

## **ERSEL ASSET MANAGEMENT SGR**

### **DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE**

**Assemblea 23/04/2026**

#### **Informativa ex post ai sensi previsto dal Regolamento Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis) del TUF.**

Col presente documento si vuole fornire un'informativa all'Assemblea in merito alla politica di remunerazione ed incentivazione seguita da Ersel Asset Management SGR, in particolare 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.

#### a) Processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione

La politica di remunerazione ed incentivazione è stata definita dal Consiglio di Amministrazione, avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione, implementazione e controllo, in particolare le funzioni di controllo, la Direzione del Personale e Comunicazione Interna e la Direzione Pianificazione e Controllo.

La Politica di remunerazione è stata approvata dall'Assemblea della SGR in data 24 aprile 2025.

Il processo di elaborazione è coerente con la storia del Gruppo che per impostazione nella gestione delle "persone" vede un turn-over pressoché inesistente e comunque si fonda sul principio che adeguati meccanismi di remunerazione ed incentivazione sono fondamentali:

- per favorire la competitività e il governo dell'azienda, attraendo e fidelizzando soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa;
- per garantire coerenza con la prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo, così da evitare il prodursi di incentivi non aderenti con l'interesse aziendale e/o in conflitto di interesse con i clienti;

Le finalità perseguite attraverso l'adozione della politica di remunerazione e incentivazione rispondono, pertanto, a criteri di:

- assegnazione di obiettivi quantitativi e qualitativi a tutto il "personale più rilevante";
- meritocrazia, garantendo un forte collegamento con la prestazione fornita ed il potenziale manageriale attraverso una valutazione oggettiva e trasparente delle performance individuali e della serietà e diligenza nell'esecuzione della mansione;
- sostenibilità, riconducendo gli oneri retributivi entro valori compatibili con l'equilibrio economico dell'azienda;
- contenimento del rischio strategico di perdita di "key people" e coerenza con la politica di assunzione dei rischi della Gruppo Bancario;
- attenzione al Gender Pay Gap.

#### b) Modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e risultati

La politica di remunerazione della Gruppo Bancario si basa, in via generale, sul concetto di "remunerazione globale", che include e bilancia:

- componenti fisse, quali la Retribuzione Annuale Lorda (RAL), i Patti di Stabilità (prolungamento dei termini di preavviso) e i benefit;
- eventuali componenti variabili, quali incentivi annuali opportunamente differiti.

All'interno delle componenti fisse della remunerazione sono inclusi:

- benefit standard, previsti o meno da CCNL e/o accordi sindacali, comuni a tutti i dipendenti, quali la polizza infortuni professionali ed extraprofessionali, l'assistenza sanitaria, il contributo al Fondo Pensione, i buoni pasto;
- ulteriori benefit individuali quali il telefono aziendale, l'auto aziendale ad uso promiscuo, ove legati a particolari necessità, ovvero legati a categorie omogenee (fringe benefit);

Le componenti fisse remunerano le competenze manageriali e tecniche dei dipendenti, ricercando un livello che garantisca la continuità manageriale e la competitività sul mercato. La Retribuzione Annuale Lorda (RAL) è composta dallo stipendio e viene aggiornata, oltre che per effetto dei rinnovi contrattuali, da provvedimenti retributivi (crescita negli inquadramenti e incrementi economici). Queste leve vengono adottate in modo selettivo e contenuto per

## **ERSEL ASSET MANAGEMENT SGR**

premiare persone che sviluppano le competenze, aumentano le responsabilità e dimostrano capacità di replicare importanti risultati nel tempo. In via di principio il Gruppo Bancario punta ad attestarsi su livelli mediamente in linea con la prassi di mercato, a seconda delle piazze ove è presente.

Per tutti i dipendenti, Dirigenti, Quadri e Impiegati della società viene applicato il CCNL delle Imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

In continuità con gli esercizi precedenti si è provveduto ad implementare un sistema di remunerazione a breve per la popolazione "personale più rilevante" in compliance con la Politica di Remunerazione di Gruppo approvata dall'assemblea della Capogruppo in aprile 2025.

Detto processo di "bonus" è stato denominato "Annual Bonus Plan (di seguito anche ABP).

Il processo è partito dall'analisi delle categorie di "personale più rilevante" 2025.

