



Documento Informativo sul piano di
incentivazione azionaria di medio-lungo termine
2024-2026 di Anima Holding S.p.A.

redatto ai sensi dell'art. 114-*bis* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”), dell'art. 84-bis del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (“**Regolamento Emittenti**”), nonché sulla base dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Premessa

Questo Documento Informativo è stato redatto in conformità al disposto dell'art. 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF"), dell'art. 84-bis del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 ("Regolamento Emittenti"), nonché sulla base dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, al fine di fornire agli Azionisti di Anima Holding S.p.A. le informazioni necessarie per deliberare in merito alla proposta di piano di incentivazione di medio-lungo periodo denominato "Long Term Incentive Plan 2024-2026" (il "Piano"), che è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 febbraio 2024, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Anima Holding S.p.A., chiamata ad approvare il Piano, è stata convocata in data 28 marzo 2024.

Il Piano presentato nel Documento Informativo è proposto in continuità con l'impianto del piano di incentivazione azionaria di medio-lungo termine precedente, deliberato dall'Assemblea di Anima Holding S.p.A. nel 2021, con l'assegnazione gratuita all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e alle altre "risorse chiave" di azioni ordinarie della Società (c.d. performance shares) nell'ambito di tre cicli *rolling*, ciascuno con periodo triennale di rilevazione del conseguimento degli obiettivi strategici aziendali di medio-lungo periodo.

Al contempo, in linea con il contesto normativo e regolamentare e le prassi di mercato vigenti e tenuto conto delle espressioni di voto delle precedenti Assemblee e delle indicazioni ricevute nelle fasi di *engagement* con investitori e *proxy advisors*, il Piano presentato nel Documento Informativo conferma e incrementa l'allineamento tra l'azione del *management* e l'interesse di lungo termine degli azionisti, mediante obiettivi di performance "*non relative to market*" di *sustainability* (ESG), finalizzati a verificare il conseguimento da parte delle società operative del Gruppo di un elevato score medio di PRI Assessment e l'ottenimento di un determinato livello di *retention* dei talenti all'interno di tutto il Gruppo.

Il Piano si applica a Anima Holding S.p.A. e alle sue Società Controllate, ed è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto anche a soggetti individuati dall'art. 114-bis TUF, quali l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Anima Holding S.p.A.

Questo Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede di Anima Holding S.p.A., in Milano, corso Garibaldi 99, sul sito internet www.animaholding.it, nonché con le altre modalità indicate dall'art. 84-bis del Regolamento Emittenti.

Definizioni

Amministratore Delegato e Direttore Generale (anche, "AD e DG"): indica l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima Holding.

Anima Alternative: indica Anima Alternative SGR S.p.A., con sede in Milano, Corso Garibaldi 99.

Anima Holding, o Società: indica Anima Holding S.p.A., con sede in Milano, Corso Garibaldi 99.

Anima SGR: indica Anima SGR S.p.A., con sede in Milano, Corso Garibaldi 99.

Assemblea: indica l'assemblea della Società.

Assogestioni: indica l'associazione italiana del risparmio gestito.

Azioni: indica le Azioni ordinarie della Società, prive del valore nominale, quotate su Euronext Milan.

Bad Leaver: ha il significato di cui al paragrafo 4.8.

Beneficiario: indica l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e gli altri dipendenti della Società o delle Società Controllate cui sono assegnati i Diritti nell'ambito del Piano.

Castello SGR: indica Castello SGR S.p.A., con sede in Milano, Via Puccini 3.

Ciclo di Vesting: ciascuno dei tre periodi triennali in riferimento al quale sono individuati gli Obiettivi di Performance (anche, nel seguito, singolarmente: "**Ciclo 2024-2026**", "**Ciclo 2025-2027**", "**Ciclo 2026-2028**").

Comitato: indica il Comitato per le Nomine e la Remunerazione della Società.

Concorrenti: indica, cumulativamente, i Concorrenti Gestioni Collettive e i Concorrenti Gestioni di Portafoglio.

Concorrenti Gestioni Collettive: indica i soggetti operanti in Italia nel settore del risparmio gestito che prestano il servizio di gestione collettiva del risparmio risultanti dalla Mappa Assogestioni riferita al 4° trimestre 2023, tavola 2.1 (Fondi aperti e gestioni di portafoglio – Gestori). Sono espressamente esclusi dalla definizione di Concorrenti Gestioni Collettive (i) gli operatori che dovessero cessare di comunicare i dati relativi alle gestioni collettive per qualsiasi motivo durante il Ciclo di Vesting considerato, e (ii) gli operatori con AUM riferiti alle gestioni collettive < Euro 10 mld al 31 dicembre 2023.

Concorrenti Gestioni di Portafoglio: indica i soggetti operanti in Italia nel settore del risparmio gestito che prestano il servizio di gestione di portafogli risultanti

dalla Mappa di Assogestioni riferita al 4° trimestre 2023, tavola 2.1 (Fondi aperti e gestioni di portafoglio – Gestori). Sono espressamente esclusi dalla definizione di Concorrenti Gestioni di Portafoglio (i) gli operatori che dovessero cessare di comunicare i dati relativi alle gestioni di portafoglio per qualsiasi motivo durante il Ciclo di Vesting considerato, e (ii) gli operatori con AUM riferiti alle gestioni di portafoglio < Euro 5 mld al 31 dicembre 2023.

Condizione di Permanenza: indica la circostanza che - alla Data di Attribuzione delle Azioni: (i) non sia cessato il Rapporto di Lavoro del Beneficiario, e/o (ii) il Beneficiario non si trovi nel corso del periodo di preavviso anteriore alla cessazione del Rapporto di Lavoro, in condizioni qualificabili come Bad Leaver.

Condizioni: indica le condizioni cui è subordinata l'attribuzione delle Azioni, che consistono nel conseguimento degli Obiettivi di Performance e nel mantenimento della Condizione di Permanenza.

Consiglio di Amministrazione: indica il Consiglio di Amministrazione della Società.

Data di Assegnazione dei Diritti: indica (a) quanto ai Beneficiari di cui al paragrafo 1.2 (i) e (ii), la data della delibera dell'Assemblea che approva il Piano; e (b) quanto ai Beneficiari di cui al paragrafo 1.2 (iii), rispettivamente le date in cui l'Amministratore Delegato individua i Beneficiari e/o le assegnazioni.

Data di Attribuzione delle Azioni: indica la data, entro 30 giorni dall'Assemblea di approvazione del bilancio della Società dell'ultimo esercizio di ciascun Ciclo di Vesting, in cui il Consiglio di Amministrazione verifica il conseguimento degli Obiettivi di Performance e della Condizione di Permanenza, delibera il numero di Diritti maturati nel Ciclo di Vesting e attribuisce al Beneficiario le Azioni corrispondenti, fermo quanto previsto nel Regolamento, relativamente alle condizioni di *malus* disciplinate nella Politica di Remunerazione della Società o, rispettivamente, delle Società Controllate.

Dirigenti con Responsabilità Strategica (anche, "DIRS"): identifica l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché il Condirettore Generale e Responsabile Business Development e il Group CFO & HR Director di Anima Holding.

Diritto: indica il diritto attribuito al Beneficiario di ricevere 1 (una) Azione, secondo quanto previsto nel Regolamento e nella Lettera di Assegnazione.

Documento Informativo: indica il presente

documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e in conformità alle indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Good Leaver: ha il significato di cui al paragrafo 4.8.

