



ANIMA



## **Relazione sulla Remunerazione**

(Febbraio 2019)



## **Indice**

### **Introduzione**

#### **SEZIONE I – POLITICHE SULLA REMUNERAZIONE -**

- 1.1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione**
- 1.2 Comitato per le Nomine e la Remunerazione**
- 1.3 Intervento di esperti indipendenti**
- 1.4 Finalità e principi della Politica di Remunerazione**
- 1.5 La remunerazione dell'Amministratore Delegato**
- 1.6 La remunerazione del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**
- 1.7 Incentivazione a medio-lungo termine**
- 1.8 Altri elementi retributivi: patti di non concorrenza**
- 1.9 Trattamenti previsti in caso di cessazione / risoluzione**
- 1.10 Politica per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi o indipendenti**
- 1.11 Altre informazioni**

#### **SEZIONE II –**

##### **PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE**

- 2.1 Remunerazione degli Amministratori**
- 2.2 Remunerazione dell'Amministratore Delegato**
- 2.3 Remunerazione dei Sindaci**
- 2.4 Remunerazione del Direttore Generale**
- 2.5 Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

##### **PARTE SECONDA - RAPPRESENTAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI**



## Introduzione

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 febbraio 2019, illustra (i) i principi e le linee guida in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (gli “**Amministratori**”) del Direttore Generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche di Anima Holding S.p.A. (“**Anima Holding**” o la “**Società**”), per tali intendendosi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, secondo la definizione di cui all’Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”) (la “**Politica di Remunerazione**” o “**Politica**”), e (ii) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica.

Ai fini della Relazione, si rappresenta che:

- la Società ha assunto lo *status* di società con azioni quotate, ai sensi dell’art. 119 del D.Lgs. 58/1998, in data 16 aprile 2014, primo giorno di negoziazione delle azioni ordinarie sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.;
- la presente Relazione rappresenta un aggiornamento della relazione sottoposta all’Assemblea ordinaria del 12 marzo 2018 e dalla stessa approvata limitatamente alla Sezione I;
- il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della Relazione è stato nominato dall’Assemblea del 27 aprile 2017 e rimarrà in carica sino alla data dell’assemblea convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2019;
- alla data della presente Relazione, sono stati individuati un Amministratore esecutivo, un Direttore Generale e altri tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società (dei quali uno di nuova individuazione nel corso dell’esercizio 2018):
  - Marco Carreri, Amministratore Delegato;
  - Alessandro Melzi d’Eril, Direttore Generale;
  - Filippo Di Naro, Responsabile funzione *Markets & Investments*;
  - Pierluigi Giverso, Responsabile funzione *Business Development*;
  - Davide Sosio, *Group CFO & HR Director* (carica istituita con decorrenza 1° ottobre 2018), già Direttore Generale della controllata irlandese Anima Asset Management Ltd (“**Anima AM**”).

Tutti i predetti soggetti ricoprono (o hanno ricoperto nel corso dell’esercizio 2018) alte cariche *manageriali* e/o cariche di Consigliere di Amministrazione anche presso le società controllate Anima S.G.R. S.p.A. (“**Anima SGR**”), Aletti Gestielle S.G.R. S.p.A. (“**Gestielle SGR**”) incorporata dal 1° dicembre 2018 in Anima SGR ed Anima AM (vedi successivo paragrafo 1.4.2).

La Politica di Remunerazione è redatta ai sensi delle disposizioni contenute nello Schema 7bis dell’All. 3A del Reg. Consob in materia di Emittenti (Del. 11971/1999 e s.m.i.), in attuazione dell’articolo 123-ter del D.Lgs. 58/1998 in materia di trasparenza sulle remunerazioni degli Amministratori nelle società quotate, e anche ai sensi e per gli effetti di cui alla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società e viene sottoposta all’Assemblea degli Azionisti che sarà convocata per l’approvazione del bilancio per l’esercizio 2018.



## SEZIONE I

### POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

#### 1.1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione

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

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base della proposta formulata dal Comitato costituito al suo interno, definisce la politica generale per la remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

Il Comitato, in conformità con le raccomandazioni contenute nell’art. 6 del Codice di Autodisciplina, ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione, con funzioni propositive e consultive, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla composizione del Consiglio di Amministrazione e alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La composizione e i compiti del Comitato sono descritti in dettaglio nel successivo paragrafo 1.2.

Con cadenza annuale gli Amministratori presentano all’Assemblea per l’approvazione la Relazione che descrive la Politica.

#### 1.2 Comitato per le Nomine e la Remunerazione

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

Alla data di approvazione della presente Relazione da parte del Consiglio, il Comitato è composto dai seguenti tre Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti: Livio Raimondi (in qualità di Presidente), Maria Patrizia Grieco e Karen Sylvie Nahum. Livio Raimondi è subentrato in data 16 marzo 2018 a Claudio Bombonato.

Il Consiglio ha verificato che tutti i componenti del Comitato possedessero un’adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

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

(A) svolgere un ruolo consultivo e propositivo nella individuazione della composizione ottimale del Consiglio di Amministrazione, indicando le figure professionali la cui presenza possa favorirne un corretto ed efficace funzionamento ed eventualmente contribuendo alla predisposizione del piano per la successione degli Amministratori esecutivi della Società. In particolare, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente e dallo Statuto, al Comitato sono attribuiti i seguenti compiti:

- a) formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito: i) alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all’interno del Consiglio sia ritenuta opportuna; ii) al numero massimo di incarichi di amministrazione e controllo in altre società quotate, società vigilate o di rilevanti dimensioni, compatibili con la carica di amministratore della Società, tenendo conto della partecipazione a Comitati nonché in merito alla individuazione di criteri generali differenziati in ragione dell’impegno connesso a ciascun ruolo, anche in relazione alla natura e alle dimensioni delle società (ivi incluse quelle del Gruppo) in cui gli incarichi sono ricoperti, nell’ambito di quanto previsto dall’art. 1.C.3 del Codice di



- Autodisciplina; iii) alla eventuale valutazione di posizioni rilevanti ai sensi dell'art. 2390 c.c. nell'ambito di quanto previsto dall'art. 1.C.4 del Codice di Autodisciplina;
- b) proporre al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire Amministratori indipendenti e non sia possibile nominare un sostituto designato come tale nella rispettiva lista, ai sensi dell'articolo 13.8 dello statuto;
- (B) formulare proposte e raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità strategiche. In particolare, al Comitato sono attribuiti i seguenti compiti, di natura propositiva e consultiva:
- a) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito all'adozione di una politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- b) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata dalla Società, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, se del caso formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- c) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- d) monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* qualitativi e quantitativi di cui alla precedente lettera c);
- e) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito all'adozione delle politiche retributive e/o dei sistemi di incentivazione applicabili anche ad Amministratori, dirigenti e dipendenti nell'ambito del Gruppo;
- (C) formulare pareri e proposte in ordine agli eventuali piani di stock option e di assegnazione di azioni o ad altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni suggerendo anche gli obiettivi connessi alla concessione di tali benefici e i criteri di valutazione del raggiungimento di tali obiettivi e monitorare l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani eventualmente approvati dall'Assemblea dei soci su proposta del Consiglio.

