

ANIMA



1 di 22

ANIMA



Relazione sulla Remunerazione

(Febbraio 2018)



Indice

Introduzione

SEZIONE I – POLITICHE SULLA REMUNERAZIONE -

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

SEZIONE II –

PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

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

PARTE SECONDA - RAPPRESENTAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI



Introduzione

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 8 febbraio 2018, illustra (i) i principi e le linee guida in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (gli “**Amministratori**”) del Direttore Generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche di Anima Holding S.p.A. (la “**Società**”), per tali intendendosi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, secondo la definizione di cui all’Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”) (la “**Politica di Remunerazione**” o “**Politica**”), con riferimento almeno all’esercizio successivo, e (ii) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica.

Ai fini della Relazione, si rappresenta che:

- la Società ha assunto lo *status* di società con azioni quotate, ai sensi dell’art. 119 del D.Lgs. 58/1998, in data 16 aprile 2014, primo giorno di negoziazione delle azioni ordinarie sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.;
- la presente Relazione rappresenta un aggiornamento della relazione approvata, limitatamente alla Sezione I, dall’Assemblea ordinaria il 27 aprile 2017.
- il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della Relazione è stato nominato dall’Assemblea del 27 aprile 2017 e rimarrà in carica sino all’approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2019;
- alla data della presente Relazione, sono stati individuati un Amministratore esecutivo e tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società:
 - Marco Carreri, Amministratore Delegato.
 - Alessandro Melzi d’Eril, Direttore Generale (nominato nel corso dell’esercizio, ma già Dirigente con Responsabilità Strategiche);
 - Filippo Di Naro, Responsabile funzione *Investment Services & Product* (nuovo ingresso nel Gruppo Anima, nel corso del 2017);
 - Pierluigi Giverso, Responsabile della funzione *Marketing & Distribution* (già Dirigente con Responsabilità Strategiche);

Tutti i predetti soggetti ricoprono alte cariche *manageriali* e/o cariche di Consigliere di Amministrazione anche presso le società controllate Anima SGR, Aletti Gestielle SGR e Anima Asset Management Ltd (IE) (vedi successivo paragrafo 1.4.2).

La Politica di Remunerazione è redatta ai sensi delle disposizioni contenute nella delibera Consob n.18049 del 23 dicembre 2011 in attuazione dell’articolo 123-*ter* del D.Lgs. 58/1998 in materia di trasparenza sulle remunerazioni degli amministratori nelle società quotate e anche ai sensi e per gli effetti di cui alla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società in data 13 marzo 2014 e viene sottoposta all’Assemblea degli Azionisti che sarà convocata per l’approvazione del bilancio per l’esercizio 2017.



SEZIONE I

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

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

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

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

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

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

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

1.2 Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Con delibera del 6 febbraio 2014, il Consiglio ha istituito - con efficacia dal primo giorno di negoziazione in Borsa delle azioni (e cioè dal 16 aprile 2014), il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, approvandone il relativo regolamento interno che disciplina la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato.

Alla data di approvazione della presente Relazione da parte del Consiglio, il Comitato è composto dai seguenti tre amministratori non esecutivi, tutti indipendenti: Claudio Bombonato (in qualità di Presidente), Karen Sylvie Nahum e Maria Patrizia Grieco. Al momento della nomina, il Consiglio ha verificato che tutti i componenti del Comitato possedessero un’adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

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

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

- a) formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito: i) alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all’interno del Consiglio sia ritenuta opportuna; ii) al numero massimo di incarichi di amministrazione e controllo in altre società quotate, società vigilate o di rilevanti dimensioni, compatibili con la carica di amministratore della Società, tenendo conto della partecipazione a Comitati nonché in merito alla individuazione di criteri generali differenziati in ragione dell’impegno connesso a ciascun ruolo, anche in relazione alla natura e alle dimensioni delle società (ivi incluse quelle del Gruppo) in cui gli incarichi sono ricoperti, nell’ambito di quanto previsto dall’art. 1.C.3 del Codice di Autodisciplina; iii) alla eventuale valutazione di posizioni rilevanti ai sensi dell’art. 2390 c.c. nell’ambito di quanto previsto dall’art. 1.C.4 del Codice di Autodisciplina;



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

1.3 Intervento di esperti indipendenti

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione la Società si è avvalsa anche del contributo di esperti indipendenti ed in particolare di PricewaterhouseCoopers S.p.A. per le analisi dei parametri di riferimento (*benchmark*) di settore e di Willis Towers Watson per la valutazione attuariale del Long Term Incentive Plan che si è concluso nel corso dell'esercizio.

1.4 Finalità e principi della Politica di Remunerazione

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

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

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

- a) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici del ruolo svolto e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;



- c) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio;
- d) gli obiettivi di *performance* - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni) sono predeterminati, misurabili e collegati alla finalità di creare valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- e) la componente variabile della retribuzione, al momento dell'approvazione della presente Relazione, si compone di una porzione legata a criteri di breve termine. In continuità con gli esercizi precedenti, la Società intende quanto prima legare la componente variabile anche a criteri di medio - lungo termine, tramite l'adozione di un nuovo piano di incentivazione basato su strumenti finanziari che, per rilevanza, possa essere superiore alla componente variabile della retribuzione legata a criteri di breve termine e differita di un adeguato lasso temporale poiché legato al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo periodo. In particolare, la durata del differimento dovrà essere coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- f) per gli amministratori non esecutivi e indipendenti la remunerazione è finalizzata a riconoscere l'impegno richiesto e non prevede componenti variabili correlati alla *performance*.

1.4.1 Ambito di applicazione

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

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

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

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

L'attuale Amministratore Delegato ricopre anche le cariche di Amministratore Delegato e Direttore Generale della controllata Anima SGR e, dalla data di completamento dell'acquisizione di Aletti Gestielle SGR il 28 dicembre 2017, di Presidente del Consiglio di Amministrazione della neo controllata.