Gruppo o Gruppo Anima: indica congiuntamente la Società e le Società Controllate.

Lettera di Assegnazione: indica la lettera con la quale la Società comunica ai Beneficiari la partecipazione al Piano, indicando il numero dei Diritti assegnati con riferimento a uno o più Cicli di Vesting e, con riferimento al Regolamento, le Condizioni.

Lettera di Attribuzione: indica la lettera con la quale la Società comunica ai Beneficiari il numero di Azioni attribuite ai sensi del Regolamento.

Linee Guida di Possesso Azionario: indica le linee guida di possesso azionario definite nel Regolamento e riferite al paragrafo 2.1.

Lock-up Period: indica il periodo della durata di 12 (dodici) mesi a partire dalla Data di Attribuzione delle Azioni nel quale il Beneficiario è tenuto a non disporre delle Azioni ricevute. Al termine del Lock-up Period, il Beneficiario potrà disporre liberamente delle Azioni ricevute, nel rispetto delle Linee Guida di Possesso Azionario, ove applicabili.

Look Back Period: indica il periodo retrospettivo (pari a 36 mesi, ovvero al periodo completo dalla instaurazione del Rapporto di Lavoro con il Beneficiario, qualora inferiore a 36 mesi) di osservazione della *performance* e del contributo alla creazione di valore per il Gruppo da parte del Beneficiario, antecedente la Data di Assegnazione dei Diritti.

Mappa Assogestioni: indica la cosiddetta "mappa sul risparmio gestito", riportante informazioni sull'andamento del mercato italiano del risparmio gestito pubblicata trimestralmente da Assogestioni.

Obiettivi di Performance: indica gli obiettivi del Piano come previsti e definiti dal Regolamento e di cui al paragrafo 4.5.

Piano: indica il piano (2024-2026) di attribuzione gratuita di Azioni, approvato dall'Assemblea convocata per il 28 marzo 2024.

Politiche di Remunerazione: indica i documenti - adottati dai Consigli di Amministrazione della Società e delle Società Controllate su parere dei rispettivi "Comitati Remunerazione" (ove presenti o come altrimenti definiti) - che disciplinano principi, modalità e procedure della Società e delle Società Controllate relative alle politiche di remunerazione dei dipendenti.

Rapporto di Lavoro: indica il rapporto di lavoro subordinato in essere tra ciascun Beneficiario e la Società e/o le Società Controllate.

Regolamento: indica il regolamento del Piano.

Regolamento Banca d'Italia: indica il Regolamento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli artt. 4-*undecies* e 6, comma 1, lettere b) e c-bis TUF in cui sono confluite le omologhe previsioni del previgente Regolamento Congiunto Banca d'Italia – CONSOB.

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

Società Controllata/e: indica la/le società di volta in volta controllate dalla Società ai sensi dell'art. 2359 cod. civ. (con esclusione, a scanso di equivoci, delle società veicolo per gli investimenti del patrimonio dei fondi comuni di investimento gestiti dalle Società Controllate). Alla data di approvazione del Regolamento, sono Società Controllate: Anima SGR, Anima Alternative e Castello SGR.

TUF: significa il D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58.

Sezione 1 - I soggetti destinatari

1.1 *L'indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate*

Il Piano si applica al dott. Alessandro Melzi d'Eril, che ricopre la carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società e della Società Controllata Anima SGR.

Si segnala che tra i destinatari del Piano rientrano anche dipendenti della Società o delle Società Controllate che ricoprono anche la carica di amministratori di Società Controllate. Si precisa che la partecipazione dei Beneficiari al Piano è determinata esclusivamente in funzione del Rapporto di Lavoro instaurato con la Società o le Società Controllate e, pertanto, prescinde da eventuali cariche ricoperte dai Beneficiari all'interno degli organi di amministrazione della Società o delle Società controllate. Per tale motivo non viene fornita l'indicazione nominativa di tali soggetti.

1.2 *Indicazione delle categorie di dipendenti della Società o delle Società Controllate*

Il Piano è rivolto:

- (i) all'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società,
- (ii) agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e
- (iii) a selezionate "*risorse chiave*", identificate come tali discrezionalmente dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale in base alla rilevanza strategica e alla *performance* individuale realizzata, anche tenuto conto dei criteri per l'identificazione del personale più rilevante e di neutralità di genere previsti dal Regolamento Banca d'Italia nei casi applicabile.

1.3 *Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:*

(a) *Direttori Generali dell'emittente strumenti finanziari:*

il Piano si applica al Direttore Generale della Società, già indicato nominativamente al paragrafo 1.1;

(b) *altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari:*

non applicabile: nessuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società ha percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e al Direttore Generale;

(c) *persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni:*

non applicabile.

1.4 *Descrizione e indicazione numerica, separate per categoria*

(a) *dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3 che precede:*

i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (oltre al Direttore Generale che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato) sono due alla data di pubblicazione del Documento Informativo;

- (b) ***nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l’indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell’emittente strumenti finanziari:***

non applicabile;

- (c) ***delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.):***

si segnala che lo schema di incentivazione previsto dal Piano è il medesimo per tutti i Beneficiari e si differenzia esclusivamente rispetto al numero dei Diritti assegnati, che risulta crescente in relazione al ruolo ricoperto, alle responsabilità assegnate e alla strategicità della risorsa.

Sezione 2 - Le ragioni che motivano l’adozione del piano

2.1 *Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l’attribuzione dei piani*

Il Piano si inserisce nel novero degli strumenti utilizzati per integrare il pacchetto retributivo delle risorse strategiche del Gruppo Anima, con remunerazione differita in un adeguato lasso temporale e con elementi variabili correlati al raggiungimento di obiettivi di *performance*, ed è volto a perseguire – in linea con le migliori prassi nazionali e internazionali – i seguenti obiettivi:

- (i) mantenere il focus sul conseguimento degli obiettivi strategici a medio-lungo termine del Gruppo;
- (ii) rafforzare, in un orizzonte di lungo periodo, l’allineamento tra gli interessi dei Beneficiari e quelli degli azionisti e degli *stakeholder* del Gruppo;
- (iii) sostenere la creazione di valore e la responsabilità sociale d’impresa nel lungo termine; e
- (iv) favorire l’*attraction* e la fidelizzazione delle “risorse chiave” per il conseguimento delle direttrici strategiche del Gruppo.

Il Piano si sviluppa a decorrere dall’esercizio 2024 con tre Cicli di Vesting, ciascuno di durata triennale (2024-2026, 2025-2027, 2026-2028), in riferimento ai quali sono individuati gli Obiettivi di Performance. A questo si aggiunge il Lock-up Period di durata pari a 12 mesi e - quanto a una parte delle Azioni attribuite ai sensi del Piano all’Amministratore Delegato e Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (o altrimenti dagli stessi detenute)¹ - un ulteriore periodo di mantenimento delle Azioni pari alla durata degli incarichi ricoperti, secondo le Linee Guida di Possesso Azionario definite nel Piano.

Il complesso di queste previsioni è stato ritenuto idoneo a perseguire gli obiettivi del Piano e incentivare l’allineamento con gli interessi degli azionisti in un orizzonte di lungo termine, anche in coerenza con le raccomandazioni in merito previste nel Codice di Corporate Governance, cui la Società aderisce.