### 1.3 Intervento di esperti indipendenti

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione la Società si è avvalsa anche del contributo di esperti indipendenti ed in particolare di PricewaterhouseCoopers S.p.A. per le analisi dei parametri di riferimento (benchmark) di settore e di Willis Towers Watson per la valutazione attuariale del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2020 ("LTIP") approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società in data 21 giugno 2018.

### 1.4 Finalità e principi della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione della Società è definita, anche in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, con l'obiettivo di:

- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità individuali e professionali funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del *business* e promuovere la creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo;
- allineare gli interessi del *management* con quelli della Società e degli Azionisti nel medio-lungo periodo.

In aderenza a dette raccomandazioni del Codice, la Politica di Remunerazione si fonda, pertanto, sui seguenti criteri:



- a) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici del ruolo svolto e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- c) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio;
- d) gli obiettivi di *performance* - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni) sono predeterminati, misurabili e collegati alla finalità di creare valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- e) la componente variabile della retribuzione, al momento dell'approvazione della presente Relazione, si compone di una porzione legata a criteri di breve termine e di una porzione legata a criteri di medio-lungo termine, tramite l'adozione del LTIP, un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari. Quest'ultima porzione può risultare per rilevanza superiore alla componente variabile della retribuzione legata a criteri di breve termine ed è differita di un adeguato lasso temporale, poiché legata al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo periodo. In particolare, la durata del differimento è coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- f) per gli Amministratori non esecutivi e indipendenti la remunerazione è finalizzata a riconoscere l'impegno richiesto e non prevede componenti variabili correlati alla *performance*.

#### 1.4.1 Ambito di applicazione

La Politica stabilisce principi e linee guida per la definizione della remunerazione di:

- Amministratore Delegato;
- Direttore Generale;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi o indipendenti si rinvia al successivo paragrafo 1.10.

#### 1.4.2 Elementi della remunerazione per l'Amministratore Delegato, per il Direttore Generale e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

Il Direttore Generale della Società ricopre anche le cariche di Condirettore Generale presso la controllata Anima SGR, nonché di Consigliere di Amministrazione presso la stessa Anima SGR e presso la controllata irlandese Anima AM.

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

- Responsabile *Markets & Investments*: Vice Direttore Generale "Investimenti" presso Anima SGR;
- Responsabile *Business Development*: Vice Direttore Generale "Commerciale" presso Anima SGR e Consigliere presso la controllata irlandese Anima AM;
- *Group CFO & HR Director*: Consigliere presso la controllata irlandese Anima AM.



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

Il pacchetto retributivo si articola nelle seguenti componenti:

- **parte fissa**, che ricompensa le responsabilità affidate, l'esperienza e le competenze distintive possedute ed è allineata alle migliori prassi di mercato, in modo da garantire un adeguato livello di *retention*;
- **parte variabile annuale**, che deve garantire un collegamento diretto tra remunerazione e risultati di *performance* ed è finalizzata a premiare il raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali. A tal fine può fare riferimento a sistemi di incentivazione annuali (c.d. MBO/Premio di risultato) e/o a premi *una tantum* legati a risultati straordinari e/o impegni progettuali;
- **parte variabile a medio-lungo**, che mira a perseguire la crescita di valore dell'impresa e il conseguimento di risultati sostenibili nel tempo, anche al di là di quanto definito di anno in anno in sede di *budget*, la fidelizzazione delle risorse chiave e l'allineamento degli obiettivi del management con quelli degli Azionisti. A tal fine la Società può far ricorso a forme monetarie e/o azionarie, in funzione delle *best practice* di mercato e delle caratteristiche dello strumento utilizzato;
- **benefits**, intesi come forme non monetarie complementari alle altre componenti della remunerazione, che rappresentano elementi di vantaggio competitivo e rispondono a molteplici esigenze del dirigente (welfare e miglioramento qualità della vita).

### 1.5 La remunerazione dell'Amministratore Delegato

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

#### Parte fissa

La parte fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato è coerente con compensi reputati dalla Società in linea con il mercato ed è articolata in modo da remunerare adeguatamente l'impegno e l'attività prestata su base continuativa, per le varie cariche ricoperte nell'ambito del Gruppo.

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

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

#### Parte variabile annuale

La parte variabile annuale della remunerazione dell'Amministratore Delegato, che non eccede il 180% della parte fissa complessivamente percepita a livello di Gruppo, è anche correlata al raggiungimento di obiettivi predeterminati con riferimento all'andamento del Gruppo, legati in particolare alla capacità di crescita e alla redditività dello stesso (quali a titolo esemplificativo: ricavi netti, flussi di raccolta netti, costi operativi, utile netto *adjusted*, performance lorde fondi e mandati gestiti, etc.). La definizione degli obiettivi quantitativi da raggiungere si basa sul *budget* annuale o su criteri di *benchmarking* per quanto riguarda le attività gestionali poste in essere dal Gruppo. Il Comitato Nomine e Remunerazione



della Società, in sede di esame annuale delle risultanze del sistema premiante di Gruppo, propone l'assegnazione della suddetta componente variabile, in funzione degli obiettivi predeterminati raggiunti e, eventualmente, in funzione di eventi e/o operazioni straordinarie. Il Consiglio di Amministrazione delibera sul compenso massimo annuo variabile a livello di Gruppo dell'Amministratore Delegato della Società, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 22 dello statuto sociale. L'incentivo viene erogato successivamente all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio annuale di riferimento, e gli importi spettanti possono variare in misura proporzionale ai risultati raggiunti, sino al valore massimo dell'incentivo. L'ammontare della parte variabile - essendo legato al raggiungimento di obiettivi predeterminati - può ridursi, in modo proporzionale, sino all'azzeramento in caso di raggiungimento parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi.

