# POLITICA DI REMUNERAZIONE

# ERSEL ASSET MANAGEMENT SGR S.P.A.

| | |
|---|---|
| **Documento N°** | 404 |
| **Data** | 26/03/2025 - 24/04/2025 |
| **Approvato da** | Consiglio di Amministrazione e successivamente Assemblea dei Soci |
| **Società Interessate** | Ersel Asset Management |
| **Decorrenza** | 24/04/2025 |
| **Versione** | 01 |

**SOMMARIO**


**1. PREMESSA ..... 4**

PARTE I ..... 5

DISPOSIZIONI GENERALI ..... 5

**1. FINALITA' DELLA POLICY E PRINCIPI FONDAMENTALI ..... 5**

**2. NOZIONI RILEVANTI AI FINI DELLA POLICY ..... 5**

**3. PRINCIPIO DI PROPORZIONALITA' ..... 6**

**4. NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE DEL PERSONALE ..... 8**

**5. ORGANI AZIENDALI E FUNZIONI DI CONTROLLO COINVOLTI NEL PROCESSO DI DEFINIZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE ..... 8**

**5.1 ASSEMBLEA ..... 8**

**5.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ..... 9**

**5.3 FUNZIONI DI CONTROLLO ..... 9**

**5.4 FUNZIONE CENTRALE DEL PERSONALE E COMUNICAZIONE INTERNA ..... 9**

PARTE II ..... 10

LA POLITICA DI REMUNERAZIONE ..... 10

**6. IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE" ..... 10**

**7. STRUTTURA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE, PROCEDURA DI VALUTAZIONE E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ..... 11**

**8. DEFINIZIONE DELLA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE ..... 11**

**9. REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DELL'ORGANO CON FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA E DELL'ORGANO DI CONTROLLO ..... 13**

**10. LA COMPONENTE VARIABILE DELLE DIVERSE AREE DEL PERSONALE ..... 14**

**11. CRITERI DI DEFINIZIONE DELLA QUOTA VARIABILE AL PERSONALE PIU' RILEVANTE ..... 15**

**12. CRITERI DI DEFINIZIONE DELLA QUOTA VARABILE AI GESTORI FIA E OICVM INDIVIDUATI COME PERSONALE PIU' RILEVANTE ..... 17**

**13. MECCANISMI DI AGGIUSTAMENTO EX-POST ..... 17**

14. CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO ..... 18

15. INFORMATIVA PERIODICA EX-POST ..... 18

16. OBBLIGHI INFORMATIVI ..... 18

17. ADOZIONE E REVISIONE DELLA POLICY ..... 19

18. ALLEGATO 1 – INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE ..... 20

19. ALLEGATO 2 ..... 21

# 1. PREMESSA

Il presente documento (di seguito, la "**Policy**") contiene le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione del personale di Ersel Asset Management SGR S.p.A. (la "**SGR**" o la "**Società**") coinvolto nell'attività di gestione dei fondi di investimento tradizionali ("**OICVM**") e alternativi (i "**FIA**"). La Policy è stata predisposta sulla base della disciplina contenuta negli artt. 40 e ss. e dell'Allegato II del "Regolamento Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis) del TUF" adottato dalla Banca d'Italia il 05 dicembre 2019 , che recepiscono le disposizioni in materia contenute nella Direttiva 2011/61/UE dell'8 giugno 2011 (la "**AIFMD**") e della Direttiva 2014/91/UE (la "**UCITS V**") e tengono conto degli orientamenti elaborati in sede europea emanati dall'ESMA (*European Securities and Markets Authority*) (gli "**Orientamenti ESMA**") (congiuntamente le "**Disposizioni**") tra cui le linee guida n. 2013/232 del 3 luglio 2013 in materia di sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA e le linee guida dell'ESMA n. 2016/411 del 31 marzo 2016 in materia di politiche retributive a norma della direttiva UCITS e AIFMD (Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD).

La disciplina dell'Unione Europea cui si dà attuazione reca principi e criteri specifici a cui i gestori si attengono al fine di assicurare, per i sistemi di remunerazione e incentivazione: coerenza con la strategia, gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), e con gli interessi del gestore e degli OICVM e FIA gestiti o degli investitori; collegamento con i rischi; compatibilità con i livelli di capitale e liquidità; orientamento al medio-lungo termine; rispetto delle regole; prevenzione di possibili conflitti di interesse.

La SGR è qualificabile come gestore di FIA e di OICVM (GEFIA) in quanto ha istituito e gestisce direttamente FIA e OICVM di diritto italiano ([1]); essa è pertanto soggetta alla disciplina in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione contenuta nel Regolamento Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis) del TUF, la cui applicazione nel caso di specie è stata definita – in ossequio al principio di proporzionalità – tenendo conto di talune specifiche circostanze come infra dettagliate.

La Policy si integra con il documento contenente la "Politica di Remunerazione" del Gruppo Ersel, predisposto da Ersel SpA ("**Capogruppo**"), nella sua qualità di capogruppo, sulla base della disciplina contenuta nelle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", emanate da Banca d'Italia in data 30 marzo 2011 e successivamente modificate in data 18 novembre 2014 in attuazione della direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (cd. "CRD IV"), come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. "CRD V"), conformemente a quanto previsto dall'art. 17 del Regolamento Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis) del TUF. In particolare, nella "Politica di Remunerazione" di Ersel S.p.A. taluni componenti del personale della SGR sono stati individuati tra il Personale Più Rilevante a livello del Gruppo Ersel, con la conseguente applicazione nei loro riguardi delle regole previste dalla CRD V. Si specifica come anche Ersel Gestion Internationale adotti proprie Politiche di remunerazione, che sono comunque allineate a quelle del Gruppo.