2.2 *Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell’attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari*

L’Assegnazione a ciascun Beneficiario di un certo numero di Diritti nell’ambito del Piano è definita sulla base dell’osservazione della *performance* e del contributo alla creazione di valore per il Gruppo da parte del Beneficiario stesso, per un periodo retrospettivo (Look Back Period) pari a 36 mesi - ovvero al periodo completo dalla instaurazione del Rapporto di Lavoro con il Beneficiario, qualora inferiore

¹ Per un controvalore delle Azioni pari alla Remunerazione Fissa, quanto all’Amministratore Delegato e Direttore Generale e al 75% della Remunerazione Fissa, quanto agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

a 36 mesi - antecedente la Data di Assegnazione dei Diritti.

La Lettera di Assegnazione determinerà il numero di Diritti all'attribuzione di un pari numero di Azioni a titolo gratuito effettivamente assegnati a ciascun Beneficiario.

L'attribuzione di Azioni al Beneficiario è correlata al livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance in ciascun Ciclo di Vesting, e quindi alla maturazione dei Diritti assegnati, verificata alla Data di Attribuzione delle Azioni, entro 30 giorni dall'Assemblea di approvazione del bilancio della Società dell'ultimo esercizio di ciascun Ciclo di Vesting, fermo il rispetto dei meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *clawback*) e l'obbligo di non disporre delle Azioni attribuite per il Lock-up Period di 12 mesi, successivo all'attribuzione delle Azioni.

Gli Obiettivi di Performance del Piano sono collegati ai seguenti parametri (v. più diffusamente quanto riportato nel paragrafo 4.5 che segue):

- (i) livello di *total shareholders return* rispetto a società quotate nel settore dei financial services (complessivamente, i cd. Comparable), nel triennio corrispondente al Ciclo di Vesting, con peso complessivo del 35%;
- (ii) posizionamento nella raccolta netta nelle gestioni collettive e nelle gestioni di portafoglio rispetto a società concorrenti nel settore italiano del risparmio gestito e un determinato punteggio medio di periodo con riferimento alla soddisfazione delle reti di distribuzione/vendita, nel triennio corrispondente al Ciclo di Vesting, con peso complessivo del 40%;
- (iii) metriche "*non relative to market*" relative agli obiettivi di *sustainability* (ESG), nell'ultimo anno di ciascun Ciclo di Vesting, con peso complessivo del 25%, rispetto a due indicatori: il primo di questi finalizzato a verificare il conseguimento da parte delle Società Controllate di un determinato *score* medio ponderato di PRI Assessment; il secondo indicatore finalizzato al conseguimento da parte del Gruppo Anima di un determinato livello di *retention* dei talenti.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

La verifica dell'osservazione della *performance* e del contributo alla creazione di valore per il Gruppo da parte del Beneficiario stesso nel Look Back Period è propedeutica all'inclusione del medesimo nel Piano e all'assegnazione di Diritti nell'ambito dello stesso, la cui entità è differenziata anche in relazione al livello di responsabilità/criticità del ruolo, anche in considerazione delle prassi di mercato.

La Lettera di Assegnazione determinerà il numero di Diritti all'attribuzione di un pari numero di Azioni a titolo gratuito effettivamente assegnati a ciascun Beneficiario, in coerenza con i seguenti principi di Politiche di Remunerazione adottati dalla Società e dalle Società Controllate:

- (i) incentivare il conseguimento degli obiettivi annuali e pluriennali della Società (*Pay for Performance*);
- (ii) allineare gli interessi del *management* con quelli della Società, degli Azionisti e degli altri *Stakeholder* nel medio-lungo periodo;
- (iii) coerenza della remunerazione complessiva rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, nell'ambito di *panel* aziendali comparabili con la Società.

2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile, in quanto non è prevista l'attribuzione di piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dalla Società.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso

sulla definizione dei piani

Non risultano significative implicazioni di ordine fiscale o contabile che abbiano inciso sulla definizione del Piano.

2.6 *L'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350*

Non applicabile, in quanto il Piano non ha ricevuto alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Sezione 3 - Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

3.1 *Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano*

Il 27 febbraio 2024, il Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere favorevole del Comitato, ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea il Piano contenuto nel presente Documento Informativo.

L'Assemblea della Società, convocata per il 28 marzo 2024, sarà altresì chiamata a deliberare il conferimento al Consiglio di Amministrazione di ogni più ampio potere occorrente per l'attuazione del Piano, da esercitarsi nel rispetto dei termini e delle condizioni stabiliti dall'Assemblea stessa.

A titolo meramente esemplificativo, il Consiglio di Amministrazione - con il supporto dei Consigli di Amministrazione delle Società Controllate e dei rispettivi comitati remunerazione (ove presenti) - avrà il compito e la responsabilità di gestire l'attuazione del Piano. In particolare nel rispetto delle disposizioni del Piano, il Consiglio di Amministrazione, *inter alia*, (i) redige il Regolamento del Piano e compie ogni adempimento, formalità o comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del medesimo, nel rispetto dei termini e delle condizioni descritti nel Regolamento, riassunto nel presente Documento Informativo, (ii) individua i Beneficiari rappresentati dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi del Piano, e (iii) accerta il livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance e il mantenimento della Condizione di Permanenza.

Spetterà invece all'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società identificare gli ulteriori Beneficiari tra le "*risorse chiave*" della Società e delle Società Controllate, come descritto nel paragrafo 1.2(iii) che precede, e definire il numero dei Diritti da assegnare a ciascuno di essi.

In aggiunta a quanto sopra, poiché vi sono tra i Beneficiari dipendenti sia della Società, sia delle Società Controllate, i Consigli di Amministrazione di tali società, in ottemperanza alle disposizioni applicabili in materia di remunerazione dei dipendenti di intermediari che prestano servizi di gestione collettiva del risparmio tempo per tempo vigenti e delle Politiche di Remunerazione, valutano l'applicazione delle specifiche regole previste per i Beneficiari (incluse le procedure di correzione *ex-post malus* e *clawback*) e, nel caso, ne graduano l'applicazione.

3.2 *Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza*

La competenza per l'esecuzione e/o amministrazione del Piano spetta al Consiglio di Amministrazione, con il supporto dei Consigli di Amministrazione delle Società Controllate e dei rispettivi comitati remunerazione (ove presenti).

Ogni Beneficiario che sia membro dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano si astiene dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi, oltre ad assentarsi dal confronto consiliare in merito.

3.3 *Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base*

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato, potrà apportare al Piano e ai documenti di attuazione del Piano (ivi incluso il Regolamento), a suo insindacabile giudizio, senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea, tutte le modifiche e integrazioni ritenute necessarie al fine di mantenere invariati – nel rispetto e nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile – i contenuti sostanziali ed economici del Piano, senza che i Beneficiari possano vantare alcun diritto a risarcimento e/o indennizzo:

- (i) per assicurare l'adeguamento del Piano o l'attuazione dello stesso, in tutto o in parte, rispetto a eventuali modifiche delle Politiche di remunerazione, oppure di disposizioni normative o di vigilanza o di relative interpretazioni, applicazioni o raccomandazioni dell'Autorità di Vigilanza, oppure qualora l'attuazione del Piano dovesse comportare oneri tributari, previdenziali o di altra natura per la Società e/o per le Società Controllate sostanzialmente più gravosi rispetto a quelli vigenti alla data di approvazione del Regolamento;
- (ii) in conseguenza di eventi sopravvenuti suscettibili di influire sulle Azioni, sul Gruppo Anima o sul Piano (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie riguardanti il Gruppo Anima o variazioni al perimetro di Gruppo, o modifiche normative o di orientamenti dell'Autorità di Vigilanza);
- (iii) in caso di operazioni straordinarie sul capitale della Società (quali, a titolo esemplificativo, (a) operazioni di aumento gratuito del capitale sociale della Società; (b) operazioni di aumento del capitale sociale della Società a pagamento con emissione di Azioni, di azioni di categoria diversa dalle Azioni, di azioni cui siano abbinati warrant, di obbligazioni, convertibili o non convertibili, cui siano abbinati warrant; (c) operazioni di raggruppamento o frazionamento delle Azioni; (d) operazioni di fusione e scissione della Società; (e) assegnazione ai soci di attività in portafoglio della Società; (f) operazioni di riduzione del capitale sociale della Società; (g) distribuzioni straordinarie di dividendi, con prelievo di riserve della Società), secondo le regole comunemente accettate dalla prassi dei mercati finanziari, incluso mediante adeguamento (i) del numero dei Diritti assegnati per ciascun Ciclo di Vesting, e/o (ii) del numero di Azioni da attribuire in relazione ai Diritti maturati per ciascun Ciclo di Vesting. Del suddetto adeguamento verrà data comunicazione scritta ai Beneficiari;
- (iv) al verificarsi di eventi straordinari che abbiano un impatto materiale sulla significatività e sulla coerenza degli obiettivi fissati e sulle metodologie di calcolo, nonché in relazione alle Condizioni e/o alla definizione di Comparable (ad esempio, nei casi di de-listing, IPO, fusioni, ecc.) e/o Concorrenti (ad esempio, nei casi di fusioni e acquisizioni e/o derivanti dall'ingresso in nuove aree di business da parte del Gruppo).

Qualora venisse 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 le Azioni della Società, il Piano subirà le seguenti modifiche²:

- (i) il numero di Azioni attribuibili ai Beneficiari in corrispondenza dei Diritti assegnati verrà eventualmente ridotto *pro-rata temporis*, in proporzione al numero di giorni decorsi dal 1 gennaio 2024 fino alla data di chiusura del periodo di adesione all'Offerta Pubblica (come eventualmente prorogato) rispetto al numero di giorni che decorrono dal 1 gennaio 2024 fino al 31 dicembre 2026, tale riduzione tuttavia non si applicherà qualora la data di chiusura del periodo di adesione all'Offerta Pubblica (come eventualmente prorogato) sia successiva al 31 dicembre 2026;
- (ii) la verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance (rispetto ai quali v. più diffusamente il paragrafo 4.5 che segue), fermi restando i criteri e le percentuali indicati nel Piano, verrà effettuata in via anticipata con i seguenti aggiustamenti:
 - per gli Obiettivi di Performance "*Shareholders' Alignment*" applicabili ai Cicli di Vesting in

² Queste disposizioni trovano applicazione, *mutatis mutandis*, anche in caso di offerte o altre operazioni che beneficiano di una esenzione dall'obbligo di offerta pubblica di acquisto ai sensi dell'art. 106, commi 5 e 6, TUF

corso, si considererà il TSR riferito alla data di annuncio dell'Offerta Pubblica e, come prezzo delle Azioni, il prezzo ad esse attribuito nell'Offerta Pubblica (come eventualmente modificato in aumento). Per i Cicli di Vesting eventualmente non ancora iniziati alla data di annuncio dell'Offerta Pubblica, gli Obiettivi di Performance "*Shareholders' Alignment*" si considereranno pienamente raggiunti;

- per gli Obiettivi di Performance "*Business Growth*" applicabili ai Cicli di Vesting in corso, si considererà, rispettivamente: (i) il risultato del Livello di Raccolta Netta prendendo a riferimento la raccolta netta cumulata nel periodo fino all'ultima data in cui è resa disponibile la Mappa Assogestioni per cui sono disponibili i dati di confronto con i Concorrenti sulla base delle informazioni rese pubbliche da Assogestioni. Per i Cicli di Vesting eventualmente non ancora iniziati alla data di annuncio dell'Offerta Pubblica, gli Obiettivi di Performance "Livello di Raccolta Netta " si considereranno pienamente raggiunti; e (ii) il risultato del KPI Livello di Soddisfazione Reti prendendo a riferimento il punteggio realizzato sulla base dell'ultima *survey* disponibile. Per i Cicli di Vesting eventualmente non ancora iniziati alla data di annuncio dell'Offerta Pubblica e per gli anni dei Cicli di Vesting in corso nei quali non sia stata ancora conclusa la votazione di Soddisfazione Reti, gli Obiettivi di Performance "Livello di Soddisfazione Reti" si considereranno pienamente raggiunti;
- per gli Obiettivi di Performance "*Sustainability (ESG)*" applicabili ai Cicli di Vesting in corso, si utilizzerà il valore rilevato nell'ultima rilevazione utile disponibile dello score relativo al PRI Assessment e, rispettivamente, del livello di talent retention e diversity entro la data di conclusione dell'Offerta Pubblica. Per i Cicli di Vesting eventualmente non ancora iniziati alla data di annuncio dell'Offerta Pubblica e per gli anni dei Cicli di Vesting in corso (e nei quali non sia stata quindi ancora conclusa la verifica dell'obiettivo di talent retention e del valore di diversity), i relativi KPI si considereranno pienamente raggiunti ai fini del raggiungimento degli Obiettivi di Performance "*Sustainability (ESG)*".

In ogni caso, qualora il prezzo dell'Offerta Pubblica (anche tenendo conto di eventuali modifiche in aumento del corrispettivo dell'Offerta Pubblica) fosse superiore di un importo pari al 30% del prezzo delle Azioni registrato al 1 gennaio 2024 (sulla base dei dati resi disponibili da Bloomberg in valuta locale e tramite la funzione PX_LAST o equivalente), quanto sopra previsto subirà le seguenti modifiche:

- (i) la riduzione *pro-rata temporis* del numero di Azioni attribuibili ai Beneficiari in corrispondenza dei Diritti assegnati sarà la seguente: riduzione del 30% qualora la data di chiusura del periodo di adesione all'Offerta Pubblica (come eventualmente prorogato) cada entro il 31 dicembre 2024, ovvero altrimenti del 15% qualora la data di chiusura del periodo di adesione all'Offerta Pubblica (come eventualmente prorogato) cada tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025. Il numero di Azioni attribuibili ai Beneficiari in corrispondenza dei Diritti assegnati non subirà riduzioni *pro-rata temporis* qualora la data di chiusura del periodo di adesione all'Offerta Pubblica (come eventualmente prorogato) sia successiva al 31 dicembre 2025; e
- (ii) gli Obiettivi di Performance si considereranno raggiunti al livello target senza applicazione degli aggiustamenti sopra previsti e il numero di Azioni attribuibili in conseguenza degli Obiettivi di Performance sarà pertanto pari al 100% dei Diritti assegnati a ciascun Beneficiario, fatta salva la Condizione di Permanenza.

Le Azioni attribuite ai Beneficiari nel caso di Offerta Pubblica saranno soggette agli obblighi di differimento della remunerazione eventualmente applicabili ai Beneficiari in conformità alle disposizioni del Regolamento Banca d'Italia e del quadro normativo di rango inferiore relativo alla remunerazione del personale degli intermediari che prestano il servizio di gestione collettiva del risparmio, coerentemente con le previsioni disciplinate nelle Politiche di Remunerazione.