Il Direttore Generale della Società (nominato in tale carica dal 5 maggio 2017 ed ex Responsabile Direzione Finanza e Governo Societario) ricopre anche le cariche di Vice Direttore Generale "Finanza e Operations" (nominato in tale carica nel marzo 2017), presso la controllata Anima SGR, nonché di Consigliere di Amministrazione presso la stessa Anima SGR, presso la controllata Aletti Gestielle SGR (a far data dal completamento dell'acquisizione di tale società, 28 dicembre 2017) e presso la controllata irlandese Anima Asset Management Ltd.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche ricoprono la carica, rispettivamente, di Vice Direttore Generale "Investimenti e Prodotti" (entrato a far parte del Gruppo dal 13 marzo 2017) e Vice Direttore Generale "Distribuzione e Marketing" presso Anima SGR (nominati entrambi in tali cariche nel marzo 2017), nonché di Consiglieri di Amministrazione presso la controllata Aletti Gestielle SGR (a far data dal completamento dell'acquisizione di tale società, 28 dicembre 2017). Inoltre, il Responsabile della funzione *Marketing & Distribution* è anche Consigliere presso la controllata irlandese Anima Asset Management Ltd.

Per i motivi appena illustrati, la Politica di Remunerazione per tali soggetti è redatta anche tenendo conto della Politica di Remunerazione della controllata in favore degli stessi e delle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

Il pacchetto retributivo si articola nelle seguenti componenti:



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

1.5 La remunerazione dell'Amministratore Delegato

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

Parte fissa

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

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

La parte fissa è inoltre integrata, a decorrere dal 28 dicembre 2017, dalla remunerazione annua stabilita dall'Assemblea quale Presidente del Consiglio di Amministrazione della neo acquisita Aletti Gestielle SGR.

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

Parte variabile annuale

La parte variabile annuale, che non eccede il 180% della parte fissa complessivamente percepita a livello di Gruppo, è anche correlata al raggiungimento di obiettivi predeterminati con riferimento all'andamento del Gruppo, legati in particolare alla capacità di crescita e alla redditività dello stesso (quali a titolo esemplificativo: ricavi netti, flussi di raccolta netti, costi operativi, utile netto *adjusted*). La definizione degli obiettivi da raggiungere si basa sul *budget* annuale. Il Comitato Nomine e Remunerazione della Società, in sede di esame annuale delle risultanze del sistema premiante di Gruppo, propone l'assegnazione della suddetta componente variabile, in funzione degli obiettivi predeterminati raggiunti ed, eventualmente, in funzione della realizzazione di operazioni straordinarie.

Il Consiglio di Amministrazione delibera sul compenso massimo annuo variabile a livello di Gruppo dell'Amministratore Delegato della Società, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale ai sensi



dell'art. 22 dello statuto sociale. L'incentivo viene erogato successivamente all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio annuale di riferimento, e gli importi spettanti possono variare in misura proporzionale al risultato raggiunto, sino al valore massimo dell'incentivo. L'ammontare della parte variabile - essendo legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati - può ridursi, in modo proporzionale, sino all'azzeramento in caso di raggiungimento parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi.

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

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

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

1.6.1 Remunerazione del Direttore Generale

Il Direttore Generale della Società (nominato in tale carica dal 5 maggio 2017 ed ex Responsabile Direzione CFO e Governo Societario) ricopre altresì la carica di Consigliere e di Vice Direttore Generale "Finanza e Operations" (nominato in tale carica nel marzo 2017) di Anima SGR S.p.A. (presso la quale è parzialmente distaccato).

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

Inoltre, il Direttore Generale della Società ricopre anche la carica di Consigliere presso la controllata Aletti Gestielle SGR (a far data dal completamento dell'acquisizione di tale società, 28 dicembre 2017) e presso la controllata irlandese Anima Asset Management Ltd.

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

Parte fissa

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

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

La parte fissa è inoltre integrata dalla remunerazione annua quale Consigliere di Anima SGR, di Anima Asset Management Ltd e, a decorrere dal 28 dicembre 2017, di Aletti Gestielle SGR, stabilita dalle rispettive Assemblee.

Parte variabile annuale

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

Il Consiglio di Amministrazione delibera sul compenso massimo annuo variabile a livello di Gruppo del Direttore Generale della Società, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazione. L'incentivo viene erogato successivamente all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio annuale di



riferimento, e gli importi spettanti possono variare in misura proporzionale al risultato raggiunto, sino al valore massimo dell'incentivo. L'ammontare della parte variabile, essendo legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, può ridursi, in modo proporzionale, sino all'azzeramento in caso di raggiungimento parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi.

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

Benefits

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

1.6.2 Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Gli altri due Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società ricoprono anche la carica (a partire dal 13 marzo 2017), rispettivamente, di Vice Direttore Generale Investimenti e Prodotti e di Vice Direttore Generale Distribuzione e Marketing di Anima SGR. Entrambi i Dirigenti sono dipendenti della controllata Anima SGR e parzialmente distaccati presso la Società.

La Politica di Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, di conseguenza, tiene anche conto della Politica di Remunerazione della controllata Anima SGR, applicata per le cariche ivi ricoperte, in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

Inoltre, i Dirigenti Strategici della Società ricoprono la carica di Consigliere presso la controllata Aletti Gestielle SGR (a far data dal completamento dell'acquisizione di tale società, 28 dicembre 2017) e uno di essi anche la carica di Consigliere presso la controllata irlandese Anima Asset Management Ltd.

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

La parte fissa del compenso è coerente con le retribuzioni repute dalla Società in linea con il mercato ed è articolata in modo da remunerare adeguatamente l'impegno e l'attività prestata su base continuativa dai dirigenti.

La parte variabile è legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati con riferimento all'andamento del Gruppo al fine di motivare i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ad esprimere il proprio massimo potenziale.

Parte fissa

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

La parte fissa è inoltre integrata dalla remunerazione annua percepita in qualità di Consigliere di Anima Asset Management Ltd (per uno dei due Dirigenti) e, per entrambi a decorrere dal 28 dicembre 2017, in qualità di Consiglieri di Aletti Gestielle SGR, come stabilita dalle rispettive Assemblee.