La Policy si articola in due parti: (i) la Parte I, che contiene disposizioni generali concernenti l'oggetto della Policy, la sua entrata in vigore e l'eventuale modifica nonché le valutazioni e le scelte effettuate dalla SGR nell'ambito del principio di proporzionalità, e (ii) la Parte II, che definisce la politica di remunerazione del

[1] Con riguardo ai FIA e OICVM la cui attività di gestione è delegata a intermediari terzi, secondo quanto disposto dal Regolamento Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis) del TUF, la SGR garantisce che il delegato sia soggetto a obblighi in materia di remunerazione equivalenti a quelli applicabili alla Società ai sensi dello stesso Regolamento.

personale della SGR, in specie di quello rientrante tra il "Personale Più Rilevante", nell'ottica di garantirne la compatibilità con gli obiettivi, i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio.

La Policy è stata sottoposta ed approvata dall'Assemblea ordinaria della SGR, in data 24 aprile 2025.

Per quanto non espressamente disciplinato dalla Policy viene fatto espressamente rinvio al Regolamento Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis) del TUF e, per quanto applicabile alla SGR, alla "Politica di Remunerazione" di Ersel S.p.A.

# PARTE I

# DISPOSIZIONI GENERALI

## 1. FINALITA' DELLA POLICY E PRINCIPI FONDAMENTALI

Coerentemente con quanto previsto dalle Disposizioni, la SGR definisce la propria politica di remunerazione e incentivazione per il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- l'allineamento del sistema retributivo alla strategia, agli obiettivi e ai valori aziendali, nonché agli interessi della SGR, dei propri clienti e (con specifico riferimento all'attività di gestione collettiva) dei propri OICR;
- il collegamento del sistema retributivo con il profilo di rischio della SGR, in modo da promuovere una sana ed efficace gestione dei propri rischi;
- la compatibilità del sistema retributivo con i livelli di capitale e liquidità della SGR e degli OICR dalla stessa gestiti;
- l'orientamento della politica retributiva ai risultati aziendali di medio-lungo termine;
- il rispetto delle regole di buona condotta;
- la prevenzione di possibili conflitti di interesse.

Al fine di recepire i principi in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione le linee guida di Gruppo, la SGR ha predisposto la presente Policy.

## 2. NOZIONI RILEVANTI AI FINI DELLA POLICY

- "Remunerazione": ai sensi delle Disposizioni, si considera "remunerazione" ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto dal gestore al proprio personale incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari (ivi comprese quote o azioni degli OICVM o dei FIA gestiti) o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi.
- "Componente variabile della Remunerazione": si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance dell'intermediario (o dei relativi OICVM/FIA), comunque misurata, o da altri parametri (es. periodo di permanenza). È escluso il pagamento del trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro.

Nella prospettiva di evitare possibili aggiramenti delle presenti disposizioni, la remunerazione non deve essere corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle presenti disposizioni.
Sono remunerazione variabile anche: *i)* i "*carried interests*", vale a dire le parti di utile di un **OICVM o di un FIA** percepite dal personale per la gestione dell'OICVM o del FIA stesso; *ii)* i "**benefici pensionistici discrezionali**", intendendo per tali quelli accordati dall'intermediario a una persona o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dall'ente per la generalità del personale.
Le Disposizioni consentono di escludere dalla nozione di remunerazione variabile i pagamenti o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale del gestore e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.
La remunerazione variabile garantita è eccezionale ed è riconosciuta solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego.

- "Personale": In base a quanto ricavabile dalle Disposizioni rientrano nella nozione di "personale": (i) i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione), i membri dell'organo di controllo (Collegio Sindacale); (ii) i dipendenti e collaboratori. Inoltre, ai sensi, delle Disposizioni contenute nel Regolamento Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis) del TUF, in caso di delega dell'attività di gestione del portafoglio o di gestione del rischio, il gestore di OICR deve garantire che:
  a) il delegato sia soggetto a obblighi in materia di remunerazione equivalenti a quelli applicabili al gestore ai sensi delle Disposizioni;
  b) il contratto di conferimento dell'incarico contenga clausole tali da evitare possibili elusioni delle Disposizioni.

  La delega della gestione del portafoglio o della gestione del rischio non può essere conferita al depositario o a un delegato del depositario.
  La delega della gestione del portafoglio o della gestione del rischio non può nemmeno essere conferita a qualsiasi altro soggetto i cui interessi potrebbero confliggere con quelli del gestore, degli OICR o dei clienti, a meno che tale soggetto non abbia separato, sotto il profilo funzionale e gerarchico, lo svolgimento della funzione di gestione del portafoglio o di gestione del rischio dagli altri compiti potenzialmente confliggenti e i potenziali conflitti di interesse siano stati opportunamente identificati, gestiti, monitorati e comunicati ai clienti.
  Ai fini della lett. a), l'equivalenza con le regole applicabili al gestore ai sensi della Disposizioni si considera rispettata quando: i) il delegato è soggetto alle regole stabilite dalle Direttive AIFMD, UCITS V o 2019/878/UE (c.d. "CRD V") in materia di remunerazione; e ii) il personale più rilevante del delegato è soggetto alle regole della CRD V o della UCITS/AIFMD in materia di remunerazione.
  Tenuto conto della struttura organizzativa caratterizzante la SGR, nonché delle attività/servizi dalla stessa prestati, sono state identificate le seguenti macro-aree del personale:
  1. Alta dirigenza
  2. Personale preposto all'attività di gestione collettiva (Asset Manager);
  3. Personale amministrativo (Area Operations);
  4. Personale delle funzioni aziendali di controllo.

