

Informazioni sui principi della politica di remunerazione

Flossbach von Storch Invest S.A.



Flossbach von Storch

PREMESSA

Flossbach von Storch Invest S.A. (“FvS Invest S.A.”, “FvS Invest” o la “Società”), d’accordo con la sua divisione di gestione dei rischi e dei conflitti di interesse, ha istituito un sistema adeguato di remunerazione. L’obiettivo di questo sistema è promuovere un ambiente di rischio solido ed efficace, conformemente ai profili di rischio¹ e ai regolamenti degli OICVM e dei fondi di investimento alternativi (FIA) gestiti, nonché ai principi di investimento stabiliti per i singoli mandati di portafoglio.

Spetta al Consiglio direttivo e al Consiglio di vigilanza assicurare che il sistema di remunerazione sia adeguatamente concepito e attuato. Il Consiglio di vigilanza verifica annualmente l’adeguatezza e la compatibilità con la strategia aziendale e di rischio e informa di Consiglio direttivo responsabile dell’implementazione riguardo alla strutturazione dei sistemi retributivi per i collaboratori.

1 CAMPO DI APPLICAZIONE

Le norme retributive di seguito riportate si applicano a tutti i dipendenti di FvS Invest S.A. La politica di remunerazione di FvS Invest S.A. si basa sul business model aziendale, ha un orientamento conservativo ed è allineata al profilo di rischio di FvS Invest. Tiene altresì conto dello sviluppo a lungo termine e sostenibile dell’azienda, sostenibilità degli investimenti e delle loro performance e degli interessi dei suoi clienti, investitori e titolari. Qualora la gestione dei portafogli di OICVM o FIA sia affidata a terzi, FvS Invest S.A. si assicura, attraverso un opportuno monitoraggio, che tali soggetti applichino a loro volta disposizioni equivalenti in materia di remunerazione. FvS Invest S.A. non delega l’attività di gestione del portafoglio finanziario.

2 STRUTTURA DI REMUNERAZIONE

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

3 COMPONENTE DI REMUNERAZIONE FISSA

La componente fissa è tesa a remunerare il collaboratore in base alle sue qualifiche, esperienze e competenze, come pure ai requisiti, alla rilevanza e alla portata delle sue mansioni. Di fatto, questa componente riguarda lo stipendio mensile ricorrente stabilito nel contratto, comprensivo dell’eventuale concessione di una vettura di servizio.

Il congruo ammontare della remunerazione fissa viene definito per il singolo collaboratore, tenendo conto di una comparazione di mercato della funzione ricoperta, dei livelli di remunerazione

¹ I profili di rischio dell’OICVM e del FIA includono tutti i rischi specificati nei prospetti pertinenti, inclusi i rischi per la sostenibilità.



nell'ambito della società, della situazione sul mercato del lavoro nel settore e nel luogo in cui la società ha sede, come pure in base alle prescrizioni normative delle strutture competenti per la remunerazione complessiva. Un livello competitivo di remunerazione fissa è fondamentale per attirare e fidelizzare i dipendenti e assicurarsi sempre le competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi strategici. Le componenti fissa e variabile della remunerazione complessiva sono reciprocamente proporzionate.

4 COMPONENTE DI REMUNERAZIONE VARIABILE

La definizione della componente di remunerazione variabile si fonda su una serie di criteri qualitativi e quantitativi. Tali criteri devono garantire che gli interessi dei dipendenti e/o della Società siano allineati a quelli dei clienti, alla strategia, agli obiettivi e ai valori aziendali, sostenibilità degli investimenti e delle loro performance nonché agli interessi a lungo termine di FvS Invest in fatto di posizionamento sostenibile e di fidelizzazione dei dipendenti nel tempo. La remunerazione variabile promuove i comportamenti attraverso adeguati sistemi di incentivazione, che a loro volta influenzano la cultura aziendale. Insieme alla componente fissa, determina una remunerazione complessiva che si rivela sia flessibile che economicamente efficiente. La remunerazione variabile deve soddisfare condizioni predefinite e premia sia i risultati individuali che le prestazioni del team di un dipendente in ciascun esercizio finanziario.

4.1 Definizione degli obiettivi

Nell'ambito di un colloquio annuale di valutazione dei dipendenti, si discute del rispetto e dell'incentivazione dei valori qualitativi dell'azienda nel periodo in esame e se ne documentano i risultati in relazione al profilo professionale specifico del dipendente e al suo ruolo individuale.

4.2 Criteri qualitativi

Per criteri qualitativi si intendono i seguenti fattori:

- Fattore Cultura e Clienti (soddisfazione dei clienti e standard etici)
- Rispetto dei valori di FvS (collaborazione, impegno, competenza, indipendenza, integrità)
- Fattore Compliance (rispetto di tutte le normative vigenti e comportamento conforme alla legge)

4.3 Criteri quantitativi

Il numero di criteri quantitativi è più eterogeneo, in quanto occorre tener conto delle caratteristiche specifiche di ogni singolo reparto e/o incarico. Nell'ambito di singoli accordi, possono essere concordate per iscritto disposizioni specifiche relative ai suddetti fattori, in base alle quali l'importo finale della remunerazione variabile non è determinato da una formula, ma dal Consiglio direttivo in modo discrezionale in virtù di un'adeguata valutazione. La remunerazione variabile viene di volta in volta calcolata in modo lineare e non dipende esclusivamente dal conseguimento o meno di un obiettivo individuale. La remunerazione variabile è corrisposta una volta l'anno, purché il rapporto di lavoro con la Società non sia stato risolto al momento del pagamento.