Parte variabile annuale

La parte variabile annuale per gli aventi diritto, ha una funzione di breve periodo ed è finalizzata al raggiungimento di risultati annuali della Società prevalentemente in termini di crescita e redditività. La parte variabile annuale non eccede il



170¹% della parte fissa ed è anche correlata al raggiungimento di obiettivi predeterminati con riferimento all'andamento del Gruppo, legati in particolare alla capacità di crescita e alla redditività dello stesso (quali a titolo esemplificativo, ricavi netti, flussi di raccolta netti, performance dei fondi comuni e delle gestioni, costi operativi, utile netto *adjusted*). La definizione degli obiettivi da raggiungere si basa sul *budget* annuale. Il Comitato Nomine e Remunerazione della Società, in sede di esame annuale delle risultanze del sistema premiante di Gruppo, propone l'assegnazione della suddetta componente variabile, in funzione degli obiettivi predeterminati raggiunti ed, eventualmente, in funzione della realizzazione di operazioni straordinarie. L'incentivo viene erogato successivamente all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio annuale di riferimento, e gli importi spettanti possono variare in misura proporzionale al risultato raggiunto, sino al valore massimo dell'incentivo.

La componente variabile allocata presso Anima SGR è deliberata ed erogata dalla stessa società anche in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

Benefits

Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura aziendale, la polizza vita, le polizze infortuni e le coperture sanitarie integrative; inoltre la Società ha sottoscritto la sopraccitata polizza *Directors and Officers* ("D&O").

1.7 Incentivazione a medio-lungo termine

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

In linea generale, i criteri utilizzati per l'individuazione dei beneficiari e per l'assegnazione degli strumenti partecipativi ai piani di incentivazione si basano sulla rilevanza strategica delle figure manageriali, della *seniority* e delle *performance* individuali realizzate.

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

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

Altrettanto dicasi per i piani di incentivazione monetaria.

Il Long Term Incentive Plan 2014-2017 (LTIP)

Nel corso del 2014, l'Assemblea ordinaria degli azionisti, su proposta del Consiglio di Amministrazione della Società e previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, aveva approvato un piano di incentivazione a medio-lungo termine per il *management* del Gruppo, strutturato nella forma di uno *stock grant* (il *Long Term Incentive Plan* o Piano), ai sensi dell'art. 2349 del codice civile, come parte integrante della Politica di Remunerazione.

¹ Percentuale variata dal 160%, a causa della modifica nella composizione dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Infatti, il Vice Direttore Generale "Investimenti e Prodotti" di Anima SGR, Dirigente con Responsabilità Strategiche in Anima Holding, è entrato a far parte del Gruppo il 13 marzo 2017. Inoltre, l'ex Responsabile Direzione CFO e Governo Societario (Dirigente con responsabilità strategiche di Anima Holding) è stato nominato in data 5 maggio 2017 Direttore Generale della Società.



L'assemblea dei soci aveva poi conferito delega al Consiglio di Amministrazione per (i) individuare i beneficiari del Piano tra i dipendenti e/o categorie di dipendenti della Società e delle società sue controllate, italiane ed estere, determinando il quantitativo di diritti da attribuire a ciascuno di essi e (ii) approvare il regolamento del Piano.

Il Consiglio di Amministrazione, sempre sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, aveva (i) disposto la ripartizione dei diritti a valere sul Piano (c.d. "Units") individuando i beneficiari; (ii) approvato il Regolamento del Piano stesso (soggetto poi ad alcune modifiche ed integrazioni).

L'assegnazione delle azioni di nuova emissione a favore dei beneficiari era prevista entro 30 giorni dalla data di approvazione da parte dell'assemblea del bilancio di esercizio 2016 subordinatamente i) alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione del conseguimento delle condizioni previste dal Piano e ii) all'esercizio delle "Units" da parte degli stessi beneficiari.

In data 5 maggio 2017 il Consiglio di Amministrazione, dopo aver verificato la sussistenza delle condizioni previste nel Piano, ha deliberato l'aumento gratuito del capitale sociale fino ad un importo massimo di euro 160.268,21 mediante emissione di n. 8.333.947 azioni senza valore nominale, subordinatamente all'esercizio delle Units assegnate ai Beneficiari. A seguito dell'esercizio totalitario di tali Units, in data 8 maggio si è provveduto all'emissione di n. 8.333.947 azioni e alle conseguente variazione del capitale sociale.

Il documento informativo relativo al LTIP -redatto in conformità all'art. 114-*bis* del TUF e ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, delibera Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e in conformità all'allegato 3A Schemi 7 del Regolamento medesimo- stato pubblicato nei termini di legge sul sito internet della società all'indirizzo www.animaholding.it (sez. *Investor Relator*).

Il LTIP era coerente con le finalità e gli obiettivi che la Politica di Remunerazione persegue.

A più riprese nel corso dell'esercizio 2017, una volta conclusosi il LTIP, il Consiglio di Amministrazione di Anima Holding ha affrontato il tema relativo alle politiche ed ai livelli retributivi delle risorse del Gruppo, deliberando come ritenesse di grande importanza la realizzazione di un nuovo piano di incentivazione e retention a medio-lungo termine, e concordando peraltro all'unanimità sull'efficacia dimostrata dall'LTIP stesso in ottica sia di retention che di allineamento degli interessi del management.

Alcuni fattori contingenti verificatisi nel corso dell'esercizio quali l'entrata in vigore della nuova normativa europea sulle remunerazioni per il settore (UCITSV) nonché il coinvolgimento del gruppo in operazioni straordinarie di estrema rilevanza, tuttavia, non hanno favorito la strutturazione ed approvazione di un nuovo piano entro l'esercizio 2017.

Il Comitato Nomine e Remunerazione della Società tenutosi nel dicembre 2017 ha comunque deliberato di proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di un nuovo piano di incentivazione nei primi mesi del 2018.

1.8 Altri elementi retributivi: patti di non concorrenza

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

1.9 Trattamenti previsti in caso di cessazione / risoluzione

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

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



1.10 Politica per il Presidente e gli amministratori non esecutivi o indipendenti

Per tutti gli Amministratori (compreso il Presidente del Consiglio di Amministrazione) si prevede un compenso in misura fissa che garantisce una adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati dagli Amministratori a favore della Società. I compensi degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti sono commisurati all'impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari. Il compenso degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti non è legato né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società e gli stessi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'Assemblea.