# 3. PRINCIPIO DI PROPORZIONALITA'

Con specifico riferimento alla politica di remunerazione del Personale (come di seguito definito) della SGR, in applicazione del principio di proporzionalità, e in particolare, in ragione degli elementi specifici che caratterizzano il caso di specie, nonché delle proprie caratteristiche, dimensione propria e dei FIA e OICVM gestiti, organizzazione interna, natura, portata e complessità delle attività nonché al numero e alla dimensione dei FIA e OICVM gestiti, la Società ritiene che la disapplicazione di alcune regole attinenti la componente

variabile della remunerazione del Personale Più Rilevante2 sia coerente con il profilo di rischio, la propensione al rischio e la strategia propria e dei FIA e OICVM gestiti, conformemente a quanto previsto dall'art. 43 e dal par. 4 dell'Allegato II del Regolamento Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis) del TUF.

A tal fine, la Società – facendo riferimento a quanto previsto negli Orientamenti ESMA, nonché in alcuni documenti predisposti dall'Associazione di categoria (anche sulla base della posizione di Autorità di vigilanza di Paesi UE) – ha effettuato la propria valutazione, verificando che l'ammontare del patrimonio netto complessivamente gestito dalla SGR è inferiore a Euro 5 miliardi, risultando pertanto al di sotto della soglia per cui si reputa appropriata l'integrale applicazione delle regole sulla componente variabile della remunerazione del Personale Più Rilevante.

La SGR ha inoltre considerato ai fini dell'applicabilità del principio di proporzionalità ulteriori criteri relativi a:

a. caratteristiche della SGR e dimensioni: la SGR non è società quotata e risulta interamente controllata da Ersel Banca Privata S.p.A., Capogruppo del Gruppo Bancario Ersel, controllata da Ersel Investimenti S.p.A., la cui base partecipativa è riconducibile ad un'unica famiglia. In merito alla struttura, il numero totale dei dipendenti è inferiore a 50 unità;
b. organizzazione interna: l'organizzazione interna della SGR non è particolarmente complessa, dal momento che, infatti, né la SGR né i FIA e OICVM sono quotati in un mercato regolamentato e le funzioni aziendali di controllo sono esternalizzate sulla Capogruppo Ersel S.p.A.
c. natura, portata e complessità delle attività: la SGR ha reputato che la propria attività, e quella dei FIA e OICVM, siano caratterizzate da un profilo di complessità contenuto. In particolare:
   i. la SGR presta esclusivamente il servizio di gestione collettiva del risparmio;
   ii. gli OICVM gestiti (di cui alcuni gestiti in delega) sono classificabili come strumenti finanziari non complessi, caratterizzati da un elevato grado di liquidità e un limitato utilizzo di leva finanziaria. Inoltre, non sussiste una significativa concentrazione degli *asset* gestiti su singoli OICVM.;
   iii. il FIA aperto mobiliare gestito direttamente è caratterizzato da: strategia di investimento di non particolare complessità, concentrata su strumenti finanziari caratterizzati da elevato grado di liquidità; sistema di limiti gestionali interni che disciplina l'attività di gestione; assenza di *turn over* dei *team* di gestione; contenuto livello di correlazione con i mercati ed un livello di rischio estremamente controllato; limitato ricorso alla leva finanziaria;
   iv. la SGR garantisce che i gestori delegati siano soggetti a obblighi in materia di remunerazione equivalenti a quelli applicabili alla Società ai sensi del Regolamento Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis) del TUF. In particolare, con riferimento agli OICVM delegati, i medesimi risultano gestiti da Ersel Gestion Internationale SA, società sempre inclusa nel perimetro del Gruppo Bancario Ersel, e, in ogni caso, sono caratterizzati da strategie di gestione tradizionali implementate senza ricorso a leva finanziaria prevalentemente attraverso la sottoscrizione di quote di OICVM o di strumenti finanziari non complessi;
   v. i due FIA immobiliari sono caratterizzati da: processo di investimento che vede concentrate sul Consiglio di Amministrazione le decisioni di acquisizione/dismissione delle partecipazioni; politica di investimento su beni immobili a reddito (Palatino) e su iniziative immobiliari di sviluppo (Alisia); assenza di *turn over* del *team* di gestione; nessun ricorso a leva finanziaria; nessun meccanismo di *carried interest* a favore del *team* di gestione.

---

[2] In particolare, si tratta delle norme che prescrivono che una porzione della remunerazione variabile del Personale Più Rilevante (i) sia costituita da strumenti finanziari e (ii) che almeno il 40% della remunerazione variabile sia pagata tramite meccanismi di differimento. In particolare, in applicazione del criterio di proporzionalità di cui al paragrafo 4) dell'Allegato 2 al Regolamento Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis) del TUF e tenuto conto di come la presente Policy realizzi già un efficace l'allineamento degli interessi dei risk takes rispetto alle performance dei fondi gestiti per il tramite della previsione di specifici obbiettivi di performance, clausole di *clawback* e meccanismi di differimento della parte variabile della remunerazione, la SGR ha deciso di avvalersi della facoltà di non applicare le specifiche previsioni di cui ai paragrafi 6.2 punti 3) e 4) del citato Allegato 2, in quanto considerato tutto quanto sopra l'assunzione dei maggiori oneri diretti ed indiretti che deriverebbero a carico della SGR dall'applicazione delle specifiche previsioni di cui all'art. 6.3 e 6.4. non pare giustificata né necessaria.

La SGR – ritenendo di non qualificarsi come significativa per le dimensioni o per le dimensioni dei FIA e degli OICVM istituiti, per l'organizzazione interna e la natura, la portata e la complessità delle attività – non ha istituito il comitato remunerazioni, conformemente a quanto previsto dall'art. 44 del Regolamento Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis) del TUF.