La componente variabile di competenza delle società controllate è deliberata ed erogata dalle stesse società anche in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

### Benefits

Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso di autovettura aziendale, la polizza vita, le polizze infortuni, le coperture sanitarie integrative e i *ticket restaurant*; si segnala inoltre che la Società ha sottoscritto una polizza assicurativa *Directors and Officers* ("D&O").

## **1.6 La remunerazione del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

### **1.6.1 Remunerazione del Direttore Generale**

Il Direttore Generale della Società ricopre altresì la carica di Consigliere e Condirettore Generale (nominato in tale carica a decorre dal 1° dicembre 2018 e già Vice Direttore Generale "Finanza e Operations") di Anima SGR S.p.A., presso la quale è parzialmente distaccato.

La politica di remunerazione del Direttore Generale, di conseguenza, tiene anche conto della politica di remunerazione della controllata Anima SGR, applicata per le cariche ivi ricoperte, in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

Inoltre, il Direttore Generale della Società ricopre anche la carica di Consigliere presso la controllata irlandese Anima AM.

In particolare, il Direttore Generale della Società percepisce una remunerazione strutturata in una parte fissa e in una parte variabile.

#### Parte fissa

La parte fissa della remunerazione del Direttore Generale è coerente con compensi reputati dalla Società in linea con il mercato ed è articolata in modo da remunerare adeguatamente l'impegno e l'attività prestata su base continuativa dal Direttore Generale.

Le proposte di revisione relative alla parte fissa della remunerazione del Direttore Generale sono preliminarmente valutate dall'Amministratore Delegato, successivamente condivise con il Comitato Nomine e Remunerazioni ed infine approvate dal Consiglio di Amministrazione.

La parte fissa è inoltre integrata dalla remunerazione annua quale Consigliere di Anima SGR e di Anima AM stabilita dalle rispettive Assemblee.

#### Parte variabile annuale

La parte variabile annuale della remunerazione del Direttore Generale, che non eccede il 160% della parte fissa percepita a livello di Gruppo, è anche correlata al raggiungimento di obiettivi predeterminati con riferimento all'andamento del Gruppo, legati in particolare alla capacità di crescita e alla redditività dello stesso (quali a titolo esemplificativo: ricavi netti, costi operativi, utile netto *adjusted*, etc.). La definizione degli obiettivi quantitativi da raggiungere si basa sul *budget* annuale. Il Comitato Nomine e Remunerazione della Società, in sede di esame annuale delle risultanze del sistema premiante di





Gruppo, propone l'assegnazione della suddetta componente variabile in funzione degli obiettivi predeterminati raggiunti e, eventualmente, in funzione di eventi e/o di operazioni straordinarie.

Il Consiglio di Amministrazione delibera sul compenso massimo annuo variabile a livello di Gruppo del Direttore Generale della Società, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazione. L'incentivo viene erogato successivamente all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio annuale di riferimento, e gli importi spettanti possono variare in misura proporzionale ai risultati raggiunti, sino al valore massimo dell'incentivo. L'ammontare della parte variabile, essendo legato al raggiungimento di obiettivi predeterminati, può ridursi, in modo proporzionale, sino all'azzeramento in caso di raggiungimento parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi.

La componente variabile di competenza delle società controllate è deliberata ed erogata dalle stesse società anche in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

#### Benefits

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

#### **1.6.2 Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Due dei tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche ("Dirigenti con Responsabilità Strategiche") e, segnatamente, il Responsabile *Markets & Investments* ed il Responsabile *Business Development*, sono dipendenti della controllata Anima SGR e parzialmente distaccati presso la Società; presso Anima SGR ricoprono la carica rispettivamente, di Vice Direttore Generale Investimenti e di Vice Direttore Generale Commerciale.

Il terzo Dirigente con Responsabilità Strategiche (*Group CFO & HR Director* della Società) non ricopre incarichi presso la controllata Anima SGR.

Il Responsabile *Markets & Investments* e il *Group CFO & HR Director* ricoprono altresì la carica di Consigliere presso la controllata irlandese Anima AM.

La Politica di Remunerazione dei tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche sopra identificati tiene anche conto delle politiche di remunerazione delle controllate Anima SGR ed Anima AM, applicata per le cariche ivi ricoperte, in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche percepiscono una remunerazione strutturata in una parte fissa e in una parte variabile.

#### Parte fissa

La parte fissa della retribuzione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è coerente con le retribuzioni repute dalla Società in linea con il mercato ed è articolata in modo da remunerare adeguatamente l'impegno e l'attività prestata su base continuativa dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La parte fissa della retribuzione del Responsabile *Markets & Investments* e del *Group CFO & HR Director* è integrata dal compenso percepito in qualità di Consiglieri di Anima AM.

Le proposte di revisione relative agli stipendi ed alle revisioni retributive dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono preliminarmente valutate dal Direttore Generale e/o dall'Amministratore Delegato, successivamente condivise con il Comitato Nomine e Remunerazioni ed infine approvate dal Consiglio di Amministrazione. Gli elementi che possono incidere positivamente sulla revisione retributiva possono essere molteplici; si pensi, ad esempio alle *performance* nell'attività individuale, al livello di responsabilità e all'esperienza e competenza del singolo dirigente.

#### Parte variabile annuale

La parte variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che non eccede il 170% della parte fissa della remunerazione percepita a livello di Gruppo, è anche correlata al raggiungimento di obiettivi predeterminati con riferimento all'andamento del Gruppo, legati in particolare alla capacità di crescita e alla redditività dello stesso (quali a



titolo esemplificativo: ricavi netti, flussi di raccolta netti, costi operativi, utile netto *adjusted*, performance lorde fondi e mandati gestiti, etc.). La definizione degli obiettivi da raggiungere si basa sul *budget* annuale o su criteri di *benchmarking* per quanto riguarda le attività gestionali poste in essere dal Gruppo. Il Comitato Nomine e Remunerazione della Società, in sede di esame annuale delle risultanze del sistema premiante di Gruppo, propone l'assegnazione della suddetta componente variabile, in funzione degli obiettivi predeterminati raggiunti e, eventualmente, in funzione di eventi e/o di operazioni straordinarie.

L'incentivo viene erogato successivamente all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio annuale di riferimento, e gli importi spettanti possono variare in misura proporzionale al risultato raggiunto, sino al valore massimo dell'incentivo.

La componente variabile di competenza di Anima SGR per i due Dirigenti dipendenti della stessa, è deliberata ed erogata dalla stessa società anche in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

### Benefits

Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso di autovettura aziendale, la polizza vita, le polizze infortuni e le coperture sanitarie integrative e i *ticket restaurant*; inoltre la Società ha sottoscritto la sopracitata polizza D&O. Per il *Group CFO & HR Director* è altresì prevista l'assegnazione in comodato di un immobile ad uso abitativo.

