

Politica sulla remunerazione

Gruppo Flossbach von Storch



Flossbach von Storch

Politica sulla remunerazione**INDICE**

Indice	2
1 Premessa	3
2 Struttura di remunerazione	3
2.1 Componente di remunerazione fissa	3
2.2 Componente di remunerazione variabile	4
i. Criteri qualitativi	4
ii. Criteri quantitativi	4
2.3 Rapporto tra componenti di remunerazione variabile e fissa	4
2.4 Gruppi speciali di persone	4
a) Remunerazione delle funzioni di controllo	4
b) Remunerazione dei membri del Consiglio direttivo	5
c) Remunerazione dei membri del Consiglio di sorveglianza	5
3 Dipendenti identificati	5
4 Altre disposizioni	5



Politica sulla remunerazione

1 PREMESSA

Il gruppo Flossbach von Storch (Flossbach von Storch o FvS) ha istituito un sistema di remunerazione adeguato per tutti i dipendenti, tenendo conto delle funzioni pertinenti, in linea con la strategia aziendale e di rischio, gli obiettivi e i valori, nonché gli interessi a lungo termine e le misure per la gestione dei conflitti di interesse di FvS. La politica di remunerazione è adeguata al profilo di rischio dell'istituto inclusi i rischi di sostenibilità, vale a dire eventi o condizioni di carattere ambientale, sociale o di gestione aziendale, la cui sopravvenienza può avere un impatto negativo sulla situazione patrimoniale, finanziaria e reddituale nonché sulla reputazione di FvS. La politica tiene conto dello sviluppo sostenibile e a lungo termine di FvS, così come degli interessi dei suoi dipendenti, clienti, investitori e proprietari ed è stata concepita per evitare conflitti di interesse.

In qualità di istituto di investimento, Flossbach von Storch AG (FvS AG) è soggetta agli obblighi di vigilanza sulla remunerazione previsti dall'Investment Firm Regulation (IFR), dalla legge tedesca per le società di investimento (Wertpapierinstitutsgesetzes – WpIG), dall'ordinanza sui requisiti di vigilanza per i sistemi di remunerazione degli istituti di investimento (Wertpapierinstitutsvergütungsverordnung – WpI-VergV) e dalle EBA Guidelines on sound remuneration policies ai sensi della Direttiva (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2021/13).

Flossbach von Storch Invest S.A. (FvS Invest S.A.), in qualità di società di gestione del capitale, è soggetta a requisiti di vigilanza sulla remunerazione comparabili, in particolare ai sensi della Direttiva 2009/65/CE (Direttiva OICVM), della Direttiva 2011/61/UE (Direttiva AIFM), delle ESMA Guidelines on sound remuneration policies (ESMA/2016/575, ESMA/2016/579) e delle Circolari CSSF 10/437 e 14/585. L'attuazione di una politica di remunerazione coerente garantisce inoltre che FvS AG, nella sua funzione di gestore delegato del portafoglio di FvS Invest S.A., applichi le disposizioni in materia di remunerazione con un livello di regolarizzazione adeguato.

In considerazione del principio di proporzionalità, vale a dire in base all'organizzazione interna di FvS e all'entità delle relative attività, attualmente non è istituito alcun comitato per le remunerazioni.

Tale sistema di remunerazione è sottoposto a una revisione interna centrale e indipendente una volta all'anno e viene aggiornato, se necessario, in funzione dello sviluppo dell'attività commerciale e del personale di FvS.

2 STRUTTURA DI REMUNERAZIONE

La remunerazione complessiva è costituita da due componenti, una fissa e una variabile. Il regime di remunerazione non incentiva i collaboratori ad anteporre i propri interessi personali o quelli dell'impresa agli interessi del cliente.

2.1 Componente di remunerazione fissa

Per componente di remunerazione fissa si intende il compenso fisso concordato a livello contrattuale, solitamente mensile, nonché le prestazioni finanziarie o in natura ai sensi della legge, che si basano su una regolamentazione precedentemente definita, generale, permanente e discrezionale di FvS. La componente di remunerazione fissa riflette l'esperienza professionale pertinente e la responsabilità (organizzativa) di ciascun dipendente dell'istituto, tenendo conto del suo livello di formazione, delle sue competenze e capacità e di eventuali condizioni quadro particolari (quali il livello di remunerazione della località geografica o una particolare carenza di personale sul mercato del lavoro per talune posizioni).



Politica sulla remunerazione

2.2 Componente di remunerazione variabile

Oltre alla componente fissa, i dipendenti possono ricevere una remunerazione variabile. In particolare, per componente di remunerazione variabile si intende una qualsiasi remunerazione aggiuntiva basata sulla performance (bonus). La componente di remunerazione variabile viene concessa per prestazioni durevoli e adeguate al rischio del dipendente e per quelle che esulano dalle sue mansioni, sulla base di una valutazione della performance individuale del dipendente, delle performance della divisione o del settore operativo interessato e del risultato complessivo di FvS. Essa inoltre è a discrezione di FvS per quanto riguarda i meriti e l'entità.

