



Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti

(marzo 2026)

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 58/1998 e del Regolamento Emittenti aggiornato con le modifiche apportate con delibera n. 23016 del 20 febbraio 2024, in vigore dal 29 febbraio 2024; in coerenza con i criteri e i principi definiti dalla Capogruppo Banco BPM per le società del gruppo

Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Gentili Azioniste, Egregi Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, presento la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione per l'anno 2026 e sui compensi corrisposti nel 2025 da Anima Holding, riferita ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'esercizio 2025 ha segnato l'ingresso di Anima Holding nel Gruppo Banco BPM. In tale contesto, la Politica di Remunerazione è stata aggiornata al fine di assicurarne la piena coerenza con il nuovo assetto di Gruppo, nel rispetto dei principi del Codice di Corporate Governance, del quadro normativo e regolamentare applicabile e delle migliori prassi di mercato per le società quotate.

Il Comitato, composto dalla Presidente del Consiglio di Amministrazione, Dott.ssa Maria Patrizia Grieco, dal Consigliere Dott.ssa Karen Sylvie Nahum e dal sottoscritto in qualità di Presidente, ha definito una politica retributiva orientata a sostenere il successo sostenibile del Gruppo e la creazione di valore nel lungo termine. Nel nuovo contesto di appartenenza a un gruppo bancario, i sistemi di incentivazione sono stati ulteriormente affinati, in modo da assicurare un equilibrato raccordo tra obiettivi di performance, assetti di controllo e presidio dei rischi.

In continuità con il percorso di evoluzione organizzativa e industriale del Gruppo, la Politica 2026 conferma una particolare attenzione alla misurabilità, alla trasparenza e alla coerenza dei meccanismi retributivi rispetto agli obiettivi strategici, economici e patrimoniali. La valutazione delle performance si fonda su parametri prevalentemente quantitativi, integrati da obiettivi coerenti con il contesto regolamentare e con le priorità di sviluppo del Gruppo.

Il Comitato ha inoltre dedicato costante attenzione alla qualità della disclosure verso il mercato, affinché la Relazione offra una rappresentazione chiara, trasparente e leggibile delle scelte retributive e del loro legame con la performance aziendale, in linea con le aspettative degli investitori istituzionali e dei principali Proxy Advisor.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2026, previo parere favorevole del Comitato, e sarà sottoposta al voto dell'Assemblea degli Azionisti secondo le disposizioni normative vigenti.

Milano, 19 marzo 2026

Il Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

INDICE

1	1
a.	<i>Elementi della Remunerazione</i>	5
b.	<i>Performance Finanziarie del Gruppo</i>	7
c.	<i>Pay-Mix</i>	7
Definizioni	8
Introduzione	9
Creazione di valore sostenibile per tutti gli Stakeholder: strategia del Gruppo Anima	11	
Politica di Remunerazione	13
1.1.	<i>Assemblea degli Azionisti</i>	13
1.2.	<i>Esiti di voto Assemblea degli Azionisti 2025</i>	14
1.3.	<i>Consiglio di Amministrazione</i>	14
1.4.	<i>Comitato per le Nomine e la Remunerazione</i>	15
1.5	<i>Collegio Sindacale</i>	16
1.6	<i>Identificazione del Personale più Rilevante</i>	16
1.7	<i>Prassi di mercato</i>	17
1.8	<i>Intervento di esperti indipendenti</i>	17
2	Finalità e principi della Politica di Remunerazione	18
3	Le novità introdotte	19
4	Politica di Remunerazione per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi o indipendenti	19
5	Politica di Remunerazione per il Collegio Sindacale	19
6	Politica di Remunerazione per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica	20
6.1	<i>La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>	20
6.2	<i>Caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione</i>	21
6.3	<i>Rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione</i>	21
6.4	<i>Determinazione del bonus pool</i>	21
6.5	<i>Collegamento ai risultati</i>	21
6.6	<i>Coefficiente di rettifica</i>	22
6.7	<i>Piano di short term incentive</i>	23
6.8	<i>Pagamento dell'incentivo</i>	24
6.9	<i>Meccanismi di malus e di claw-back</i>	26
7	Importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro	27
Relazione sui Compensi Corrisposti	32
1.	I risultati di Business 2025	32
2.1.	<i>Remunerazione degli Amministratori</i>	32
2.2.	<i>Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale</i>	33

2.3. <i>Remunerazione dei Sindaci</i>	33
2.4. <i>Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>	34
3. Trend Performance aziendale – Remunerazione Amministratore Delegato – Remunerazione dei dipendenti	36
4. Rappresentazione dei Compensi Corrisposti	37

Executive Summary

a. Elementi della Remunerazione

Remunerazione Fissa

La componente fissa della remunerazione viene definita in relazione alle deleghe conferite e al ruolo assegnato, tenuto conto dei riferimenti di mercato applicabili per ruoli analoghi e in considerazione dei livelli di competenza, esperienza e impatto sui risultati aziendali e del Gruppo. Nella Remunerazione Fissa vengono inclusi anche gli emolumenti relativi alle cariche di consigliere d'amministrazione delle SICAV gestite da società del Gruppo, non facenti parte del perimetro del Gruppo Banco BPM.

Remunerazione Variabile annuale

La componente variabile annuale della remunerazione (di seguito anche "**Piano Short Term Incentive**" o "STI") garantisce un collegamento diretto tra remunerazione e i risultati di *performance* realizzati ed è finalizzata a premiare il raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali.

Tipologia Piano: piano STI.

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

Modalità di Pagamento: con riferimento alla remunerazione variabile relativa ad Anima Holding in contanti e azioni Banco BPM lungo un periodo di 4 o 5 anni in conformità alla regolamentazione bancaria.

Tipologia Obiettivi: obiettivi di Gruppo Banco BPM, Gruppo Anima, aziendali e individuali, finanziari e non finanziari, improntati alla responsabilità sociale di impresa.

Remunerazione Variabile di medio-lungo termine

Per l'esercizio non sono presenti piani di incentivazione di medio-lungo termine.

Benefit

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

Importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro

Non sono ad oggi in essere accordi individuali che prevedano ulteriori elementi retributivi in caso di cessazione o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro. Qualora definiti, eventuali importi potranno essere riconosciuti entro un limite massimo di 24 mensilità di remunerazione fissa, esclusa l'indennità di mancato preavviso determinata secondo quanto previsto dalla legge.

L'insieme di tale misura massima, dell'indennità di mancato preavviso determinata secondo quanto stabilito dalla legge e di eventuali patti di non concorrenza alla cessazione determina un importo ricompreso nel limite di 24 mensilità di remunerazione comprensiva del variabile di breve termine, criterio comunemente utilizzato nel mercato italiano.

Il riconoscimento di tali importi è subordinato alla positiva verifica delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di liquidità a livello consolidato del Gruppo Banco BPM, nonché al rispetto delle

disposizioni di vigilanza applicabili, ed è soggetto ai meccanismi di malus e claw-back previsti dalla Politica.

Per maggiori dettagli si rinvia al paragrafo 7 della presente Politica di Remunerazione.

Bonus discrezionali

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

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Per il neo nominato Amministratore Delegato e Direttore Generale Dottor Perissinotto, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un trattamento retributivo fisso allineato al mercato retributivo di riferimento (cfr paragrafo 1.8) e il riconoscimento, limitatamente al 2026 (primo anno di impiego), di un Welcome Bonus, che rappresenta l'intera remunerazione variabile per l'esercizio (fatta salva la possibilità, in qualità di investitore, di partecipare agli utili dei FIA gestiti dalle società del Gruppo Anima in misura proporzionalmente maggiore rispetto a quella di altri investitori), da corrispondersi in un'unica soluzione a condizione che il dott. Perissinotto non receda dalle cariche e/o dal rapporto di lavoro.

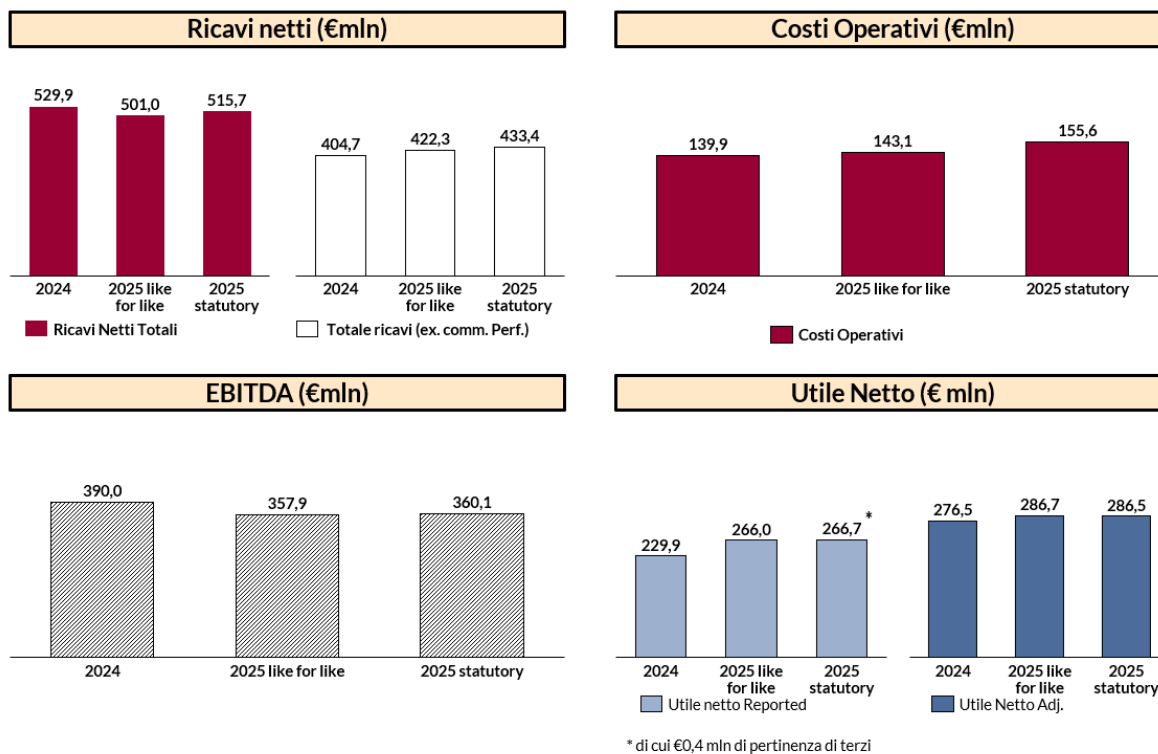
Rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione

L'incidenza massima per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ("**DIRS**") non inclusi nelle funzioni con compiti di controllo è pari al 200% della Remunerazione Fissa, per quelli inclusi nelle funzioni con compiti di controllo è pari al 33%.

Malus e Claw-Back

Sono previste clausole di Malus e di Claw-Back, definite nel paragrafo 6.9.

b. Performance Finanziarie del Gruppo



c. Pay-Mix

Componenti della remunerazione - Incidenza media rispetto al limite massimo		
Amministratore Delegato e Direttore Generale	Altri dirigenti con responsabilità strategiche non con compiti di controllo	Altri dirigenti con responsabilità strategiche con compiti di controllo
<p>remunerazione fissa 33%</p> <p>welcome bonus 33%</p>	<p>remunerazione fissa 33%</p> <p>STI 45%</p>	<p>remunerazione fissa 75%</p> <p>STI 25%</p>

La rappresentazione dei pay-mix sopra riportata illustra l'incidenza media delle componenti della remunerazione rispetto al limite massimo teoricamente riconoscibile. I grafici evidenziano esclusivamente le componenti retributive previste per l'esercizio 2026.

Pertanto, la rappresentazione considera:

- Remunerazione Fissa deliberata alla data della presente Politica di Remunerazione (e, per i DIRS, includendo gli emolumenti relativi alle cariche di consigliere d'amministrazione delle SICAV gestite da società del Gruppo);
- Remunerazione Variabile Annuale massima;
- Per l'esercizio non sono presenti piani di incentivazione di medio-lungo termine.