In deroga alle restrizioni alla disponibilità delle Azioni previste in precedenza o comunque dal vincolo di indisponibilità sulle Azioni soggette a Lock-up Period, i Beneficiari avranno facoltà di cedere le stesse attraverso l'adesione all'Offerta Pubblica (ivi incluso in occasione dell'adempimento dell'offerente all'obbligo di acquisto o esercizio del diritto di acquisto nei casi di cui agli articoli 108 e 111 TUF).

Nel caso in cui la disposizione di Azioni avvenga in deroga alle restrizioni alla disponibilità previste in precedenza, i proventi del trasferimento di tali Azioni saranno soggetti a un regime di indisponibilità analogo a quello delle Azioni cedute, secondo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione.

Resta, ad ogni modo, ferma l'applicabilità di meccanismi di revoca dell'attribuzione e restituzione di parte o tutte le Azioni o Diritti di pertinenza di ogni Beneficiario analoghi ai meccanismi di *clawback* nei casi previsti dal Regolamento e nei casi di *malus* previsti dalle Politiche di Remunerazione.

3.4 *Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziati sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie)*

Il Piano è strutturato nella forma di un piano di assegnazione gratuita di Diritti a ricevere Azioni, previo accertamento da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato, del conseguimento degli Obiettivi di Performance e del mantenimento della Condizione di Permanenza.

La Società prevede che le Azioni a servizio del Piano derivino dalla cessione di azioni proprie detenute in portafoglio dalla Società nel rispetto della normativa – anche regolamentare – in vigore o, in aggiunta o in alternativa anche parziale, da un aumento del capitale sociale a titolo gratuito della Società a servizio del Piano, fino ad un massimo del 3,50% del capitale sociale (pari a massime n. 11.521.711 Azioni) alla data di approvazione del Piano. A tale scopo sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea Straordinaria della Società, nell'adunanza del 28 marzo 2024, l'attribuzione di delega al Consiglio di Amministrazione, ex art. 2443 cod. civ., ad aumentare gratuitamente il capitale sociale, in una o più tranche, a norma dell'art. 2349, primo comma, cod. civ.

3.5 *Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati*

La determinazione delle caratteristiche del Piano, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis TUF, è stata svolta collegialmente dal Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato (interamente composto da amministratori indipendenti), secondo quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance e in linea con la migliore prassi societaria in materia.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea, nel corso della riunione tenutasi il 27 febbraio 2024; in tale occasione, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale Alessandro Melzi d'Eril ha dato notizia agli altri amministratori e ai membri del Collegio Sindacale del proprio interesse nell'operazione, in qualità di potenziale Beneficiario del Piano, e si è astenuto dalla deliberazione.

3.6 *Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione*

Il 27 febbraio 2024, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato del 21 febbraio 2024, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria convocata per il 28 marzo 2024.

3.7 *Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione*

Il Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2024 ha deliberato di assegnare Diritti all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità Strategiche, subordinatamente all'approvazione della proposta di Piano da parte dell'Assemblea, convocata per il 28 marzo 2024.

Successivamente all'Assemblea di approvazione della proposta di Piano, spetterà all'Amministratore

Delegato e Direttore Generale della Società identificare gli ulteriori Beneficiari tra le "risorse chiave" della Società e delle Società Controllate, come descritto nel paragrafo 1.2(iii) che precede, e definire il numero dei Diritti da assegnare a ciascuno di essi.

3.8 *Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati*

Alla chiusura delle negoziazioni del 26 febbraio 2024, ultimo giorno di Borsa aperta prima di quello in cui si è riunito il Consiglio di Amministrazione che ha approvato i risultati della Società per l'esercizio 2023 e la proposta di Piano descritta nel Documento Informativo da sottoporre all'Assemblea, il prezzo di Borsa dell'azione Anima Holding S.p.A. è stato pari a Euro 4,24.

3.9 *Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.*

L'intera fase esecutiva del Piano si svolgerà nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, derivanti dalle leggi e dai regolamenti applicabili, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure adottate dalla Società.

Sezione 4 - Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1 *La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari*

Il Piano ha per oggetto l'assegnazione gratuita ai Beneficiari di massimi n. 11.521.711 Diritti, ciascuno dei quali dà diritto di ricevere a titolo gratuito, subordinatamente al verificarsi delle Condizioni di cui al paragrafo 4.2 (che consistono nel conseguimento degli Obiettivi di Performance e nel mantenimento della Condizione di Permanenza), n. 1 Azione, godimento regolare, salvo eventuali rettifiche deliberate dal Consiglio di Amministrazione in forza dei poteri allo stesso attribuiti per l'attuazione del Piano.

Il Consiglio di Amministrazione della Società del 27 febbraio 2024, previo parere del Comitato, ha individuato i Beneficiari di cui ai punti (i) e (ii) del paragrafo 1.2 che precede e definito il numero dei Diritti da assegnare, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea.

I Diritti da assegnarsi ai Beneficiari di cui al punto (iii) del paragrafo 1.2 che precede saranno determinati dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società, con informativa al Comitato e al "Comitato Remunerazioni" e/o Consiglio di Amministrazione delle Società Controllate in caso di assegnazioni a "risorse chiave" dipendenti di queste.

4.2 *L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti*

Il Piano si articola in tre Cicli di Vesting, ciascuno avente durata triennale (2024-2026, 2025-2027, 2026-2028).

Entro 30 giorni dall'Assemblea di approvazione del bilancio della Società dell'ultimo esercizio di ciascun Ciclo di Vesting, il Consiglio di Amministrazione verifica il conseguimento degli Obiettivi di Performance del Ciclo di Vesting e, anche per delega all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, verifica la Condizione di Permanenza, determina il numero di Diritti maturati nel Ciclo di Vesting e attribuisce ai Beneficiari le Azioni corrispondenti, fermo quanto previsto dal Regolamento, relativamente alle condizioni di *malus*.

Successivamente all'attribuzione delle Azioni relative a ciascun Ciclo di Vesting, i Beneficiari si

impegnano a non disporre delle Azioni attribuite per un periodo di 12 mesi (Lock-up Period), fatto salvo il quale, quanto a una parte delle Azioni attribuite ai sensi del Piano all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (o altrimenti dagli stessi detenute), si applicherà anche un ulteriore periodo di mantenimento delle Azioni pari alla durata degli incarichi ricoperti, secondo le Linee Guida di Possesso Azionario definite nel Piano.

L'Assegnazione al Beneficiario di un certo numero di Diritti è definita sulla base dell'osservazione dei risultati di performance del Beneficiario conseguiti in un periodo di durata fino a 36 mesi anteriore alla Data di Assegnazione dei Diritti (Look Back Period), valorizzando quindi il contributo del Beneficiario alla creazione di valore del Gruppo nel periodo.

4.3 *Il termine del piano*

Il Piano terminerà con l'attribuzione da parte del Consiglio di Amministrazione delle Azioni relative al terzo Ciclo di Vesting del Piano (2026-2028), successivamente all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2028 da parte dell'Assemblea.

4.4 *Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie*

Il numero massimo di Azioni attribuibili ai Beneficiari in esecuzione del Piano è pari a n. 11.521.711.

4.5 *Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati*

L'effettiva attribuzione delle Azioni ai Beneficiari è subordinata, oltre che all'avveramento della Condizione di Permanenza, alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance, per il corrispondente Ciclo di Vesting.

