



ANIMA



Relazione sulla Remunerazione (Approvata dal C.d.A. del 26 febbraio 2016)

Indice

Introduzione	pag. 3
SEZIONE I – POLITICHE SULLA REMUNERAZIONE -	pag. 4
1.1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione	pag. 4
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. 6
1.4.1 Ambito di applicazione	pag. 6
1.4.2 Elementi della remunerazione per l'Amministratore Delegato	pag. 6
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. 10
1.9 Trattamenti previsti in caso di cessazione / risoluzione	pag. 10
1.10 Politica per il Presidente e gli amministratori non esecutivi o indipendenti	pag. 10
1.11 Altre informazioni	pag. 10
SEZIONE II –	
PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	pag. 11
2.1 Remunerazione degli Amministratori	pag. 11
2.2 Remunerazione dell'Amministratore Delegato	pag. 11
2.3 Remunerazione dei Sindaci	pag. 12
2.4 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	pag. 12
PARTE SECONDA - RAPPRESENTAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI	pag. 13

Introduzione

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 febbraio 2016, 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:

- 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.;
- il Consiglio di Amministrazione 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.
- La presente Relazione rappresenta un aggiornamento della relazione approvata, limitatamente alla Sezione I, dall’Assemblea ordinaria il 29 aprile 2015.

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 2015.

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 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 gli Amministratori presentano all’Assemblea per l’approvazione la Relazione che descrive la politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

1.2 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.

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);
 - 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) 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.

1.3 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 Willis Towers Watson per la valutazione attuariale del Long Term Incentive Plan.

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 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 non ha subito cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente.

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 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 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.

La parte fissa della 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 o parere del Comitato per le Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 22 dello statuto sociale, può inoltre attribuire un ulteriore compenso fisso relativo alla carica di amministratore delegato.

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

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 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 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.

Benefits

Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'immobile ad uso abitativo, l'uso dell'autovettura, 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 dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società ricoprono altresì rispettivamente 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 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 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 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 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 crescita e 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* individuale 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 da parte del Consiglio di Amministrazione del

progetto 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 o collegate.

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, la polizza vita, le polizze infortuni e le coperture sanitarie integrative; inoltre la Società ha sottoscritto la sopracitata 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 disponibilità 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 commerciali 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 dicasì 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* o Piano) 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.

In data 25 luglio 2014 l'assemblea degli azionisti di Anima Holding S.p.A. ha approvato il *Long Term Incentive Plan* nella sua versione definitiva, conferendo al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario ed opportuno per dare esecuzione allo stesso. In particolare, l'assemblea dei soci ha concesso 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.

In data 31 luglio 2014 il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni ha (i) disposto la ripartizione dei diritti a valere sul Piano (c.d. "Units"); (ii) approvato il Regolamento del Piano stesso.

Nel corso dell'esercizio 2015 il Consiglio di Amministrazione ha completato l'individuazione dei beneficiari del Piano ed assegnato le "Units" residue.

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

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

1.9 Trattamenti previsti in caso di cessazione / risoluzione

Ad oggi non sono in essere accordi che prevedano 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.

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 settore di attività.

SEZIONE II

La presente Sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- nella prima parte, fornisce 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, illustra 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 2015, 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 e dai 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 un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione. Si segnala che non sono previsti elementi retributivi in caso di cessazione/ risoluzione del rapporto.

2.1 Remunerazione degli Amministratori

Il compenso del Consiglio di Amministrazione è stato determinato dall'Assemblea ordinaria della Società nelle sedute tenutesi in data 6 marzo 2014.

In particolare, l'Assemblea ordinaria del 6 marzo 2014 ha deliberato di attribuire a ciascuno degli amministratori 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:

- Ai consiglieri membri del Comitato Nomine e Remunerazioni il Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2014 ha riconosciuto, subordinatamente al parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 cod. civ., un compenso annuo lordo pari a Euro 5.000 ciascuno;
- Ai consiglieri membri del Comitato Controllo e Rischi il Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2014 ha riconosciuto, subordinatamente al parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 cod. civ., un compenso annuo lordo pari Euro 10.000 ciascuno;
- Ai consiglieri membri del Comitato Parti Correlate il Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2014 ha riconosciuto, subordinatamente al parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 cod. civ., un compenso annuo lordo pari a Euro 5.000 ciascuno.