## **1.7 Incentivazione a medio-lungo termine**

Per contribuire a creare valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, predisposti in linea con le migliori prassi di mercato che prevedano (i) adeguati periodi di maturazione del diritto ad esercitare le opzioni attribuite (*vesting period*), (ii) sfidanti condizioni di esercizio, in termini di obiettivi di *performance*, e (iii) vincoli di disponibilità sulle azioni.

I criteri utilizzati per l'individuazione delle condizioni per l'esercizio delle opzioni assegnate ai beneficiari si basano sui risultati commerciali e di redditività conseguiti dal Gruppo, nonché su altri parametri finanziari, quali - ad esempio - il *total return to shareholders* calcolato in un arco temporale di medio termine e confrontato con quello di un panel di *comparable* quotati italiani ed esteri attivi nel settore dell'*asset management*.

Avendo i suddetti piani l'obiettivo di fidelizzazione e di *retention*, la cessazione del rapporto di lavoro (subordinato e non) per ragioni diverse dalle fattispecie di "*good leaver*", determina la decadenza dei beneficiari da ogni diritto ad essi spettante ai sensi dei piani.

I criteri di cui sopra troverebbero applicazione anche nel caso di eventuali piani di incentivazione monetaria di medio-lungo termine.

### Piano di incentivazione a medio - lungo termine basato su strumenti finanziari (Long Term Incentive Plan - LTIP 2018-2020)

In data 14 maggio 2018 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, ha approvato un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari riservato a dipendenti e/o categorie di dipendenti della Società e/o di società controllate, sottoposto all'approvazione dell'assemblea ordinaria ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF (il "**Piano**").

Il Piano è finalizzato a: (i) coinvolgere il *management* la cui attività è ritenuta di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo Anima, (ii) favorire la fidelizzazione del management del Gruppo Anima, incentivandone la permanenza all'interno dello stesso, così come l'*attraction* e la *retention* dei talenti presenti sul mercato e (iii) condividere ed allineare gli interessi del management del Gruppo Anima con quelli della Società e degli Azionisti nel medio-lungo periodo, riconoscendo al *management* il contributo dato all'incremento di valore della Società, così come raccomandato nell'ambito del Codice di Autodisciplina. Il Piano vincola una componente significativa della remunerazione variabile dei Beneficiari al raggiungimento di obiettivi di performance aziendale.



Il Piano è strutturato nella forma di un piano di assegnazione gratuita di azioni di Anima Holding di nuova emissione ai sensi dell'art. 2349 cod. civ. e, pertanto, prevede un aumento del capitale sociale a titolo gratuito a servizio dello stesso fino ad un massimo del 2,31% del capitale sociale (pari a massime n. 8.780.353 di azioni) alla data di approvazione del Piano stesso. La Società può utilizzare a servizio del Piano anche un programma di acquisto e di disposizione di azioni proprie, entro il medesimo numero di azioni, nel rispetto della normativa vigente.

Il Piano è rivolto ai lavoratori dipendenti della Società e delle Società Controllate, investiti di funzioni o ruoli rilevanti all'interno della Società o delle Società Controllate. Alcuni dei beneficiari (unitamente al numero di diritti assegnati relativamente al Piano ("Units") agli stessi assegnati) sono stati individuati contestualmente all'approvazione del Piano. Tra questi figurano l'Amministratore Delegato di Anima Holding (beneficiario del Piano quale Direttore Generale di Anima SGR), il Direttore Generale di Anima Holding ed i tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Si evidenzia che il *Group CFO & HR Director* al momento dell'approvazione del Piano figurava beneficiario quale Direttore Generale della controllata Anima AM.

In data 21 giugno 2018, l'Assemblea di Anima Holding:

- i) in sede ordinaria, ha approvato il Piano e la contestuale individuazione di alcuni beneficiari e le annesse assegnazioni, così come proposto dal Consiglio di Amministrazione, conferendo al Consiglio di Amministrazione i poteri per l'esecuzione del Piano medesimo;
- ii) in sede straordinaria, ha deliberato di attribuire delega al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 c.c., della facoltà di aumentare gratuitamente il capitale sociale, in una o più volte entro il termine ultimo del 21 giugno 2023, mediante emissione di massime n. 8.780.353 azioni ordinarie senza valore nominale da assegnarsi, ai sensi dell'art. 2349 del codice civile, a dipendenti e/o categorie di dipendenti della Società e/o di società sue controllate, a servizio del Piano.

In data 25 giugno 2018, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Regolamento del Piano, conferendo mandato all'Amministratore Delegato per individuare gli ulteriori beneficiari e stabilire le Units da assegnare.

Alla data della presente Relazione è stato assegnato il 96% delle Units totali previste dal Piano.

Sul sito internet della Società, all'indirizzo [www.animaholding.it](http://www.animaholding.it) (sez. *Investor Relations*) è stato pubblicato nei termini di legge ed è tuttora disponibile il Documento Informativo relativo al Piano, redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis - All. A – Schema 7 del Regolamento Consob Emittenti (Del. 11971/1999 e s.m.i.).

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

#### Piani d'incentivazione monetaria a medio-lungo termine

Ad oggi non sono previsti piani d'incentivazione monetaria a medio-lungo termine.

### **1.8 Altri elementi retributivi: patti di non concorrenza**

Ad oggi non sono in essere elementi retributivi relativi ai patti di non concorrenza.

### **1.9 Trattamenti previsti in caso di cessazione / risoluzione**

Oltre a quanto previsto dalla normativa vigente e dai CCNL adottati, non sono ad oggi in essere accordi che prevedano ulteriori elementi retributivi in caso di cessazione/risoluzione del rapporto.

L'attuale impostazione prevede infatti, quali spettanze di fine rapporto, il TFR eventualmente non trasferito a forme di previdenza complementare, i ratei di mensilità aggiuntive maturate e non liquidate, i ratei di ferie e permessi non goduti ed eventuale indennità di mancato preavviso in linea con quanto stabilito da contrattazione collettiva e/o normativa (dimissioni in c.d. periodo "protetto", richiesta uscita anticipata da parte della società di appartenenza a seguito delle dimissioni).

### **1.10 Politica per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi o indipendenti**

Per tutti gli Amministratori (compreso il Presidente del Consiglio di Amministrazione) si prevede un compenso in misura fissa che garantisca una adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati dagli Amministratori a favore della Società. I compensi degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti sono commisurati all'impegno



richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari. Il compenso degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti non è legato né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società e gli stessi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'Assemblea.

