. Delegato Anima SGR	Sistema premiante 2020					5.490	5.490	
(III) Totale									
			1.909.400	618.600		0	319.240	408.660	0

(a) Gli "Altri dirigenti con responsabilità strategiche" individuati sono n° 4. - Importi riferiti ai compensi variabili per lavoro dipendente erogati dall'Emittente e da società controllate.

ANIMA HOLDING S.P.A.

RELAZIONE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE (“CNR” o “COMITATO”) SULL’ATTIVITÀ SVOLTA E SULLE MODALITÀ ESERCIZIO DELLE PROPRIE FUNZIONI (ESERCIZIO 2024)

La presente Relazione, redatta ai sensi delle disposizioni del Regolamento del CNR di Anima Holding S.p.A. (la “Società”), riassume l’attività svolta nel 2024 dal CNR stesso (sia nelle tematiche “nomine” che nelle tematiche “remunerazione”) e le modalità di esercizio delle funzioni attribuite.

Nel corso dell’esercizio, il Comitato si è riunito in 5 occasioni. Alle sedute hanno partecipato i tre membri del Comitato, oltre al Presidente del Collegio Sindacale e/o almeno uno dei Sindaci effettivi. L’Amministratore Delegato e Direttore Generale ha partecipato a tre riunioni su 5 e il *Group COO & HR Director* (già *Group CFO & HR Director*) a tutte le sedute, allontanandosi allorché il Comitato, nell’ambito degli argomenti trattati in materia di politiche retributive, ha esaminato le rispettive posizioni.

Nella prima seduta tenutasi il 24 gennaio 2024, il Comitato, valutata la congruità dei compensi rispetto ai livelli di prestazione raggiunti nel corso dell’anno 2023, ha espresso parere favorevole all’approvazione della proposta di attribuzione dei compensi variabili da riconoscere all’Amministratore Delegato e Direttore Generale, al Condirettore Generale e Responsabile *Business Development*, al *Group CFO* (identificati come Dirigenti con Responsabilità Strategiche), preso atto dei compensi variabili ipotizzati per gli altri Dirigenti Rilevanti di società del Gruppo; il CNR ha, altresì, espresso parere favorevole al riconoscimento di *Flexible Benefits* a dipendenti inquadrati quali Dirigenti e Quadri di quarto livello della Società e ha valutato la congruità dei compensi variabili dei responsabili delle Funzioni di Controllo della Società. Nella medesima seduta, il Comitato ha preso atto: (i) dell’aggiornamento fornito relativamente all’andamento dei KPI dell’LTIP 2021- 2023 sulla base dei dati osservabili per il primo ciclo di *vesting* (2021-2023); (ii) del contenuto della bozza di relazione, prodotta da *PricewaterhouseCoopers*, sulla coerenza metodologica delle analisi svolte dal *management* in merito alla correttezza delle elaborazioni effettuate e della loro coerenza con le previsioni del Regolamento del Piano; e (iii) del contenuto del Piano di fidelizzazione Kairos Partners (SGR rivolto ai *private banker*) e del proposto *Piano HR di Gruppo 2024-2028*, sottoposti all’approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Nella seduta del 21 febbraio 2024, il CNR ha valutato i risultati del processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endo-consiliari condotta dai rappresentanti di Korn Ferry Int., rilevando una generale soddisfazione per l’efficacia operativa delle dinamiche consiliari e identificando spunti di miglioramento relativi (i) all’organizzazione di sessioni di *induction* di approfondimento su tematiche funzionali allo sviluppo del nuovo Piano Industriale di Gruppo e su tematiche funzionali all’evoluzione del *business* e (ii) ad aspetti relativi alle politiche di successione tenuto conto del *Contingency Succession Planning* adottato.

Ha approvato il sistema incentivante di Gruppo per l’esercizio 2024, previa razionalizzazione dei c.d. *key performance indicators (KPI)* per aumentarne la componente quantitativa, e l’aggiornamento dei compensi fissi del Condirettore Generale e del *Group COO & HR Director*, con decorrenza dal 1° aprile, in connessione con la riorganizzazione del Gruppo. Il CNR ha altresì valutato la congruità dei compensi variabili dei responsabili delle Funzioni di Controllo, approvando le proposte presentate, e ha preso atto delle analisi sui *KPI* relativi ai nuovi assetti organizzativi e al Piano Industriale del Gruppo.