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

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

1.11 Altre informazioni

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



SEZIONE II

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

- nella prima parte, un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione; non sono previsti elementi retributivi in caso di cessazione/ risoluzione del rapporto;
- nella seconda parte, analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio in corso, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio 2017, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio.

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

SEZIONE II - PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

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

La rappresentazione riflette quanto deliberato a valere sino alla data di approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2017.

2.1 Remunerazione degli Amministratori

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

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

A tal proposito, il Consiglio di Amministrazione, in data 2 maggio 2017, ha riconosciuto, subordinatamente al parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 cod. civ., un compenso annuo lordo pari a Euro 10.000 per ciascuno dei membri dei tre Comitati istituiti ("Nomine e Remunerazione", "Controlli e Rischi" e "Parti Correlate") e pari ad Euro 15.000 per ognuno dei rispettivi Presidenti.

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione spettano, inoltre, i rimborsi delle spese sostenute per ragioni d'ufficio, nonché la copertura assicurativa D&O (*Directors&Officers*).

Per i compensi percepiti dagli Amministratori per eventuali cariche ricoperte nelle società controllate si rinvia alle Tabelle allegate.



2.2 Remunerazione dell'Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione del 2 maggio 2017 ha attribuito all'Amministratore Delegato Marco Carreri un compenso fisso aggiuntivo di euro 60.000 lordi annui².

Inoltre, per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha quantificato un compenso variabile pari a Euro 383.000.

Il Consiglio di Amministrazione della controllata Anima SGR del 10 maggio 2017 ha attribuito all'Amministratore Delegato Marco Carreri un compenso annuo lordo fisso aggiuntivo di euro 40.000 (oltre al compenso di Euro 20.000 annui lordi come amministratore stabilito dall'Assemblea), ed un compenso aggiuntivo di Euro 5.000 annui lordi come membro del Comitato Controlli.

Quale Direttore Generale di Anima SGR S.p.A. il Dott. Marco Carreri percepisce una retribuzione fissa annua lorda pari a circa Euro 400.000³ ed una componente variabile parametrata al raggiungimento di obiettivi personali specifici, che per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 è stata quantificata in Euro 537.000 e sarà erogata in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

Per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della controllata Aletti Gestielle SGR il Dott. Marco Carreri percepisce un compenso annuo lordo di euro 50.000 (per l'esercizio 2017 tale compenso è pari a circa Euro 550, importo commisurato ai giorni di effettiva carica).

Si evidenzia che, per la quantificazione delle componenti variabili, il Comitato Nomine e Remunerazione della Società, in sede di esame annuale delle risultanze del sistema premiante di Gruppo, ha proposto l'assegnazione della suddetta componente variabile in funzione degli obiettivi quantitativi di Gruppo (ricavi netti, flussi di raccolta netta e costi operativi vs budget) e qualitativi individuali predeterminati raggiunti ed in funzione della realizzazione di operazioni straordinarie. E' stato inoltre applicato il fattore correttivo (in aumento moltiplicando fino a 1,6 ed in diminuzione moltiplicando fino a 0,7) legato ai risultati in termini di utile netto *adjusted* del Gruppo rispetto al budget per l'esercizio ed, eventualmente, integrato in funzione della realizzazione di operazioni straordinarie.

Si segnala che nel 2017 il Gruppo Anima ha realizzato risultati economici superiori al budget per quanto riguarda la gestione ordinaria. Inoltre, sono state negoziate e realizzate nel corso dell'esercizio importanti operazioni straordinarie quali: (i) acquisizione del 100% di Aletti Gestielle SGR e contestuale firma per una durata ventennale dell'Accordo di Partnership Strategica con il Gruppo Banco BPM, che comporta una significativa espansione del perimetro distributivo per il Gruppo Anima ; (ii) sottoscrizione di un MoU inerente l'acquisizione della gestione delle attività assicurative di Banco BPM finalizzata ad avviare anche una nuova partnership anche essa di durata ventennale, da realizzarsi attraverso l'attribuzione ad Anima SGR di mandati per la gestione in delega di attivi assicurativi distribuiti attraverso la rete del Gruppo Banco BPM; e, (iii) stipula di un MoU vincolante con il Gruppo Poste che rivisita l'accordo sottoscritto il 10 novembre 2016 e al tempo stesso prolungherà la durata della *partnership* commerciale in essere col Gruppo Poste dal 2025 al 2033.

Per quanto sopra, si segnala che il compenso complessivo per l'esercizio 2017 a livello di Gruppo per il Dott. Marco Carreri è pari a Euro 1.523.545.

Nel corso dell'esercizio 2014, Marco Carreri era stato individuato quale beneficiario (in qualità di Direttore Generale di Anima SGR S.p.A.) del "Long Term Incentive Plan" "LTIP" della Società approvato dall'Assemblea ordinaria degli

² Tale importo è stato incrementato rispetto a quanto previsto nel mandato triennale precedente (scaduto nell'aprile 2017) con delibere assunte dai Consigli di Amministrazione deputati a livello di Gruppo e con parere favorevole del Comitato per le Nomine e Remunerazione. L'incremento è derivato in seguito ad una rivisitazione, realizzata dai medesimi organi in occasione della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione di Anima Holding per il triennio 2017-2020, delle remunerazioni complessivamente percepite dall'Amministratore Delegato di Anima Holding a livello di Gruppo. Tale revisione è stata realizzata sulla base delle performance realizzate, della storia retributiva del manager nel Gruppo, nonché di benchmark retributivi realizzati dai consulenti esterni che supportano il Gruppo.

³ L'incremento è derivato in seguito ad una rivisitazione, realizzata dal nuovo consiglio di amministrazione di Anima Holding per il triennio 2017-2020, delle remunerazioni complessivamente percepite dall'Amministratore Delegato di Anima Holding a livello di Gruppo. Tale revisione è stata realizzata sulla base delle performance realizzate, della storia retributiva del manager nel Gruppo, nonché di benchmark retributivi realizzati dai consulenti esterni che supportano il Gruppo. Per l'esercizio 2017 la retribuzione fissa annua lorda è stata pari a Euro 388.762.