# 4. NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE DEL PERSONALE

Le politiche di remunerazione di Ersel Asset Management sono neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento. Esse incorporano i principi di neutralità con l'obiettivo di promuovere pari opportunità e trattamento a prescindere dal genere così come da ogni altra forma di diversità, basando i criteri di valutazione e di remunerazione sulle competenze professionali, il merito ed il talento individuale.

La Società prevede infatti che la definizione dei sistemi di remunerazione, le relative decisioni e i pacchetti retributivi stessi riflettano il ruolo ricoperto, le competenze e l'esperienza professionale di ogni dipendente.

L'organo con funzione di supervisione strategica analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) e la sua evoluzione nel tempo.

# 5. ORGANI AZIENDALI E FUNZIONI DI CONTROLLO COINVOLTI NEL PROCESSO DI DEFINIZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La determinazione, approvazione, attuazione e successiva verifica della Politica di Remunerazione, coerentemente con le Disposizioni, richiedono il coinvolgimento di diversi organi e funzioni della SGR.

Nei paragrafi che seguono sono illustrate le principali responsabilità dei diversi organi coinvolti nel processo.

## 5.1 ASSEMBLEA

L'Assemblea dei Soci, ferme restando le competenze alla stessa attribuite ai sensi dello Statuto della SGR:

- stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati. In particolare, il compenso spettante al Consiglio di Amministrazione viene stabilito all'Assemblea all'atto della nomina ai sensi dello statuto;
- approva le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- approva la "Mappatura del personale più rilevante";
- in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni, l'Assemblea riceve, almeno annualmente, un'informativa sulle modalità con cui è stata attuata la Politica di Remunerazione (cd. informativa ex

post), disaggregata per ruoli e funzioni, là dove necessario o richiesto; sugli esiti delle verifiche condotte dalle funzioni di controllo in materia di remunerazione.

## 5.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione:

- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione del Personale;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della SGR in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- elabora, riesamina e sottopone all'Assemblea dei soci, con periodicità almeno annuale, la Politica di Remunerazione ed è responsabile della corretta attuazione della stessa;
- assicura che la Politica di Remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- definisce il compenso spettante agli amministratori, nel rispetto di quanto deliberato dall'Assemblea dei soci e ai sensi dello statuto sociale.
- approva la proposta di "Mappatura del personale più rilevante" e la proposta di Regolamento.

## 5.3 FUNZIONI DI CONTROLLO

Le funzioni aziendali di controllo della Capogruppo collaborano, come previsto all'interno del Regolamento 231/2013, ciascuna secondo le rispettive competenze, e – in materia di servizi e attività d'investimento – in conformità ai criteri di cui alle Disposizioni, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento. In particolare:

- Funzione *Compliance*: verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. In questo ambito, la funzione Risorse Umane fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della SGR e del Gruppo;
- Funzione *Internal Audit*: verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea. Per lo svolgimento di tale verifica la SGR e la Capogruppo possono avvalersi anche di soggetti esterni, secondo quanto stabilito nella disciplina della Banca d'Italia sul sistema dei controlli interni purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione;
- Funzione *Risk Management*: contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio del Gruppo ("RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

## 5.4 FUNZIONE CENTRALE DEL PERSONALE E COMUNICAZIONE INTERNA

Il Responsabile della Funzione Centrale Personale e Comunicazione Interna della Capogruppo:

- è adeguatamente coinvolto nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e

incentivazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche ex post;

- supporta la Funzione Compliance, assicurando la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Società.

# PARTE II

# LA POLITICA DI REMUNERAZIONE

## 6. IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"

In conformità a quanto previsto dalle Disposizioni, i gestori di OICR devono individuare mediante un processo di autovalutazione - i cui esiti devono essere adeguatamente motivati e formalizzati - le categorie di personale che possono avere un impatto significativo sul profilo di rischio del gestore, nonché dei relativi OICR (il c.d. "personale più rilevante"), ai quali si applicano condizioni maggiormente stringenti riguardo alla remunerazione, come infra definito.

In tale contesto, il processo di individuazione del personale più rilevante deve essere basato sulla ricognizione e valutazione delle posizioni individuali in termini di: responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative, ecc., fermo restando che - coerentemente con i contenuti del Regolamento Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis) del TUF e, salvo prova contraria, si presumono come soggetti rientranti nella categoria del personale più rilevante:

i. i membri esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione;
ii. il Direttore Generale e il Direttore Investimenti
iii. i responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali,;
iv. i responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
v. altri *risk takers* ovvero soggetti (dipendenti o collaboratori) le cui attività professionali possano avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore (o degli OICR dallo stesso gestiti)[3];
vi. qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii), iii) e v) sopra indicate, qualora l'attività dallo stesso svolta abbia o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o degli OICR gestiti.

[3] 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". La Società provvede a definire puntualmente, sulla base di processo annuale di *assessment*, l'elenco dei gestori da considerarsi "*risk takers*". Si precisa che 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 del Direttore Generale.

Il processo di identificazione è effettuato con cadenza annuale in quanto il numero dei soggetti interessati dalla procedura può variare in base al ruolo, le responsabilità e la remunerazione. Il personale classificato come "personale più rilevante" è informato di tale classificazione con cadenza annuale.

Ai fini dell'identificazione del "personale più rilevante", la SGR, tenuto conto delle proprie peculiari caratteristiche, ha effettuato un'accurata ricognizione e una valutazione delle posizioni individuali correnti, all'esito della quale ha identificato i soggetti di cui all'Allegato 1.