La Politica prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti che facciano parte dei Comitati costituiti in seno al Consiglio per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società.

Tutti gli Amministratori beneficiano della sopracitata polizza D&O.

### **1.11 Altre informazioni**

La Politica di Remunerazione della Società è stata elaborata utilizzando, altresì, come parametri di riferimento, aziende italiane ed estere di riferimento per il settore di attività.



## SEZIONE II

La presente Sezione illustra, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci ed al Direttore Generale ed in forma aggregata per i compensi attribuiti agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, le seguenti informazioni:

- nella prima parte, un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione compresi eventuali elementi retributivi in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- nella seconda parte, analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio in corso, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio 2018, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio.

La presente Sez. II riporta altresì la tabella prevista dall'All. 3A, Schema 7-ter del Reg. Consob Emittenti indicativa delle partecipazioni detenute, nella Società e nelle società controllate, da Amministratori, Sindaci, Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli interessati.

## SEZIONE II - PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella prima parte della Sezione II si fornisce il dettaglio di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione. Si segnala che non sono previsti elementi retributivi in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

La rappresentazione riflette quanto deliberato a valore sino alla data di approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018.

### **2.1 Remunerazione degli Amministratori**

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

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

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

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

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

Nessun Amministratore non esecutivo figura tra i beneficiari del LTIP 2018-2020.

### **2.2 Remunerazione dell'Amministratore Delegato**

Il Consiglio di Amministrazione ha attribuito all'Amministratore Delegato, Dott. Marco Carreri, un compenso fisso aggiuntivo di euro 60.000 lordi annui, oltre al compenso pari ad Euro 50.000 lordi annui come Amministratore stabilito dall'Assemblea.



Inoltre, per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha quantificato un compenso variabile pari ad Euro 63.000.

Il Consiglio di Amministrazione della controllata Anima SGR ha attribuito all'Amministratore Delegato, Dott. M. Carreri, un compenso annuo lordo fisso aggiuntivo di euro 40.000 (oltre al compenso di Euro 20.000 annui lordi come amministratore stabilito dall'assemblea di Anima SGR), ed un compenso aggiuntivo di Euro 5.000 annui lordi come membro del Comitato Controlli.

Quale Direttore Generale di Anima SGR, il Dott. M. Carreri percepisce una retribuzione fissa annua lorda pari ad Euro 462.000<sup>1</sup> ed una componente variabile parametrata al raggiungimento di obiettivi individuali specifici, che per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 è stata quantificata in Euro 220.000 e sarà erogata in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

Per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della controllata Gestielle SGR, il Dott. M. Carreri ha percepito un compenso per l'esercizio 2018 pari ad Euro 46.301 lordi, importo commisurato al periodo di effettiva carica, tenuto conto che con efficacia dal 1° dicembre 2018 Gestielle SGR è stata incorporata in Anima SGR.

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

Per quanto sopra, si segnala che il compenso complessivo per l'esercizio 2018 a livello di Gruppo per il Dott. M. Carreri è pari a Euro 969.078.

Il Dott. M. Carreri è stato individuato quale beneficiario (in qualità di Direttore Generale di Anima SGR) del "Long Term Incentive Plan - LTIP 2018-2020" della Società approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 21 giugno 2018 e, di conseguenza, assegnatario di n. 1.317.053 diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di altrettante azioni Anima Holding. Per maggiori dettagli si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Reg. Consob Emittenti e pubblicato sul sito internet della Società, all'indirizzo [www.animaholding.it](http://www.animaholding.it) (sez. *Investor Relations*).

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

Non sono stati stipulati accordi tra la Società e l'Amministratore Delegato (così come per nessun membro del C.d.A.) che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o qualora il rapporto di lavoro cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. Per gli effetti della cessazione del rapporto nell'ambito del LTIP, si rinvia al citato documento informativo relativo al LTIP.

#### Benefici monetari e non monetari

La remunerazione dell'Amministratore Delegato prevede anche taluni benefici non monetari, tra i quali sono compresi un immobile ad uso abitativo (fino al 30 novembre 2018), l'uso di autovettura aziendale, la polizza vita, le polizze infortuni, le coperture sanitarie integrative e i *ticket restaurant*; inoltre la Società ha sottoscritto la citata polizza assicurativa D&O.

### 2.3 Remunerazione dei Sindaci

L'Assemblea ordinaria della Società, nella seduta tenutasi il 27 aprile 2017, ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo onnicomprensivo di Euro 80.000 ed a ciascun Sindaco Effettivo un compenso annuo lordo onnicomprensivo di Euro 53.000, pagabile in funzione del periodo di mantenimento della carica alla fine di ciascun esercizio, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle funzioni.

<sup>1</sup> L'incremento, con decorrenza 1 dicembre 2018, rispetto alla precedente remunerazione annua pari a circa Euro 400.000, è stato a fronte della cessazione in pari data del benefit precedentemente riconosciuto al Dott. Carreri di comodato d'uso abitativo d'immobile. Per l'esercizio 2018 la retribuzione fissa annua lorda corrisposta al Dott. Carreri quale Direttore Generale di Anima SGR è stata pari a Euro 409.538.



#### Benefici monetari e non monetari

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

#### **2.4 Remunerazione del Direttore Generale**

Il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Direttore Generale, Dott. Alessandro Melzi D'Eril, una retribuzione annua lorda pari ad Euro 272.976 ed una retribuzione variabile, che per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 è stata quantificata in Euro 196.000 (comprensiva della retribuzione variabile di competenza della controllata Anima SGR).

Parte della suddetta remunerazione è allocata alla controllata Anima SGR, presso la quale il Dott. A. Melzi d'Eril è parzialmente distaccato (pro rata temporis al 50%), dove ha ricoperto la funzione di Vice Direttore Generale "Finanza e Operations" fino al 30 novembre 2018 e dal 1° dicembre 2018 la carica di Condirettore Generale. La retribuzione variabile allocata alla controllata Anima SGR è stata quantificata in Euro 86.000 e sarà erogata in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

Per le ulteriori cariche di Consigliere ricoperte presso le società controllate, il Direttore Generale ha percepito i seguenti compensi fissi annui lordi: Euro 20.000 quale Consigliere di Anima SGR, Euro 5.000 quale membro del Comitato Controlli di Anima SGR, Euro 15.000 quale membro del Consiglio d'Amministrazione di Anima AM ed Euro 20.000 quale Consigliere di Gestielle SGR (per l'esercizio 2018 tale compenso è pari a Euro 18.521, importo commisurato al periodo di effettiva carica). Si segnala inoltre che per la carica di Consigliere della SICAV di diritto irlandese ANIMA Funds Plc promossa da società del Gruppo, il Direttore Generale ha percepito dalla SICAV un compenso fisso pari ad Euro 15.000.