Azionisti del 25 luglio 2014, e di conseguenza di n. 1.798.824 diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di altrettante azioni Anima Holding S.p.A..

Per effetto di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Anima Holding S.p.A., previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, il Dr. Marco Carreri ha esercitato n. 1.666.790 Units corrispondenti ad altrettante azioni ordinarie di nuova emissione, emesse gratuitamente attraverso l'aumento di capitale sociale a servizio del LTIP.

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, rispettivamente, il Presidente e l'Amministratore Delegato che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Benefici monetari e non monetari

La remunerazione dell'Amministratore Delegato prevede anche dei benefici non monetari, tra i quali sono compresi l'immobile ad uso abitativo, l'uso dell'autovettura aziendale, la polizza vita, le polizze infortuni e le coperture sanitarie integrative; inoltre la Società ha sottoscritto una polizza assicurativa Directors and Officers (D&O).

2.3 Remunerazione dei Sindaci

L'Assemblea ordinaria della Società, nella seduta tenutasi il 27 aprile 2017, ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo omnicomprensivo di Euro 80.000 e 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.

Benefici monetari e non monetari

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

2.4 Remunerazione del Direttore Generale

In data 5 maggio 2017, su proposta dell'Amministratore Delegato e con parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, il Responsabile Direzione CFO e Governo Societario è stato nominato Direttore Generale di Anima Holding. Il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Direttore Generale una retribuzione annua lorda di Euro 270.000 ed un compenso variabile, che per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 è stato quantificato in Euro 500.000 (comprensivo del compenso variabile da allocare alla controllata Anima SGR).

Parte della suddetta remunerazione è allocata presso la controllata Anima SGR, nella quale il Dr. A. Melzi d'Eril è parzialmente distaccato, ricoprendo dal marzo 2017 la funzione di Vice Direttore Generale "Finanza e Operations". Il compenso variabile allocato alla controllata Anima SGR è stato quantificato in Euro 172.000 e sarà erogato in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

Per le ulteriori cariche di Consigliere ricoperte presso le società controllate, il Direttore Generale percepisce i seguenti compensi fissi annui lordi: Euro 20.000 quale Consigliere di Anima SGR, Euro 5.000 quale membro del Comitato Controlli di Anima SGR, Euro 15.000 quale membro del Board di Anima Asset Management Ltd ed Euro 20.000 quale Consigliere di Aletti Gestielle SGR (per l'esercizio 2017 tale compenso è pari a circa Euro 220, importo commisurato ai giorni di effettiva carica).

Si evidenzia che, per la quantificazione delle componenti variabili, il Comitato Nomine e Remunerazione della Società, in sede di esame annuale delle risultanze del sistema premiante di Gruppo, ha proposto l'assegnazione della suddetta componente variabile in funzione degli obiettivi quantitativi di Gruppo (ricavi netti e costi operativi vs budget) e qualitativi individuali predeterminati raggiunti ed in funzione della realizzazione di operazioni straordinarie. E' stato



inoltre il fattore correttivo (in aumento moltiplicando fino a 1,4 ed in diminuzione moltiplicando fino a 0,8) legato ai risultati in termini di utile netto *adjusted* del Gruppo rispetto al budget per l'esercizio ed, eventualmente, integrato in funzione della realizzazione di operazioni straordinarie.

Si segnala che nel 2017 il Gruppo Anima ha realizzato risultati economici superiori al budget per quanto riguarda la gestione ordinaria. Inoltre, sono state negoziate e realizzate nel corso dell'esercizio importanti operazioni straordinarie quali: (i) acquisizione del 100% di Aletti Gestielle SGR; (ii) sottoscrizione di un MoU inerente l'acquisizione della gestione delle attività assicurative di Banco BPM; e, (iii) stipula di un MoU vincolante con il Gruppo Poste che rivisita l'accordo sottoscritto il 10 novembre 2016.

Per quanto sopra, si segnala che il compenso complessivo per l'esercizio 2017 a livello di Gruppo per il Dott. Alessandro Melzi d'Eril è pari a Euro 814.482⁴.

Nel corso dell'esercizio 2014, il Dr. A. Melzi d'Eril era stato individuato quale beneficiario, (in qualità di CFO di Anima Holding) del "Long Term Incentive Plan" - "LTIP" approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 25 luglio 2014 e, di conseguenza, di n. 539.647 diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di altrettante azioni Anima Holding S.p.A..

Per effetto di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Anima Holding S.p.A., previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, il Dr. Melzi d'Eril ha esercitato n. 500.037 Units corrispondenti ad altrettante azioni ordinarie di nuova emissione emesse gratuitamente attraverso l'aumento di capitale sociale a servizio del LTIP.

2.5 Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La Società ha individuato due Dirigenti con Responsabilità Strategiche (oltre al Direttore Generale), il cui compenso complessivo a livello di Gruppo è determinato sulla base di un rapporto di lavoro dipendente in essere con la controllata Anima SGR, oltre a cariche di Consigliere ricoperte presso le controllate. Tale compenso complessivo ammonta a circa Euro 1.447.493.

Il compenso variabile correlato all'attività svolta come dipendenti della controllata Anima SGR è stato quantificato in Euro 424.000 e sarà erogato in conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore applicabile.

Si evidenzia che, per la quantificazione delle componenti variabili, il Comitato Nomine e Remunerazione della Società, in sede di esame annuale delle risultanze del sistema premiante di Gruppo, ha proposto l'assegnazione della suddetta componente variabile in funzione degli obiettivi quantitativi di Gruppo (ricavi netti, flussi di raccolta netta, performance di taluni fondi comuni e costi operativi vs budget) e qualitativi individuali predeterminati raggiunti ed in funzione della realizzazione di operazioni straordinarie. E' stato inoltre applicato il fattore correttivo (in aumento moltiplicando fino a 1,4 ed in diminuzione moltiplicando fino a 0,8) legato ai risultati in termini di utile netto *adjusted* del Gruppo rispetto al budget per l'esercizio ed, eventualmente, integrato in funzione della realizzazione di operazioni straordinarie.