5 ULTERIORI REQUISITI PER I GESTORI DI OICVM E FIA E PER LA GESTIONE DEI PORTAFOGLI FINANZIARI

5.1 Remunerazione massima

In presenza di una remunerazione fissa superiore a 100.000 euro l'anno, si presume che il dipendente possa sostenere con tale importo il normale costo della vita e che quindi non sussista una significativa dipendenza da una componente variabile. Solo i dipendenti con una remunerazione fissa superiore a 100.000 euro l'anno possono ricevere una remunerazione variabile superiore al 100% del rispettivo compenso fisso annuale. La componente fissa deve rappresentare una quota sufficientemente elevata della remunerazione complessiva, in modo che non sussista una significativa dipendenza dalla componente variabile. Non è quindi stabilita a priori. Inoltre, nessun dipendente di FvS Invest S.A., a prescindere dai propri parametri percentuali di riferimento, riceve una remunerazione complessiva superiore a 1 milione di euro l'anno, ripartita in componente fissa e variabile. A titolo di ulteriore limitazione, non sarà concordata e/o corrisposta alcuna remunerazione variabile superiore a 500.000 euro. Questi limiti massimi assoluti costituiscono quindi gli strumenti prioritari di limitazione del rischio, che ben esprimono l'approccio commerciale conservativo dell'azienda. Il reporting annuale spetta al Consiglio di vigilanza (Circolare CSSF 10/437 Sezione III).

5.2 Remunerazione degli organismi 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. In conformità con le direttive della politica di remunerazione, i collaboratori di questi reparti vengono remunerati in base al conseguimento dei propri obiettivi, ossia a prescindere dai risultati delle unità operative sottoposte al loro controllo. In considerazione del principio di proporzionalità, vale a dire in base all'organizzazione interna di FvS Invest e all'entità delle relative attività, attualmente non è istituito alcun comitato per le remunerazioni.

5.3 Remunerazione dei membri del Consiglio direttivo

La remunerazione dei membri del Consiglio direttivo è stabilita dal Consiglio di vigilanza. L'importo della remunerazione fissa deve essere allineato alle condizioni di mercato e calcolato in modo tale che la quota della componente variabile sulla remunerazione complessiva non superi il 50%. Il parametro di riferimento per la componente variabile è quindi la rispettiva retribuzione fissa annua. Di conseguenza, l'importo massimo della remunerazione variabile può equivalere al 100% del valore di riferimento, mentre l'importo minimo può essere pari allo 0%. In linea con l'approccio di crescita mirata e di posizionamento conservativo, i meccanismi descritti al punto 5 si applicano per analogia anche ai membri del Consiglio direttivo. I membri del Consiglio direttivo non partecipano alle riunioni del Consiglio di vigilanza in cui all'ordine del giorno vi sia la discussione della loro retribuzione.



6 PECULIARITÀ DELLA GESTIONE DEI PORTAFOGLI FINANZIARI

In considerazione del potere discrezionale notevolmente limitato dei soggetti responsabili della gestione dei summenzionati portafogli finanziari, si può presumere che non sussista alcun rischio di conflitti di interesse relativi specificatamente alla remunerazione nell'esercizio del mandato di gestione dei portafogli finanziari, considerata la mancanza di un'influenza significativa dei dipendenti in merito.

7 PERSONALE IDENTIFICATO

Per ogni categoria di dipendenti, FvS Invest ha effettuato una valutazione della definizione di "Personale identificato" (c.d. "Identified Staff"). Per "Personale identificato" si intendono i dipendenti le cui attività hanno un impatto significativo sul profilo di rischio di FvS Invest o dei fondi di investimento o di custodia gestiti da FvS Invest. FvS Invest si è dotata di un efficace sistema di gestione del rischio legato ai principi di remunerazione concordati, ossia applica un tetto massimo assoluto alla remunerazione complessiva, come descritto al punto 5.1, che funge da strumento per contenere i rischi aziendali.

8 ULTERIORI DISPOSIZIONI

8.1 Indennità contrattuali

Eventuali parametri di compensazione predefiniti sono in contrasto con la strategia aziendale conservativa di FvS Invest S.A.. Le indennità di cessazione anticipata del rapporto di lavoro sono stabilite dal Consiglio direttivo, d'intesa con le divisioni aziendali competenti, al fine di stabilire un importo di liquidazione adeguato (prevenendo i cosiddetti "paracadute d'oro").

8.2 Recupero della remunerazione variabile erogata

Il Consiglio di vigilanza di FvS Invest ha il diritto di reclamare la remunerazione variabile erogata, laddove questa sia stata pagata per servizi successivamente rivelatisi alterati in modo fraudolento, cioè non noti al momento del pagamento. Ciò può accadere in caso di (i) violazione delle regole aziendali interne; (ii) indebitamento e andamento economico negativo prolungati; (iii) mancato rispetto dell'obbligo di vigilanza o di gestione interna dei rischi.

8.3 Remunerazione dei membri del Consiglio di vigilanza

La remunerazione dei membri del Consiglio di vigilanza è stabilita dall'Assemblea Generale. La remunerazione dei membri del Consiglio di vigilanza non deve essere legata ai risultati a breve termine di FvS Invest, bensì deve basarsi su altri fattori, quali il tempo dedicato alla funzione e la rispettiva responsabilità.



9 CONFLITTI DI INTERESSE

La struttura della politica di remunerazione non crea incentivi all'assunzione di rischi irragionevoli ed è finalizzata a conseguire un equilibrio di interessi tra la Società, i suoi dipendenti e i suoi clienti, evitando così conflitti di interesse.

10 REVISIONE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

Questo sistema di remunerazione è soggetto annualmente ad una revisione interna indipendente e centralizzata ed è aggiornato, se necessario, in base all'evoluzione dell'attività di FvS Invest e del suo organico.