Si evidenzia che, per la quantificazione delle componenti variabili, il Comitato Nomine e Remunerazione della Società ed il Comitato per la Remunerazione della controllata Anima SGR per quanto di competenza, in sede di esame annuale delle risultanze del sistema premiante, hanno proposto l'assegnazione della suddetta componente variabile in funzione degli obiettivi quantitativi di Gruppo (ricavi netti con esclusione delle eventuali commissioni d'incentivo, costi operativi vs. budget, gestione indebitamento finanziario Anima Holding) e qualitativi individuali predeterminati raggiunti, riferibili sia al Gruppo sia alla controllata Anima SGR.

Per quanto sopra, si segnala che il compenso complessivo per l'esercizio 2018 a livello di Gruppo per il Dott. A. Melzi d'Eril è pari a Euro 558.024.

Il Dott. A. Melzi d'Eril è stato individuato quale beneficiario del "Long Term Incentive Plan" - LTIP 2018-2020 approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 21 giugno 2018 e, di conseguenza, assegnatario di n. 658.526 diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di altrettante azioni Anima Holding S.p.A.. Per maggiori dettagli si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Reg. Consob Emittenti e pubblicato sul sito internet della Società, all'indirizzo [www.animaholding.it](http://www.animaholding.it) (sez. *Investor Relations*).

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

Non sono stati stipulati accordi tra la Società ed il Direttore Generale che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa. Per gli effetti della cessazione del rapporto nell'ambito del LTIP, si rinvia al citato documento informativo relativo al LTIP.

#### Benefici monetari e non monetari.

La remunerazione del Direttore Generale prevede anche taluni benefici non monetari, tra i quali sono compresi l'uso di autovettura aziendale, la polizza vita, le polizze infortuni, le coperture sanitarie integrative e i *ticket restaurant*; inoltre la Società ha sottoscritto la sopracitata polizza assicurativa D&O.

#### **2.5 Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

La Società ha individuato tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche (oltre al Direttore Generale), la cui remunerazione fissa complessiva a livello di Gruppo è determinata sulla base di un rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società (per il *Group CFO & HR Director*) e la controllata Anima SGR (per gli altri due Dirigenti), oltre a cariche di Consigliere



ricoperte presso le controllate. Tale remunerazione fissa complessiva ammonta ad Euro 774.884. Si segnala inoltre che per la carica di Consigliere della SICAV di diritto irlandese ANIMA Funds Plc promossa da società del Gruppo, il *Group CFO & HR Director* e il Responsabile *Business Development* hanno percepito dalla SICAV un compenso fisso complessivo pari ad Euro 30.000.

La remunerazione variabile correlata all'attività svolta dal Responsabile *Markets & Investments* e dal Responsabile *Business Development* come dipendenti della controllata Anima SGR sarà erogata in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

La remunerazione variabile complessiva dei tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche riconosciuta per l'esercizio 2018 ammonta ad Euro 480.000.

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

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati individuati quali beneficiari del *Long Term Incentive Plan - LTIP 2018-2020* della Società, approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 21 giugno 2018) e, conseguentemente, assegnatari di complessivi n. 1.448.758 diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di altrettante azioni Anima Holding.

Per quanto sopra, si segnala che il compenso complessivo per l'esercizio 2018 a livello di Gruppo per i tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a Euro 1.329.598.

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

Non sono stati stipulati accordi tra la Società ed i tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche (oltre al Direttore Generale) che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa. Per gli effetti della cessazione del rapporto nell'ambito del LTIP, si rinvia al documento informativo relativo al LTIP redatto in conformità all'art. 114-bis del TUF e ai sensi dell'art. 84-bis del Reg. Consob Emittenti, pubblicato sul sito internet della società all'indirizzo [www.animaholding.it](http://www.animaholding.it) (sez. *Investor Relations*).

#### Benefici monetari e non monetari

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede anche taluni benefici non monetari, tra i quali sono compresi l'uso di autovettura aziendale, l'immobile ad uso abitativo (per il *Group CFO & HR Director*), la polizza vita, le polizze infortuni, le coperture sanitarie integrative e i *ticket restaurant*; inoltre la Società ha sottoscritto la sopracitata polizza assicurativa D&O.

## **SEZIONE II - PARTE SECONDA - RAPPRESENTAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI**

Si forniscono le seguenti informazioni in relazione agli obblighi di informativa previsti dallo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, in materia di compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, anche da società controllate dalla Società.

p. il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente





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

Soggetto Nome e cognome	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Emolumenti per la carica						Benefici non monetari	Fair value dei compensi equity	Ind. Fine carica o cessazione rapp. lavoro
			Emolumenti fissi (**)	Emolumenti variabili	Gettoni di presenza	Bonus e altri incentivi	Altri compensi	Totale			
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>			<b>1.990.501</b>	<b>63.000</b>	-	<b>676.000</b>	<b>73.966</b>	<b>2.803.467</b>	<b>42.116</b>	<b>1.114.840</b>	
Livio Raimondi		Totale	151.480	-	-	-	-	151.480	-	-	
Presidente Consiglio di Amministrazione	16.03.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	127.562					127.562			
Presidente del Comitato controllo e rischi	16.03.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	11.959					11.959			
Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni	16.03.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	11.959					11.959			
Claudio Bombonato		Totale	38.000	-	-	-	-	38.000	-	-	
Presidente Consiglio di Amministrazione	01.01.2018-14.03.2018	Approvazione Bil 2019	32.000					32.000		14.03.2018	
Presidente del Comitato controllo e rischi	01.01.2018-14.03.2018	Approvazione Bil 2019	3.000					3.000		14.03.2018	
Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni	01.01.2018-14.03.2018	Approvazione Bil 2019	3.000					3.000		14.03.2018	
Marco Carreri		Totale	110.000	63.000	-	-	-	173.000	-	-	
Amministratore Delegato	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	60.000	63.000				123.000			
Consigliere di Amministrazione	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	50.000					50.000			
Antonio Colombi (A)		Totale	42.740	-	-	-	-	42.740	-	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2018-08.11.2018	Approvazione Bil 2019	42.740					42.740		08.11.2018	
Vladimiro Ceci (A)		Totale	7.260	-	-	-	-	7.260	-	-	
Consigliere di Amministrazione	09.11.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	7.260					7.260			
Patrizia Grieco		Totale	75.000	-	-	-	-	75.000	-	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	50.000					50.000			
Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	10.000					10.000			
Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	15.000					15.000			
Guido Guzzetti		Totale	60.000	-	-	-	-	60.000	-	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	50.000					50.000			
Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	10.000					10.000			
Kern Sylvie Nahum		Totale	60.000	-	-	-	-	60.000	-	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	50.000					50.000			
Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	10.000					10.000			
Francesca Pasinelli		Totale	70.000	-	-	-	-	70.000	-	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	50.000					50.000			
Membro del Comitato controllo e rischi	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	10.000					10.000			
Membro Comitato Parti Correlate	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	10.000					10.000			
Francesco Valsecchi		Totale	60.000	-	-	-	1.334	61.334	-	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	50.000				1.334 (1)	51.334			
Membro del Comitato controllo e rischi	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	10.000					10.000			
Gianfranco Venuti (B)		Totale	50.000	-	-	-	-	50.000	-	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	50.000					50.000			
Mariella Tagliabue		Totale	80.000	-	-	-	-	80.000	-	-	
Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	80.000					80.000			
Antonio Taverna		Totale	53.000	-	-	-	-	53.000	-	-	
Sindaco Effettivo	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	53.000					53.000			
Tiziana Di Vincenzo		Totale	53.000	-	-	-	11.668	64.668	-	-	
Sindaco Effettivo	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	53.000				11.668 (1)	64.668			
Alessandro Melzi D'Eril (C)		Totale	275.137	-	-	196.000	19.472	490.609	8.894	348.387	
Direttore Generale	01.01.2018-31.12.2018	T.I.	275.137	-	-	196.000	19.472 (2)	490.609	8.894 (3)	348.387	
Altri Dirigenti con responsabilità Strategica (D)		Totale	804.884	-	-	480.000	41.492 (2)	1.326.376	33.222 (4)	766.453	



