



Documento Informativo sul piano di
incentivazione azionaria di medio-lungo termine
2021-2023 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 2021-2023" (il "Piano"), che è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 1° marzo 2021, su proposta del Comitato per la Remunerazione. L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Anima Holding S.p.A., chiamata ad approvare il Piano, è stata convocata in data 31 marzo 2021.

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 2018, con l'assegnazione gratuita all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e alle figure del management a maggiore impatto sui risultati aziendali di azioni ordinarie della Società (c.d. performance shares) e l'impostazione di un impianto *rolling* basato su tre cicli, ciascuno con periodo di rilevazione triennale, correlati al 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 promuove un ulteriore allineamento tra l'azione del *management* e l'interesse di lungo termine degli azionisti, anche alla luce dell'inserimento di obiettivi di performance "*non relative to market*" di *sustainability* (ESG), finalizzati a verificare il conseguimento da parte di Anima SGR di taluni obiettivi di PRI Assessment e il conseguimento da parte del Gruppo Anima di un determinato score medio di *Anima Engagement Index*, attraverso la ponderazione di fattori quali le risultanze di "*employee survey*", inclusione e diversità nei diversi segmenti professionali e manageriali e *retention* dei talenti.

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 Asset Management: indica Anima Asset Management Ltd, con sede in Dublino (Irlanda) Block A 10th Floor, 1 George's Quay Plaza, George's Quay.

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 sul MTA.

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 che svolgono funzioni o ruoli rilevanti all'interno della Società e/o delle Società Controllate, cui sono assegnati i Diritti nell'ambito del Piano.

Ciclo di Vesting: indica il periodo triennale, corrispondente ad un ciclo del Piano, in riferimento al quale sono individuati gli Obiettivi di Performance (anche, nel seguito, singolarmente: "**Ciclo 2021-2023**", "**Ciclo 2022-2024**", "**Ciclo 2023-2025**").

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 2020, 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 2020.

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 2020, 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 2020.

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 seconda dei casi (a) la data della delibera dell'Assemblea che approva il Piano proposto dal Consiglio di Amministrazione che, sentito il Comitato, ha individuato i Beneficiari di cui al paragrafo 1.2 (i) e (ii); e/o, rispettivamente (b) le date in cui l'Amministratore Delegato individua i Beneficiari e/o le assegnazioni di cui al paragrafo 1.2 (iii).

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 ai 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 al termine del quale 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, propedeutico alla determinazione del numero di Diritti da assegnare a ciascun Beneficiario, a discrezione del Consiglio d'Amministrazione o dell'Amministratore Delegato, nell'ambito del Piano.

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

MTA: indica il Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

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 (2021-2023) di attribuzione gratuita di Azioni, approvato dall'Assemblea convocata

per il 31 marzo 2021.

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.

Regolamento Emittenti: indica il Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999.

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. Alla data di approvazione del Regolamento: Anima SGR, Anima Alternative e Anima Asset Management.

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) ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e
- (iii) a selezionate "*risorse chiave*", identificate come tali nel corso del primo anno del primo Ciclo di Vesting (nel caso in cui ricoprono un ruolo di Responsabile di Direzione/Dipartimento/Divisione della Società o di Società Controllate) o nel corso di ciascun Ciclo di Vesting (nel caso in cui ricoprono un ruolo sotto la responsabilità diretta o indiretta di Responsabile di Direzione/Dipartimento/Divisione della Società o di Società Controllate) che saranno individuate discrezionalmente dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale in base alla rilevanza strategica e alla *performance* individuale realizzata.

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 2021 con tre Cicli di Vesting, ciascuno di durata triennale (2021-2023, 2022-2024, 2023-2025), 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 ai 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

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.

al periodo completo dalla instaurazione del Rapporto di Lavoro con il Beneficiario, qualora inferiore a 36 mesi - antecedente la Data di Assegnazione dei Diritti, ed è differenziata 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.