Gli Obiettivi di Performance individuati dal Piano, ciascuno dei tre Cicli di Vesting, sono i seguenti, tenuto conto che, ove la "% Incentivazione" dei KPI di seguito indicati dovesse essere rappresentata da un *range*, la percentuale di incentivazione effettivamente applicata sarà derivata come interpolazione lineare dei due estremi di tale *range*, avendo come riferimento il livello puntuale di raggiungimento dell'obiettivo conseguito:

- ① la maturazione di una percentuale fino al 35% dei Diritti assegnati e l'attribuzione delle corrispondenti Azioni ai Beneficiari per ciascun Ciclo di Vesting, secondo la corrispondenza "Livello di raggiungimento obiettivo"/% Incentivazione descritta nella tabella che segue, è subordinata al raggiungimento da parte della Società di un determinato *total shareholders return* calcolato per ciascun Ciclo di Vesting nel periodo intercorrente tra le date di riferimento del Ciclo di Vesting (es. per il Ciclo 2024-2026, dal 1 gennaio 2024 fino al 31 dicembre 2026) sulla base dei dati resi disponibili da Bloomberg in valuta locale e tramite la funzione TSR o equivalente ("TSR Anima").

Obiettivo di Performance	KPI	Target	Livello di raggiungimento obiettivo	% Incentivazione	Peso Obiettivo
Shareholders' Alignment <i>(Relative to Market KPIs)</i>	TSR Anima vs. Comparable <i>(al termine di ciascun Ciclo di Vesting)</i>	> 75%ile	> 75%ile	100%	35%
			> Mediana e ≤ 75%ile	60%-100%	
			Mediana	60%	
			< Mediana	0%	

Il TSR Anima sarà confrontato, per ciascun Ciclo di Vesting, con i TSR delle seguenti società quotate: Azimut Holding S.p.A., Banca Generali, Do Value, Tamburi Invest. Partn., Amundi SA, Ashmore Group Plc, DWS Group, EFG International, GAM Holding Ag, Hargreaves Lansdown Plc, Julius Baer Group Ltd, Jupiter Fund Management, Man Group Plc/Jersey, Partners Group Holding AG, Rathbone Brothers Plc, Schroders Plc, Standard Life Aberdeen Plc, Vontobel Holding AG-Reg (i "Comparable").

Nel caso in cui, a seguito di operazione straordinaria o evento similare, i dati e/o le

informazioni di uno o più Comparable non siano più disponibili, tale società sarà rimossa dai Comparable e sarà facoltà del Consiglio di Amministrazione valutare eventuali sostituti. Sarà inoltre facoltà del Consiglio di Amministrazione valutare l'eliminazione dall'elenco dei Comparable delle società per cui dovessero venire meno i presupposti per comprenderle nel gruppo di Comparable;

- (ii) la maturazione di una percentuale fino al 40% dei Diritti assegnati e l'attribuzione delle corrispondenti Azioni ai Beneficiari per ciascun Ciclo di Vesting, secondo la somma dei punteggi raggiunti per ciascun obiettivo e la conseguente corrispondenza "Livello di raggiungimento obiettivo"/% Incentivazione descritta nella tabella che segue, è subordinata al conseguimento da parte del Gruppo Anima di un determinato livello di posizionamento nella raccolta netta nelle gestioni collettive e nelle gestioni di portafoglio rispetto a società concorrenti nel settore italiano del risparmio gestito e un determinato punteggio medio di periodo con riferimento alla soddisfazione delle reti di distribuzione/vendita.

Per raccolta netta si intende il rapporto tra (i) la raccolta netta, inclusa quella sui fondi chiusi di cui alla Tavola 2.4 - Gestori fondi chiusi della Mappa Assogestioni, cumulata per ogni Ciclo di Vesting, e (ii) gli *asset under management*, inclusa quella dei fondi chiusi di cui alla Tavola 2.4 - Gestori fondi chiusi della Mappa Assogestioni, del Gruppo al 31 dicembre precedente l'inizio di ciascun Ciclo di Vesting, quali risultanti dalla Mappa Assogestioni per il periodo corrispondente ("Livello di Raccolta Netta").

Il Livello di Raccolta Netta sarà calcolato separatamente con riferimento alle "Gestioni di Portafoglio" e alle "Gestioni Collettive" (secondo la classificazione della Mappa Assogestioni). Il Livello Raccolta Netta riferito alle Gestioni Collettive verrà confrontato con analogo parametro calcolato secondo i medesimi criteri per i Concorrenti Gestioni Collettive. Il Livello Raccolta Netta riferito alle Gestioni di Portafoglio verrà confrontato con analogo parametro calcolato secondo i medesimi criteri per i Concorrenti Gestioni di Portafoglio.

Obiettivo di Performance	KPI	Target	Livello di raggiungimento obiettivo		% Incentivazione		Peso Obiettivo
Business Growth (Relative to Market KPIs)	Livello Raccolta Netta – Gestioni Portafoglio³ (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	> 75%ile	Punteggio	Punteggio totale	Payout	40%	
			> 75%ile	25			
			> Mediana e ≤ 75%ile	12,5-25			
			Mediana	12,5			
	< Mediana	0					
	Livello Raccolta Netta – Gestioni Collettive (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	> 75%ile	> 75%ile	25	> 75		100%
			> Mediana e ≤ 75%ile	12,5-25	>50 e ≤75		60%-100%
			Mediana	12,5	50		60%
			< Mediana	0	<50		0%
	Livello Soddisfazione Reti (media voti espressi > 75/100 nei 3 anni di ciascun Ciclo di Vesting)	> 75/100	> 75	50			
			>50 e ≤75	25-50			
			50	25			
<50			0				

La fonte delle informazioni per effettuare i calcoli sarà, di norma, la Mappa Assogestioni e i dati sottostanti ad essa resi di volta in volta disponibili. La raccolta netta dei fondi chiusi gestiti da Anima Alternative, Castello SGR o da altre Società Controllate verrà calcolata computando il totale del capitale impegnato dai sottoscrittori (cd. "committed capital") ove questo non sia

³ Al netto degli *stock* e della raccolta del mandato di gestione individuale avente ad oggetto gli attivi sottostanti ai prodotti assicurativi del ramo I conferiti in gestione a Anima SGR da Poste Vita S.p.A., ma inclusa invece nel computo, a scanso di equivoci, l'eventuale raccolta su gestioni collettive di Anima SGR in cui Poste Vita S.p.A. e/o altre società del Gruppo Poste Italiane investano attivi sottostanti ai prodotti assicurativi del ramo I.

incluso nei dati forniti da Assogestioni. Nel caso in cui i dati della Mappa Assogestioni relativi al quarto trimestre dell'ultimo anno di ciascun Ciclo di Vesting non siano stati resi disponibili entro i termini per l'assunzione delle deliberazioni previste dal Piano da parte del Consiglio di Amministrazione convocato a tale scopo o il Consiglio di Amministrazione non li ritenga sufficientemente rappresentativi, sarà facoltà del Consiglio di Amministrazione definire le diverse modalità da adottare per reperire i dati e le informazioni per concludere il Ciclo di Vesting considerato, anche tramite l'eventuale utilizzo dell'ultima Mappa Assogestioni disponibile e/o altre informazioni sull'andamento del mercato italiano del risparmio gestito pubblicate da Assogestioni. Eventuali *restatements* rispetto ai dati sottostanti la Mappa Assogestioni potranno essere recepiti se resi disponibili da Assogestioni entro il medesimo termine.