Definizioni

Nel presente documento e fermo restando quanto disciplinato dalle disposizioni di vigilanza, si intendono:

- per Capogruppo, Banco BPM capogruppo del Gruppo Banco BPM;
- per società del Gruppo, ove non diversamente specificato, la Capogruppo e le società controllate (le società del Gruppo Bancario Banco BPM e le compagnie assicurative). Laddove espressamente indicato, il riferimento alle "società del Gruppo Anima" si intende alle società controllate da Anima Holding;
- per personale più rilevante (PPR), i soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo, della banca, della compagnia assicurativa o della società di gestione del risparmio;
- per incentivo, l'importo della remunerazione variabile collegata a obiettivi con periodicità annuale (piano *short term incentive* e componente variabile collegata ai risultati della gestione);
- per *bonus pool*, le risorse economiche consolidate previste nel *budget* di esercizio per il pagamento dell'incentivo;
- per riconoscimento, il conferimento di una remunerazione variabile riferita ad un determinato periodo di valutazione, a prescindere dall'effettivo momento in cui l'importo riconosciuto viene erogato;
- per maturazione, l'effetto per il quale il membro del personale diventa il legittimo proprietario della remunerazione variabile riconosciuta, indipendentemente dallo strumento utilizzato per il pagamento o dal fatto che il pagamento sia soggetto o meno a ulteriori periodi di mantenimento o a meccanismi di restituzione;
- per assegnazione di strumenti finanziari, l'impegno della società verso un soggetto a consegnare strumenti finanziari subordinatamente al verificarsi di specifiche condizioni previste nei piani *short term incentive*;
- per differimento, ogni forma di posticipazione, in un arco temporale stabilito, della maturazione di parte della remunerazione variabile.
- per *Risk Appetite Framework* (RAF), il quadro di riferimento del Gruppo che definisce la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi per definirli e attuarli.

Introduzione

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione (“**CdA**”) in data 19 marzo 2026, illustra (i) i principi e le linee guida in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (gli “**Amministratori**”), dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale (“**AD-DG**”) e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**” o “**DIRS**”) di Anima Holding S.p.A. (“**Anima Holding**” o la “**Società**”), società appartenente al Gruppo Banco BPM e (ii) l’iter procedurale seguito per l’adozione e l’attuazione della Politica.

La Politica è predisposta sulla base della Policy di Gruppo e redatta ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d’Italia (Circolare n. 285/2013, 37° aggiornamento, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”), dell’art. 123-ter, Decreto Legislativo 58/1998 e successive modificazioni, dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti (delibera Consob n.11971/1999 e successive modificazioni).

A seguito dell’ingresso di Anima nel Gruppo Banco BPM, la politica è definita e attuata in coerenza con i principi, gli indirizzi e i presidi della governance attuati dalla Capogruppo, ferma restando l’applicazione delle disposizioni di legge e regolamentari riferibili alla Società in quanto emittente quotato.

Per quanto riguarda il restante personale della Società è adottata la politica di remunerazione del Gruppo Banco BPM (Policy di Gruppo) disponibile sul sito internet di Banco BPM <https://gruppo.bancobpm.it> (Sezione Corporate Governance – Politiche di Remunerazione).

Qualora i Dirigenti con Responsabilità Strategica ricoprano ruoli in società di gestione del risparmio, la remunerazione riferita a tali incarichi è regolata dai principi stabiliti nella Policy di Gruppo e dalle regole di dettaglio riportate nelle politiche di remunerazione delle SGR. Il Consiglio di Amministrazione di ciascuna società di gestione del risparmio definisce infatti un proprio documento separato di politica di remunerazione, in coerenza con i criteri e principi stabiliti dalla Capogruppo e nel rispetto delle disposizioni europee e nazionali che regolamentano il settore. Le Assemblee dei Soci delle SGR approvano la propria politica di remunerazione per quanto di competenza.

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

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, istituito in seno al Consiglio di Amministrazione, è composto da tre Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti¹: Paolo Braghieri (in qualità di Presidente), Maria Patrizia Grieco e Karen Sylvie Nahum.

Alla data della presente Relazione e a seguito della revisione della struttura organizzativa di Anima Holding avvenuta nel corso dell’esercizio 2025, sono stati individuati un Amministratore esecutivo, nonché Direttore Generale, e altri quattro Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- Saverio Perissinotto, Amministratore Delegato e Direttore Generale a far data dal 2 febbraio 2026;
- Francesco Betti, Chief Risk Officer;

¹ Nominati in data 3 aprile 2023 dal Consiglio di Amministrazione, a seguito della nomina del Consiglio di Amministrazione da parte dell’Assemblea del 21 marzo 2023.

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

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

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

La Politica di Remunerazione è redatta ai sensi delle disposizioni contenute nello Schema 7-bis dell'All. 3A del Reg. Consob in materia di Emittenti (Del. 11971/1999, come aggiornato con le modifiche apportate con delibera n. 23016 del 20 febbraio 2024, in vigore dal 29 febbraio 2024), in attuazione dell'Art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 in materia di trasparenza sulle remunerazioni degli Amministratori nelle società quotate e anche ai sensi e per gli effetti di cui alla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società e viene sottoposta all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio per l'esercizio 2025.

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

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

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

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

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

Governance, sistemi di gestione e Politiche di sostenibilità

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

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

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

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

Rendicontazione e Piano di sostenibilità

Con riferimento alla rendicontazione di informazioni non finanziarie, dal 2021 il Gruppo Anima pubblica il proprio Rapporto di Sostenibilità volontario ("Rapporto"), volto a illustrare il percorso intrapreso sulla base di un progetto di crescita ESG, che parte dall'integrazione nella strategia di business di aspetti ambientali, sociali e di governance. Fino al 2024 il Rapporto è stato redatto in conformità ai Sustainability Reporting Standards pubblicati dal Global Reporting Initiative ("GRI") – secondo l'opzione "in accordance". A partire dal 2025, l'informativa di sostenibilità è stata invece redatta in linea con gli European Sustainability Reporting Standards ("ESRS"). Il documento è sottoposto a giudizio di conformità ("Limited assurance engagement" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte della società di revisione Deloitte & Touche S.p.A.

Il Decreto Legislativo n. 125 del 6 settembre 2024 ha recepito in Italia la Direttiva CSRD, che disciplina la nuova normativa europea sulla rendicontazione non finanziaria. Considerando il perimetro di consolidamento e il numero dei dipendenti del Gruppo Anima, l'obbligo di rendicontazione secondo la CSRD è entrato in vigore per il bilancio chiuso al 31 dicembre 2025 e pubblicato nel 2026.

E' in vigore il Piano di Sostenibilità 2024-2028, documento che definisce le linee di indirizzo strategico in ambito ESG che il Gruppo intende perseguire nell'orizzonte temporale indicato, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Adesione a iniziative

Per quanto riguarda le iniziative internazionali in ambito ESG, Anima Holding aderisce al Global Compact delle Nazioni Unite - la più grande iniziativa di sostenibilità aziendale al mondo, che mira a mobilitare un movimento globale di imprese e stakeholder tramite la promozione di Dieci Principi relativi ai diritti umani e dei lavoratori, alla tutela dell'ambiente e alla lotta alla corruzione, nonché dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals -SDGs). Anima Holding è anche membro della Investor Alliance for Human Rights di Interfaith Center on Corporate Responsibility - ICCR, iniziativa non-profit focalizzata sulla responsabilità degli investitori di rispettare i diritti umani e di dare impulso all'applicazione di pratiche di business responsabile. Anima Holding è inoltre associata a Valore D, la prima associazione italiana di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva attraverso la partecipazione, la collaborazione e il dialogo tra le aziende associate e, a testimonianza dell'impegno sui temi ambientali, a partire dal 2023 compila il questionario CDP (Carbon Disclosure Project).

Le società operative incorporano nelle loro politiche e processi di investimento i PRI (Principles for Responsible Investment) e di conseguenza prendono in considerazione nello svolgimento delle proprie attività, oltre ai consueti parametri di natura finanziaria, anche criteri ambientali, sociali e di governance; alcune tipologie di emittenti sono inoltre escluse dall'universo investibile e un apposito Comitato ESG, ove istituito, monitora costantemente il profilo ESG dei fondi. Tale attenzione ai temi ESG è fortemente riflessa anche nella strategia di remunerazione della Società che prevede l'inclusione nel Piano di Short Term Incentive di metriche collegate a temi ESG.

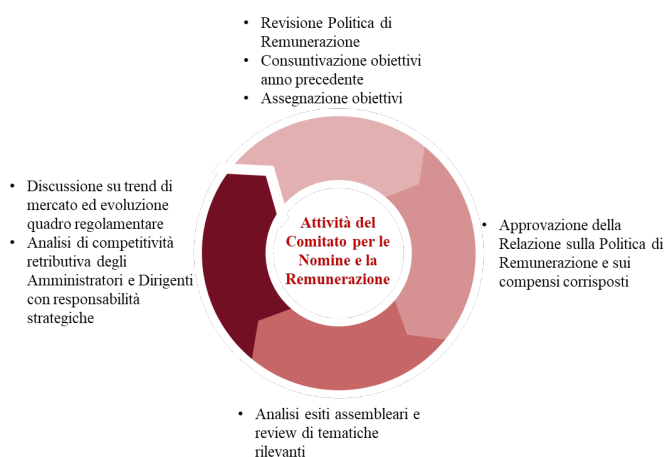
Questo approccio riflette anche i valori aziendali, aumenta la trasparenza e la responsabilità, e allinea l'azienda con le aspettative di stakeholder sempre più attenti alla sostenibilità. In tal modo, la sostenibilità è intesa come un elemento centrale e pervasivo nelle attività e decisioni aziendali.

Politica di Remunerazione

La Capogruppo Banco BPM elabora la politica di remunerazione del Gruppo Banco BPM, che stabilisce principi e indirizzi generali di coordinamento applicabili anche alle società controllate operanti in settori regolamentati, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione².

In dettaglio, il Consiglio di Amministrazione di Anima Holding definisce un proprio documento separato di politica di remunerazione, in coerenza con i criteri e principi stabiliti dalla Capogruppo e ai sensi dell'art. 123-ter, Decreto Legislativo 58/1998 e successive modificazioni, dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti (delibera Consob n. 11971/1999 e successive modificazioni). L'Assemblea dei Soci approva la politica di remunerazione per quanto di competenza.

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



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

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

1.1. Assemblea degli Azionisti

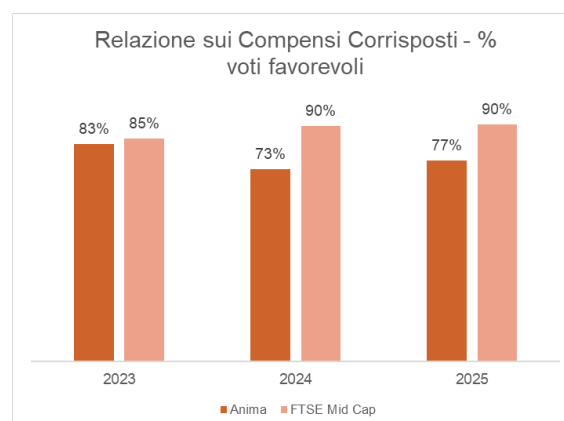
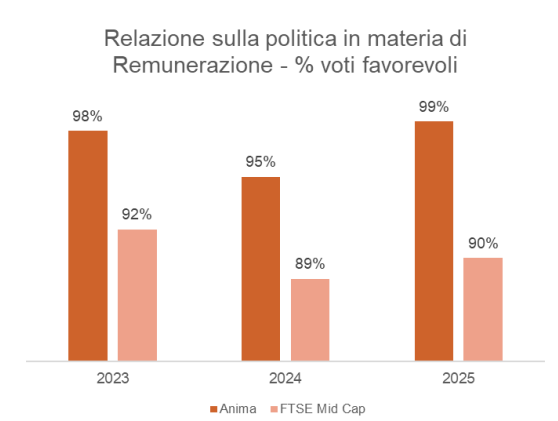
In materia di remunerazione, l'Assemblea:

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

² Per quanto attiene al Gruppo bancario, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, la Capogruppo si avvale della facoltà di deroga prevista dal paragrafo 8.1 (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I). Ai sensi delle Disposizioni per il settore della gestione del risparmio, ciascuna SGR definisce nella propria politica di remunerazione la modalità adottata per la remunerazione del proprio personale che svolge attività per conto di altre società del Gruppo Banco BPM soggette a diverse discipline di settore (criterio pro rata o applicazione all'intera remunerazione).