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 in Italia e a società straniere definite come European Peers (complessivamente, i cd. Comparable), nel triennio corrispondente al Ciclo di Vesting, con peso complessivo del 40%;
- (ii) livello di raccolta netta rispetto a società concorrenti nel settore del risparmio gestito, 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 20%, rispetto a due indicatori: il primo di questi finalizzato a verificare il conseguimento da parte di Anima SGR di un determinato *score* medio in 3 moduli di PRI Assessment "*Investment And Stewardship Policy (including climate indicators)*"; "*Listed equity (LE)*"; "*Fixed income (FI)*", secondo la metodologia che la PRI Association ha promosso a decorrere dall'anno 2021; il secondo indicatore finalizzato al conseguimento da parte di Anima di un determinato score medio di *Anima Engagement Index*, attraverso la ponderazione di fattori quali le risultanze di "*employee survey*", inclusione e diversità nei diversi segmenti professionali e manageriali e *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 1° marzo 2021, 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 31 marzo 2021, sarà altresì chiamata a deliberare anche il conferimento al Consiglio di Amministrazione di ogni più ampio potere occorrente per l'attuazione del Piano, da esercitare 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 dai 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 (anche estere) 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

consigliare 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 Comitato, potrà apportare al Piano e ai documenti di attuazione del Piano (ivi incluso il Regolamento), senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea, tutte le modifiche e integrazioni ritenute necessarie 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), 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 nonché - in relazione alle Condizioni e alle definizioni di Comparable e Concorrenti - le modifiche ritenute necessarie in conseguenza di eventi sopravvenuti riferibili agli stessi.

In caso di operazioni straordinarie sul capitale della Società, quali, a titolo esemplificativo:

- (i) operazioni di aumento gratuito del capitale sociale della Società;
- (ii) 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;
- (iii) operazioni di raggruppamento o frazionamento delle azioni;
- (iv) operazioni di fusione e scissione della Società;
- (v) assegnazione ai soci di attività in portafoglio della Società;
- (vi) operazioni di riduzione del capitale sociale della Società; e
- (vii) distribuzioni straordinarie di dividendi, con prelievo di riserve della Società,

il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato, a suo insindacabile giudizio potrà apportare al Piano le rettifiche necessarie per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti economici dello stesso, 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.

Al verificarsi di eventi straordinari che abbiano un impatto materiale sulla significatività e sulla coerenza degli obiettivi fissati e sulle metodologie di calcolo, il Consiglio di Amministrazione, a suo insindacabile giudizio, potrà valutare se apportare 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) gli opportuni correttivi volti a mantenerne invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

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 2021 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 2021 fino al 31 dicembre 2023, 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 2023;
- (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

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

Piano, verrà effettuata in via anticipata con i seguenti aggiustamenti:

- per gli Obiettivi di Performance "*Shareholders' Alignment*" applicabili ai Cicli di Vesting in 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 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 "*Business Growth*" 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 medio relativo al PRI Assessment e, rispettivamente, di Anima Engagement Index entro la data di conclusione dell'Offerta Pubblica. Per i Cicli di Vesting eventualmente non ancora iniziati alla data di annuncio dell'Offerta Pubblica, gli Obiettivi di Performance "*Sustainability (ESG)*" si considereranno pienamente raggiunti.

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 2021 (sulla base dei dati resi disponibili da Bloomberg in valuta locale e tramite la funzione PX_LAST), il numero di Azioni attribuibili sarà 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 finanziari 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.

Il Piano prevede un aumento del capitale sociale a titolo gratuito della Società a servizio dello stesso, fino ad un massimo del 2,85% del capitale sociale (pari a massime n. 10.506.120 Azioni) alla data di

approvazione del Piano. A tale scopo sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea Straordinaria della Società, nell'adunanza del 31 marzo 2021, 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.

In aggiunta o in alternativa anche parziale all'aumento del capitale sociale, la Società potrà prevedere un piano di acquisto e di disposizione di azioni proprie, entro il medesimo numero di azioni, o di disposizione delle azioni già in possesso, nel rispetto della normativa – anche regolamentare – in vigore.

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 1° marzo 2021; 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 1° marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato del 25 febbraio 2021, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria convocata il 31 marzo 2021.

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 1° marzo 2021 ha deliberato di assegnare Diritti all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità Strategiche, subordinatamente all'approvazione della proposta di Piano da parte dell'Assemblea, convocata il 31 marzo 2021.

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 2021, 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 2020 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 3,98.

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. 10.506.120 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 1° marzo 2021, 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.