Ai fini del calcolo del Livello di Raccolta Netta per ciascun Ciclo di Vesting, sarà convenzionalmente rettificato il numeratore al fine di escludere eventuali masse acquisite nell'ambito di operazioni straordinarie completate in ciascun Ciclo di Vesting (intendendosi tali asset quelli trasferiti in gestione al Gruppo alla data del closing nell'ambito di un'acquisizione di partecipazione azionaria e/o di ramo d'azienda; sarà invece considerata la raccolta netta derivante da tali operazioni successivamente al closing delle operazioni stesse). Analoghi criteri di rettifica verranno adottati per i Concorrenti Gestioni Collettive e i Concorrenti Gestioni di Portafoglio nel caso in cui sia resa disponibile adeguata informativa per poter procedere in tal senso nell'ambito della Mappa Assogestioni.

Il Livello di Raccolta Netta di Anima sarà confrontato, per ciascun Ciclo di Vesting, con quello dei Concorrenti Gestioni Collettive e dei Concorrenti Gestioni di Portafoglio, applicando la stessa metrica.

Il KPI che misura la soddisfazione reti misura il punteggio realizzato in media nel Periodo di Vesting con riferimento alla soddisfazione reti di vendita/distribuzione dei prodotti gestiti dalle società del Gruppo Anima, misurata tramite survey svolta da società di ricerca/analisi esterna. Il punteggio è ottenuto computando la % di risposte con votazione a partire da 7 (su scala da 1 a 10) per ciascun anno e calcolando la media dei 3 anni di ciascun Ciclo di Vesting;

- (iii) la maturazione di una percentuale fino al 25% dei Diritti assegnati e l'attribuzione delle corrispondenti Azioni ai Beneficiari per ciascun Ciclo di Vesting, secondo la somma dei punteggi raggiunti per ciascun obiettivo ESG descritto nella tabella seguente che determina il livello di payout complessivo del KPI, è subordinata al: (i) conseguimento da parte delle Società Controllate di un determinato score medio di PRI Assessment (ponderato per Società Controllata) nell'ultimo anno di ciascun Ciclo di Vesting; e (ii) quanto al Talent Pool&Diversity, il conseguimento da parte del Gruppo di un determinato livello di retention del talent pool (con eventuale maturazione di un punteggio aggiuntivo nel caso di miglioramento della diversity di genere).

Obiettivo di Performance	KPI	Target	Livello di raggiungimento obiettivo		% Incentivazione		Peso Obiettivo
Sustainability (ESG) (Non Relative to Market KPIs)	PRI Assessment (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	Punteggio equivalente 3,75 stelle ⁴	Punteggio		Punteggio totale	Payout	25%
			>= 3,75 stelle	50			
			>3<3,75 stelle	25-50			
			3 stelle	25			
	<3 stelle	0	>50 e ≤75	60%-100%			
	Talent Pool&Diversity (retention al termine di ciascun Ciclo di Vesting) ⁵	Tasso retention 67,5%	> 67,5% ⁶		50	50	
≥ 60 e ≤ 67,5%			25-50	<50	0%		
< 60%			0				

Il Consiglio di Amministrazione, entro il primo semestre di ciascun Ciclo di Vesting, sentito il Comitato, potrà aggiornare i livelli target per i KPI «non relative to markets», fornendo la relativa informativa nell'ambito della Relazione sulle Politiche di Remunerazione.

Il Piano prevede inoltre l'adozione del meccanismo di *clawback*, per il quale si intende l'obbligo a carico dei Beneficiari, in determinate circostanze, di restituzione alla Società degli importi percepiti ai sensi del Piano. Pertanto, il *clawback* costituisce un meccanismo di correzione *ex-post* che interviene in un momento successivo alla Data di Attribuzione delle Azioni. Il meccanismo di *clawback* risponde all'esigenza che siano restituite le Azioni attribuite o il relativo controvalore monetario, al netto degli eventuali oneri fiscali e contributivi - in capo ai Beneficiari - connessi all'attribuzione delle Azioni, indipendentemente dal fatto che il Rapporto di Lavoro sia ancora in essere o cessato. In attuazione del meccanismo di *clawback* - entro 5 anni dall'attribuzione delle Azioni - la Società potrà richiedere al singolo Beneficiario la restituzione in tutto o in parte (tenuto conto anche della significatività della perdita eventualmente subita dalla Società e/o dal Gruppo) degli elementi sopradescritti nei casi previsti dalle Politiche di Remunerazione applicabili al Beneficiario.

Con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e agli altri Beneficiari qualificati come Dirigenti con Responsabilità Strategica, il *clawback* sarà applicabile anche in caso di accertamento da parte delle Autorità di Vigilanza di violazioni gravi, ad essi imputabili, delle disposizioni normative e regolamentari con riferimento al Piano.

Fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, la Società potrà rientrare in tutto o in parte in possesso degli importi percepiti dai Beneficiari, ove consentito ai sensi di disposizioni legali o regolamentari.

Infine, in applicazione dei meccanismi di *malus*, al verificarsi delle condizioni indicate nelle Politiche di Remunerazione di volta in volta vigenti, la Società potrà procedere a deliberare la riduzione fino all'azzeramento dei Diritti assegnati al Beneficiario e il Beneficiario decadrà dai medesimi Diritti al ricevimento di comunicazione scritta in tal senso da parte della Società.

⁴ Score soglia equivalente per l'ottenimento di 3.75 stelle. Il punteggio massimo attribuito a ciascuna Società Controllata in funzione dello score medio ottenuto nei moduli di PRI Assessment oggetto di valutazione per ciascuna società sarà definito dal Consiglio di Amministrazione in base alla rilevanza di ciascuna società nel Gruppo.

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

⁶ Percentuali di retention dei talenti calcolate rispetto al valore iniziale.

4.6 *L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi*

I Diritti sono assegnati ai Beneficiari gratuitamente, non sono trasferibili *inter vivos* e non possono essere costituiti in pegno né in garanzia in favore della Società, delle Società Controllate e/o di terzi, né – in generale – possono formare oggetto di altri diritti reali o costituire oggetto di contratti di qualsivoglia natura, ivi inclusi contratti derivati, di vendita a termine o di riporto.

Le Azioni attribuite ai Beneficiari ai sensi del Piano sono assoggettate a un vincolo di intrasferibilità *inter vivos* assoluta fino al termine del Lock-up Period di 12 mesi dall'attribuzione delle Azioni e non possono entro tale termine essere costituite in pegno né in garanzia in favore della Società, delle Società Controllate e/o di terzi, né – in generale – possono formare oggetto di altri diritti reali o costituire oggetto di contratti di qualsivoglia natura, ivi inclusi contratti derivati, di vendita a termine o di riporto.

In deroga a quanto precede, il Beneficiario avrà facoltà di chiedere alla Società l'autorizzazione a vendere un numero di Azioni il cui valore di realizzo sia necessario per coprire (esclusivamente) oneri di natura fiscale, previdenziale e/o regolamentare dovuti dal Beneficiario in occasione dell'attribuzione delle Azioni. L'importo di tali oneri sarà determinato dalla Società per ciascun Beneficiario. La Società valuterà la richiesta di ciascun Beneficiario alla luce, tra l'altro, della sua compatibilità con la normativa fiscale, previdenziale e regolamentare *pro tempore* vigente nonché, per le Società Controllate, con gli orientamenti espressi dall'Autorità di Vigilanza.

Gli importi di natura fiscale e previdenziale dovuti in occasione dell'attribuzione delle Azioni sono a carico di ciascun Beneficiario che a tal fine fornisce alla Società o alle Società Controllate che svolgono funzioni di sostituto d'imposta la provvista necessaria anche mediante la realizzazione delle Azioni come sopra indicato.