1.2. Esiti di voto Assemblea degli Azionisti 2025

L'esito di voto dell'Assemblea degli Azionisti del 31 marzo 2025 è stato analizzato nel quadro della governance complessiva che caratterizza la Politica e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Società.



La presente Politica di Remunerazione, definita in coerenza con i principi stabiliti nella Policy di Gruppo e gli indirizzi della Capogruppo, prende in considerazione i feedback ricevuti dagli Investitori e *Proxy Advisors* ed è stata adeguata nell'ambito di un percorso di continuo miglioramento volto a rafforzare il dialogo con gli Investitori, consapevoli della rilevanza che i sistemi di remunerazione e incentivazione hanno nell'ambito della governance complessiva; a tale fine si evidenzia che la Società ha svolto un'attività di engagement con *Proxy Advisors* e azionisti.

1.3. Consiglio di Amministrazione

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

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

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

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

Consob, con il Regolamento Emittenti, richiede di indicare nella Policy il processo applicabile e gli elementi della politica stessa cui è possibile derogare temporaneamente nelle circostanze eccezionali indicate dall'art. 123-ter del TUF, nelle quali la deroga si renda necessaria per il perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità del Gruppo nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. In applicazione di tale norma, il Consiglio di Amministrazione di Anima Holding in conformità alla procedura per Operazioni con Parti Correlate, in quanto applicabile, adottata dal Gruppo in attuazione della relativa disciplina Consob, sentito il parere del proprio Comitato Remunerazioni e, per gli ambiti di competenza, del proprio Comitato Controllo Interno e Rischi, previa delibera dei competenti organi di Capogruppo, può intervenire sui parametri economici dei piani short term incentive e long term incentive. Tra gli elementi della politica cui è possibile derogare non rientrano pertanto le previsioni relative agli importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro. Gli eventuali interventi sono rappresentati, l'anno successivo, nella sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

1.4. Comitato per le Nomine e la Remunerazione

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

Il Comitato, nominato il 3 aprile 2023 per il mandato 2023-2025, alla data di approvazione della presente Relazione, è così composto:

Componenti del Comitato per le Nomine e la Remunerazione		
		
Paolo Braghieri	Maria Patrizia Grieco	Karen Sylvie Nahum
Presidente	Membro	Membro
Amm. Indipendente	Amm. Indipendente	Amm. Indipendente

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

Come previsto nel relativo Regolamento e nel rispetto delle disposizioni in materia di Direzione e Coordinamento emanate dalla Capogruppo, il Comitato supporta il CdA, formulando, tra l'altro, proposte e/o pareri preventivi nelle seguenti attività/tematiche:

- elaborazione della politica di remunerazione e di piani di incentivazione;
- remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori che ricoprono particolari cariche e dei Dirigenti Strategici della Società, in conformità con la Politica di Capogruppo;
- monitoraggio della concreta applicazione della politica di remunerazione e verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance;
- valutazione periodica dell'adeguatezza e della coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti Strategici.

Di seguito è riportato il calendario delle attività ordinarie del Comitato per le Nomine e la Remunerazione pianificate per il 2026. Resta fermo che il Comitato per le Nomine e la Remunerazione potrà riunirsi nel corso del 2026 per la disamina di ulteriori tematiche che dovessero emergere nel corso dell'esercizio.

Mese	Tematiche
<p>Primo trimestre 2026</p>	<p>Analisi delle strutture di remunerazione dell' Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p> <p>Analisi del raggiungimento degli obiettivi di performance, consuntivazione dell' MBO 2025 e proposta di attribuzione della componente variabile annuale con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p> <p>Proposta di Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti in coerenza con i principi stabiliti nella Policy di Gruppo e gli indirizzi della Capogruppo, tenendo conto dell'evoluzione del quadro regolamentare.</p>
<p>Secondo-Terzo Trimestre 2026</p>	<p>Analisi dell'esito del voto assembleare 2026 per Anima Holding e relativamente alle altre aziende quotate in Italia.</p> <p>Analisi degli obiettivi di performance 2026 in relazione all' MBO con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p> <p>Monitoraggio diversità di genere.</p>
<p>Terzo-Quarto Trimestre 2026</p>	<p>Discussione su trend di mercato ed evoluzione quadro regolamentare e disamina delle analisi di benchmarking delle remunerazioni.</p> <p>Prime considerazioni relative alle linee guida di Politica di Remunerazione per il 2027.</p>

1.5 Collegio Sindacale

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

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

1.6 Identificazione del Personale più Rilevante

Il processo di identificazione del Personale più Rilevante è delineato in base ai criteri contenuti nelle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e nei Requisiti Standard Regolamentari (RTS) elaborati dalla European Banking Authority, declinati nel Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021, nonché in applicazione di criteri aggiuntivi individuati per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti.

Per le società di gestione del risparmio, il processo è delineato anche in ottemperanza alle previsioni dell'Allegato 2, paragrafo 3 delle Disposizioni per il settore della gestione del risparmio e alle ulteriori normative che regolano il settore.

In coerenza con il perimetro di Gruppo, la Capogruppo, in qualità di soggetto responsabile dell'applicazione a livello consolidato, procede all'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo avendo riguardo a tutte le società del Gruppo, siano esse assoggettate o meno alla disciplina di vigilanza prudenziale su base individuale. Le società partecipano attivamente al processo, fornendo alla Capogruppo le informazioni necessarie e

attenendosi alle indicazioni ricevute; resta ferma, in ogni caso, la responsabilità delle singole società del rispetto della normativa ad esse direttamente applicabile. (cfr. paragrafo 4 della Policy del Gruppo Banco BPM).

Tra il Personale più Rilevante della Società rientrano:

- l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima Holding
- i Dirigenti con Responsabilità Strategica di Anima Holding

1.7 Prassi di mercato

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

Il peer group utilizzato per rilevare le prassi di mercato di ammontare e struttura dei compensi del ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato selezionato a partire da un panel di società caratterizzate da operatività nel settore del risparmio gestito appartenente a primari Gruppi Bancari, nonché anche alcune delle principali banche/Gruppi bancari italiani (Amundi SGR, Arca Fondi SGR, Banca Generali, BNP Paribas Asset Management, Eurizon Capital, Euromobiliare Asset Management SGR, Illimity SGR, Intesa Sanpaolo, Mediolanum Gestione Fondi, Sella SGR, Unicredit)³.

La decisione di includere nel Peer Group anche alcune delle principali banche/Gruppi bancari italiani è motivata dalla necessità di riflettere l'elevata attrattività sul mercato manageriale del ruolo, poiché il profilo del AD/DG di Anima risulta potenzialmente idoneo e competitivo anche per posizioni apicali in primari Gruppi bancari (es. Responsabile Wealth Management, Responsabile Asset Management, etc.).

Per il neo nominato Amministratore Delegato e Direttore Generale Dottor Perissinotto, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un trattamento retributivo fisso di Euro 700.000 allineato alla mediana del mercato retributivo di riferimento e il riconoscimento, limitatamente al 2026 (primo anno di impiego), di un Welcome Bonus di pari importo, che rappresenta l'intera remunerazione variabile per l'esercizio (fatta salva la possibilità, in qualità di investitore, di partecipare agli utili dei FIA gestiti dalle società del Gruppo Anima in misura proporzionalmente maggiore rispetto a quella di altri investitori), da corrispondersi in un'unica soluzione a condizione che il dott. Perissinotto non receda dalle cariche e/o dal rapporto di lavoro.

In aggiunta al peer group descritto con riferimento al ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale, la Società monitora il livello di competitività della propria strategia di incentivazione anche attraverso la partecipazione a indagini settoriali.

1.8 Intervento di esperti indipendenti

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

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

2 Finalità e principi della Politica di Remunerazione



La Politica di Remunerazione della Società, anche in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, e con i principi e gli indirizzi in materia di remunerazione definiti dalla Capogruppo, ha l'obiettivo di:

- incentivare il conseguimento degli obiettivi annuali e pluriennali della Società (*Pay for Performance*);
- attrarre, trattenerne e motivare persone dotate delle qualità personali e professionali funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del *business* e promuovere la creazione di valore per gli *Stakeholder* nel medio-lungo periodo;
- promuovere, in coerenza con la Politica di Sostenibilità di Gruppo, nonché con i principi di diversità, equità e inclusione e la *people strategy* adottati dalla Capogruppo, un ambiente di lavoro inclusivo e non discriminatorio, sostenendo pari opportunità e remunerazione equa senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette, basate su: età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottive, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale;
- creare valore per tutti i dipendenti e clienti, nel quadro della complessiva responsabilità sociale d'impresa;
- allineare gli interessi del *management* con quelli della Società, degli Azionisti e degli altri *Stakeholder* nel medio-lungo periodo, coerentemente con il modello di creazione di valore sostenibile adottato dal Gruppo Banco BPM

La Politica di Remunerazione si fonda sui seguenti criteri:

- a) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono adeguatamente bilanciate in funzione del ruolo svolto e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta (cfr. paragrafo 6);
- b) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili (cfr. paragrafo 6.3);
- c) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione 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*, ossia i risultati finanziari e non finanziari cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili, sono predeterminati, misurabili e collegati alla finalità di creare valore per gli *Stakeholder* (cfr. paragrafo 6.7).

Non è prevista alcuna componente variabile della remunerazione per i componenti del Consiglio di Amministrazione - diversi dall'Amministratore Delegato - privi di specifico contratto individuale e per i componenti del Collegio Sindacale.

3 Le novità introdotte

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

Le principali novità della Relazione sulla Remunerazione e sui compensi corrisposti sottoposta al voto dell'Assemblea degli Azionisti riguardano l'aggiornamento dei contenuti della Politica in recepimento di criteri e principi di remunerazione stabiliti dalla politica di remunerazione del Gruppo Banco BPM, nel rispetto delle specificità della Società.

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

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

I compensi per il mandato sono deliberati dall'Assemblea o dal Consiglio di Amministrazione per quanto di competenza ai sensi di legge e di Statuto. In vista del rinnovo del Consiglio di Amministrazione previsto nel 2026, l'Assemblea sarà chiamata a deliberare i compensi spettanti al Presidente e agli amministratori per il nuovo mandato 2026-2028. Tutti gli Amministratori beneficiano di polizza assicurativa *Directors and Officers* ("D&O").

5 Politica di Remunerazione per il Collegio Sindacale

Il compenso corrisposto ai Sindaci è rappresentato da una componente fissa, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate. I compensi per il mandato sono definiti dall'Assemblea. In vista del rinnovo del Collegio Sindacale previsto nel 2026, l'Assemblea sarà chiamata a deliberare i compensi spettanti al Presidente del Collegio Sindacale e ai Sindaci per il nuovo mandato 2026-2028. I componenti del Collegio Sindacale beneficiano anch'essi della sopracitata polizza D&O.

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

Dal 2 febbraio 2026, Saverio Perissinotto è stato nominato Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima Holding e di Anima SGR, per la cui remunerazione 2026 rileva quanto riportato al paragrafo 1.7.

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

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

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

6.1 La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione si articola in componenti fisse e variabili ed è coerente con il quadro normativo, tenendo conto delle specificità settoriali applicabili alle società del Gruppo.

La remunerazione fissa complessiva annua a livello di Gruppo è determinata sulla base di un rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società (per il Group Chief Operating Officer & HR Director Davide Sosio, per il Group Chief Financial Officer Marco Giuseppe Pogliani e per il Chief Risk Officer Francesco Betti) e con la controllata Anima SGR (per il Condirettore Generale e Group Chief Business Officer Pierluigi Giverso), oltre a emolumenti relativi alle cariche di consigliere d'amministrazione delle SICAV gestite da società del Gruppo, non facenti parte del perimetro del Gruppo Banco BPM.

La componente fissa riflette l'esperienza professionale, le responsabilità organizzative e le competenze tecniche, secondo un principio di pari opportunità ed equità retributiva.

La componente variabile è correlata alla performance o ad altri parametri (quali ad esempio la permanenza in servizio) e permette di valorizzare il personale, riconoscendo il contributo individuale al raggiungimento dei risultati: condizioni necessarie per il suo riconoscimento sono rispetto delle norme, risultati durevoli nel tempo, condotte improntate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela e sana e corretta gestione del rischio.