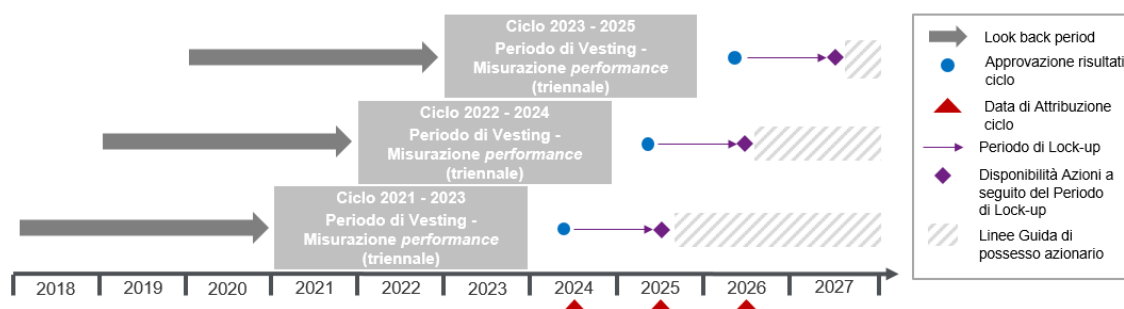
4.2 *L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti*

Il Piano si articola in tre Cicli di Vesting, ciascuno avente durata triennale (2021-2023, 2022-2024, 2023-2025).

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 della Condizione di Permanenza, determina il numero di Diritti maturati nel Ciclo di Vesting e attribuisce al Beneficiario 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 ai 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.



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 (2023-2025), successivamente all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025 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. 10.506.120.

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, per tutti i 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:

- (i) *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 2021-2023, dal 1 gennaio 2021 fino al 31 dicembre 2023) sulla base dei dati resi disponibili da Bloomberg in valuta locale e tramite la funzione TSR ("TSR Anima").

Obiettivo di Performance	KPI	Target	Livello di raggiungimento obiettivo	% Incentivazione	Peso Obiettivo			
Shareholders' Alignment (Relative to Market KPIs)	TSR Anima vs. Financial Services Italia (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	> 75%ile	> 75%ile	100% (90% ³)	20%			
			> Mediana e ≤ 75%ile	60%-100% (50%-90% ³)				
			Mediana	60% (50% ³)				
			< Mediana	0%				
			TSR Anima vs. European Peers (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	> 75%ile		> 75%ile	100% (90% ³)	20%
						> Mediana e ≤ 75%ile	60%-100% (50%-90% ³)	
Mediana	60% (50% ³)							
< Mediana	0%							

Il TSR Anima sarà confrontato, per ciascun Ciclo di Vesting, con i TSR delle seguenti società quotate (i "Comparable"):

³ Soglia in caso di TSR assoluto negativo

- Comparable per il KPI TSR Anima vs. Financial Services Italia: Azimut Holding S.p.A., Banca Farmafactoring, Banca Fineco S.p.A., Banca Generali S.p.A., Banca Ifis, Banca Mediolanum S.p.A., Banca Popolare Di Sondrio, Banca Popolare Emilia Romagna, Banco Bpm S.p.A., Cattolica Assicurazioni, Cerved Group, Credito Emiliano, Dea Capital, Do Value, Generali, Illimity Bank, Intesa Sanpaolo, Mediobanca, Nexi, Poste Italiane, Tamburi Invest. Partn., Unicredit, Unipolsai;
- Comparable per il KPI TSR Anima vs. European Peers: Amundi SA, Ashmore Group Plc, Brewin Dolphin Holdings 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.

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 rispettivo gruppo di Comparable;

- (ii) livello di raccolta netta rispetto a società concorrenti nel settore del risparmio gestito, nel triennio corrispondente al Ciclo di Vesting, intendendosi per tale il rapporto tra (i) la raccolta netta, inclusa quella sui fondi chiusi di cui alla Tavola 2.4. Gestori fondi chiusi della Mappa Assogestioni ed esclusi tra questi gli immobiliari, 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 ed esclusi tra questi i fondi chiusi immobiliari, 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 Portafoglio ⁴ (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	> 75%ile	> 75%ile	100% (90% ⁵)	20%
			> Mediana e ≤ 75%ile	60%-100% (50%-90% ⁵)	
			Mediana	60% (50% ⁵)	
			< Mediana	0%	
	Livello Raccolta Netta – Gestioni Collettive (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	> 75%ile	> 75%ile	100% (90% ⁵)	20%
			> Mediana e ≤ 75%ile	60%-100% (50%-90% ⁵)	
			Mediana	60% (50% ⁵)	
			< Mediana	0%	
		< 3	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 o da altre Società Controllate verrà calcolata computando il totale del

⁴ 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.