Si segnala che nel 2017 il Gruppo Anima ha realizzato risultati economici superiori al budget per quanto riguarda la gestione ordinaria. Inoltre, sono state negoziate e realizzate nel corso dell'esercizio importanti operazioni straordinarie quali: (i) acquisizione del 100% di Aletti Gestielle SGR; (ii) sottoscrizione di un MoU inerente l'acquisizione della gestione delle attività assicurative di Banco BPM; e, (iii) stipula di un MoU vincolante con il Gruppo Poste che rivisita l'accordo sottoscritto il 10 novembre 2016.

Nel corso dell'esercizio 2014, uno dei due Dirigenti con Responsabilità Strategiche era stato individuato quale beneficiario (nell'ambito del "Long Term Incentive Plan" - "LTIP" della Società, approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 25 luglio 2014), di n. 449.706 diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di altrettante azioni Anima Holding S.p.A.

⁴ Oltre ad Euro 15.000 riconosciuti in qualità di membro del *Board* di Anima Funds Plc – Sicav.



Per effetto di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Anima Holding S.p.A., previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, il suddetto Dirigente ha esercitato n. 416.698 Units corrispondenti ad altrettante azioni ordinarie di nuova emissione emesse gratuitamente attraverso l'aumento di capitale sociale a servizio del LTIP.

Benefici monetari e non monetari

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede anche dei benefici non monetari tra i quali sono compresi l'uso dell'autovettura aziendale, la polizza vita, le polizze infortuni e le coperture sanitarie integrative; inoltre la Società ha sottoscritto una polizza assicurativa *Directors and Officers* (D&O).

SEZIONE II - PARTE SECONDA - RAPPRESENTAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI

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

p. il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente



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

Soggetto Nome e cognome	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Emolumenti per la carica						Benefici non monetari	Fair value dei compensi equity	Ind. Fine carica o cessazione rapp. lavoro
			Emolumenti fissi	Emolumenti variabili	Gettoni di presenza	Bonus e altri incentivi	Altri compensi	Totale			
(I) Compensi Anima Holding			1.669.713	383.000	-	1.430.836	53.111	3.536.660	24.045	400.114	-
Claudio Bombonato		Totale	186.412	-	-	-	-	186.412	-	-	-
Presidente Consiglio di Amministrazione	01.01.2017-26.04.2017 27.04.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	160.000	-	-	-	-	160.000	-	-	-
Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni	01.01.2017-26.04.2017 02.05.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	11.617	-	-	-	-	11.617	-	-	-
Membro del Comitato per il controllo e rischi	01.01.2017-26.04.2017 02.05.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	13.206	-	-	-	-	13.206	-	-	-
Membro Comitato Parti Correlate	01.01.2017-26.04.2017	Approvazione Bil 2019	1.589	-	-	-	-	1.589	-	-	-
Marco Carreri		Totale	93.287	383.000	-	-	-	476.287	-	-	-
Amministratore Delegato	01.01.2017-26.04.2017 02.05.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	92.602	383.000	-	-	-	475.602	-	-	-
Consigliere di Amministrazione	27.04.2017-01.05.2017	Approvazione Bil 2019	685	-	-	-	-	685	-	-	-
Antonio Colombi (B)		Totale	23.973	-	-	-	-	23.973	-	-	-
Consigliere di Amministrazione	10.07.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	23.973	-	-	-	-	23.973	-	-	-
Patrizia Grieco		Totale	73.068	-	-	-	-	73.068	-	-	-
Consigliere di Amministrazione	01.01.2017-26.04.2017 27.04.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	50.000	-	-	-	-	50.000	-	-	-
Membro del Comitato per il controllo e rischi	01.01.2017-26.04.2017	Approvazione Bil 2019	3.178	-	-	-	-	3.178	-	-	-
Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni	01.01.2017-26.04.2017 02.05.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	8.274	-	-	-	-	8.274	-	-	-
Membro del Comitato Parti Correlate	01.01.2017-26.04.2017 02.05.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	11.616	-	-	-	-	11.616	-	-	-
Guido Guzzetti		Totale	40.794	-	-	-	-	40.794	-	-	-
Consigliere di Amministrazione	27.04.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	34.109	-	-	-	-	34.109	-	-	-
Membro Comitato Parti Correlate	02.05.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	6.685	-	-	-	-	6.685	-	-	-
Kern Sylvie Nahum		Totale	40.794	-	-	-	-	40.794	-	-	-
Consigliere di Amministrazione	27.04.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	34.109	-	-	-	-	34.109	-	-	-
Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni	02.05.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	6.685	-	-	-	-	6.685	-	-	-
Francesca Pasinelli		Totale	63.370	-	-	-	-	63.370	-	-	-
Consigliere di Amministrazione	01.01.2017-26.04.2017 27.04.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	50.000	-	-	-	-	50.000	-	-	-
Membro del Comitato per il controllo e rischi	02.05.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	6.685	-	-	-	-	6.685	-	-	-
Membro Comitato Parti Correlate	02.05.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	6.685	-	-	-	-	6.685	-	-	-
Francesco Valsecchi		Totale	40.794	-	-	-	-	40.794	-	-	-
Consigliere di Amministrazione	27.04.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	34.109	-	-	-	-	34.109	-	-	-
Membro del Comitato per il controllo e rischi	02.05.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	6.685	-	-	-	-	6.685	-	-	-
Gianfranco Venuti (A)		Totale	50.000	-	-	-	-	50.000	-	-	-
Consigliere di Amministrazione	01.01.2017-26.04.2017 27.04.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	50.000	-	-	-	-	50.000	-	-	-
Livio Raimondi		Totale	22.246	-	-	-	-	22.246	-	-	-
Consigliere di Amministrazione	01.01.2016-26.04.2017	Approvazione Bil 2016	15.890	-	-	-	-	15.890	-	-	26.04.2017
Membro del Comitato per il controllo e rischi	01.01.2016-26.04.2017	Approvazione Bil 2016	3.178	-	-	-	-	3.178	-	-	26.04.2017
Membro del Comitato Parti Correlate	01.01.2016-26.04.2017	Approvazione Bil 2016	1.589	-	-	-	-	1.589	-	-	26.04.2017
Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni	01.01.2017-26.04.2017	Approvazione Bil 2016	1.589	-	-	-	-	1.589	-	-	26.04.2017
Giuseppe Turri		Totale	15.891	-	-	-	-	15.891	-	-	-
Consigliere di Amministrazione	01.01.2017-26.04.2017	Approvazione Bil 2016	15.891	-	-	-	-	15.891	-	-	26.04.2017
Luigi Ferraris		Totale	22.465	-	-	-	-	22.465	-	-	-
Consigliere di Amministrazione (B)	01.01.2017-26.04.2017 27.04.2017-30.04.2017	Approvazione Bil 2019	16.438	-	-	-	-	16.438	-	-	-
Consigliere di Amministrazione	01.05.2017-14.06.2017	Approvazione Bil 2019	6.027	-	-	-	-	6.027	-	-	14.06.2017
Francesca Paramico Renzulli (C)		Totale	53.433	-	-	20.836	1.691	75.960	2.019	-	-
Consigliere di Amministrazione	01.01.2017-26.04.2017	Approvazione Bil 2016	15.890	-	-	-	-	15.890	-	-	26.04.2017
Resp. Affari legali e societari - lavoro dipendente	01.01.2017-31.12.2017	T.I.	37.543	-	-	20.836	1.691 (2)	60.070	2.019 (3)	-	-
Alessandro Grange		Totale	25.425	-	-	-	1.600	27.025	-	-	-
Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2016-26.04.2017	Approvazione Bil 2016	25.425	-	-	-	1.600 (1)	27.025	-	-	26.04.2017
Mirella Tagliabue		Totale	54.356	-	-	-	1.846	56.202	-	-	-
Presidente del Collegio Sindacale	27.04.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	54.356	-	-	-	1.846 (1)	56.202	-	-	-
Antonio Taverna		Totale	53.000	-	-	-	-	53.000	-	-	-
Sindaco Effettivo	01.01.2017-26.04.2017 27.04.2017-30.04.2017	Approvazione Bil 2019	53.000	-	-	-	-	53.000	-	-	-
Tiziana Di Vincenzo		Totale	53.000	-	-	-	15.649	68.649	-	-	-
Sindaco Effettivo	01.01.2017-26.04.2017 27.04.2017-30.04.2017	Approvazione Bil 2019	53.000	-	-	-	15.649 (1)	68.649	-	-	-
Alessandro Melzi D'Eril (D)		Totale	251.470	-	-	500.000	13.901	765.371	8.892	218.244	-
Direttore Generale	05.05.2017-31.12.2017	T.I.	251.470	-	-	500.000	13.901 (2)	765.371	8.892 (3)	218.244	-
Altri Dirigenti con responsabilità Strategica (E)		Totale	505.935	-	-	910.000	18.424 (2)	1.434.359	13.134 (3)	181.870	-