Per assicurare la competitività verso il mercato di riferimento in termini di capacità di attrarre e mantenere nel Gruppo soggetti aventi professionalità e competenze adeguate alle esigenze d'impresa, è posta costante attenzione nella calibrazione della total compensation, considerando la seniority e l'esperienza nel ruolo e perseguendo l'equilibrio tra l'obiettivo di allineamento ai valori di mercato e l'esigenza di differenziazione a scopi di retention. Il confronto con il mercato esterno è effettuato con la partecipazione ad indagini retributive e, per i ruoli manageriali, anche con specifici benchmark retributivi riferiti ai competitor del settore forniti da una primaria società di consulenza (cfr. paragrafo 1.7 Prassi di Mercato).

6.2 Caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione

Nel seguito sono illustrate le caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione, che considerano criteri rigorosi nella valutazione dei risultati conseguiti, in coerenza alle disposizioni normative.

Il Personale del Gruppo non può avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio, insiti nei loro meccanismi retributivi. Le violazioni rilevate rientrano tra i comportamenti di misconduct.

Non sono previste iniziative da parte del Gruppo rivolte al Personale che possano incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi anche nell'ambito dei piani di incentivazione.

Tutti gli interventi sulla remunerazione, anche se non espressamente indicati in questo paragrafo, purché in conformità con le disposizioni tempo per tempo vigenti, sono effettuati in subordine all'approvazione preventiva, sia nel merito, sia in termini economici, da parte dell'Amministratore Delegato di Capogruppo, o di eventuali suoi delegati⁴.

Di norma, salvo diversa previsione contenuta nel contratto di lavoro individuale, il personale dipendente del Gruppo non percepisce compensi per incarichi ricoperti per designazione del medesimo Gruppo in Organi sociali di società controllate e/o partecipate: tali compensi sono versati integralmente alla società di appartenenza dalla società presso la quale l'incarico è ricoperto e l'incentivo non è legato a tali incarichi.

6.3 Rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione

In linea con quanto previsto al paragrafo 6.1 della Policy di Gruppo, il limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa è pari al 2:1 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategica di Anima Holding, ad eccezione del Chief Risk Officer per il quale è previsto 1/3 in quanto responsabile di funzione con compiti di controllo.

6.4 Determinazione del bonus pool

Il bonus pool del Gruppo Banco BPM costituisce parte del costo del personale consolidato, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo al termine del processo di budgeting.

Il suo ammontare annuo è definito sulla base delle serie storiche, delle previsioni di utile a budget, nonché dell'obiettivo di remunerazione degli azionisti. Il bonus pool è fissato considerando anche gli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità del Gruppo Banco BPM.

6.5 Collegamento ai risultati

Il riconoscimento dell'incentivo considera la redditività e i livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari (di seguito cancelli di accesso), è parametrato a indicatori di *performance* secondo quanto riportato al paragrafo successivo, considera la qualità della *performance* realizzata ed è attuato in coerenza con gli indirizzi emanati dall'Autorità di Vigilanza.

⁴ Delega attribuita dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo o dall'Amministratore Delegato di Capogruppo per dare attuazione a tutte le formalità, atti e adempimenti previsti dalla politica di remunerazione.

In coerenza con il *Risk Appetite Framework* approvato dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, il riconoscimento dell'incentivo è subordinato agli indicatori e relativi valori di confronto riportati al paragrafo 6.3 della Policy di Gruppo. Il riconoscimento dell'incentivo è subordinato agli indicatori e relativi valori di confronto riportati nella tabella successiva ⁵.

LIVELLO	AMBITO	INDICATORE	VALORE DI CONFRONTO
Gruppo Banco BPM	Adeguatezza patrimoniale	CET 1 <i>ratio</i> - livello consolidato -	> soglia di <i>Risk Trigger</i> definita nel RAF
		MDA <i>buffer</i> - livello consolidato -	> soglia di <i>Risk Trigger</i> definita nel RAF
	Adeguatezza della liquidità	LCR <i>regulatory</i> - livello consolidato -	> soglia di <i>Risk Trigger</i> definita nel RAF
		NSFR <i>regulatory</i> - livello consolidato -	> soglia di <i>Risk Trigger</i> definita nel RAF
Gruppo Anima	Redditività	EBITDA ⁶ - gruppo Anima -	> 50% budget

Il riconoscimento dell'incentivo del CRO non è subordinato a indicatori di redditività, per evitare che sia collegato ai risultati economici, come previsto dalle disposizioni.

6.6 Coefficiente di rettifica

Alla quota del *bonus pool* per il personale del Gruppo Anima⁷ è applicato un coefficiente di rettifica finanziario, la cui misura è proporzionale al valore dell'indicatore di redditività EBITDA⁸ del Gruppo Anima conseguito a fine esercizio in confronto al *budget* definito per l'anno. Esso può comportare la contrazione fino all'azzeramento delle risorse economiche o il loro incremento, in quest'ultimo caso se approvato dal Consiglio di Amministrazione di Anima Holding, che ne determina l'esatta misura. Nello specifico, i coefficienti da applicare sono riportati nella tabella successiva.

EBITDA ¹⁰ (R)	COEFFICIENTE DI RETTIFICA FINANZIARIO DA MOLTIPLICARE PER LE RISORSE ECONOMICHE DELLA QUOTA DEL BONUS POOL PER IL GRUPPO ANIMA
R ≤ 50% budget	0%
50% budget < R ≤ budget	% data dal rapporto EBITDA conseguito / EBITDA <i>budget</i> .
R > budget	Misura % determinata dal CDA di Anima Holding in relazione ed entro il limite del rapporto EBITDA conseguito / EBITDA <i>budget</i> , con cap fissato al 110%.

Il coefficiente non agisce sull'incentivo del CRO per evitare che sia collegato ai risultati economici, come previsto dalle disposizioni.

⁵ Non si applica l'UOC di Banco BPM a livello consolidato, nei limiti e secondo quanto previsto nel paragrafo 6.3 della Policy di Gruppo.

⁶ Sia il valore a consuntivo sia la soglia di confronto sono calcolati al netto della componente variabile della remunerazione di breve termine.

⁷ Non si applica quanto previsto al paragrafo 6.4 della Policy di Gruppo (par. 6.4.1 coefficiente di rettifica finanziario, par. 6.4.2 coefficiente di rettifica non finanziario e par. 6.4.3 meccanismo di perequazione), nei limiti e alle condizioni ivi previsti.

⁸ Sia il valore a consuntivo sia la soglia di confronto sono calcolati al netto della componente variabile della remunerazione di breve termine.

6.7 Piano di short term incentive

Il piano short term incentive è costituito dall'insieme dei cancelli di accesso, dei coefficienti di rettifica di cui ai paragrafi precedenti e dalle modalità attuative, declinati nel presente paragrafo, che trovano applicazione nell'assegnazione di obiettivi annuali. Tali elementi, nel complesso, assicurano la correlazione alla performance aziendale e individuale, il collegamento con i rischi, la compatibilità con i livelli di capitale e di liquidità del Gruppo, l'orientamento ai risultati nel medio-lungo termine, il rispetto delle regole.

Il piano short term incentive, oltre a prevedere la valutazione delle performance quantitative, è caratterizzato da meccanismi orientati al presidio del rischio, alla conformità dei comportamenti al quadro normativo di riferimento (interno ed esterno) tempo per tempo vigente, e ad evitare l'insorgere di potenziali conflitti di interesse.

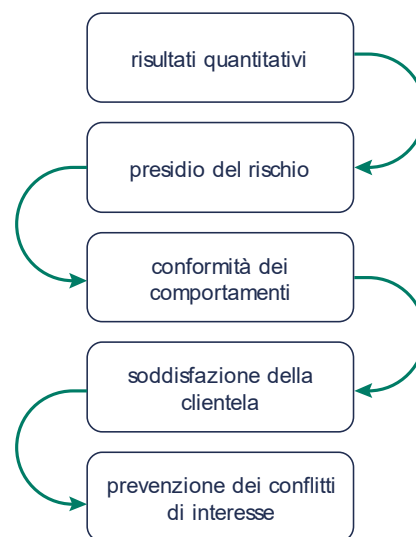
Tali finalità sono perseguite principalmente mediante l'azione congiunta dei seguenti elementi:

- l'utilizzo di parametri di carattere qualitativo, che impattano sulla quantificazione dell'incentivo e che sono espressi con criteri quantitativamente misurabili, per rilevare l'eccellenza operativa, la conformità alle norme
- in ordine al contenimento del rischio:
 - l'attribuzione per il personale più rilevante, laddove ciò non generi un potenziale conflitto di interesse, di KPI *risk based*, coerenti con i rischi assunti dalle persone in riferimento alle responsabilità e attività agite, in allineamento con il *Risk Appetite Framework*. In tale ambito, particolare attenzione è riservata al presidio del rischio operativo;
 - la previsione di meccanismi di *malus* e *claw-back*, che agiscono sull'incentivo fino al suo azzeramento, per disincentivare il verificarsi di comportamenti di *misconduct*.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategica la valutazione delle performance prevede l'assegnazione, all'avvio del sistema, di una scheda obiettivi da confrontare con i risultati conseguiti a fine anno. La scheda obiettivi contempla un numero predefinito di indicatori, che si focalizzano sugli obiettivi prioritari. Ad ogni indicatore è attribuito un peso in termini percentuali sul totale e una curva di risultato su livelli di raggiungimento (minimo, target e massimo). Il risultato ottenuto da ciascun KPI determina un punteggio pesato, in una curva di riconoscimento variabile tra un minimo e un massimo raggiungibili. La somma dei punteggi pesati corrisponde alla performance conseguita in proporzione alla quale, solo se almeno pari a un punteggio minimo prefissato, è quantificato l'importo dell'incentivo, che non può superare un livello massimo prefissato.

Il valore dell'incentivo è definito, in considerazione delle risorse economiche, con riferimento al livello della posizione, alla tipologia di attività svolta anche in relazione alla vicinanza al business, alla remunerazione complessiva individuale in riferimento ai benchmark di mercato e all'esigenza di differenziazione per retention.

Il processo di definizione e gestione del piano short term incentive è regolamentato nella normativa interna del Gruppo, affinché il personale sia informato della modalità di funzionamento del sistema.



La scheda obiettivi dei dirigenti con responsabilità strategica non appartenenti alle funzioni con compiti di controllo può riguardare gli ambiti di profittabilità, soddisfazione delle reti di vendita, sostenibilità e aspetti qualitativi, con riferimento al rischio operativo e reputazionale.

AMBITO	INDICATORI	ESEMPI	RANGE DI PESO ¹
Obiettivi trasversali / di struttura	Indicatori a presidio dell'ambito di business/strategic resilience, di operating resilience e/o alla crescita, alla redditività, alla produttività o ad azioni strategiche	RORAC consolidato Gruppo Banco BPM, ricavi netti, cost base ordinaria, raccolta netta, gestione indebitamento finanziario	80%
ESG	Indicatori quantitativamente misurabili correlati all'ambito <i>Environmental, Social e Governance</i> .	Rating ESG	10%
Performance qualitativa	Valutazione su <i>driver</i> specifici riferiti anche all'ambito della sostenibilità.		10%

6.8 Pagamento dell'incentivo

L'incentivo dei Dirigenti con Responsabilità strategica è corrisposto nell'arco di cinque anni, suddiviso in una quota *up-front* e in quattro quote differite annuali subordinate alla positiva verifica di future condizioni.

La quota *up-front*, da attribuire entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza, a prescindere dal beneficiario è pari al:

- 60% dell'incentivo riconosciuto, nei casi in cui la remunerazione variabile individuale annua sia inferiore a euro 455.000;
- 40% dell'incentivo riconosciuto, nei casi in cui la remunerazione variabile individuale annua sia pari o superiore a euro 455.000.

Il valore di euro 455.000 rappresenta per il Gruppo il livello di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato, determinato in coerenza con il criterio stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

Il 50% della quota *up-front* dell'incentivo è riconosciuto in azioni ordinarie Banco BPM.