⁵ Soglia in caso di Raccolta Netta negativa

capitale impegnato dai sottoscrittori (cd. "committed capital") ove questo non sia 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;

- (iii) metriche "non relative to market" relative agli obiettivi di *sustainability* (ESG), nell'ultimo anno di ciascun Ciclo di Vesting, rispetto a due indicatori: il primo di questi è finalizzato a verificare il conseguimento da parte di Anima SGR di un determinato score medio in 3 moduli di PRI Assessment "Investment And Stewardship Policy (including climate indicators)"; "Listed equity (LE)"; "Fixed income (FI)", secondo la metodologia che la PRI Association ha promosso a decorrere dall'anno 2021; il secondo indicatore, il conseguimento da parte di Anima di un determinato score medio di *Anima Engagement Index*, attraverso la ponderazione di fattori quali inclusione e diversità nei diversi segmenti professionali e manageriali e la *retention* dei talenti.

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)	Score medio 3.75 stelle ⁶	≥ 3.75 stelle	100%	10%
			≥ 3 stelle e ≤ 3.75 stelle	60-100%	
			< 3 stelle	0%	
	Anima Engagement Index (al termine di ciascun Ciclo di Vesting)	Score medio 3.75 ⁷	≥ 3.75	100%	10%
			≥ 3 e ≤ 3.75	60%-100%	
			< 3	0%	

Il Consiglio di Amministrazione, entro il primo semestre di ciascun Ciclo di Vesting, potrà, sentito il Comitato, aggiornare i livelli target per i KPI «non relative to markets», fornendo la relativa

⁶ Score medio realizzato da Anima SGR nei seguenti 3 moduli di PRI Assessment: "Investment And Stewardship Policy (including climate indicators)"; "Listed equity (LE)"; "Fixed income (FI)", secondo la metodologia che PRI Association ha promosso a decorrere dall'anno 2021.

⁷ Score medio realizzato da Anima nell'*Anima Engagement Index*, valutato dal Consiglio di Amministrazione attraverso la ponderazione di 3 fattori:

- la percezione dei dipendenti, rilevata attraverso un *Employee Engagement survey* indipendente;
- inclusione e diversità, rilevata attraverso l'evoluzione dell'inclusione e diversità nei diversi segmenti professionali e manageriali;
- *retention* dei talenti, rilevata attraverso il monitoraggio del tasso di *retention* del *pool* dei talenti.

informativa nell'ambito della Relazione sulle Politiche di Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione verifica il conseguimento degli Obiettivi di Performance e della Condizione di Permanenza entro 30 giorni dall'Assemblea di approvazione del bilancio della Società dell'ultimo esercizio di ciascun Ciclo di Vesting, delibera il numero di Diritti maturati nel Ciclo di Vesting e attribuisce al Beneficiario le Azioni corrispondenti.

Il Piano prevede inoltre l'adozione del meccanismo di *clawback*, per il quale si intende l'obbligo, a carico dei Beneficiari, di restituzione alla Società degli ammontari 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 in caso di:

- (i) accertamento di condotte dolose o gravemente colpose imputabili al Beneficiario stesso, venute in rilievo successivamente all'attribuzione delle Azioni;
- (ii) accertamento che gli Obiettivi di Performance sulla base del quale sono state attribuite le Azioni sono stati determinati sulla base di calcoli manifestamente errati o falsi;
- (iii) comportamenti del Beneficiario dai quali sia derivata una perdita significativa per la Società e/o per il Gruppo;
- (iv) con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e agli altri Beneficiari qualificati come Dirigenti con Responsabilità Strategica: 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 ammontari 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 alla riduzione fino all'azzeramento dei Diritti assegnati al Beneficiario.