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione spettano, inoltre, i rimborси 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 nella controllata Anima SGR si rinvia alle Tabelle allegate.

2.2 Remunerazione dell'Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2014 ha attribuito all'Amministratore Delegato Marco Carreri un compenso annuo lordo fisso pari ad Euro 60.000 comprensivo di Euro 50.000 annui lordi come amministratore, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle rispettive funzioni; ed un compenso annuo variabile pari a Euro 40.000. E' prevista inoltre l'applicazione di un fattore correttivo (in aumento moltiplicando fino a 1,6 ed in diminuzione moltiplicando fino a 0,7) al compenso variabile dell'Amministratore Delegato legato ai risultati in termini di utile netto *adjusted* del Gruppo rispetto al budget

per l'esercizio. Si segnala che il compenso complessivo per l'esercizio 2015 a livello di Gruppo per il sig. Marco Carreri è pari a Euro 1.322.805 (esclusa la quota al *fair value* dei compensi in *equity*).

Nel corso dell'esercizio 2014, Marco Carreri è 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 Azionisti del 25 luglio 2014 di n. 1.798.824 diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di Azioni Anima Holding S.p.A..

Con riferimento al LTIP è reso disponibile - nei termini di legge sul sito internet della Società all'indirizzo www.animaholding.it (sez. *Investor Relator*) - il documento informativo 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.

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.

Per gli effetti della cessazione del rapporto nell'ambito del "Long Term Incentive Plan", si rinvia al documento informativo relativo al LTIP redatto in conformità all'art. 114-bis del TUF e ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, delibera Consob 14 maggio 1999 n. 11971 sul sito internet della società all'indirizzo www.animaholding.it (sez. *Investor Relator*).

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, 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 6 marzo 2014, 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 dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La Società ha individuato 2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il cui compenso complessivo a livello di Gruppo è determinato sulla base di un rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società e le sue controllate, ed ammonta a complessivi Euro 1.048.665 (esclusa la quota al *fair value* dei compensi in *equity*).

Nel corso dell'esercizio 2014, i due Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati individuati quale beneficiari nell'ambito del "Long Term Incentive Plan" ("LTIP") della Società, approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 25 luglio 2014, di n. 989.353 diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di Azioni Anima Holding S.p.A.. Con riferimento al LTIP 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.

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, 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 e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, anche da società controllate dalla Società.