## 7. STRUTTURA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE, PROCEDURA DI VALUTAZIONE E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Fatto salvo quanto espressamente previsto per il Personale Più Rilevante, la remunerazione del personale è costituita, in misura prevalente, da una quota fissa 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 o l'attribuzione del TFM (trattamento di fine mandato); per chiarezza, 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.

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.

## 8. DEFINIZIONE DELLA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

La remunerazione del Personale Più Rilevante è costituita da:

i. una Quota Fissa.

ii. una Quota Variabile[4], 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.

Secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento ed in base all'attuale sistema di remunerazione implementato dalla Capogruppo, rientrano tra la componente fissa, le seguenti principali tipologie di remunerazione:

- emolumenti fissi;
- indennità sostitutiva di mancato preavviso;
- *fringe benefits* (ove previsti e riconosciuti);
- buoni pasto*;*
- contributi a fondi pensione e casse di assistenza.

La componente variabile della remunerazione, ove prevista, consiste in:

- la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- i benefici pensionistici discrezionali definiti contrattualmente e gli importi pattuiti tra il Gruppo e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- i carried interest, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD);
- forme di remunerazione variabile derivante da accordi preliminari (welcome bonus, minimum bonus, etc.) che possono essere previste eccezionalmente solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego. In ogni caso, relativamente alle stesse devono essere rispettati i requisiti prudenziali: non possono essere riconosciute più di una volta alla stessa persona e concorrono alla determinazione del rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno salvo che siano corrisposte in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Ai soli fini del calcolo del rapporto 1:1 tra remunerazione variabile e remunerazione fissa, rientrano nei compensi variabili anche le seguenti voci:

[4] Secondo quanto previsto dal Regolamento Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis) del TUF, 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).

- i compensi riconosciuti a fronte di **patti di prolungamento dei termini di preavviso**, con cui il dipendente si impegna a fornire, in caso di dimissioni volontarie, un periodo di preavviso superiore a quello previsto contrattualmente.
- i compensi riconosciuti a fronte di **patti di non concorrenza e/o di non storno dipendenti**, collaboratori e clienti. Con tali patti il dipendente si impegna, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, a non svolgere, secondo determinate modalità e tempistiche, attività in concorrenza nei confronti della Società e a non stornare, in tutto o in parte, la clientela/collaboratori. Si precisa che, conformemente alle previsioni della Circolare n.28510, i compensi di tali patti per la parte che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa non sono soggetti alle regole della remunerazione variabile

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.

Nei casi di cui al presente articolo, sarà sospeso il pagamento della Quota Variabile 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 forzosa al ricorrere di:

i. comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la 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.

# 9. REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DELL'ORGANO CON FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA E DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Non è prevista l'erogazione della componente variabile a favore dei Consiglieri d'Amministrazione non esecutivi.

La remunerazione dei componenti dell'Organo con Funzione di Controllo è determinata dall'Assemblea. Non sono previsti meccanismi di incentivazione ed è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

# 10. LA COMPONENTE VARIABILE DELLE DIVERSE AREE DEL PERSONALE

Di seguito si riporta la descrizione dei principi fondanti e della struttura della componente remunerativa variabile riconducibile ai soggetti delle diverse aree del personale della SGR, con specifica e separata trattazione delle regole di maggior dettaglio previste per il "personale più rilevante". I dettagli relativi alle modalità e agli indicatori di performance applicati sono contenuti nell'Allegato 2.

### *(A) Alta Dirigenza*

Con riferimento alla definizione della componente variabile del personale appartenente all'Alta Dirigenza, la SGR tiene conto dei seguenti fattori:

a) la stessa è correlata non solo alla performance della SGR, ma anche a quella espressa dalla Capogruppo e misurata al netto dei rischi concernenti l'operatività della SGR, in un orizzonte annuale, e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi;
b) la stessa tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi generati per l'SGR; i criteri, finanziari e non finanziari, usati per misurare i rischi e la performance sono, inoltre, il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo dipendente.

### *(B) Personale Asset Management*

Con riferimento alla definizione della componente variabile del Personale Asset Management, la SGR tiene conto dei seguenti fattori:

a) la stessa è direttamente correlata alla performance della SGR, degli OICR gestiti e misurata al netto dei rischi concernenti la loro operatività, in un orizzonte annuale, e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi;
b) la stessa tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi generati per il gestore e per gli OICR gestiti e dei loro risultati, di quelli dell'unità aziendale interessata e, ove possibile, di quelli individuali; i criteri, finanziari e non finanziari, usati per misurare i rischi e la performance sono, inoltre, il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo dipendente.

### *(C)* *Personale Amministrativo*

La remunerazione variabile del Personale Amministrativo distinta in base a ciascuna delle attività per le quali è corrisposta, è determinata tenendo dei criteri sopra riportati e – di conseguenza – del grado di contribuzione del singolo.

### *(D)* *Personale delle funzioni aziendali di controllo e di valutazione*

La SGR ha in conformità con quanto previsto nell'art. 45, commi 3 e 4, del Regolamento Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis) del TUF la remunerazione delle funzioni aziendali di controllo è di livello e struttura adeguati alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

Le Funzioni di *Internal Audit*, *Risk Management*, AML e *Compliance* sono esternalizzate alla capogruppo e non percepiscono perciò remunerazione diretta dalla SGR. I criteri della loro remunerazione variabile sono stabiliti dalla Capogruppo, nel rispetto della disciplina di settore.

Secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento, la componente variabile è contenuta per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo e della funzione risorse umane ed è assoggettata con particolare rigore, in base all'attuale sistema di remunerazione implementato dalla Capogruppo, alle previsioni relative alla struttura della componente variabile. I meccanismi di incentivazione sono coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo; sono pertanto evitati bonus collegati ai risultati economici. È invece ammissibile subordinare (cd. "gate") l'attribuzione della parte variabile a obiettivi di sostenibilità aziendale (es. contenimento dei costi; rafforzamento del capitale) a condizione che ciò non sia fonte di possibili conflitti di interesse.