(II) Compensi da controllate o collegate:			963.397	-	-	220.000	40.006	1.223.403	34.067	696.775
Livio Raimondi			122.105	-	-	-	-	122.105	-	-
Presidente Consiglio di Amministrazione (Anima SGR)	16.03.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	63.781					63.781		
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2018-15.03.2018	Approvazione Bil 2019	4.055					4.055		15.03.2018
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR-Incarichi speciali)	01.01.2018-15.03.2018	Approvazione Bil 2019	7.096					7.096		15.03.2018
Presidente del Comitato controlli interni (Anima SGR)	01.01.2018-15.03.2018	Approvazione Bil 2019	11.014					11.014		
Presidente del Comitato Remunerazioni (Anima SGR)	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	5.000					5.000		
Presidente del Comitato Ammin. indipendenti (Anima SGR)	01.01.2018-15.03.2018	Approvazione Bil 2019	1.014					1.014		15.03.2018
Membro del Comitato Ammin. indipendenti (Anima SGR)	16.03.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	2.392					2.392		
Consigliere di Amministrazione (Gestiele SGR)	01.01.2018-30.11.2018		18.521					18.521		30.11.2018 (5)
Presidente del Comitato Remunerazioni (Gestiele SGR)	01.01.2018-30.11.2018		4.616					4.616		30.11.2018 (5)
Presidente del Comitato Ammin. indipendenti (Gestiele SGR)	01.01.2018-30.11.2018		4.616					4.616		30.11.2018 (5)
Claudio Bombonato		Totale	24.191	-	-	-	-	24.191	-	-
Presidente Consiglio di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2018-14.03.2018	Approvazione Bil 2019	16.000					16.000		14.03.2018
Membro del Comitato controlli interni (Anima SGR)	01.01.2018-14.03.2018	Approvazione Bil 2019	1.000					1.000		14.03.2018
Membro del Comitato Ammin. indipendenti (Anima SGR)	01.01.2018-14.03.2018	Approvazione Bil 2019	1.000					1.000		14.03.2018
Membro del Comitato Remunerazioni (Anima SGR)	01.01.2018-14.03.2018	Approvazione Bil 2019	1.000					1.000		14.03.2018
Consigliere di Amministrazione (Gestiele SGR)	01.01.2018-14.03.2018		4.164					4.164		14.03.2018
Membro del Comitato Remunerazioni (Gestiele SGR)	01.01.2018-14.03.2018		1.027					1.027		14.03.2018
Marco Carreri		Totale	520.839	-	-	220.000	21.172	762.011	34.067	696.775
Amministratore Delegato (Anima SGR)	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	40.000					40.000		
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	20.000					20.000		
Membro del Comitato controlli interni (Anima SGR)	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	5.000					5.000		
Presidente Consiglio di Amministrazione (Gestiele SGR)	01.01.2018-30.11.2018		46.301					46.301		30.11.2018 (5)
Direttore generale (Anima SGR)	01.01.2018-31.12.2018	T.I.	409.538			220.000	21.172 (2)	650.710	34.067 (4)	696.775
Alessandro Melzi D'Eril		Totale	73.521	-	-	-	-	73.521	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	20.000					20.000		
Membro del Comitato controlli interni (Anima SGR)	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	5.000					5.000		
Consigliere di Amministrazione (Gestiele SGR)	01.01.2018-30.11.2018		18.521					18.521		30.11.2018 (5)
Consigliere di Amministrazione (Anima Asset management Ltd)	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2018	15.000					15.000		
Consigliere di Amministrazione (Anima Funds Plc - Sicav)	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2018	15.000					15.000		
Vladimiro Ceci (A)		Totale	20.000	-	-	-	-	20.000	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	20.000					20.000		
Francesca Pasinelli		Totale	47.137	-	-	-	-	47.137	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	16.03.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	15.945					15.945		
Membro del Comitato controlli interni (Anima SGR)	16.03.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	3.986					3.986		
Membro del Comitato Remunerazioni (Anima SGR)	16.03.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	3.986					3.986		
Presidente del Comitato Ammin. indipendenti (Anima SGR)	16.03.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	3.986					3.986		
Consigliere di Amministrazione (Gestiele SGR)	16.03.2018-30.11.2018		14.247					14.247		30.11.2018 (5)
Membro del Comitato Remunerazioni (Gestiele SGR)	16.03.2018-30.11.2018		3.562					3.562		30.11.2018 (5)
Membro del Comitato Ammin. indipendenti (Gestiele SGR)	16.03.2018-30.11.2018		1.425					1.425		30.11.2018 (5)
Gianfranco Venuti (B)		Totale	38.521	-	-	-	-	38.521	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	20.000					20.000		
Consigliere di Amministrazione (Gestiele SGR)	01.01.2018-30.11.2018		18.521					18.521		30.11.2018 (5)
Antonio Taverna		Totale	69.333	-	-	-	-	69.333	-	-
Presidente del Collegio sindacale (Anima SGR)	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	51.000					51.000		
Presidente del Collegio Sindacale (Gestiele SGR)	01.01.2018-30.11.2018		18.333					18.333		30.11.2018 (5)
Tiziana Di Vincenzo		Totale	47.750	-	-	-	18.834	66.584	-	-
Sindaco Effettivo (Anima SGR)	01.01.2018-31.12.2018	Approvazione Bil 2019	34.000				12.965 (1)	46.965		
Sindaco Effettivo (Gestiele SGR)	01.01.2018-30.11.2018		13.750				5.869 (1)	19.619		30.11.2018 (5)
<b>(III) Totale</b>			<b>2.953.898</b>	<b>63.000</b>	<b>-</b>	<b>896.000</b>	<b>113.972</b>	<b>4.026.870</b>	<b>76.183</b>	<b>1.811.615</b>

