

Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione sulla proposta di cui al punto 1 dell'ordine del giorno della parte ordinaria dell'assemblea degli azionisti di Anima Holding S.p.A. del 25 luglio 2014, convocata per deliberare ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6 del D. Lgs. 58/1998 sulla prima sezione della relazione sulla politica di remunerazione di Anima Holding S.p.A. relativa all'esercizio 2014, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società il 19 giugno 2014.

La presente relazione è predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 58/1998 e dell'articolo 84-quater del Regolamento Consob adottato con delibera n. 11971/99, come successivamente modificato, secondo lo Schema n. 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento stesso.

Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art 123-ter del D.Lgs. n. 58/98 (Testo Unico della Finanza). Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

Vi abbiamo convocato in Assemblea ordinaria per sottoporre al Vostro voto, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 58/1998, la prima sezione della relazione sulla politica di remunerazione relativa all'esercizio 2014, allegata.

Tutto ciò premesso, sottponiamo alla Vostra approvazione la seguente proposta di deliberazione:

“L'Assemblea degli Azionisti, esaminata la prima sezione della relazione sulla politica di remunerazione di Anima Holding S.p.A., predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-quater del Regolamento Consob adottato con delibera n. 11971/99, come successivamente modificato,

delibera

di esprimere voto favorevole sulla prima sezione della politica di remunerazione di Anima Holding S.p.A. relativa all'esercizio 2014, predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-quater del Regolamento Consob adottato con delibera n. 11971/99, come successivamente modificato, che illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche.”

ANIMA



Relazione sulla remunerazione

**Indice**

1.- Introduzione	pag. 3
SEZIONE I – POLITICHE SULLA REMUNERAZIONE -	
1.1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione	pag. 4
1.2 Comitato per le Nomine e la Remunerazione	pag. 4
1.3 Intervento di esperti indipendenti	pag. 5
1.4 Finalità e principi della Politica di Remunerazione	pag. 5
1.4.1 Ambito di applicazione	pag. 6
1.4.2 Elementi della remunerazione per l’Amministratore Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche	pag. 6
1.5 La remunerazione dell’Amministratore Delegato	pag. 7
1.6 La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	pag. 8
1.7 Incentivazione a medio-lungo termine	pag. 9
1.8 Altri elementi retributivi: patti di non concorrenza	pag. 9
1.9 Trattamenti previsti in caso di cessazione / risoluzione	pag. 9
1.10 Politica per il Presidente e gli amministratori non esecutivi o indipendenti	pag. 10
1.11 Altre informazioni	pag. 10

1. Introduzione

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19 giugno 2014, illustra (i) i principi e le linee guida in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (gli **“Amministratori”**) e dei 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:

- in data 6 febbraio 2014, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato le linee guida di un piano di incentivazione per il *management* del Gruppo, strutturato nella forma di un *Long Term Incentive Plan* ai sensi dell’art. 2349 del codice civile (“**LTIP**”), che costituisce parte integrante della Politica di Remunerazione;
- 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 sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.;
- il Consiglio in carica alla data della Relazione è stato nominato dall’Assemblea del 6 marzo 2014 e rimarrà in carica sino all’approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2016
- alla data della presente Relazione, sono stati individuati due Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società:
 - Alessandro Melzi d’Eril, Responsabile della Direzione CFO e Governo Societario
 - Pierluigi Giverso, Responsabile della Divisione Business Development.

Per completezza e miglior informativa, si segnala che (i) la Politica di Remunerazione descritta nella Sezione I della Relazione riguarda l’esercizio 2014 e (ii) la Sezione II (in cui è richiesto che siano riportati analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento) non è stata redatta in quanto la Società ha assunto lo *status* di società con azioni quotate, ai sensi e per gli effetti dell’art. 119 del TUF, a far data dal 16 aprile 2014.

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 Long Term Incentive Plan.

SEZIONE I

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

1.12 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 e dei 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, e così per la prima volta in occasione dell’Assemblea degli azionisti che sarà convocata per l’approvazione del LTIP, gli Amministratori presentano all’Assemblea per l’approvazione la Relazione che descrive la politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

1.13 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.

Il Comitato è composto dai seguenti tre amministratori non esecutivi, tutti indipendenti: Claudio Bombonato (in qualità di Presidente), Livio Raimondi e Maria Patrizia Grieco. Al momento della nomina, il Consiglio ha verificato che tutti i componenti del Comitato possiedono un’adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

I compiti del Comitato sono i seguenti:

(A) svolge 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 dimensione 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) formula 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 alla 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);

(C) formula 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.

1.14 Intervento di esperti indipendenti

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione non sono intervenuti esperti indipendenti.

1.15 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 a 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 degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 e dei 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) - come meglio precisato più avanti, 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 si compone di una porzione legata a criteri di breve termine e di una porzione legata a criteri di lungo termine (il “Long Term Incentive Plan”). Quest’ultima, per rilevanza, è molto superiore alla prima ed è differita di un adeguato lasso temporale poiché legata al raggiungimento di obiettivi di lungo periodo. La durata del differimento è coerente con le caratteristiche dell’attività d’impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- f) per gli amministratori non esecutivi e indipendenti la remunerazione è finalizzata a riconoscere l’impegno richiesto e non prevede componenti variabili correlati alla *performance*.

