

## **INFORMAZIONI SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

Il presente documento costituisce un “estratto” della Politica di Remunerazione e Incentivazione del Personale (di seguito anche “Policy”) ed è stato sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei Soci in data 28 giugno 2017, quale linea guida per la determinazione della remunerazione del personale di Ersel Asset Management SGR S.p.A.



## ***Remunerazione del personale***

Fatto salvo quanto espressamente previsto per il Personale Più Rilevante, la remunerazione <sup>(1)</sup> del personale è costituita, in misura prevalente, da una quota fissa pari alla remunerazione annua lorda (RAL) di ciascuna risorsa, stabilita sulla base dei contratti collettivi nazionali applicabili ovvero dei contratti stipulati tra la risorsa e la Società (la "**Quota Fissa**"), cui può aggiungersi una quota variabile (la "**Quota Variabile**").

L'importo destinato alla Quota Variabile da riconoscersi al personale è determinato annualmente, alla fine di ciascun esercizio, sulla base (i) dei risultati economici della Società e sulla sussistenza dei requisiti patrimoniali determinati dalla Politica di Remunerazione di Gruppo.

Il rapporto tra Quota Fissa e Quota Variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della SGR e del Personale.

La Società non prevede ad oggi l'assegnazione di beni in natura (*fringe benefits*) di importo o valore consistente, quali ad esempio la stipula di polizze assicurative vita o l'attribuzione del TFM (trattamento di fine mandato) <sup>(2)</sup>. Il riconoscimento della Quota Variabile presuppone, la positiva valutazione circa la sussistenza dei seguenti indicatori qualitativi: (a) disponibilità; (b) flessibilità ad accettare nuovi progetti; (c) *reliability*.

Per quanto riguarda i dipendenti della SGR distaccati presso diversa Società del Gruppo Ersel, la SGR nel determinare la Quota Variabile terrà conto dei riscontri relativi alla *performance* del dipendente formulati dalla Società distaccataria, nonché dei criteri e delle regole applicate da quest'ultima in ossequio ai principi di cui alla Politica di Remunerazione di Gruppo.

## ***Personale Più Rilevante***

Rientrano nella categoria "Personale Più Rilevante" della SGR le seguenti categorie di soggetti:

- gli Amministratori Delegati e i Consiglieri esecutivi e non della Società
- i Condirettori Generali;
- i Direttori Investimenti;

Alla luce del *set* di limiti gestionali approvati dal Consiglio di Amministrazione della SGR per la gestione dei FIA e OICVM, anche i gestori sono da considerarsi "*risk takers*" dal momento che hanno la possibilità di assumere posizioni di rischio per i FIA e gli OICVM gestiti, nei limiti cd. "di secondo livello" <sup>(3)</sup>. La Società provvede a definire puntualmente, sulla base di processo annuale di assessment, l'elenco dei gestori da considerarsi "*risk takers*".

---

<sup>(1)</sup> Si precisa che, secondo quanto previsto dal Regolamento Congiunto, per "remunerazione" si intende "ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto dal gestore al proprio personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari – ivi comprese quote o azioni del FIA gestito – o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi [...]" all'intermediario.

<sup>(2)</sup> Si precisa che sono riconosciuti *fringe benefits* di importo poco rilevante alcuni tra i quali, ad esempio, telefoni aziendali, buoni pasto, polizza sanitaria e infortuni, nonché un numero esiguo di automobili assegnate ai responsabili di settore ovvero ai dirigenti della Società.

<sup>(3)</sup> Il *set* di limiti gestionali definiti dal Consiglio di Amministrazione prevede un "secondo livello", nel quale il singolo gestore ha discrezionalità operativa; laddove vi sia l'esigenza di discostarsi dai limiti di "secondo livello", il gestore fa *escalation* sul Direttore Investimenti (limiti cd. "di primo livello"); laddove vi sia l'esigenza di discostarsi dai limiti di "primo livello", la competenza è dell'Amministratore Delegato.



### ***Definizione della struttura della remunerazione del Personale Più Rilevante***

La remunerazione del Personale Più Rilevante è costituita da:

- una Quota Fissa;
- una Quota Variabile <sup>(4)</sup>, definita sulla base dei criteri individuati nella Policy.

La Quota Fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire alla Quota Variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti

L'importo della Quota Variabile da riconoscere al Personale Più Rilevante non può eccedere il 100% dell'importo della Quota Fissa, salvo deroghe di competenza dell'Assemblea dei Soci.

L'importo della Quota Variabile da riconoscere tiene altresì conto dei seguenti fattori correttivi:

- (i) *report* della funzione di *Audit* in merito all'operato del Personale Più Rilevante con giudizio negativo o parzialmente negativo;
- (ii) instaurazione di un contenzioso dove la SGR sia parte convenuta per fatti o omissioni imputabili al dipendente individuato come Personale Più Rilevante ;
- (iii) avvio di accertamenti ispettivi da parte di un'autorità di vigilanza, nei quali siano contestate al Personale Più Rilevante violazioni della disciplina applicabile.