## 11. CRITERI DI DEFINIZIONE DELLA QUOTA VARIABILE AL PERSONALE PIU' 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 di riconoscimento ed erogazione della componente variabile.

Al fine di garantire il mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione, il sistema di remunerazione implementato dalla Capogruppo prevede specifiche condizioni patrimoniali ed economiche (Gate di accesso) il cui soddisfacimento è necessario affinché venga corrisposta la componente variabile della remunerazione.

I Gate di accesso, definiti a livello di Gruppo, considerano la situazione patrimoniale, economica e finanziaria del Gruppo bancario Ersel ma anche a livello di singola società in perimetro. Ogni società in perimetro definisce ulteriori e propri livelli minimi di accesso alla percezione della componente variabile della remunerazione del proprio personale.

In particolare, a livello di Gruppo sono definiti i seguenti requisiti:

- Liquidity Coverage Ratio (LCR) che sia uguale o superiore alla Risk Capacity definita di anno in anno nel RAF di Gruppo

- Total Capital Ratio (TCR) che sia uguale o superiore alla Risk Capacity definita di anno in anno nel RAF di Gruppo;
- Utile ante imposte del gruppo positivo al netto delle remunerazioni variabili da erogare.

A livello di singola società in perimetro:

- Utile ante imposte positivo;
- Per la SGR: Patrimonio di Vigilanza pari al doppio del requisito regolamentare.

Per i soli soggetti rientranti nella Categoria "Alta Dirigenza" le soglie dei seguenti due Gate di accesso sono così modificate:

- *Liquidity Coverage Ratio (LCR)* che sia uguale o superiore alla Risk Tolerance definita di anno in anno nel RAF di Gruppo;
- *Total Capital Ratio (TCR)* che sia uguale o superiore alla Risk Tolerance definita di anno in anno nel RAF di Gruppo.

La Quota Variabile è determinata alla fine di ciascun esercizio secondo le modalità di seguito dettagliate:

a) 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%), legati al raggiungimento degli obiettivi reddituali stabiliti nel piano strategico, e (b) indicatori qualitativi (50%).
b) 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 nell'Allegato 2.

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 20% dell'importo riconosciuto che sarà erogata a distanza di 12 mesi ove non siano nel frattempo emerse cause ostative di cui al successivo punto.

La SGR ha individuato in 50.000 euro la soglia di materialità al di sotto della quale il differimento non trova applicazione. Tale soglia di materialità è armonizzata alla Politica di Remunerazione della Banca implementata nel rispetto della normativa CRD V.

La Quota Variabile differita o già effettivamente corrisposta al Personale Più Rilevante potrà essere oggetto di non erogazione o di restituzione forzosa 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, incluse violazioni del Codice di comportamento interno.

## 12. CRITERI DI DEFINIZIONE DELLA QUOTA VARABILE AI GESTORI FIA E OICVM INDIVIDUATI COME PERSONALE PIU' RILEVANTE

Per quanto riguarda i gestori di FIA e OICVM identificati come *Risk Taker*, fermo restando quanto previsto all'art. 10, gli indicatori di cui al par. 10, lettera b) n.(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 in relazione a diversi orizzonti temporali;
   c) Parametri di rischio differenziati a seconda della tipologia di Prodotto quali lo *sharp ratio* e in*formation ratio*;

   per ciascun parametro identificato la Società determina dei livelli quantitativi che, combinati alla situazione patrimoniale dei prodotti gestiti, abilitano il riconoscimento della Quota Variabile associata agli indicatori di *performance*;
2) indicatori qualitativi:
   a) rispetto della disciplina applicabile.
   b) rispetto delle procedure interne, inclusa le politiche di integrazione dei rischi ESG a livello aziendale e di prodotto 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 anche nell'ambito di prodotti e servizi aventi caratteristiche e/o obiettivi ESG;
   f) partecipazione ai progetti aziendali.
   g) capacità di gestione/motivazione delle risorse;
   h) affidabilità.

## 13. MECCANISMI DI AGGIUSTAMENTO EX-POST

La componente differita della remunerazione variabile, successivamente alla valutazione della performance nell'orizzonte temporale di riferimento viene erogata a condizione che:

- il beneficiario sia ancora dipendente della SGR e/o del Gruppo Ersel e non in periodo di preavviso per dimissioni volontarie o licenziamento;
- in ciascun esercizio siano rispettate le condizioni di performance che coincidono con i "*gate*" identificati;
- il beneficiario non sia incorso in casi di comportamenti individuali fraudolenti o di colpa grave del personale e i compensi non siano corrisposti in violazione delle Disposizioni

Questa modalità è coerente con la richiesta al personale, conformemente con il proprio ruolo e attività di business, di un comportamento costantemente orientato a mantenere nella SGR la sostenibilità delle performance del gestore, il controllo di tutti i rischi e in generale risultati economici positivi, assicurando la sostenibilità di lungo periodo ai sistemi di remunerazione.

La Società si riserva di attivare tutte le iniziative volte alla restituzione della remunerazione variabile già erogata ("*clawback*") in caso di evidenza di danni alla propria integrità patrimoniale, redditività e situazione economico

finanziaria o reputazionale, attribuibili al comportamento di singole risorse, anche in assenza di dolo o colpa grave.

L'applicazione delle clausole di *clawback* è applicabile al personale più rilevante sino al quinto anno successivo all'erogazione di una quota di remunerazione variabile, sia essa *upfront* o differita, e sino a un anno per il restante personale.