(II) Compensi da controllate o collegate:			787.624	-	-	537.000	31.825	1.356.449	34.218	727.480	-
Claudio Bombonato		Totale	92.753	-	-	-	-	92.753	-	-	-
Presidente Consiglio di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2017-09.05.2017	Approvazione Bil 2019	80.000	-	-	-	-	80.000	-	-	-
Membro del Comitato controlli interni (Anima SGR)	01.01.2017-09.05.2017	Approvazione Bil 2019	5.000	-	-	-	-	5.000	-	-	-
Membro del Comitato Ammin. indipendenti (Anima SGR)	01.01.2017-09.05.2017	Approvazione Bil 2019	5.000	-	-	-	-	5.000	-	-	-
Membro del Comitato Remunerazione (Anima SGR)	10.05.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	5.000	-	-	-	-	5.000	-	-	-
Consigliere di Amministrazione (Gestille SGR)	30.06.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	2.534	-	-	-	-	2.534	-	-	-
Consigliere di Amministrazione (Gestille SGR)	28.12.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	219	-	-	-	-	219	-	-	-
Marco Carreri		Totale	454.310	-	-	537.000	21.730	1.013.040	34.218	727.480	-
Amministratore Delegato (Anima SGR)	01.01.2017-09.05.2017	Approvazione Bil 2019	40.000	-	-	-	-	40.000	-	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	10.05.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	20.000	-	-	-	-	20.000	-	-	-
Membro del Comitato controlli interni (Anima SGR)	01.01.2017-09.05.2017	Approvazione Bil 2019	5.000	-	-	-	-	5.000	-	-	-
Amministrazione (Gestille SGR)	10.05.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	548	-	-	-	-	548	-	-	-
Direttore generale (Anima SGR)	28.12.2017-31.12.2017	T.I.	388.762	-	-	537.000	21.730 (2)	947.492	34.218 (4)	727.480	-
Alessandro Melzi D'Eril		Totale	55.219	-	-	-	-	55.219	-	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2017-09.05.2017	Approvazione Bil 2019	20.000	-	-	-	-	20.000	-	-	-
Membro del Comitato controlli interni (Anima SGR)	10.05.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	5.000	-	-	-	-	5.000	-	-	-
Consigliere di Amministrazione (Gestille SGR)	01.01.2017-09.05.2017	Approvazione Bil 2019	219	-	-	-	-	219	-	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima Asset management Ltd)	10.05.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2017	15.000	-	-	-	-	15.000	-	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima Funds Plc - Sicav)	01.01.2017-31.12.2017		15.000	-	-	-	-	15.000	-	-	-
Laura Furlan (B)		Totale	20.000	-	-	-	-	20.000	-	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2017-09.05.2017	Approvazione Bil 2019	20.000	-	-	-	-	20.000	-	-	-
Livio Raimondi		Totale	59.740	-	-	-	-	59.740	-	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	01.01.2017-09.05.2017	Approvazione Bil 2019	40.521	-	-	-	-	40.521	-	-	-
Membro del Comitato controlli interni (Anima SGR)	10.05.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	11.466	-	-	-	-	11.466	-	-	-
Membro del Comitato Ammin. indipendenti (Anima SGR)	01.01.2017-09.05.2017	Approvazione Bil 2019	5.000	-	-	-	-	5.000	-	-	-
Membro del Comitato Remunerazione (Anima SGR)	10.05.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	2.534	-	-	-	-	2.534	-	-	-
Consigliere di Amministrazione (Gestille SGR)	30.06.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	219	-	-	-	-	219	-	-	-
Gianfranco Venuti (A)		Totale	20.219	-	-	-	-	20.219	-	-	-
Consigliere di Amministrazione (Anima SGR)	28.12.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	20.000	-	-	-	-	20.000	-	-	-
Consigliere di Amministrazione (Gestille SGR)	01.01.2017-09.05.2017	Approvazione Bil 2019	219	-	-	-	-	219	-	-	-
Antonio Taverna		Totale	51.219	-	-	-	-	51.219	-	-	-
Presidente del Collegio sindacale (Anima SGR)	10.05.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	51.000	-	-	-	-	51.000	-	-	-
Presidente del Collegio Sindacale (Gestille SGR)	01.01.2017-09.05.2017	Approvazione Bil 2019	219	-	-	-	-	219	-	-	-
Tiziana Di Vincenzo		Totale	34.164	-	-	-	10.095	44.259	-	-	-
Sindaco Effettivo (Anima SGR)	01.01.2017-09.05.2017	Approvazione Bil 2019	34.000	-	-	-	10.095 (1)	44.095	-	-	-
Sindaco Effettivo (Gestille SGR)	10.05.2017-31.12.2017	Approvazione Bil 2019	164	-	-	-	-	164	-	-	-
(III) Totale			2.457.337	383.000	-	1.967.836	84.936	4.893.109	58.263	1.127.594	