La definizione della componente di remunerazione variabile si fonda su una serie di criteri qualitativi e quantitativi, atti a garantire che gli interessi dei dipendenti e/o della società siano compatibili con gli interessi dei clienti, la strategia aziendale, gli obiettivi e i valori, la sostenibilità degli investimenti e le loro performance, nonché gli interessi a lungo termine di FvS in termini di posizionamento durevole e di mantenimento a lungo termine dei dipendenti. L'importo definitivo della componente di remunerazione variabile è determinato dal Consiglio direttivo su base discrezionale nell'ambito di una valutazione appropriata.

i. Criteri qualitativi

Almeno una volta all'anno, vengono determinati insieme al dipendente il ruolo individuale, gli obiettivi e il contributo delle prestazioni al successo della società. Nell'ambito dell'accordo sugli obiettivi e della valutazione delle prestazioni vengono sempre presi in considerazione i seguenti criteri:

- realizzazione di obiettivi qualitativi (ad es. progetti del cliente o della società);
- esemplificazione dei valori FvS;
- osservazione della governance e della conformità.

ii. Criteri quantitativi

Specifici accordi scritti possono essere stipulati nel quadro di accordi individuali, che tengono conto e precisano le singole caratteristiche dei dipartimenti e/o dei compiti specifici.

2.3 Rapporto tra componenti di remunerazione variabile e fissa

A seconda della funzione e in modo differenziato in base all'ammontare del compenso fisso, FvS garantisce un adeguato rapporto tra componente di remunerazione variabile e quella fissa per tutti i suoi dipendenti al fine di evitare un'eccessiva assunzione di rischi. Il rapporto è adeguato se, da un lato, non vi è una dipendenza significativa del dipendente dalla componente di remunerazione variabile, ma dall'altro, tale componente può fornire un efficace incentivo per il rendimento.

2.4 Gruppi speciali di persone

a) Remunerazione delle funzioni di controllo

La remunerazione degli organismi di controllo (Compliance, Risk management, Revisione interna) si fonda prevalentemente sulla componente fissa, coerentemente con una dotazione in organico qualitativamente e quantitativamente adeguata nei reparti preposti al controllo. Di conseguenza, i collaboratori di questi reparti viene corrisposta una componente di remunerazione in base al conseguimento dei propri obiettivi, ossia a prescindere dai risultati delle unità operative sottoposte al loro controllo.



Politica sulla remunerazione

b) Remunerazione dei membri del Consiglio direttivo

La remunerazione dei membri del Consiglio direttivo è determinata dal Consiglio di sorveglianza. L'importo del compenso fisso deve essere adeguato al mercato. Il valore di riferimento per la componente variabile (se viene corrisposta una componente di remunerazione variabile) è quindi il rispettivo compenso fisso annuo. I membri del Consiglio direttivo non partecipano ai temi dell'ordine del giorno di una riunione del Consiglio di sorveglianza in cui viene decisa la loro remunerazione.

c) Remunerazione dei membri del Consiglio di sorveglianza

I membri del Consiglio di sorveglianza non ricevono una componente di remunerazione variabile, ma (in caso venga corrisposta una remunerazione) un onorario fisso per i loro servizi e la loro partecipazione. Il rimborso delle spese vive ragionevoli (rimborso spese), che il membro del Consiglio di sorveglianza può considerare necessarie, non costituisce una remunerazione e non è governato dalla presente politica.

3 DIPENDENTI IDENTIFICATI

Le società del Gruppo FvS sono obbligate a identificare le persone che, in virtù del loro ruolo e/o delle loro responsabilità, possono potenzialmente avere un impatto significativo sul profilo di rischio della rispettiva società FvS o sul portafoglio, sui fondi d'investimento alternativi (FIA) e sui fondi OICVM che essa gestisce. I singoli dipendenti sono pertanto considerati come "dipendenti identificati" o "soggetti che assumono il rischio" in conformità con i requisiti legali e in particolare secondo le ESMA Guidelines on sound remuneration policies.

In base alle normative applicabili, ad esempio, i seguenti gruppi di dipendenti possono essere considerati dipendenti identificati:

- a) i membri del Consiglio direttivo;
 - b) i membri del Consiglio di sorveglianza;
 - c) i responsabili degli organismi di controllo subordinati direttamente al Consiglio direttivo;
- e altri dipendenti.

I gruppi di dipendenti identificati vengono rivisti regolarmente e i dipendenti identificati vengono informati circa il loro status e gli eventuali effetti sulla loro struttura retributiva secondo i requisiti di legge.

I requisiti comprendono, tra l'altro, la ritenzione (deferral) di una parte della componente di remunerazione variabile su un certo periodo di tempo, il pagamento della componente di remunerazione variabile in parte sotto forma di contanti, in parte di strumenti di pagamento non liquidi che riflettano gli strumenti dei portafogli gestiti, e una clausola di malus e clawback. Di conseguenza, la parte trattenuta è sottoposta a un test di malus e può essere ridotta a zero (malus). In determinate circostanze, una componente di remunerazione variabile già versata può essere rivendicata (clawback) sulla base dei corrispondenti accordi con i dipendenti identificati.

4 ALTRE DISPOSIZIONI

Il trattamento di fine rapporto e l'indennità prevista dal contratto per la durata della clausola di non concorrenza post-contrattuale sono considerati come componente di remunerazione variabile.

Il trattamento di fine rapporto è determinato dal Consiglio direttivo in consultazione con il reparto delle risorse umane e con il coinvolgimento degli organismi di controllo. La decisione relativa al



Politica sulla remunerazione

trattamento di fine rapporto viene presa in conformità con i requisiti di legge e tiene conto della performance del dipendente nel tempo senza premiare i contributi negativi o la cattiva condotta.