## 14. CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nelle pattuizioni individuali concordate con il personale, sia all'atto della stipula del contratto di lavoro sia successivamente, possono essere previste specifiche clausole relative a trattamenti economici ad *personam* applicabili in caso di cessazione anche anticipata del rapporto di lavoro (c.d. *golden parachute*) per i quali si applicano interamente le disposizioni contenute nel paragrafo 10. della Politica adottata dalla Capogruppo.

Inoltre, nel rispetto delle previsioni normative vigenti, non sono consentite strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

## 15. INFORMATIVA PERIODICA EX-POST

Il Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente, fornisce all'Assemblea, su base annuale, e in particolare in occasione dell'approvazione del bilancio, un'informativa *ex-post* in merito alle modalità con cui è stata attuata la Policy.

## 16. OBBLIGHI INFORMATIVI

Nel rispetto della disciplina applicabile, il rendiconto della gestione di ciascun FIA e OICVM riporta, tra l'altro, la remunerazione totale, suddivisa in componente fissa e variabile, corrisposta dalla SGR al suo Personale, il numero dei beneficiari e l'importo aggregato delle remunerazioni suddiviso per le categorie di Personale Più Rilevante individuate. Inoltre, sul sito internet della SGR sono descritte la politica e le prassi di remunerazione e incentivazione vigente.

Il Personale della SGR ha accesso, oltre che alle informazioni fornite agli investitori in virtù del par. 11.1 che precede, ai criteri che verranno impiegati per determinare la remunerazione. Il processo di valutazione è adeguatamente documentato e trasparente per il Personale interessato. La SGR può non fornire al Personale informazioni attinenti ad aspetti quantitativi riservati.

## 17. ADOZIONE E REVISIONE DELLA POLICY

Il Consiglio di Amministrazione della Società adotta e riesamina la *Policy* con periodicità almeno annuale ed è responsabile della sua corretta implementazione.

La *Policy* può essere modificata soltanto per iscritto, con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione con parere favorevole dei Consiglieri Indipendenti e l'approvazione dell'Assemblea ordinaria della Società.

# 18. ALLEGATO 1 – INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

- **Esponenti aziendali**

  - Presidente.
  - 4 Amministratori, di cui 2 indipendenti.

- **Alta dirigenza**

  - Direttore Generale (Attratto da Politica di remunerazione di Capogruppo);
  - Direttore Investimenti.

- **Personale Asset Management**

  - 11 soggetti identificati quali responsabili della gestione di FIA/OICVM;

- **Personale amministrativo**

  - 1 soggetto quale Responsabile Operations

- **Responsabile delle funzioni aziendali di controllo**

Per quanto riguarda le funzioni aziendali di controllo, si precisa che le stesse sono esternalizzate all'interno del Gruppo e che, con riferimento ai responsabili, trovano applicazione le relative politiche di remunerazione e incentivazione, che risultano ispirate a regole e principi del tutto compatibili con quelle applicabili ai gestori di OICR.

# 19. ALLEGATO 2

Politica di Remunerazione SGR: Criteri di analisi degli indicatori di *Performance* dei Gestori Personale più rilevante

1) **Parametri per la valutazione della componente variabile qualitativa della remunerazione dei *Risk Taker* coinvolti nella gestione dei Prodotti.**

Come specificato all'art 11 b) comma 2 la componente variabile qualitativa prende in considerazione una serie di elementi valutativi. Gli stessi vengono sintetizzati in un giudizio complessivo (da 1 a 6) che determina la percentuale di assegnazione della componente in oggetto come specificato nella tabella.

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 100% | LEADER |
| 2 | 70% | Autonomo, molto collaborativo, spiccata iniziativa |
| 3 | 50% | Autonomo e molto collaborativo |
| 4 | 30% | Autonomo e collaborativo |
| 5 | 20% | Autonomo |
| 6 | 0% | Poco impegno |

La valutazione, condivisa con il responsabile del personale, viene quindi discussa con il gestore in sede di colloquio individuale con il proprio responsabile.

2) **Parametri per la valutazione della componente variabile quantitativa della remunerazione dei *Risk Taker* coinvolti nella gestione dei Prodotti.**

**Premessa**

Di seguito vengono sintetizzati i criteri alla base della definizione di parametri il cui soddisfacimento abilita il riconoscimento della componente variabile quantitativa della remunerazione dei *risk taker* della società coinvolti nell'attività di gestione dei prodotti.

**Segmentazione prodotti gestiti**

Ersel Asset Management (EAM) gestisce una pluralità di programmi d'investimento aventi caratteristiche assai diverse tra loro. Ai fini della definizione dei parametri quantitativi a supporto della *Remuneration Policy dei Risk Taker* coinvolti nella gestione, i prodotti gestiti sono stati mappati sulla base delle seguenti caratteristiche:

Tipologia:
- Ritorno Assoluto
- Relativo

Target di rendimento:
- Per i prodotti a Ritorno Assoluto è individuato il *range* di rendimento percentuale al netto dei costi
- Per i programmi Relativi il *target* di rendimento è rappresentato da una performance relativa >= 0 rispetto al benchmark di riferimento.

Orizzonte temporale di riferimento:
Indica, per i prodotti a Ritorno Assoluto, l'orizzonte temporale su cui si ritiene di poter raggiungere il target di rendimento *target* di cui sopra. Nel caso di prodotti Relativi l'orizzonte è da intendersi annuale.

**Definizione Parametri**

Qui di seguito vengono riportati, distinti per le due tipologie di prodotti, i parametri che devono essere soddisfatti per poter abilitare il riconoscimento della componente variabile quantitativa della remunerazione.