1.4.1 Ambito di applicazione

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

- Amministratore Delegato;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

La Politica di Remunerazione è adottata per la prima volta con riferimento all’esercizio 2014 e - di conseguenza - non è possibile effettuare alcun confronto con gli esercizi precedenti.

1.4.2 Elementi della remunerazione per l’Amministratore Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche

L’attuale Amministratore Delegato ricopre anche la carica di amministratore delegato e direttore generale della controllata Anima SGR. Analogamente i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società ricoprono la carica rispettivamente di CFO e Responsabile della Divisione Marketing di Anima SGR S.p.A.. Per i motivi

appena detti la Politica di Remunerazione per tali soggetti è redatta tenendo conto della politica di remunerazione della controllata in favore degli stessi e delle disposizioni di cui alla applicabile normativa di settore.

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 practices di mercato e delle caratteristiche dello strumento utilizzato;
- **benefits**, intesi come forme non monetarie complementari alle altre componenti della remunerazione, che rappresentano elementi di vantaggio competitivo e rispondono a molteplici esigenze del dirigente (welfare e miglioramento qualità della vita).

1.5 La remunerazione dell'Amministratore Delegato

L'attuale Amministratore Delegato della Società ricopre altresì la carica di amministratore delegato e direttore generale di Anima SGR S.p.A., di conseguenza, la Politica di Remunerazione è redatta tenendo conto della politica di remunerazione della controllata in favore dello stesso e delle disposizioni di cui alla applicabile normativa di settore. In particolare, l'attuale Amministratore Delegato, in quanto amministratore delegato della Società e amministratore delegato e direttore generale di Anima SGR S.p.A. 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 dall'Amministratore Delegato.

Su proposta del Consiglio di Amministrazione e previa condivisione con il Comitato per le Nomine e Remunerazioni, l'Assemblea dei soci delibera in merito ai compensi fissi degli Amministratori e del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Parte variabile annuale

La parte variabile annuale, che non eccede il 160% della parte fissa, è anche legata 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 Consiglio di Amministrazione delibera sull'ulteriore compenso annuo base e sul compenso massimo annuo variabile 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 del 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.

Benefits

Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'immobile ad uso abitativo, l'uso dell'autovettura, le polizze vita, le polizze infortuni, le coperture sanitarie integrative e la polizza Directors and Officers (D&O).

1.6 La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società ricoprono altresì la carica di CFO e Responsabile della Divisione Marketing di Anima SGR S.p.A., di conseguenza, la Politica di Remunerazione è redatta tenendo conto della politica di remunerazione della controllata in favore degli stessi e delle disposizioni di cui alla applicabile normativa di settore. In particolare, i Dirigente con Responsabilità Strategiche percepiscono una remunerazione strutturata in una parte fissa e in una parte variabile.

La parte fissa del compenso è coerente con retribuzioni reputate 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 dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono preliminarmente valutate dall'Amministratore Delegato e successivamente condivise con il Comitato Nomine e Remunerazioni; tali compensi possono essere soggetti a revisioni retributive. Gli elementi che possono incidere positivamente sulla revisione retributiva possono essere diversi, come ad esempio le *performance* nell'attività individuale, il livello di responsabilità e l'esperienza e competenza del singolo dirigente.

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 redditività. La parte variabile annuale non eccede il 140% della parte fissa inclusiva degli Ulteriori compensi (come di seguito definiti).

Oltre ad obiettivi di *performance* basati su parametri qualitativi, l'indicatore economico prevalente che permette di valutare le *performance* aziendali al fine di individuare il compenso variabile attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è principalmente l'utile netto adjusted consolidato del Gruppo. L'incentivo viene erogato successivamente all'approvazione del bilancio annuale di riferimento, e gli importi spettanti possono variare in misura proporzionale al risultato raggiunto, sino al valore massimo dell'incentivo.

Ulteriori compensi

La Politica prevede l'attribuzione ai Dirigenti Responsabilità Strategiche di ulteriori remunerazioni in riferimento all'eventuale attività di amministratore di società controllate.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche che ricoprono cariche non esecutive nei consigli di amministrazione delle società controllate percepiscono, ove non vi rinuncino, il compenso fisso deliberato dall'organo competente in linea con la prassi di mercato e di ammontare pari al compenso degli altri amministratori indipendenti e non esecutivi.

Benefits

Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura, le polizze vita, le polizze infortuni e le coperture sanitarie integrative e la 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 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 intrasferibilità sulle azioni.

In linea generale, i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, si basano sui risultati economici e di redditività conseguiti dal Gruppo nonché di 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 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 (LTIP)

In data 6 febbraio 2014, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato le linee guida di un piano di incentivazione per il *management* del Gruppo, strutturato nella forma di uno *stock grant* (il *Long Term Incentive Plan*) ai sensi dell'art. 2349 del codice civile, che costituisce parte integrante della Politica di Remunerazione.

In data 19 maggio 2014 il Comitato Nomine e Remunerazione ha espresso parere favorevole sul LTIP.

In data 19 giugno 2014 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il LTIP nella sua versione definitiva.

È reso disponibile - nei termini di legge sul sito internet della società all'indirizzo www.animaholding.it (sez. Investor Relator) - 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.

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

1.8 Altri elementi retributivi: patti di non concorrenza

Non sono previsti elementi retributivi relativi ai patti di non concorrenza.

1.9 Trattamenti previsti in caso di cessazione / risoluzione

Non sono previsti elementi retributivi in caso di cessazione/ risoluzione del rapporto.

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.

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 settore di attività.