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 ai 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 2022, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo 2021-2023; (ii) al 30 giugno 2023, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo 2022-2024; e (iii) al 30 giugno 2024, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo 2023-2025; 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 cessione 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 2022, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo 2021-2023; (ii) al 30 giugno 2023, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo 2022-2024; e (iii) al 30 giugno 2024, per i Diritti assegnati rispetto al Ciclo 2023-2025, 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 "giustificatazza sorretta da motivi soggettivi" per la cessazione del Rapporto di Lavoro, si considererà "giusta causa" e/o "giustificatazza 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 3.98 registrato alla chiusura delle negoziazioni del 26 febbraio 2021, 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 2020 e la proposta di Piano descritta nel Documento Informativo) è di circa 41.8 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 2,85% 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 2,85% 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: 1 marzo 2021



PIANI DI COMPENSO BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
Long Term Incentive Plan 2021-2023

Tabella n. 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Nome e cognome o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 2</u>						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione:						
		<input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a di proposta per l'assemblea <input checked="" type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea (1)						
		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 all'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Alessandro Melzi d'Eril	Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima Holding S.p.A. e di Anima SGR S.p.A. e Presidente del Consiglio di Amministrazione di Anima Alternative SGR S.p.A.	31-03-21	Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	595.347	31-03-21	Le azioni saranno assegnate a titolo gratuito	€4,392	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2023
Alessandro Melzi d'Eril	Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima Holding S.p.A. e di Anima SGR S.p.A. e Presidente del Consiglio di Amministrazione di Anima Alternative SGR S.p.A.	31-03-21	Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	595.347	31-03-21	Le azioni saranno assegnate a titolo gratuito	€4,392	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2024
Alessandro Melzi d'Eril	Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima Holding S.p.A. e di Anima SGR S.p.A. e Presidente del Consiglio di Amministrazione di Anima Alternative SGR S.p.A.	31-03-21	Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	595.346	31-03-21	Le azioni saranno assegnate a titolo gratuito	€4,392	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2025

Pierluigi Giverso	Consigliere di Anima Asset Management Ltd. e di Anima Alternative SGR S.p.A. e Condirettore Generale e Responsabile Business Development dell'Emittente - Dirigente con Responsabilità Strategiche	31-03-21	Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	297.674	31-03-21	Le azioni saranno assegnate a titolo gratuito	€4,392	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2023
Pierluigi Giverso	Consigliere di Anima Asset Management Ltd. e di Anima Alternative SGR S.p.A. e Condirettore Generale e Responsabile Business Development dell'Emittente - Dirigente con Responsabilità Strategiche	31-03-21	Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	297.673	31-03-21	Le azioni saranno assegnate a titolo gratuito	€4,392	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2024
Pierluigi Giverso	Consigliere di Anima Asset Management Ltd. e di Anima Alternative SGR S.p.A. e Condirettore Generale e Responsabile Business Development dell'Emittente - Dirigente con Responsabilità Strategiche	31-03-21	Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	297.673	31-03-21	Le azioni saranno assegnate a titolo gratuito	€4,392	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2025
Davide Sosio	Consigliere di Anima Asset Management Ltd. e Group CFO & HR Director dell'Emittente - Dirigente con Responsabilità Strategiche	31-03-21	Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	227.633	31-03-21	Le azioni saranno assegnate a titolo gratuito	€4,392	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2023
Davide Sosio	Consigliere di Anima Asset Management Ltd. e Group CFO & HR Director dell'Emittente - Dirigente con Responsabilità Strategiche	31-03-21	Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	227.633	31-03-21	Le azioni saranno assegnate a titolo gratuito	€4,392	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2024
Davide Sosio	Consigliere di Anima Asset Management Ltd. e Group CFO & HR Director dell'Emittente - Dirigente con Responsabilità Strategiche	31-03-21	Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	227.632	31-03-21	Le azioni saranno assegnate a titolo gratuito	€4,392	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2025



Altri Beneficiari	Alcuni tra i principali dirigenti e dipendenti dell'Emittente e delle società controllate	31-03-21	Diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.	7.144.162	N.A.	Le azioni saranno assegnate a titolo gratuito	N.A.	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2023 - 31/12/2024 - 31/12/2025
-------------------	---	----------	---	-----------	------	---	------	---

(1) Con riferimento agli "Altri Beneficiari" non individuati nominativamente alla data dell'Assemblea