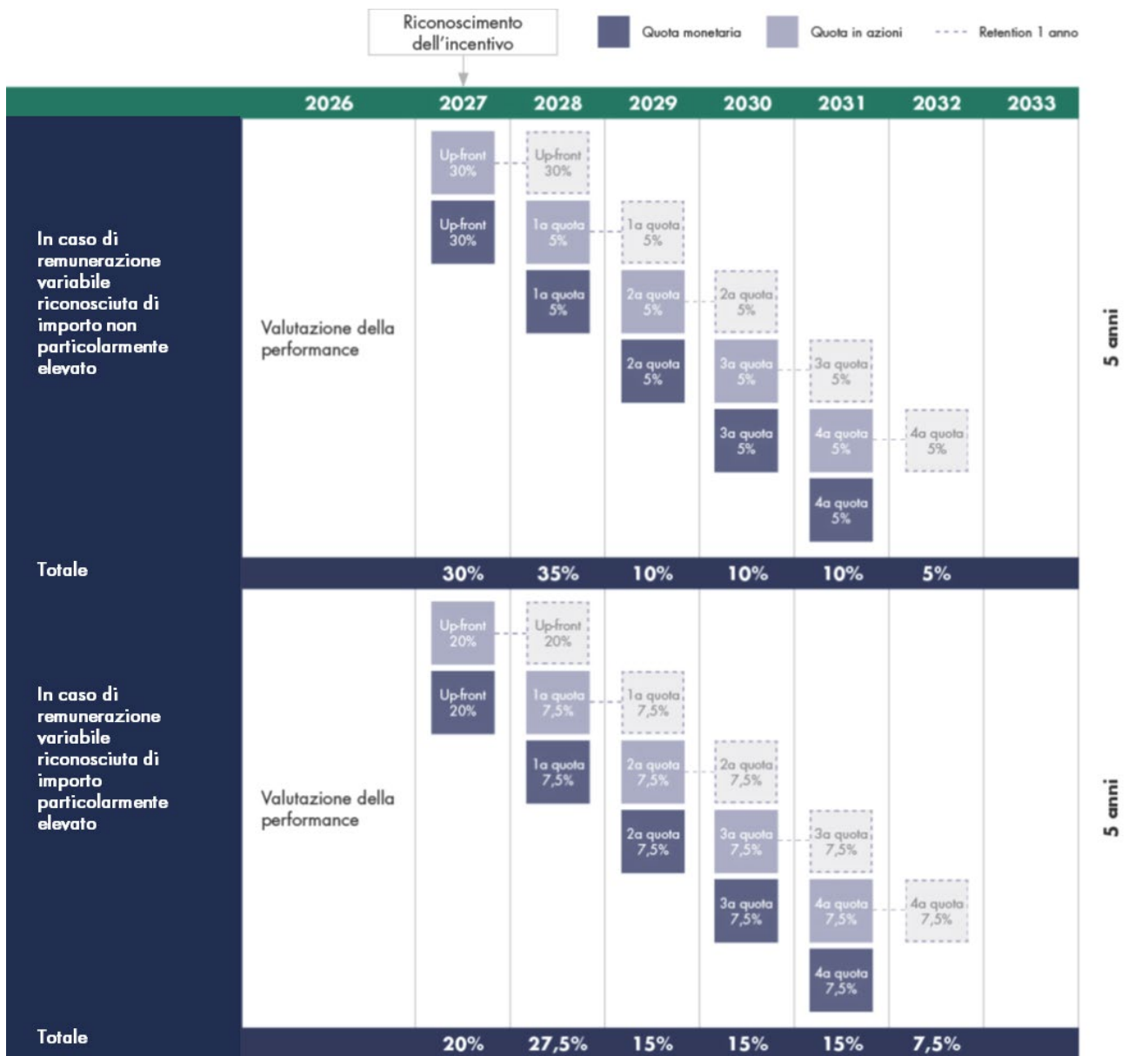
Le quote differite sono costituite da quattro quote annue di pari importo, differite nel periodo quadriennale successivo all'anno di maturazione della quota *up-front*, per il 50% in azioni ordinarie Banco BPM. Le quote differite sono attribuite entro il mese di luglio di ciascun anno.

Per le azioni maturate è previsto un periodo di *retention* (vincolo alla vendita) di un anno, sia per quelle *up-front*, sia per le differite; per queste ultime il periodo di *retention* decorre dal momento in cui la remunerazione differita è maturata (la maturazione avviene con le rispettive quote monetarie).

Gli strumenti finanziari della quota *up-front* e delle quote differite saranno assoggettati a tassazione prendendo a riferimento il cosiddetto valore normale, pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei trenta giorni di calendario precedenti la data in cui ciascuna quota sarà trasferita nel dossier titoli del beneficiario.

Eventuali diritti e/o dividendi matureranno esclusivamente con riferimento al periodo successivo al trasferimento nel dossier titoli del beneficiario.

Le tabelle rappresentano la composizione e l'ammontare delle quote dell'incentivo riconosciuto, in relazione all'anno di pagamento delle quote monetarie e all'anno di fine *retention* delle quote azionarie.



La quota *up-front* e quelle differite sono soggette a meccanismi di *malus* e di *claw-back*, secondo quanto declinato nel paragrafo successivo.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, sia la quota *up-front*, sia le quote differite sono corrisposte⁹ nei casi di pensionamento, accesso al fondo di solidarietà, decesso, previsioni specifiche contenute in contratti individuali o in accordi di risoluzione del rapporto di lavoro individuali, fatte salve le casistiche relative alla perdita di ogni diritto. È prevista la perdita di ogni diritto in caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, nonché per risoluzioni del rapporto di lavoro per qualsiasi ragione o causa, incluso l'accesso al fondo di solidarietà, che prevedano la cessazione prima del 30 giugno 2026. Le medesime previsioni in merito

⁹ Pro quota in ragione dei dodicesimi di presenza in servizio nel corso dell'esercizio, determinati secondo quanto previsto dalla normativa interna.

al mantenimento o alla perdita del diritto alla corresponsione si applicano anche alle quote differite di incentivi di competenza di anni precedenti ancora in corso di maturazione.

Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, nei casi in cui la remunerazione variabile individuale annua risulti inferiore o pari alla soglia di rilevanza di euro 50.000 e allo stesso tempo inferiore o pari a un terzo della remunerazione totale individuale annua¹⁰, il relativo importo è erogato in contanti e in un'unica soluzione.

6.9 Meccanismi di *malus* e di *claw-back*

Le erogazioni delle componenti variabili della remunerazione sono sottoposte al sistema di correzione *ex post* (c.d. *malus*) di seguito descritto:

1. la maturazione di ciascuna quota differita dell'incentivo riconosciuto al personale più rilevante è sottoposta al rispetto integrale dei cancelli di accesso consolidati e dei relativi valori soglia di confronto previsti per il piano *short term incentive* dell'esercizio precedente l'anno di maturazione delle medesime per la categoria di Personale di appartenenza nello stesso anno. Nello specifico¹¹, la maturazione non è sottoposta al cancello di redditività consolidato (UOC), applicandosi invece il rispettivo cancello di accesso di redditività EBITDA del Gruppo Anima. Tale sistema di correzione *ex post*, pertanto, opera nel periodo di differimento, prima dell'effettiva maturazione delle quote posticipate dell'incentivo;
2. in caso di accertamento, nell'esercizio, di comportamenti di *misconduct* del personale più rilevante, il Consiglio di Amministrazione di Anima Holding, tenuto conto delle indicazioni/valutazioni della Capogruppo, valuta la misura del provvedimento da adottare (che può agire in riduzione o azzeramento) in ordine all'incentivo e al premio aziendale di competenza dell'esercizio, alle quote differite di incentivi relativi ad esercizi precedenti in maturazione con riferimento al medesimo esercizio e a eventuali *retention bonus* e *carried interest*.

Rientrano tra i comportamenti di *misconduct*:

- comportamenti da cui deriva un provvedimento di sospensione dal servizio e dal trattamento economico a partire da un giorno. Esso esclude dalla percezione delle citate componenti variabili della remunerazione;
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili, da cui è derivata una perdita ritenuta significativa per una società del Gruppo o per la clientela;
- violazioni¹² degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53 del Testo Unico Bancario;
- violazioni¹² degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 13 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 6, commi 2-octies e 2-novies, del Testo Unico della Finanza;
- violazioni dell'obbligo di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno di una società del Gruppo;
- comportamenti che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del Testo Unico Bancario, delle relative disposizioni di attuazione o del complesso delle disposizioni di legge o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario.

¹⁰ Nel caso in cui la remunerazione variabile individuale annua superi la soglia di rilevanza, le regole di maggior dettaglio sono applicate alla remunerazione variabile nella sua interezza.

¹¹ Nei limiti e secondo quanto previsto nel paragrafo 6.8 della Policy di Gruppo.

¹² Per esempio nei casi di violazione dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza.

Al verificarsi dei comportamenti di *misconduct* indicati al punto 2, il Consiglio di Amministrazione di Anima Holding, tenuto conto delle indicazioni/valutazioni della Capogruppo, si riserva anche di attivare la restituzione degli importi già maturati dell'incentivo o di sue quote, del premio aziendale e di *retention bonus* (clausola di *claw-back*), dal momento della loro maturazione fino ai successivi cinque anni.

Le competenti funzioni di Anima Holding, tenuto conto delle indicazioni/valutazioni della Capogruppo, verificano l'eventuale sussistenza di condizioni che determinino il mancato riconoscimento o la mancata maturazione o la restituzione di importi già maturati e valuta i casi da sottoporre al Consiglio di Amministrazione di Anima Holding.

L'azienda ha il diritto di compensare le somme oggetto della richiesta di restituzione con quelle eventualmente dovute a qualsiasi titolo all'interessato. In tal caso la compensazione opererà dal momento della comunicazione dell'esercizio del potere compensativo dall'azienda all'interessato, ferma restando ogni altra azione prevista dalla legge a tutela dell'azienda stessa.

7 Importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro

Spetta all'Assemblea dei Soci di Capogruppo Banco BPM approvare i criteri per la determinazione dell'eventuale importo da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro di tutto il Personale, compresi i limiti fissati in termini di annualità di remunerazione fissa. Tali criteri e limiti si applicano a tutte le società del Gruppo, ivi compresa Anima Holding.

Come previsto dalle disposizioni in materia, non rientrano tra le pattuizioni stipulate in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro gli importi il cui ammontare è determinato da una pronuncia giudiziale o arbitrale, il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, per queste ultime due fattispecie quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti¹³.

Il golden parachute è un'eventuale pattuizione riguardante il personale più rilevante.

Gli importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro possono essere riconosciuti nella misura massima di 24 mensilità di remunerazione fissa (esclusa l'indennità di mancato preavviso determinata secondo quanto stabilito dalla legge).

L'insieme di tale misura massima, dell'indennità di mancato preavviso determinata secondo quanto stabilito dalla legge e di eventuali patti di non concorrenza alla cessazione determina un importo ricompreso nel limite di 24 mensilità di remunerazione comprensiva della componente variabile di breve termine, criterio comunemente utilizzato nel mercato italiano.

È facoltà unilaterale della Capogruppo effettuare pattuizioni di tale natura, nel rispetto di quanto segue e della normativa tempo per tempo vigente, fermo restando il sussistere delle condizioni per l'eventuale riconoscimento.

Il processo per l'eventuale riconoscimento prevede la predisposizione di un'istruttoria da parte della funzione Risorse Umane di Capogruppo, preventivamente valutata dalla funzione di revisione interna, sottoposta:

- per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, al Comitato Remunerazioni di Capogruppo che a sua volta predispone la proposta da sottoporre al Consiglio di

¹³ Tali voci non costituiscono remunerazione variabile e non sono soggette ai criteri e limiti fissati dall'Assemblea.

Amministrazione di Capogruppo; tale decisione è trasmessa, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, al Consiglio di Amministrazione di Anima Holding;

- per i restanti dirigenti con responsabilità strategica, all'Amministratore Delegato di Capogruppo (o suo delegato); tale decisione è trasmessa, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, al Consiglio di Amministrazione di Anima Holding.

Il riconoscimento avviene alla cessazione secondo quanto descritto nel seguito, ferme restando le specificità previste dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e dalle Disposizioni per il settore della gestione del risparmio, anche qualora un membro del Personale abbia sottoscritto con il Gruppo un accordo individuale in vista della conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

Il riconoscimento di importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro è subordinato alla positiva verifica delle condizioni, relative all'esercizio precedente, correlate all'indicatore di adeguatezza patrimoniale a livello consolidato *Common Equity Tier1 (CET1) ratio* e all'indicatore di adeguatezza della liquidità a livello consolidato *Liquidity Coverage Ratio (LCR) regulatory di Banco BPM*.