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	Compensi (Euro)						Ind. Fine carica o cessazione rapp. lavoro
			Emolumenti per la carica						
Carica ricoperta	Emolumenti fissi	Emolumenti variabili	Gettoni di presenza	Bonus e altri incentivi	Altri compensi	Totale	Benefici non monetari	Fair value dei compensi equity	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	1.252.706	64.000	-	570.000	34.959	1.921.665	18.548	1.321.146	
Claudio Bombonato	Totale	170.000	-	-	-	170.000	-	-	
Presidente Consiglio di Amministrazione	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	160.000	-	-	160.000	-	-	
Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	5.000	-	-	5.000	-	-	
Membro Comitato Parti Correlate	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	5.000	-	-	5.000	-	-	
Marco Carreri	Totale	60.000	64.000	-	-	124.000	-	-	
Amministratore Delegato	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	10.000	64.000	-	74.000	-	-	
Consigliere di Amministrazione	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	50.000	-	-	50.000	-	-	
Bernardo Mingrone (A)	Totale	24.247	-	-	-	24.247	-	-	
Consigliere di Amministrazione	Approvazione								
	01.01.2015-26.06.2015	Bil 2016	24.247	-	-	24.247	-	-	26.06.2015
Mara Anna Rita Caverni (B)	Totale	65.000	-	-	-	65.000	-	-	
Consigliere di Amministrazione	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	50.000	-	-	50.000	-	-	
Presidente Comitato per il controllo e rischi	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	10.000	-	-	10.000	-	-	
Membro Comitato Parti Correlate	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	5.000	-	-	5.000	-	-	
Patrizia Grieco	Totale	70.000	-	-	-	70.000	-	-	
Consigliere di Amministrazione	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	50.000	-	-	50.000	-	-	
Membro del Comitato per il controllo e rischi	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	10.000	-	-	10.000	-	-	
Presidente Comitato Nomine e Remunerazioni	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	5.000	-	-	5.000	-	-	
Presidente Comitato Parti Correlate	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	5.000	-	-	5.000	-	-	
Livio Raimondi	Totale	65.000	-	-	-	65.000	-	-	
Consigliere di Amministrazione	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	50.000	-	-	50.000	-	-	
Membro del Comitato per il controllo e rischi	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	10.000	-	-	10.000	-	-	
Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	5.000	-	-	5.000	-	-	
Valeria Miceli	Totale	50.000	-	-	-	50.000	-	-	
Consigliere di Amministrazione	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	50.000	-	-	50.000	-	-	
Gianfranco Venuti (C)	Totale	50.000	-	-	-	50.000	-	-	
Consigliere di Amministrazione	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	50.000	-	-	50.000	-	-	
Giuseppe Turri	Totale	50.000	-	-	-	50.000	-	-	
Consigliere di Amministrazione	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	50.000	-	-	50.000	-	-	
Laura Furlan (D)	Totale	21.096	-	-	-	21.096	-	-	
Consigliere di Amministrazione	Approvazione								
	31.07.2015-31.12.2015	Bil 2016	21.096	-	-	21.096	-	-	
Alessandro Grange	Totale	80.000	-	-	-	11.420	91.420	-	
Presidente del Collegio Sindacale	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	80.000	-	-	11.420 (1)	91.420	-	
Antonio Taverna	Totale	53.000	-	-	-	53.000	-	-	
Sindaco Effettivo	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	53.000	-	-	53.000	-	-	
Tiziana Di Vincenzo	Totale	53.000	-	-	-	4.785	57.785	-	
Sindaco Effettivo	Approvazione								
	01.01.2015-31.12.2015	Bil 2016	53.000	-	-	4.785 (1)	57.785	-	
Altri Dirigenti con responsabilità Strategica (E)	Totale	441.363	-	-	-	570.000	18.754 (2)	1.030.117	18.548 (3)

(II) Compensi da controllate o collegate: ANIMA SGR		692.872	-	-	706.000	34.604	1.433.476	37.885	2.402.084	-
Claudio Bombonato	Totale	85.000	-	-	-	-	85.000	-	-	-
Presidente Consiglio di Amministrazione	Approvazione Bil 2016	80.000	-	-	-	-	80.000	-	-	-
Presidente del Comitato Amministratori indipendenti	Approvazione Bil 2016	5.000	-	-	-	-	5.000	-	-	-
Marco Carreri	Totale	426.488	-	-	706.000	28.432	1.160.920	37.885	2.402.084	-
Amministratore Delegato	Approvazione Bil 2016	40.000	-	-	-	-	40.000	-	-	-
Consigliere di Amministrazione	Approvazione Bil 2016	20.000	-	-	-	-	20.000	-	-	-
Direttore generale	Approvazione T.I.	361.488	-	-	706.000	28.432 (2)	1.095.920	37.885 (4)	2.402.084	-
Membro del Comitato controlli interni	Approvazione Bil 2016	5.000	-	-	-	-	5.000	-	-	-
Bernardo Mingrone (A)	Totale	9.699	-	-	-	-	9.699	-	-	-
Consigliere di Amministrazione	Approvazione Bil 2016	9.699	-	-	-	-	9.699	-	-	26.06.2015
Mara Anna Rita Caverni (B)	Totale	30.000	-	-	-	-	30.000	-	-	-
Consigliere di Amministrazione	Approvazione Bil 2016	20.000	-	-	-	-	20.000	-	-	-
Presidente Comitato controlli interni	Approvazione Bil 2016	5.000	-	-	-	-	5.000	-	-	-
Membro del Comitato Amministratori indipendenti	Approvazione Bil 2016	5.000	-	-	-	-	5.000	-	-	-
Gianfranco Venuti (C)	Totale	20.000	-	-	-	-	20.000	-	-	-
Consigliere di Amministrazione	Approvazione Bil 2016	20.000	-	-	-	-	20.000	-	-	-
Livio Raimondi	Totale	30.000	-	-	-	-	30.000	-	-	-
Consigliere di Amministrazione	Approvazione Bil 2016	20.000	-	-	-	-	20.000	-	-	-
Membro del Comitato controlli interni	Approvazione Bil 2016	5.000	-	-	-	-	5.000	-	-	-
Membro del Comitato Amministratori indipendenti	Approvazione Bil 2016	5.000	-	-	-	-	5.000	-	-	-
Laura Furlan (D)	Totale	6.685	-	-	-	-	6.685	-	-	-
Consigliere di Amministrazione	Approvazione Bil 2016	6.685	-	-	-	-	6.685	-	-	-
Antonio Taverna	Totale	51.000	-	-	-	-	51.000	-	-	-
Presidente del Collegio sindacale	Approvazione Bil 2016	51.000	-	-	-	-	51.000	-	-	-
Tiziana Di Vincenzo	Totale	34.000	-	-	-	-	6.172	40.172	-	-
Sindaco Effettivo	Approvazione Bil 2016	34.000	-	-	-	-	6.172 (1)	40.172	-	-
(III) Totale		1.945.578	64.000	-	1.276.000	69.563	3.355.141	56.433	3.723.230	