Come regole generali si è definito:

- assegnazione di obiettivi quantitativi di Gruppo, di Società e di Funzione;
- assegnazione di obiettivi qualitativi;

Ogni obiettivo avrà un peso legato al peso strategico dello stesso valutato di anno in anno. Le categorie potranno avere delle "ambizioni" di componente variabile massimo differenziate.

- La previsione dei "gate" di accesso alla componente variabile per tutti i dipendenti del Gruppo.

GATE UNIVERSALI PER FORMAZIONE BONUS POOL	LCR Gruppo	TCR gruppo	utile ante imposte Gruppo
GRUPPO	150%	18,10%	>0

  

GATE PER SOCIETA' PER FORMAZIONE BONUS POOL		Patrimonio di Vigilanza	utile ante imposte Società
ERSEL SGR		requisito regolamentare X2	>0

Tali valori target vengono incrementati per il personale appartenente all'Ata Dirigenza:

Ulteriore GATE LCR gruppo (Risk Tolerance)	Ulteriore GATE TCR gruppo (Risk Tolerance)
180%	19,30%

- Modalità di erogazione del bonus.

Per tutti i soggetti rientranti nella categoria dei "Risk takers" con bonus (ABP) > 50.000,00, il bonus prevede una componente differita, come di seguito indicato:

- 80% bonus "up front - cash" a maggio 2026;
- 20% bonus "differita - cash" a maggio 2027.

Al fine di mantenere un adeguato allineamento tra struttura retributiva e assunzione di rischi, al personale viene richiesto di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulle retribuzioni o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi adottati.

La componente variabile del personale più rilevante, nel suo complesso, non può essere di regola superiore al 100% della componente fissa della remunerazione complessivamente percepita. L'Assemblea ordinaria può tuttavia, elevare su proposta del Consiglio di Amministrazione il rapporto tra componente variabile e componente fissa fino al massimo consentito ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza (e quindi, attualmente, fino al 200%). In riferimento all'esercizio 2025, tale delibera non è stata assunta.

## **ERSEL ASSET MANAGEMENT SGR**

In riferimento alla politica di remunerazione 2025, nessun dipendente di Ersel Asset Management rientrante nella categoria del "personale più rilevante" ha ricevuto una remunerazione variabile che supera il rapporto di 1:1 rispetto alla remunerazione fissa.

L'ammontare complessivo di remunerazione variabile (bonus pool) si basa su risultati effettivi e duraturi, tiene conto anche di obiettivi qualitativi e deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria del Gruppo Bancario senza limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Per l'esercizio 2025 i valori di TCR ed LCR sono stati calcolati per il Gruppo Bancario Ersel.

Il valore del TCR per l'anno 2025 è stato pari a 40,24%, il LCR a 475,19% e il risultato ante imposte positivo.

La verifica di tale parametro è stata effettuata includendo l'intero bonus pool di competenza dell'anno.

Per quanto riguarda Ersel asset Management SGR S.p.A., il risultato ante imposte dell'anno 2025 è stato positivo, mentre il patrimonio di Vigilanza ha superato il doppio del valore previsto dai requisiti regolamentari.

La verifica di tali parametri è stata effettuata includendo il bonus pool di competenza della Società dell'anno.

Pertanto, tutti i "gate" previsti a livello di Gruppo e della singola società nonché per la categoria dell'Alta Dirigenza sono stati superati.

L'ammontare dei bonus individuali (nonché eventuali incrementi della componente fissa della remunerazione e di qualifica) viene definito annualmente attraverso un processo di valutazione al quale prendono parte l'Amministratore Delegato della Capogruppo e il Direttore Generale della Società.

- c) Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui i criteri utilizzati per la valutazione dei risultati, l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento con particolare riferimento ai meccanismi di correzione ex post per i rischi

Di seguito vengono illustrati i presidi adottati, al fine di garantire un approccio orientato ad una sana e prudente gestione del rischio e alla coerenza con gli obiettivi aziendali di lungo periodo:

i) differimento temporale

La SGR, in coerenza con il Gruppo Bancario, applica a tutti i dipendenti con qualifica di "personale più rilevante" il differimento del 20% della remunerazione variabile a 12 mesi.

Il riconoscimento successivo della componente differita è subordinato all'assenza in corso d'anno di fatti o eventi - riconducibili all'operato del dipendente/collaboratore - che abbiano causato pregiudizio alla società e alla valutazione di specifici indicatori di criticità.