La tabella sintetizza le condizioni per il riconoscimento di importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro in relazione ai risultati (R) conseguiti.

Indicatori consolidati		LCR REGULATORY		
		R > RISK TOLERANCE ¹⁴	PUNTO MEDIO ¹⁵ ≤ R ≤ RISK TOLERANCE	R < PUNTO MEDIO ¹⁵
CET1 RATIO	R > RISK TOLERANCE ¹⁴	Può essere effettuato il riconoscimento	Il CDA di Capogruppo può deliberare l'eventuale disponibilità di risorse economiche	Nessun riconoscimento
	PUNTO MEDIO ¹⁶ ≤ R ≤ RISK TOLERANCE	Il CDA di Capogruppo può deliberare l'eventuale disponibilità di risorse economiche	Il CDA di Capogruppo può deliberare l'eventuale disponibilità di risorse economiche	Nessun riconoscimento
	R < PUNTO MEDIO ¹⁶	Nessun riconoscimento	Nessun riconoscimento	Nessun riconoscimento

L'importo è determinato considerando ogni elemento rilevante e in ogni caso:

- i risultati positivi conseguiti nel tempo;
- le circostanze che hanno portato alla risoluzione, tenendo conto dell'interesse dell'azienda anche per evitare l'alea di un giudizio;
- i ruoli svolti e/o le cariche ricoperte nel corso del rapporto di lavoro, intesi anche nel senso di rischi assunti dal soggetto;
- la durata del rapporto di lavoro e del ruolo;
- il risparmio che consegue dalla conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di comportamenti fraudolenti o di colpa grave relativi ai tre anni di calendario precedenti la cessazione non consente il riconoscimento di importi per la conclusione anticipata del

¹⁴ Per soglia di *Risk Tolerance* si intende il punto inferiore dell'area di *tolerance*, in coerenza con il *framework* RAF.

¹⁵ Punto medio tra le soglie di *Risk Capacity* e di *Risk Tolerance*.

¹⁶ Punto medio tra le soglie di *Risk Capacity* e di *Risk Tolerance*. Sono fatte salve, nel caso del *CET1 ratio*, le previsioni in materia di limiti alle distribuzioni.

rapporto di lavoro. La valutazione in merito alla significatività della colpa è effettuata, tenuto conto delle indicazioni/valutazioni della Capogruppo, dal Consiglio di Amministrazione di Anima Holding che si riserva inoltre di valutare anche eventuali ulteriori comportamenti di *misconduct* accertati nei tre anni di calendario precedenti la cessazione.

L'importo riconosciuto al personale più rilevante in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro¹⁷ è computato nel limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa dell'ultimo anno di rapporto di lavoro, ferme restando le specificità previste dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e dalle Disposizioni per il settore della gestione del risparmio.

Le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e le Disposizioni per il settore della gestione del risparmio prevedono inoltre la possibilità di utilizzare una formula predefinita, contenuta nella politica di remunerazione della banca o del gestore, che definisca l'importo da riconoscere per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro, nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale. Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e dalle Disposizioni per il settore della gestione del risparmio, l'importo, se definito in applicazione di tale formula, non è incluso nel calcolo del limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa.

La formula adottata da Banco BPM riguarda il personale più rilevante e prevede che l'importo sia pari a:

- per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale: 24 mesi di remunerazione fissa;
- per gli altri dirigenti con responsabilità strategica con anzianità di servizio nel Gruppo¹⁸ superiore a 10 anni: 24 mesi di remunerazione fissa;
- per l'altro personale più rilevante non ricompreso nei punti che precedono: 18 mesi di remunerazione fissa.

Agli importi di cui ai precedenti punti sono applicate le seguenti eventuali riduzioni:

- azzeramento a fronte di accertamento, nei tre anni di calendario precedenti la cessazione, di comportamenti fraudolenti o di colpa grave, la cui valutazione, in merito alla significatività della colpa, è effettuata dal Consiglio di Amministrazione di Anima Holding, tenuto conto delle indicazioni/valutazioni della Capogruppo;
- decurtazione di 12 mesi di remunerazione fissa in caso di mancato conseguimento della *performance* individuale in almeno uno dei due anni di calendario precedenti la cessazione;
- decurtazione del 50% se il dipendente, al momento della cessazione, opera nel Gruppo da meno di tre anni di calendario, o, in caso contrario, decurtazione del 25% se al momento della cessazione risulta nel ruolo¹⁹ da meno di due anni di calendario.

Indipendentemente dalla modalità utilizzata per definire l'importo, l'erogazione, ferme restando le specificità previste dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e dalle Disposizioni per il settore della gestione del risparmio, avviene:

- o in una quota up-front, pari al 60%, nei casi in cui l'importo sia inferiore all'importo particolarmente elevato stabilito nella politica di remunerazione vigente al riconoscimento, o pari al 40%, nei restanti casi;

¹⁷ Compreso l'eventuale patto di non concorrenza, se eccede le specificità prevista dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e dalle Disposizioni per il settore della gestione del risparmio.

¹⁸ Per il personale delle società entrate nel Gruppo successivamente alla sua costituzione, rileva l'anzianità di servizio nelle rispettive società.

¹⁹ Inteso anche nel senso di eventuali ruoli similari (a titolo esemplificativo, cambio ruolo all'interno della prima linea manageriale).

- in cinque quote annue differite di pari importo, per il personale più rilevante apicale, indipendentemente dall'importo riconosciuto, o in quattro quote annue differite nei restanti casi;
- la quota up-front matura alla cessazione del rapporto di lavoro ed è attribuita nei limiti temporali previsti dagli accordi individuali; le quote differite maturano annualmente, la prima decorsi dodici mesi dall'erogazione della quota up-front, le successive a pari distanza temporale dalla maturazione della quota precedente;
- in riferimento alla quota up-front, per il 50% in contanti e per il 50% in strumenti finanziari;
- in riferimento a ciascuna quota differita, la componente in strumenti finanziari è pari al 55%, nei casi in cui si applica il differimento in cinque anni, o al 50%, nei restanti casi;
- per gli strumenti finanziari maturati è previsto un periodo di retention (vincolo alla vendita) di un anno; per le quote differite il periodo di retention decorre dal momento in cui la remunerazione differita è maturata (la maturazione avviene con le rispettive quote monetarie). Il prezzo di carico degli strumenti finanziari assegnati, della quota up-front e di quelle differite, sarà pari al cosiddetto valore normale, pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei trenta giorni di calendario precedenti la data in cui ciascuna quota sarà trasferita nel dossier titoli del beneficiario. Eventuali diritti e/o dividendi matureranno esclusivamente con riferimento al periodo successivo al trasferimento nel dossier titoli;
- solo in assenza di accertati comportamenti fraudolenti o di colpa grave messi in atto da colui che sia cessato. L'accertamento di tali comportamenti implica l'annullamento delle quote non ancora erogate (malus) e la restituzione di quelle già attribuite (claw-back). La valutazione in merito alla significatività della colpa è effettuata dal Consiglio di Amministrazione di Anima Holding, tenuto conto delle indicazioni/valutazioni della Capogruppo; tale valutazione avviene dal momento della maturazione delle quote fino ai successivi cinque anni.

Con riferimento a eventuali patti di non concorrenza o patti di prolungamento del preavviso erogati in costanza di rapporto di lavoro, si applicano le seguenti previsioni, ferme restando le specificità previste dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e dalle Disposizioni per il settore della gestione del risparmio:

- il processo per l'eventuale riconoscimento prevede la predisposizione di un'istruttoria da parte della funzione Risorse Umane di Capogruppo, sottoposta all'organo competente di Capogruppo; tale decisione è trasmessa, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, al Consiglio di Amministrazione di Anima Holding;
- l'erogazione mensile è subordinata alla positiva verifica delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di adeguatezza della liquidità valevoli per gli importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro, descritte nel presente paragrafo;
- l'erogazione è inoltre subordinata all'assenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave la cui valutazione, in merito alla significatività della colpa, è effettuata dal Consiglio di Amministrazione di Anima Holding, tenuto conto delle indicazioni/valutazioni della Capogruppo (malus); in tali casi potrà essere eventualmente valutata la restituzione degli importi (claw-back). Sia il malus sia il claw-back agiscono sulle erogazioni riferite all'anno in cui avviene l'accertamento; il claw-back potrà essere esercitato dal momento dell'erogazione e per i successivi cinque anni;

- l'importo annuo erogato è computato nel limite massimo di incidenza della componente variabile della remunerazione rispetto a quella fissa per ciascun anno;
- l'ammontare a titolo di patto complessivamente riconosciuto nell'anno è erogato fino a concorrenza della quota up-front in contanti dell'intera remunerazione variabile riconosciuta²⁰.

²⁰ Ivi incluso l'incentivo di lungo termine (quest'ultimo se e quando riconosciuto).

Relazione sui Compensi Corrisposti

La presente sezione Relazione sui Compensi Corrisposti (di seguito *la Relazione*) descrive i compensi riconosciuti relativamente all'esercizio 2025 e illustra in forma tabellare le informazioni quantitative, ai sensi dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, Schemi 7-bis e 7-ter.

La presente illustra, dopo una breve disamina dei risultati di business del 2025, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci e all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e in forma aggregata per i compensi attribuiti agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, le seguenti informazioni:

- nella prima parte, viene riportata la descrizione delle remunerazioni di competenza del 2025 per i ruoli sopracitati;
- nella seconda parte, vengono riportati analiticamente i compensi riconosciuti relativamente all'esercizio 2025, 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 2025, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio.

I compensi descritti sono in linea con le previsioni della Relazione sulla Remunerazione sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea dei soci del 31 marzo 2025, ai sensi dell'art. 123-ter comma 6 del TUF, che si è espressa con voto favorevole.

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

1. I risultati di Business 2025

Al 31 dicembre 2025, il Gruppo ha realizzato un **utile netto consolidato pari a Euro 266,7 milioni, in aumento rispetto a Euro 227,8 milioni del precedente esercizio (+17%)**.

L'utile netto consolidato normalizzato di Gruppo (calcolato al fine di neutralizzare i principali effetti derivanti da costi e ricavi di natura non ricorrente, e/o non monetaria e/o non attinenti alla gestione caratteristica del Gruppo, al netto dei rispettivi effetti fiscali) è pari a Euro 286,4 milioni, in aumento rispetto a Euro 276,5 milioni del precedente esercizio (+4%).

Si rinvia alla Relazione sulla gestione del Bilancio Consolidato Anima Holding al 31 dicembre 2025 per una descrizione dei principali fattori che hanno caratterizzato l'andamento della gestione nell'esercizio 2025.

2. Voci che Compongono la Remunerazione

In questa sezione si fornisce la descrizione delle remunerazioni maturate nell'esercizio 2025.

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 21 marzo 2023.

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

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

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

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

2.2. Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Nel corso dell'esercizio 2025, non sono stati effettuati interventi retributivi sui compensi annuali fissi spettanti all'Amministratore Delegato, dott. Alessandro Melzi d'Eril. Il compenso annuale, pari a Euro 700.000, determinato dal Consiglio di Amministrazione in carica dall'esercizio 2023, è rimasto invariato ed è stato riconosciuto **pro-rata temporis** fino alla data di cessazione della carica, intervenuta con efficacia il 3 ottobre 2025.

Con riferimento al sistema di incentivazione di breve termine, in considerazione della cessazione della carica, non è maturata alcuna componente retributiva per l'Amministratore Delegato. Con riferimento invece alla componente di lungo termine, alla data della presente relazione, non esistono piani di incentivazione in essere.

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

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

Non sono stati stipulati accordi tra la Società e l'Amministratore Delegato (così come per nessun membro del CdA) che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o qualora il rapporto di lavoro cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Si precisa che, a seguito delle dimissioni dell'Amministratore Delegato, intervenute in data 3 ottobre 2025, è stato sottoscritto tra lo stesso e Anima Holding un patto di non storno di dipendenti del Gruppo Anima per la durata di 12 mesi a fronte della rinuncia da parte della Società a trattenere l'indennità di mancato preavviso per il rapporto di lavoro quale Direttore Generale.