(\*\*) Emolumenti comprensivi di eventuali liquidazioni di festività sopresse e/o festività cadenti di domenica

(A) Emolumento corrisposto al gruppo Poste Italiane

(B) Emolumento corrisposto al gruppo Banco BPM

(C) I valori indicati comprendono i compensi da lavoro dipendente corrisposti dal 1 gennaio al 31 dicembre 2018

(D) Nel corso del 2018 gli Altri Dirigenti con responsabilità strategica identificati sono tre. I dati comprendono i compensi per lavoro dipendente e gli emolumenti come Consiglieri di Amministrazione anche da controllate dirette, indirette e Sicav

(1) Importi riferiti ai rimborsi spese

(2) Tickets restaurant e contributo aggiuntivo fondo pensione

(3) Fringe benefit auto e assicurazioni

(4) Fringe benefit appartamento, auto e assicurazioni

(5) Carica cessata a seguito di fusione per incorporazione in Anima SGR



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

			Strumenti finanziari assegnati negli anni precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (b)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (euro)	Numero e tipologia di strumenti finanziari (a)	Numero e tipologia di strumenti finanziari (a)	Valore alla data di maturazione	Fair value (b)
Marco Carreri	Amministratore delegato di Anima Holding e di Anima SGR, Direttore Generale di Anima SGR	L TIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	447.798 Diritti per attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.			1.738.576	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2020	21/06/2018	4,86				236.903
Marco Carreri	Amministratore delegato di Anima Holding e di Anima SGR, Direttore Generale di Anima SGR	L TIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	434.628 Diritti per attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.			1.684.182	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2021	21/06/2018	4,86				229.936
Marco Carreri	Amministratore delegato di Anima Holding e di Anima SGR, Direttore Generale di Anima SGR	L TIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	434.627 Diritti per attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.			1.646.152	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2022	21/06/2018	4,86				229.936
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale Anima Holding - Condirettore Generale Anima SGR - Consigliere di Amministrazione di Anima SGR e di Anima AM Ltd	L TIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	223.899 Diritti per attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.			869.287	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2020	21/06/2018	4,86				118.452
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale Anima Holding - Condirettore Generale Anima SGR - Consigliere di Amministrazione di Anima SGR e di Anima AM Ltd	L TIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	217.314 Diritti per attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.			842.090	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2021	21/06/2018	4,86				114.968
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale Anima Holding - Condirettore Generale Anima SGR - Consigliere di Amministrazione di Anima SGR e di Anima AM Ltd	L TIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	217.313 Diritti per attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.			823.075	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2022	21/06/2018	4,86				114.967
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 3)	L TIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	492.578 Diritti per attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.			1.912.433	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2020	21/06/2018	4,86				260.594
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 3)	L TIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	478.091 Diritti per attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.			1.852.599	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2021	21/06/2018	4,86				252.930
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 3)	L TIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)	478.089 Diritti per attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding S.p.A.			1.810.766	dalla data di assegnazione alla data dell'Assemblea che approva il Bilancio di Anima Holding 31/12/2022	21/06/2018	4,86				252.929
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		L TIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)				893.400							472.645
(II) Compensi da controllate e collegate		L TIP 2018-2020 (data delibera assemblea 21-06-2018)				2.530.937							1.338.970
<b>(III) Totale</b>						<b>3.424.337</b>				<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.811.615</b>

<sup>(a)</sup> Azioni<sup>(b)</sup> Per la metodologia di determinazione del Fair Value vedi bilancio consolidato 2018; tale Fair Value non rappresenta un valore effettivamente pagato / ottenuto dai beneficiari di piani azionari, essendo invece il costo che il Gruppo contabilizza - secondo un criterio di competenza e durante il periodo di maturazione - in considerazione dell'offerta di incentivi basati su strumenti finanziari.



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

A		B		(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica			Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Nome e Cognome	Carica				Erogabile/ erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ erogati	Ancora differiti	
Marco Carreri	Amministratore Delegato			Sistema premiante 2018	63.000						
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale			Sistema premiante 2018	196.000	34.400 (b)	3 anni				
(II) Compensi nella società controllate o collegate											
Marco Carreri	Direttore Generale Anima SGR			Sistema premiante 2018	220.000	132.000 (b)	5 anni				
	Dirigenti con Responsabilità strategiche <sup>(a)</sup>			Sistema premiante 2018	480.000	56.800 (b)	3 anni				
(III) Totale					959.000	223.200					0

<sup>(a)</sup> Nel corso del 2018 gli altri dirigenti con responsabilità strategiche individuati sono stati n° 3.

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

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



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

Cognome e Nome	Carica	Societa' Partecipata	Numero Azioni Possedute alla fine dell'Esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla Fine dell'Esercizio In Corso
Carreri Marco	Amministratore delegato	Anima Holding S.p.A.	1.235.981	313.386	(a)	1.549.367
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale	Anima Holding S.p.A.	268.467	68.974	(b)	80.000

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero Dirigenti con Responsabilità Strategica	Societa' Partecipata	Numero Azioni Possedute alla fine dell'Esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla Fine dell'Esercizio In Corso
3	Anima Holding S.p.A.	423.780	129.506	(c)	133.017

(a) Di cui 288.386 azioni rivenienti dalla sottoscrizione dell'aumento di capitale aprile 2018

(b) Di cui 43.974 azioni rivenienti dalla sottoscrizione dell'aumento di capitale aprile 2018

(c) Di cui 58.506 azioni rivenienti dalla sottoscrizione dell'aumento di capitale aprile 2018