In ogni caso, la Quota Differita non verrà, in via definitiva, riconosciuta ai soggetti che risultino aver determinato o concorso a determinare:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la società;
- violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 (o 36) e seguenti o, quando il soggetto è parte interessata, dell'art. 53 commi 4 e seguenti, del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della società;
- abbiano rassegnato dimissioni volontarie;

ii) strumenti equity

La SGR, in coerenza con il Gruppo Bancario, ad oggi non implementa sistemi basati su strumenti finanziari ai fini del riconoscimento della componente variabile della remunerazione.

iii) compatibilità con i livelli di patrimonializzazione e redditività della Società.

iv) analisi delle performance:

Nella valutazione delle performance, si terrà conto dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento, ma anche della "storia" dell'individuo.

## ERSEL ASSET MANAGEMENT SGR

v) promozione della cultura della conformità alle norme

Costituiscono elementi rilevanti ai fini delle valutazioni delle prestazioni delle risorse il rispetto delle normative interne ed esterne applicabili al Gruppo Bancario e la "cultura" del controllo e della conformità dimostrata.

vi) assenza di conflitti di interesse

E' previsto che i meccanismi retributivi siano coerenti con la disciplina dei conflitti di interesse come anche declinata nelle policy e nelle procedure interne.

vii) indipendenza delle funzioni aziendali di controllo:

E' previsto che l'eventuale parte variabile della retribuzione dei componenti delle funzioni aziendali di controllo sia indipendente dalle performance delle unità organizzative su cui esercitano il ruolo di controllo. Tale previsione viene applicata anche in Capogruppo presso cui le funzioni di controllo sono esternalizzate.

viii) assenza di clausole speciali di fine rapporto:

Non sono previste pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica per volontà del Gruppo Bancario (c.d. "golden parachute").

d) Si indicano nella tabella sottostante i compensi percepiti dai componenti dell'Organo di Gestione nelle sue funzioni di gestione e di supervisione strategica per quanto riguarda Ersel Asset Management SGR.

Nominativo	Carica ricoperta	Dal	Al	Remunerazione totale
GUIDO GIUBERGIA	Presidente	01/01/2025	31/12/2025	114.000
BRANDOLINI DARIO	Consigliere	01/01/2025	24/04/2025	6.667
PETTITI ALBERTO	Consigliere	01/01/2025	31/12/2025	15.000(*)
BENSA GIORGIO	Consigliere	01/01/2025	24/04/2025	5.000(**)
GALLO ALDO	Consigliere	01/01/2025	31/12/2025	7.500
BOZZALLA CASSIONE MATTEO	Consigliere Indipendente	01/01/2025	31/12/2025	15.000
VERA PALEA	Consigliere Indipendente	01/01/2025	31/12/2025	15.000

(\*) Compenso riversato alla società di appartenenza

(\*\*) Compenso incluso nella RAL

e) Importi delle remunerazioni variabili attribuite, suddivise in quote up-front e differite

L'importo dalle remunerazioni variabili attribuite al personale di Ersel Asset Management SGR riferite all'esercizio 2025 è pari a € 994.100, di cui € 158.360 differite; il differimento, nella percentuale del 20% e per un periodo di 12 mesi, viene applicato ai compensi variabili si importo superiore ad € 50.000,00.

f) Importi delle remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati

Nel corso dell'anno 2025 è stata pagata la quota differita della remunerazione variabile riferita all'esercizio 2023 per un importo pari a € 29.560.

Al termine dell'anno 2025 le quote di compenso variabile differite e non ancora erogate ammontano ad euro € 42.885.

g) Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e fine di rapporto pagati durante l'esercizio e numero dei relativi beneficiari

Nel corso dell'anno 2025 non sono stati erogati importi per trattamenti di inizio e fine del rapporto di lavoro.

h) Importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, numero dei relativi beneficiari e importo più elevato pagato ad una singola persona

## **ERSEL ASSET MANAGEMENT SGR**

Nel corso dell'anno 2025 è stato liquidato un unico trattamento di fine rapporto dell'importo di € 9.438,73.

- i) il numero di persone remunerate con 1 milione di Euro o più per esercizio, ripartito in fasce di pagamento di 500 000 Euro e per le remunerazioni pari o superiori a 5 milioni di EUR ripartite in fasce di pagamento di 1 milione di Euro

Fasce di pagamento	N. Beneficiari
Da 1.000.000 Euro a 1.500.000 Euro	0
Da 1.500.001 Euro a 2.000.000 Euro	0
Da 2.000.001 Euro a 2.500.000 Euro	0