(A) Emolumento totalmente corrisposto a Banca Monte dei Paschi di Siena

(B) Emolumento totalmente corrisposto a New Deal Advisors SpA

(C) Emolumento totalmente corrisposto a Banca Popolare di Milano

(D) Emolumento totalmente corrisposto a Poste Italiane SpA

(E) Nel corso del 2014 gli Altri Dirigenti con responsabilità strategica sono stati 2. I dati comprendono i compensi per lavoro dipendente

e gli emolumenti come Consiglieri di Amministrazione anche da controllate dirette ed 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

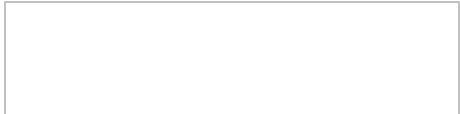


TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			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 (a)	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	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value	
Marco Carreri	Amministratore delegato Anima Holding e Anima SGR, Direttore Generale Anima SGR	LTIP (data delibera assemblea 25-07-2014)	1.798.824 diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding	dal 31-07-2014 alla data di approvazione dell'assemblea bilancio consolidato 2016 Anima Holding									2.402.084	
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche (2)		989.353 diritti per l'attribuzione a titolo gratuito di azioni Anima Holding	dal 31-07-2014 alla data di approvazione dell'assemblea bilancio consolidato 2016 Anima Holding									1.321.146	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	LTIP (data delibera assemblea 25-07-2014)	539.647	dal 31-07-2014 alla data di approvazione dell'assemblea bilancio consolidato 2016 Anima Holding										720.625	
(II) Compensi da controllate e collegate													3.002.605	
(III) Totale		2.788.177												3.723.230

(a) Per la metodologia di determinazione del Fair Value vedi bilancio consolidato 2014

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	
Dirigenti con Responsabilità strategiche ⁽¹⁾		Sistema premiante 2015	570.000						
(II) Compensi nella società controllate o collegate									
Marco Carreri	Direttore Generale Anima SGR	Sistema premiante 2015	706.000						
(III) Totale			1.276.000						

⁽¹⁾ Nel corso del 2015 gli Altri Dirigenti con responsabilità strategica sono stati 2. I dati comprendono i bonus percepiti anche da società controllate.



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

Cognome e Nome	Carica	Societa' Partecipata	Numero Azioni Possedute alla fine dell'Esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla Fine dell'Esercizio In Corso
Carreri Marco	Amministratore delegato	Anima Holding S.p.A.	1.341.642	0	447.214	894.428

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.	164.250	2.500	46.650	120.100