(A) Emolumento totalmente corrisposto a Banco Bpm SpA

(B) Emolumento corrisposto a Poste Italiane SpA

(C) Con riferimento ai compensi per lavoro dipendente gli importi indicati sono relativi al periodo di competenza decorrente dalla nomina come Consigliere di Amministrazione

(D) I valori indicati comprendono i compensi da lavoro dipendente corrisposti dal 1 gennaio al 31 dicembre 2017

(E) Nel corso del 2017 gli Altri Dirigenti con responsabilità strategica identificati sono due. I dati comprendono i compensi per lavoro dipendente e gli emolumenti come Consiglieri di Amministrazione anche da controllate dirette, indirette e Sicav

(1) Importi riferiti ai rimborsi spese

(2) Tickets restaurant e contributo aggiuntivo fondo pensione

(3) Fringe benefit auto e assicurazioni

(4) Fringe benefit appartamento, auto e assicurazioni



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

			Strumenti finanziari assegnati negli anni precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio		
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari (a)	Numero e tipologia di strumenti finanziari (a)	Valore alla data di maturazione	Fair value (b)
Marco Carreri	Amministratore delegato Anima Holding e Anima SGR, Direttore Generale Anima SGR	LTIP (data delibera assemblea 25-07-2014)								132.034	1.666.790	9.617.378	727.480
Alessandro Melzi D'Eril	Direttore Generale Anima Holding	LTIP (data delibera assemblea 25-07-2014)								39.610	500.037	2.885.213	218.244
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n° 2)	LTIP (data delibera assemblea 25-07-2014)								33.008	416.698	2.404.347	181.870
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTIP (data delibera assemblea 25-07-2014)								39.610	500.037	2.885.213	218.244
(II) Compensi da controllate e collegate		LTIP (data delibera assemblea 25-07-2014)								165.042	2.083.488	12.021.725	909.350
(III) Totale										204.652	2.583.525	14.906.938	1.127.594

^(a) Azioni

^(b) Per la metodologia di determinazione del Fair Value vedi bilancio consolidato 2017: tale Fair Value non rappresenta un valore effettivamente pagato / ottenuto dai beneficiari di piani azionari, essendo invece il costo che la Società contabilizza - secondo un criterio di competenza e durante il periodo di maturazione - in considerazione dell'offerta di incentivi basati su strumenti finanziari.



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

A		B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome		Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Nome e Cognome	Carica		Erogabile/ erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ erogati	Ancora differiti		
Marco Carreri	Amministratore delegato	Sistema premiante 2017	383.000							
Alessandro Melzi D'Eri	Direttore Generale	Sistema premiante 2017	500.000	34.400 (b)	3 anni					
(II) Compensi nella società controllate o collegate										
Marco Carreri	Direttore Generale Anima SGR	Sistema premiante 2017	537.000	161.100 (b)	5 anni					
	Dirigenti con Responsabilità strategiche ^(a)	Sistema premiante 2017	710.000	84.800 (b)	3 anni					200.000
(III) Totale			2.130.000	280.300						200.000

^(a) Nel corso del 2017 gli altri dirigenti con responsabilità strategiche individuati sono stati 2.

^(b) Il 50% della parte differita del bonus verrà erogata attraverso assegnazione di fondi mobiliari del Gruppo; alla data di assegnazione, su tali OICVM verrà applicato un ulteriore periodo di mantenimento ("lock-up period"). La politica di remunerazione delle società controllate del Gruppo recepisce, con decorrenza 1 luglio 2017, gli obblighi normativi previsti dalla direttiva comunitaria UCITS V applicabile alle società di gestione di organismi di investimento collettivo in valori mobiliari (OICVM).



TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e del direttore generale

Cognome e Nome	Carica	Societa' Partecipata	Numero Azioni Possedute alla fine dell'Esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate		Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla Fine dell'Esercizio In Corso
Carreri Marco	Amministratore delegato	Anima Holding S.p.A.	894.428	1.666.790	(a)	1.325.237	1.235.981
Alessandro Melzi D'EriI	Direttore Generale	Anima Holding S.p.A.	33.300	500.037	(a)	264.870	268.467

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero Dirigenti con Responsabilità Strategica	Societa' Partecipata	Numero Azioni Possedute alla fine dell'Esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate		Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla Fine dell'Esercizio In Corso
2	Anima Holding S.p.A.	86.800	456.698	(b)	291.481	252.017

(a) Rivenienti dall'assegnazione delle azioni riferite al LTIP (data delibera assemblea 25-07-2014) avvenuta in data 8 maggio 2017

(b) Rivenienti dall'assegnazione delle azioni riferite al LTIP (data delibera assemblea 25-07-2014) avvenuta in data 8 maggio 2017, con esclusione di 40.000 azioni