2.3. Remunerazione dei Sindaci

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

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

2.4. Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per l'esercizio 2025 la Società ha individuato quattro Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la cui remunerazione fissa complessiva a livello di Gruppo è determinata sulla base di un rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società (per il Group COO & HR Director, per il Group Chief Financial Officer e per il Chief Risk Officer) e la controllata Anima SGR (per il Condirettore Generale e Group Chief Business Officer), oltre a cariche di Consigliere ricoperte presso le controllate. Tale remunerazione fissa complessiva (su base annua) ammonta ad Euro 1.320.000. Si segnala inoltre che per le cariche di Consigliere delle SICAV ANIMA Funds Plc, Anima Investment SICAV e Kairos Investment SICAV, gestite da società del Gruppo, al Group COO & HR Director e al Condirettore Generale e Group Chief Business Officer sono stati attribuiti dalle SICAV compensi fissi complessivi pari a Euro 90.000.

La remunerazione variabile complessiva dei quattro Dirigenti con Responsabilità Strategiche riconosciuta per l'esercizio 2025 ammonta ad Euro 1.589.000 tenuto conto dei risultati della Scorecard individuale, dell'applicazione del Moltiplicatore/Demoltiplicatore (Utile Netto Adjusted di Gruppo, al lordo della componente variabile della remunerazione del personale del Gruppo).

Viene di seguito rappresentato il risultato della scorecard individuale dei ruoli di Condirettore Generale e Group Chief Business Officer, Group COO & HR Director, Group Chief Financial Officer, a consuntivazione di quanto rappresentato nella Politica 2025²¹:

CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI - DIRS

Performance KPI	KPI	Peso	Risultato				Score
			Sotto il minimo	Parzialmente raggiunto	Raggiunto	Over-performance	
Obiettivi quantitativi		90%					
Crescita e redditività del gruppo	Ricavi netti ex. Performance fees						
	Cost base ordinaria						
	Raccolta netta	63%					117%
	Gestione indebitamento finanziario						
Sostenibilità	Soddisfazione Reti Vendita						
	ESG Prodotti						
	Rating ESG	16%					100%
Controllo dei rischi	ESG Gender Pay Gap						
	Gestione e controllo dei rischi di impresa	11%					100%
Obiettivi qualitativi		10%					
Obiettivo Strategico	Implementazione Piano Industriale e sviluppo Piano HR	10%					100%
TOTALE							109%
Moltiplicatore							
	Adjusted Net Income di Gruppo						115%
M&A KPI							
	Operazioni M&A "accretive"						NA*

Nota: percentuali pesi arrotondate a fini espositivi
*KPI non attivato

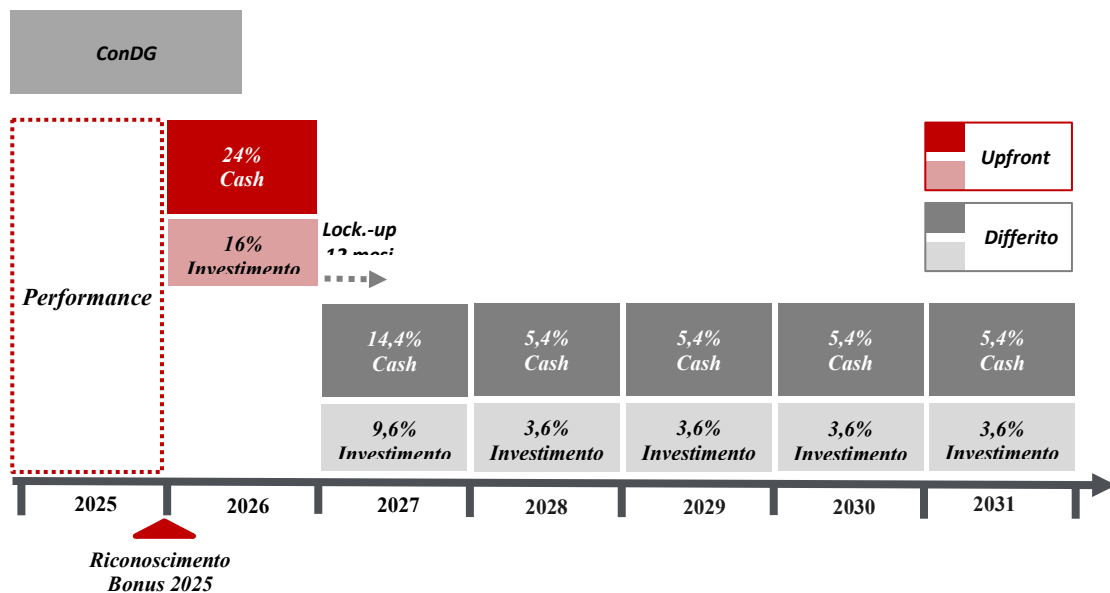
²¹ La scheda del CRO è composta da obiettivi esclusivamente di tipo qualitativo relativi, inter alia, al corretto presidio dei rischi anche ai fini dell'incremento della qualità dei controlli e coordinamento delle funzioni di controllo di secondo livello delle società del Gruppo.

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

La componente variabile annuale riferita all'attività svolta in Anima SGR è complessivamente pari a Euro (570.000, il 36% della componente variabile complessiva precedentemente evidenziata).

Si evidenzia che, per la quantificazione delle componenti variabili, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione della Società e il Comitato per la Remunerazione della controllata Anima SGR, per quanto di competenza, in sede di esame annuale delle risultanze del sistema premiante, hanno proposto l'assegnazione della suddetta componente variabile in funzione dei risultati raggiunti nelle Scorecard individuali, inclusive di obiettivi di Gruppo (redditività di Gruppo definita misurando l'Utile Netto Adjusted di Gruppo al lordo della remunerazione variabile), sulla base del contributo alla redditività prospettica e ai rischi assunti vs. benchmark ed individuali.

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



Si segnala che per il 2025 né il Group COO & HR Director, né il Group Chief Financial Officer hanno superato la soglia di materialità per quanto riguarda la componente di remunerazione variabile di breve periodo inerente ad Anima SGR. Non si è quindi applicato alcun differimento o pay-mix.

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

Non sono stati stipulati accordi tra la Società e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o qualora il rapporto di lavoro cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

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

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

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

- risultati consolidati di Gruppo (espressi in termini di Asset under Management a fine periodo, Ricavi netti, EBITDA, Utile Netto Reported e Utile Netto Adjusted, per gli anni 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025):

Indicatore (mln €)						Variazione	Variazione	Variazione	Variazione
	2021	2022	2023	2024	2025	2022-2021	2023-2022	2024-2023	2025-2024
AuM EoP (mld €)	204,0	177,1	191,5	204,2	213,0	-13%	8%	7%	4%
Ricavi Netti	475,2	343,1	368,0	530,0	515,7	-28%	7%	44%	-3%
EBITDA	388,6	255,3	266,0	390,0	360,1	-34%	4%	47%	-8%
Utile Netto Reported	238,7	120,8	149,3	227,8	266,7	-49%	24%	53%	17%
Utile Netto Adjusted	258,0	155,7	184,7	276,5	286,4	-40%	19%	50%	4%

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

Nominativo	Carica	Remunerazione Totale €		Variazione	Eventuali commenti
		2024	2025	2024-2025	
Braghieri Paolo	Presidente CNR e Cons. di Amm. CDA Anima Holding	65.000	65.000	0%	
Corsico Fabio	Vice Presidente e Cons. CDA Anima Holding	50.000	50.000	0%	
Erba Gabriele Camillo	Sindaco Effettivo Collegio Sindacale Anima Holding e Anima Alternative SGR; Presidente Collegio Sindacale Anima SGR e Kairos Partners SGR	126.333	138.000	9%	
Grieco Maria Patrizia	Presidente CDA Anima Holding e Anima SGR; Presidente Comitato Nomine e Remunerazione Anima SGR; Membro Comitato Nomine e Remunerazione Anima Holding	385.000	385.002	0%	
Melzi d'Eril Alessandro	AD e DG di Anima Holding e Anima SGR; Cons. di Amm. di Anima Holding, Anima SGR, Anima Alternative SGR e Castello SGR	1.848.531	588.282	-68%	Cessazione dalle cariche il 3 ottobre 2025
Nahum Karen Sylvie	Cons. di Amm. CDA e Membro Comitato Nomine e Remunerazione Anima Holding	60.000	60.000	0%	
Rossi Claudia	Sindaco Effettivo Collegio Sindacale Anima Holding, Anima Alternative SGR, Anima SGR, Castello SGR e Kairos Partners SGR	121.333	128.000	5%	
Tagliabue Mirella	Presidente Collegio Sindacale Anima Holding	80.000	20.000	-75%	Cessazione 31/03/2025
Torricelli Costanza	Cons. di Amm. CDA Anima Holding, Anima Alternative SGR, e Kairos Partners SGR; Presidente Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità Anima Holding; Membro Comitato Parti Correlate Anima Holding; membro Comitato Controllo Rischi e Comitato Remunerazioni Kairos Partners SGR	113.333	125.000	10%	
Tugnolo Marco	Cons. di Amm. CDA Anima Holding e Anima SGR	75.000	39.247	-48%	Cessazione 14/04/2025
Valsecchi Francesco	Cons. di Amm. CDA e Presidente Comitato Parti Correlate Anima Holding; membro Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità Anima Holding	75.000	75.000	0%	
Venuti Gianfranco	Cons. di Amm. CDA Anima Holding e Anima SGR	75.000	75.000	0%	
Vismara Maria Cristina	Cons. di Amm. CDA Anima Holding; Membro Comitato Parti Correlate Anima Holding	60.000	60.000	0%	
Zanotti Giovanna	Cons. di Amm. CDA e membro Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità Anima Holding; Presidente Comitato Controlli e Rischi + Comitato Amm. Ind. Anima SGR; membro Comitato Remunerazioni Anima SGR, Cons. di Amm. CDA Anima SGR	110.000	110.000	0%	
Schettini Natale	Cons. di Amm. CDA Anima Holding e Anima SGR	0	30.821	100%	Nomina 04/08/2025
Tani Maurizio	Presidente Collegio Sindacale Anima Holding	0	60.274	1000%	Nomina Presidente CS 01/04/2025

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

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

Scope	Numero dipendenti (dato medio annuo)		Remunerazione Annua Lorda migliaia €		Remunerazione Annua Lorda Media migliaia €		Variazione 2024-2025	Eventuali commenti
	2024	2025	2024	2025	2024	2025		
Gruppo Anima	485	554	36.136	42.289	74,5	76,4	3%	Numero medio dei dipendenti in forza nell'anno; Remunerazione Annua Lorda Media= Remunerazione Annua Lorda/Numero dipendenti medio

- l'evoluzione del rapporto tra la remunerazione fissa media dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e i valori medi del resto della popolazione aziendale del Gruppo, che nel periodo considerato si è attestato a valori non eccedenti 5,2.