Il vincolo di indisponibilità non troverà applicazione in caso di lancio di un'Offerta Pubblica sulle Azioni della Società, nel qual caso i Beneficiari avranno facoltà di cedere le stesse attraverso l'adesione all'Offerta Pubblica (ivi incluso in occasione dell'adempimento dell'offerente all'obbligo di acquisto o esercizio del diritto di acquisto nei casi di cui agli articoli 108 e 111 TUF).

Resta inteso che, nel caso in cui la disposizione di Azioni avvenga in deroga a restrizioni quali obblighi di differimento della remunerazione eventualmente applicabili ai Beneficiari in conformità alle disposizioni del Regolamento Banca d'Italia e del quadro normativo di rango inferiore relativo alla remunerazione del personale degli intermediari che prestano il servizio di gestione collettiva del risparmio, coerentemente con le previsioni disciplinate nelle Politiche di Remunerazione, i proventi del trasferimento di tali Azioni saranno soggetti ad un regime di indisponibilità analogo a quello delle Azioni cedute, secondo quanto previsto ai sensi delle Politiche di Remunerazione.

Fatto salvo il rispetto del Lock-up Period, una parte delle Azioni attribuite ai sensi del Piano all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (o altrimenti dagli stessi detenute) è inoltre sottoposta a un ulteriore periodo di mantenimento delle Azioni pari alla durata degli incarichi ricoperti, secondo le Linee Guida di Possesso Azionario.

4.7 *La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni*

È vietata ai Beneficiari, a pena di decadenza dal diritto all'attribuzione delle Azioni ai sensi del Piano, l'effettuazione di operazioni di *hedging* che consentano di alterare o inficiare l'allineamento al rischio insito nel Piano.

4.8 *La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro*

Il Beneficiario decadrà, in via irrevocabile e definitiva, dai Diritti, che quindi si estinguono automaticamente e sono privati di qualsiasi effetto, e la Società sarà liberata da qualsivoglia obbligo o responsabilità nei suoi confronti in relazione al Piano, in caso di cessazione del Rapporto di Lavoro

che intervenga:

- (i) qualora il Beneficiario si qualifichi come Good Leaver, fino al (i) al 30 giugno 2025, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo 2024-2026; (ii) al 30 giugno 2026, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo 2025-2027; e (iii) al 30 giugno 2027, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo 2026-2028; o, comunque
- (ii) qualora il Beneficiario si qualifichi come "Bad Leaver", in un qualsiasi momento. Per "Bad Leaver" si intende il Beneficiario il cui Rapporto di Lavoro sia cessato per effetto di licenziamento per giusta causa e/o di altri motivi soggettivi o per effetto di dimissioni volontarie per fattispecie diverse da quelle di cui alla definizione di Good Leaver.

Per "Good Leaver" si intende il Beneficiario il cui Rapporto di Lavoro sia cessato per una delle seguenti fattispecie:

- (i) dimissioni del Beneficiario per giusta causa ex art. 2119 cod. civ.; in via esemplificativa, le dimissioni si intendono per giusta causa anche se rassegnate in conseguenza di una riduzione dei poteri/mansioni ad esso conferiti tale da determinare un sostanziale esautoramento del ruolo del Beneficiario;
- (ii) risoluzione consensuale del Rapporto di Lavoro;
- (iii) risoluzione del Rapporto di Lavoro da parte della Società o delle Società Controllate, datore di lavoro, in assenza di giusta causa e/o di altri motivi soggettivi; e
- (iv) morte del Beneficiario o grave invalidità permanente.

I Diritti, le Azioni e gli eventuali proventi realizzati dal Beneficiario dalla cessazione delle stesse, non saranno in alcun modo ricompresi nel computo degli istituti indiretti e differiti connessi al Rapporto di Lavoro, tra cui, in via esemplificativa, il trattamento di fine rapporto, il preavviso e la relativa indennità sostitutiva e le ulteriori indennità connesse alla cessazione del Rapporto di Lavoro, in quanto tale incidenza è già stata valutata dalla Società o della Società Controllata datore di lavoro al momento dell'assegnazione dei Diritti.

Qualora il Beneficiario si qualifichi come Good Leaver, in caso di cessazione del Rapporto di Lavoro che intervenga successivamente (i) al 30 giugno 2025, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo 2024-2026; (ii) al 30 giugno 2026, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo 2025-2027; e (iii) al 30 giugno 2027, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo 2026-2028, il Beneficiario manterrà il diritto di ricevere le Azioni corrispondenti ai Diritti che maturino alla rispettiva Data di Attribuzione delle Azioni, con riduzione *pro-rata temporis* rispetto alla durata residua del relativo Ciclo di Vesting.

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

Le eventuali variazioni nel ruolo, nella funzione o nell'incarico di un Beneficiario, anche per effetto di modifiche organizzative, non daranno facoltà di ridurre i Diritti allo stesso assegnati.

4.9 *L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani*

Salvo quanto previsto nei precedenti paragrafi, non sussistono altre cause di annullamento del Piano.

4.10 *Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto*

Non applicabile.

4.11 *Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile*

Non sono previsti eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni, che verranno

attribuite a titolo gratuito.

4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

L'onere atteso della Società alla Data di Assegnazione dei Diritti è funzione del valore di mercato delle Azioni della Società.

Il costo stimato del Piano, in caso di raggiungimento pieno degli Obiettivi di Performance e ipotizzando che il prezzo dell'Azione di Anima Holding rimanga stabile nel periodo (rispetto al prezzo di Euro 4,24 registrato alla chiusura delle negoziazioni del 26 febbraio 2024, ultimo giorno di Borsa aperta prima di quello in cui si è tenuto il Consiglio di Amministrazione che ha approvato i risultati della Società per l'esercizio 2023 e la proposta di Piano descritta nel Documento Informativo) è di circa 48,9 milioni di Euro.

4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

L'effetto diluitivo massimo del capitale sociale determinato dal Piano è pari al 3,50% del capitale esistente alla data di approvazione del Piano. Infatti, la delega conferita al Consiglio di Amministrazione a norma dell'art. 2349 primo comma, cod. civ., per l'aumento del capitale sociale a servizio del Piano, prevede un aumento massimo pari al 3,50% del capitale stesso alla data di approvazione del Piano.

4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Non sono previsti limiti per l'esercizio di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

4.16 - 4.23 La sezione relativa all'attribuzione di Piani di stock option non è applicabile in quanto il Piano ha ad oggetto l'attribuzione di azioni.

4.24 Tabella

Si riportano le informazioni di cui al Quadro I – Sezione 2 della tabella di cui alla tabella n. 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, sulla base degli elementi già definiti dal Consiglio di Amministrazione di proposta all'Assemblea. Le ulteriori informazioni eventualmente previste dalla tabella saranno rese disponibili secondo le modalità e i termini di cui all'articolo 84-bis comma 5 lett. A) del Regolamento Emittenti al momento dell'attuazione del Piano.

Data: 27 febbraio 2024

Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del Cda di proposta per l'Assemblea								
Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla assegnazione	Periodo di vesting
Alessandro Melzi d'Eril	Direttore Generale e Amministratore Delegato	28/03/2024	Azioni di Anima Holding S.p.A.	1.683.962	N.D.	-	N.D.	Triennale
Dirigenti con Responsabilità Strategica				1.740.566	N.D.	-	N.D.	
Altri Beneficiari				N.D.	N.D.	-	N.D.	