Infine, il CNR ha condiviso la proposta del nuovo piano di incentivazione *LTIP 2024-2026*, che rafforza l’attenzione alla sostenibilità e prevede l’ampliamento del numero di beneficiari in seguito all’evoluzione del perimetro aziendale, esprimendo parere favorevole alla bozza della relazione annuale sulla politica di remunerazione, conforme alle disposizioni normative e improntata a trasparenza e sostenibilità.

Nella seduta del 18 giugno 2024, il CNR ha valutato l’andamento del secondo *Ciclo di Vesting* del Piano *LTIP 2021-2023*, registrando un miglioramento (stima basata sui dati disponibili) dei *KPI* rispetto al primo ciclo. Ha inoltre preso atto delle nuove assegnazioni per il terzo *Ciclo di Vesting* del Piano.

Il CNR ha preso visione della lista dei beneficiari dei diritti assegnati dall'AD/DG relativamente al Piano *LTIP 2024-2026* e condivisa la composizione del *Talent Pool*, con l'impegno a rafforzare l'equilibrio tra le società del Gruppo nei Cicli di *Vesting* successivi. È stata discussa l'eventuale modifica del regolamento del Piano per includere consiglieri esecutivi di controllate non dipendenti.

Il Comitato ha esaminato le proposte di riorganizzazione del Gruppo, in particolare per le Direzioni *Finance, HR & Organisation* e Rischi dei nuovi Dirigenti Strategici (*Group CFO, Group COO & HR Director e Group Chief Risk Officer "CRO"*) vigenti dal 1° luglio 2024 e dal 1° ottobre 2024 quanto al CRO, approvando l'adeguamento dei relativi pacchetti retributivi, in linea con la politica di remunerazione. È stato confermato il mantenimento dei *KPI* assegnati a inizio anno, senza includere Kairos Partners SGR, acquisita nel mese di maggio 2024.

Infine, il CNR ha analizzato i risultati del voto assembleare del 28 marzo 2024 sulla Relazione sulla politica di remunerazione – Sez. I, sui Compensi corrisposti – Sez. II e sul Piano di compensi basato su strumenti finanziari (*LTIP 2024-2026*), rilevando un'ampia approvazione della politica di remunerazione e del piano *LTIP*. Sono stati pianificati incontri con i *Proxies Advisors* per consolidare il dialogo e migliorare ulteriormente la trasparenza della disclosure *ex post*.

*

Nella seduta del 21 ottobre 2024, il CNR ha avviato il processo di autovalutazione annuale del Consiglio di Amministrazione, decidendo di proporre il rinnovo, a condizioni analoghe, dell'incarico a *Korn Ferry International*, già selezionata in precedenza, per condurre la *board review 2024*.

Il Comitato ha inoltre esaminato alcune proposte di modifica al Regolamento del Piano di incentivazione a medio-lungo termine *LTIP 2024-2026* volte all'estensione dei beneficiari agli amministratori esecutivi di società controllate non dipendenti del Gruppo.

*

Nella seduta del 20 dicembre 2024, il CNR ha discusso gli impatti dell'OPA promossa da Banco BPM Vita S.p.A. sui Piani di incentivazione *LTIP 2021-2023* e *LTIP 2024-2026* con il supporto del consulente legale esterno. È stato confermato che l'annuncio dell'OPA ha attivato la clausola di accelerazione, comportando la maturazione del diritto dei beneficiari all'attribuzione del 100% delle azioni per il secondo e terzo ciclo del primo piano, nonché dell'85% per il secondo piano qualora l'OPA si concluda entro il 31 dicembre 2025.

Sono stati analizzati gli aspetti operativi legati all'attribuzione delle azioni, inclusa la deroga ai vincoli di *lock-up* per consentire ai beneficiari di aderire all'OPA. Il Comitato ha preso atto della maturazione del costo associato ai piani, da imputare nell'esercizio 2024; il procedimento diretto a effettuare le modifiche al regolamento del *LTIP 2024-2026*, discusse in precedenza, è stato sospeso.

*

Il Comitato, pur esercitando le proprie funzioni anche sulla base di informazioni e/o proposte formulate dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dal *Group COO & HR Director* (salvo che per le remunerazioni che li hanno riguardati direttamente), ha espresso i propri pareri con imparzialità ed autonomia, avvalendosi della specifica competenza in materia finanziaria o in materia di politiche retributive, riconosciuta dallo stesso Consiglio di Amministrazione a tutti i membri del Comitato in carica.

La presente relazione è stata approvata dal Comitato nella seduta del 25 febbraio 2025, sottoposta al Consiglio di Amministrazione del 4 marzo 2025 e verrà presentata all'Assemblea come annessa alla Relazione annuale sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti.

p. il Comitato Nomine e Remunerazione

Il Presidente