Prodotti Relativi

*I parametri* che devono essere soddisfatti per poter abilitare il riconoscimento della componente variabile quantitativa della remunerazione sono, nell'ordine i seguenti:

*Parametro di performance*: la performance netta relativa YTD sull'esercizio di riferimento deve risultare positiva. Nel caso di performance netta relativa negativa la componente variabile quantitativa non viene riconosciuta.

*Parametro di posizionamento in classifica*: nel caso in cui il parametro di performance sia soddisfatto il prodotto deve posizionarsi almeno nel terzo quartile nell'analisi di posizionamento rispetto ai competitor. Il posizionamento è calcolato sulla base dei criteri definiti dalla società per l'analisi in oggetto ed è riferito ad un orizzonte pluriennale di riferimento (vedasi allegato I). Nel caso in cui il parametro in oggetto non sia soddisfatto la componente variabile quantitativa non viene riconosciuta.

*Parametro di rischio*: Nel caso in cui i precedenti due parametri siano soddisfatti il prodotto deve aver consuntivato nell'esercizio di riferimento un valore di *Information Ratio Lordo* maggiore di 0.25. Nel caso in cui il parametro in oggetto non sia soddisfatto la componente variabile quantitativa non viene riconosciuta.

*Parametro ESG:* la gestione dell'OICR deve essere stata svolta in conformità (i) con gli obiettivi e/o le caratteristiche ESG del prodotto "ESG" (ii) nonché con le procedure aziendali che integrano i rischi e i fattori ESG nel processo d'investimento della SGR (iii) e con le altre politiche aziendali di Gruppo in materia di sostenibilità ove applicabili.

Prodotti Ritorno assoluto

*I parametri* che devono essere soddisfatti per poter abilitare il riconoscimento della componente variabile quantitativa della remunerazione sono, nell'ordine i seguenti:

*Parametro di performance*: la performance netta deve risultare >= ad un terzo dell'obiettivo di rendimento del prodotto. Nel caso di performance < di un terzo dell'obiettivo di rendimento del prodotto la componente variabile quantitativa non viene riconosciuta.

*Parametro di rischio*: nel caso in cui il precedente parametro sia soddisfatto il prodotto deve aver consuntivato nell'esercizio di riferimento un valore di *Sharpe Ratio Lordo* maggiore di 0.25. Nel caso in cui il parametro in oggetto non sia soddisfatto la componente variabile quantitativa non viene riconosciuta.

*Parametro ESG*: la gestione dell'OICR deve essere stata svolta in conformità con (i) gli obiettivi e/o le caratteristiche ESG del prodotto (ii) nonché con le procedure aziendali che integrano i rischi e i fattori ESG nel processo d'investimento della SGR (iii) e con le altre politiche aziendali di Gruppo in materia di sostenibilità ove applicabili.

Prodotti con parametri specifici

Nel caso del prodotto relativo Fondersel Short Term Asset, in considerazione alla specifica politica di investimento e degli obiettivi perseguiti, la performance relativa del programma sarà calcolata al lordo dei costi (Ter) ed il parametro di rischio rappresentato dallo *Sharpe Ratio Lordo* anziché *Information Ratio Lordo.* Per questo prodotto i parametri che devono essere soddisfatti sono pertanto i seguenti:

*Parametro di performance*: la performance lorda relativa YTD sull'esercizio di riferimento deve risultare positiva. Nel caso di performance relativa negativa la componente variabile quantitativa non viene riconosciuta.

*Parametro di posizionamento in classifica*: Nel caso in cui il parametro di performance sia soddisfatto il prodotto deve posizionarsi almeno nel terzo quartile nell'analisi di posizionamento rispetto ai competitor. Il posizionamento è calcolato sulla base dei criteri definiti dalla società per l'analisi in oggetto ed è riferito ad un orizzonte pluriennale di riferimento (vedasi allegato I). Nel caso in cui il parametro in oggetto non sia soddisfatto la componente variabile quantitativa non è viene riconosciuta.

*Parametro di rischio*: Nel caso in cui i precedenti due parametri siano soddisfatti il prodotto deve aver consuntivato nell'esercizio di riferimento un valore di *Sharpe Ratio Lordo* maggiore di 0.25. Nel caso in cui il parametro in oggetto non sia soddisfatto la componente variabile quantitativa non è viene riconosciuta.

*Parametro ESG*: la gestione dell'OICR deve essere stata svolta in conformità con (i) gli obiettivi e/o le caratteristiche ESG del prodotto nonché (ii) con le procedure aziendali che integrano i rischi e i fattori ESG nel processo d'investimento della SGR e (iii) con le altre politiche aziendali di Gruppo in materia di sostenibilità ove applicabili.

*Risk Taker* coinvolti su più Prodotti

Nel caso in cui un *Risk Taker* intervenga nella gestione di più Prodotti il soddisfacimento dei parametri sopra descritti abiliterà il riconoscimento della componente variabile quantitativa della remunerazione in relazione all'incidenza dei ricavi di ciascun prodotto sul totale dei ricavi dei Prodotti sui quali il singolo *Risk Taker* è coinvolto.

A titolo esemplificativo:

| RISK TAKER: XY | Parametri soddisfatti | Totale ricavi annuali | % abilitazione componente variabile quantitativa |
|---|---|---|---|
| Prodotto A | SI | 1.000 | 62.50% |
| Prodotto B | SI | 100 | 6.25% |
| Prodotto C | NO | 500 | 31.25% |
| | | 1.600 | 100.00% |

Nel caso in oggetto il soddisfacimento dei parametri relativamente ai programmi A e B, abiliterà al *Risk Taker* XY il riconoscimento del 68,75% della componente variabile quantitativa della remunerazione.