In questi casi il pagamento della Quota Variabile sarà sospeso fino all'esito del giudizio di primo grado, ovvero del procedimento sanzionatorio/disciplinare.

La Quota Variabile effettivamente corrisposta al Personale Più Rilevante potrà essere oggetto di restituzione forzata al ricorrere di:

- (i) comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per il SGR e/o per i FIA e gli OICVM gestiti;
- (ii) violazione degli obblighi che comportino la perdita dei requisiti di onorabilità e professionalità, violazioni in materia di conflitto di interesse o violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- (iii) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SGR.

---

<sup>(4)</sup> Secondo quanto previsto dal Regolamento Congiunto, per "remunerazione variabile" si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla *performance* della SGR o dei FIA gestiti, comunque misurata, o da altri parametri. Sono remunerazione variabile anche: (i) i *carried interest*, vale a dire le parti di utile di un FIA percepite dal personale per la gestione del FIA stesso (in tale nozione non rientra invece la quota di utile pro rata attribuita al personale e derivante da eventuali investimenti nel FIA da parte del personale stesso); (ii) i benefici pensionistici discrezionali (vale a dire, quelli accordati dalla SGR ad una persona o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato per la generalità del personale).



### ***Criteria di definizione della Quota Variabile al Personale Più Rilevante***

Qualora il Risk Taker della Società risulti anche Risk Taker di Gruppo resta ferma l'applicazione dei principi e delle regole previste dalla Politica di Remunerazione di Gruppo qualora più restrittivi dei meccanismi riconoscimento ed erogazione della componente variabile

La Quota Variabile del Personale Più Rilevante è determinata alla fine di ciascun esercizio.

La Quota Variabile è determinata secondo le modalità di seguito dettagliate:

Personale Più Rilevante diverso dai Gestori identificati come Risk Taker

- (i) per il 30%, sulla base di un indicatore di *performance* generale correlato al risultato corrente al lordo delle imposte del Gruppo Ersel (con commissioni di incentivo dei prodotti gestiti);
- (ii) per il restante 70%, sulla base di: (a) indicatori di *performance* della SGR, (20%), e (b) indicatori qualitativi (50%), come meglio individuati di seguito.

Gestori Identificati come Risk Taker

- (i) per il 20%, sulla base di un indicatore di *performance* generale correlato al risultato corrente al lordo delle imposte del Gruppo Ersel (con commissioni di incentivo dei prodotti gestiti);
- (ii) per il restante 80%, sulla base di: (a) indicatori di *performance e rischio dei FIA e OICVM gestiti* (60%), e (b) indicatori qualitativi (20%), come meglio individuati di seguito.

Al fine di conseguire l'allineamento al rischio ex-post e per sostenere l'orientamento di medio periodo, nonché la correlazione della componente variabile ai risultati effettivi ed ai rischi assunti, è previsto il differimento della corresponsione di una porzione della componente variabile della retribuzione del Personale più Rilevante e dei Gestori identificati come Risk Taker, pari al 10% dell'importo riconosciuto che sarà erogata a distanza di 12 mesi ove non siano nel frattempo emerse cause ostative di cui al successivo punto.<sup>5</sup>

La Quota Variabile effettivamente corrisposta al Personale Più Rilevante potrà essere oggetto di restituzione forzata al ricorrere di:

- (i) comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società;
- (ii) violazione degli obblighi che comportino la perdita dei requisiti di onorabilità e professionalità, violazioni in materia di conflitto di interesse di cui all'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- (iii) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società.

---

<sup>5</sup> Per i bonus inferiori o uguali a 20.000 Euro è escluso il differimento.



### ***Criteria di definizione della Quota Variabile ai gestori di FIA e OICVM individuati come Personale Più Rilevante***

Per quanto riguarda i gestori di FIA e OICVM identificati come Risk Taker, fermo restando quanto previsto al punto precedente, gli indicatori di cui al par.(ii) che precede sono:

- 1) indicatori di *performance* specifici distinti a seconda che il prodotto sia qualificato come Prodotto Relativo o a Ritorno Assoluto e consistenti in:
  - a) Parametro di Performance Relativa o Performance Assoluta in relazione alla tipologia di prodotto gestito
  - b) Parametro di posizionamento in classifica per i Prodotti Relativi
  - c) Parametri di rischio differenziati a seconda della tipologia di Prodotto

per ciascun parametro identificato la Società determina dei livelli quantitativi che combinati abilitano il riconoscimento della Quota Variabile associata agli indicatori di performance;

- 2) indicatori qualitativi:
  - a) rispetto della disciplina applicabile;
  - b) rispetto delle procedure interne e del codice di condotta;
  - c) capacità manageriali;
  - d) capacità di lavorare in team in particolare con i responsabili delle aree aziendali;
  - e) contributi forniti all'innovazione della gamma prodotti e servizi;
  - f) partecipazione ai progetti aziendali;
  - g) capacità di gestione/motivazione delle risorse;
  - h) affidabilità.