2023	2024	2025
6,6	5,2	5,2

4. Rappresentazione dei Compensi Corrisposti

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

p. il Consiglio di Amministrazione
La Presidente

Maria Patrizia Grieco

Allegato I

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

Cognome e Nome	Carica	Societa' Partecipata	Numero Azioni Possedute alla fine dell'Esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate (1)	Numero Azioni Vendute (2)	Numero Azioni Possedute alla Fine dell'Esercizio In Corso
Alessandro Melzi D'EriL	Amm. Delegato e Direttore Generale	Anima Holding S.p.A.	644.556	2.622.061	-3.266.617	0

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero Dirigenti con Responsabilità Strategica	Societa' Partecipata	Numero Azioni Possedute alla fine dell'Esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate (1)	Numero Azioni Vendute (2)	Numero Azioni Possedute alla Fine dell'Esercizio In Corso
4	Anima Holding S.p.A.	577.174	3.288.715	-3.865.889	0

(1) Attraverso l'attribuzione nell'esercizio di azioni derivanti dai Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari "LTIP" dell'Emittente

(2) Derivante anche dall'adesione all'OPA di Banco BPM

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

Nome e cognome (A)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (C)	Scadenza della carica (D)	Compensi (Euro)					Fair value dei compensi equity (7)	Indennità di fine carica o di cessaz. rapporto di lavoro (8)	
			Componenti fissi (1)	Compensi per la partecipazione ai comitati (2)	Componenti variabili non equity (3)					Totale (6)
					Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari (4)			
Carica ricoperta (B)										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
Maria Patrizia Grieco		Totale	200.000	10.000	-	-	-	210.000	-	
Presidente Consiglio di Amministrazione	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	200.000					200.000		
Membro del Comitato Nomine e Remunerazione	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025		10.000				10.000		
Alessandro Melzi d'Eril		Totale	539.131	-	-	-	46.378	585.509	-	
Amministratore Delegato	01.01.2025-03.10.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	45.370					45.370		
Consigliere di Amministrazione	01.01.2025-03.10.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	37.808					37.808		
Direttore Generale	01.01.2025-03.10.2025	Tempo Indeterminato	455.953 (**)	-	-	-	46.378 (***)	502.331	-	
Paolo Braghieri		Totale	50.000	15.000	-	-	-	65.000	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	50.000					50.000		
Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025		15.000				15.000		
Fabio Corsico		Totale	50.000	-	-	-	-	50.000	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	50.000					50.000		
Vice presidente Consiglio di Amministrazione	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	-					-		
Karen Sylvie Nahum		Totale	50.000	10.000	-	-	-	60.000	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	50.000					50.000		
Membro del Comitato Nomine e Remunerazione	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025		10.000				10.000		
Costanza Torricelli		Totale	50.000	25.000	-	-	-	75.000	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	50.000					50.000		
Presidente del Comitato controllo, rischi e sostenibilità	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025		15.000				15.000		
Membro del Comitato Parti Correlate	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025		10.000				10.000		
Marco Tugnolo (a1)		Totale	14.247	-	-	-	-	14.247	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2025-14.04.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	14.247					14.247		
Francesco Valsecchi		Totale	50.000	25.000	-	-	-	75.000	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	50.000					50.000		
Membro del Comitato controllo, rischi e sostenibilità	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025		10.000				10.000		
Presidente del Comitato Parti Correlate	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025		15.000				15.000		
Gianfranco Venuti (a2)		Totale	50.000	-	-	-	-	50.000	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	50.000					50.000		
Natale Schettini (a2)		Totale	20.548	-	-	-	-	20.548	-	
Consigliere di Amministrazione	04.08.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	20.548					20.548		
Maria Cristina Vismara		Totale	50.000	10.000	-	-	-	60.000	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	50.000					50.000		
Membro del Comitato Parti Correlate	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025		10.000				10.000		
Giovanna Zanotti		Totale	50.000	10.000	-	-	-	60.000	-	
Consigliere di Amministrazione	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	50.000					50.000		
Membro del Comitato controllo, rischi e sostenibilità	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025		10.000				10.000		
Mariella Tagliabue		Totale	20.000	-	-	-	-	20.000	-	
Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2025-31.03.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	20.000					20.000		
Maurizio Tani		Totale	60.274	-	-	-	-	60.274	-	
Presidente del Collegio Sindacale	01.04.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	60.274					60.274		
Gabriele Camillo Erba		Totale	53.000	-	-	-	-	53.000	-	
Sindaco Effettivo	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	53.000					53.000		
Claudia Rossi		Totale	53.000	-	-	-	-	53.000	-	
Sindaco Effettivo	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	53.000					53.000		
Altri Dirigenti con responsabilità Strategica (b1)		Tempo Indeterminato	1.231.883 (***)	-	1.589.000 (**b)	-	215.139 (***)	3.036.022	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			2.571.535	105.000	1.589.000	-	261.517	4.527.052	-	

		Compensi (Euro)									
Nome e cognome (A)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (C)	Scadenza della carica (D)	Componenti variabili non equity (3)					Totale (6)	Fair value dei compensi equity (7)	Indennità di fine carica o di cessaz. rapporto di lavoro (8)	
			Compensi fissi (1)	Compensi per la partecipazione ai comitati (2)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari (4)				Altri compensi (5)
Carica ricoperta (B)											
(II) Compensi da controllate o collegate:											
Maria Patrizia Grieco		Totale	150.000	25.000	-	-	-	175.000	-	-	
Presidente Consiglio di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	150.000					150.000			
Presidente del Comitato Nomine (Anima SGR)	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025		10.000				10.000			
Presidente del Comitato Remunerazioni (Anima SGR)	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025		15.000				15.000			
Alessandro Melzi d'Eril		Totale	49.151	-	-	-	-	49.151	-	-	
Amministratore Delegato (Anima SGR)	01.01.2025-03.10.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	30.247					30.247			
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2025-03.10.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	18.904					18.904			
Costanza Torricelli		Totale	40.000	10.000	-	-	-	50.000	-	-	
Consigliere di Amministrazione (Anima Alternative SGR)	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	15.000					15.000			
Consigliere di Amministrazione (Kairos Partners SGR)	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2026	25.000					25.000			
Membro del Comitato Rischi (Kairos Partners SGR)	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2026		5.000				5.000			
Membro del Comitato Remunerazioni (Kairos Partners SGR)	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2026		5.000				5.000			
Marco Tugnolo (a1)		Totale	7.123	-	-	-	-	7.123	-	-	
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2025-14.04.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	7.123					7.123			
Gianfranco Venuti (a2)		Totale	25.000	-	-	-	-	25.000	-	-	
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	25.000					25.000			
Natale Schettini (a2)		Totale	10.274	-	-	-	-	10.274	-	-	
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	04.08.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	10.274					10.274			
Giovanna Zanotti		Totale	25.000	25.000	-	-	-	50.000	-	-	
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	25.000					25.000			
Presidente del Comitato controlli e rischi - Amministratori Indipend. (Anima SGR)	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025		15.000				15.000			
Membro del Comitato Remunerazioni (Anima SGR)	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025		10.000				10.000			
Gabriele Camillo Erba		Totale	85.000	-	-	-	-	85.000	-	-	
Presidente del Collegio sindacale (Kairos Partners SGR)	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2026	35.000					35.000			
Presidente del Collegio sindacale (Anima SGR)	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	35.000					35.000			
Sindaco Effettivo (Anima Alternative SGR)	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	15.000					15.000			
Claudia Rossi		Totale	75.000	-	-	-	-	75.000	-	-	
Sindaco Effettivo (Kairos Partners SGR)	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2026	20.000					20.000			
Sindaco Effettivo (Anima SGR)	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	20.000					20.000			
Sindaco Effettivo (Castello SGR)	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	20.000					20.000			
Sindaco Effettivo (Anima Alternative SGR)	01.01.2025-31.12.2025	Approvazione Bilancio 31/12/2025	15.000					15.000			
(II) Compensi da controllate o collegate:			466.548	60.000	-	-	-	526.548	-	-	
(III) Totale			3.038.083	165.000	1.589.000	-	261.517	5.053.600	-	-	

Note:

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

(a2) Emolumento corrisposto al gruppo Banco BPM

(b1) Nel corso del 2025 gli "Altri Dirigenti con responsabilità strategica" identificati sono n° 4.

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

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

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

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

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

A Nome e Cognome	B Carica	(1) Piano	Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
Dirigenti con Responsabilità Strategica (a)		Sistema premiante 2025	1.318.400	270.600	5 anni				
Dirigenti con Responsabilità Strategica (a)		Sistema premiante 2024				124.800	187.200		
Dirigenti con Responsabilità Strategica (a)		Sistema premiante 2023				37.200	83.100		
Dirigenti con Responsabilità Strategica (a)		Sistema premiante 2022				16.200	32.400		
(II) Compensi nella società controllate o collegate									
(III) Totale			1.318.400	270.600		0	178.200	302.700	0

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

ANIMA HOLDING S.P.A.
RELAZIONE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE (“CNR” O “COMITATO”)
SULL’ATTIVITÀ SVOLTA E SULLE MODALITÀ ESERCIZIO DELLE PROPRIE FUNZIONI
(ESERCIZIO 2025)

La presente Relazione, redatta ai sensi delle disposizioni del Regolamento del CNR di Anima Holding S.p.A. (la “Società”), riassume l’attività svolta nel 2025 dal CNR stesso (sia nelle tematiche “nomine” che nelle tematiche “remunerazione”) e le modalità di esercizio delle funzioni attribuite.

Nel corso dell’esercizio, il Comitato si è riunito in 4 occasioni. Alle sedute hanno partecipato i tre membri del Comitato, oltre al Presidente del Collegio Sindacale in carica e/o almeno uno dei Sindaci effettivi. L’Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica ha partecipato a due riunioni su 4 e il *Group COO & HR Director* a tre riunioni su 4, allontanandosi allorché il Comitato, nell’ambito degli argomenti trattati in materia di politiche retributive, ha esaminato le rispettive posizioni. Hanno inoltre partecipato, in relazione agli argomenti trattati, il Responsabile della Divisione *Human Resources*, altri dipendenti e consulenti della Società.

*

Nella prima seduta tenutasi il 27 gennaio 2025, il Comitato, valutata la congruità dei compensi rispetto ai livelli di prestazione raggiunti nel corso dell’anno 2024, ha espresso parere favorevole all’approvazione della proposta di attribuzione dei compensi variabili da riconoscere all’Amministratore Delegato e Direttore Generale, al Condirettore Generale e Responsabile *Business Development*, al *Group COO & HR Director*, al CRO e al *Group CFO* (identificati come Dirigenti con Responsabilità Strategiche), valutata la congruità dei compensi variabili ipotizzati per gli altri Dirigenti Rilevanti di società del Gruppo Anima e dei compensi variabili proposti per i responsabili delle Funzioni di Controllo della Società.

Nella medesima seduta, il Comitato ha preso atto dell’aggiornamento fornito relativamente all’andamento dei KPI dei piani di incentivazioni a medio-lungo termine basati su azioni Anima Holding in essere (LTIP 2021 – 2023; LTIP 2024 – 2026) e dell’impatto dell’OPA promossa da Banco BPM sugli stessi.

*

Nella seduta tenutasi il 25 febbraio 2025, il CNR ha valutato i risultati del processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endo-consiliari condotta con il supporto dell’*advisor* Korn Ferry Int. e illustrati dai rappresentanti della stessa.

Nella stessa seduta, il CNR ha approvato il sistema incentivante dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Dirigenti Strategici dei Responsabili delle funzioni di controllo della Società e dei principali Dirigenti delle Società del Gruppo Anima per l’esercizio 2025, nonché gli adeguamenti della retribuzione fissa di alcuni di essi.

Il CNR ha preso visione della bozza della Relazione annuale sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell’art. 123-ter TUF (Sez. I sulle politiche di remunerazione – Sez. II compensi corrisposti nel precedente esercizio) e ha espresso parere favorevole all’approvazione della stessa da parte del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, il CNR ha approvato l’annessa relazione sull’attività svolta nell’esercizio 2024.

Infine, il CNR ha preso atto dell’informativa sull’esito dell’accelerazione dei 2 Piani LTIP, per effetto dell’OPA promossa da Banco BPM.

*

Nella seduta tenutasi il 23 ottobre 2025, il CNR ha avviato il processo di autovalutazione annuale del Consiglio di Amministrazione, decidendo di proporre il rinnovo dell’incarico a *Korn Ferry International*, già selezionata in precedenza, per condurre la *board review 2025*, integrata dagli orientamenti all’Assemblea in vista del rinnovo del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Il Comitato ha inoltre condiviso il recepimento del Piano di *Training* ed *Induction 2025-2026* approvato dalla Capogruppo Banco BPM rivolto a Consiglieri e Sindaci delle società controllate, tra cui le società del Gruppo Anima.

*

Nella seduta tenutasi il 18 novembre 2025, il CNR ha esaminato le proposte correlate alle dimissioni di A. Melzi d’Eril dalla carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale di Anima Holding e di Anima SGR, esprimendo parere favorevole all’approvazione della sottoscrizione con A. Melzi d’Eril di un accordo che, tra l’altro, prevede una clausola di non storno di personale del Gruppo Anima fino al 30 settembre 2026.

*

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

La presente relazione è stata approvata dal Comitato nella seduta del 18 marzo 2026, sottoposta al Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2026 e verrà presentata all'Assemblea come annessa alla Relazione annuale sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti.

p. il Comitato Nomine e Remunerazione

Il Presidente