



Premessa

In qualità di società di gestione e in applicazione delle vigenti disposizioni di legge, Flossbach von Storch Invest S.A. ("FvS Invest S.A.") è tenuta a prevedere un adeguato sistema di remunerazione, che eviti di offrire dannosi incentivi all'esposizione a rischi eccessivi.

1 Informazioni di carattere generale sul sistema di remunerazione

Il Consiglio direttivo di FvS Invest S.A. è responsabile dell'adeguata definizione dei sistemi di remunerazione per i collaboratori, mentre al Consiglio di vigilanza compete la definizione dei sistemi di remunerazione del Consiglio direttivo. Il Consiglio direttivo informa il Consiglio di vigilanza in merito alla definizione dei sistemi di remunerazione una volta l'anno, in occasione della prima riunione del Consiglio di vigilanza nel corso di ogni esercizio. Gli organismi di controllo partecipano alle attività di definizione e vigilanza dei sistemi di remunerazione conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

FvS Invest S.A. dispone di un sistema di remunerazione uniforme e trasparente, orientato al conseguimento degli obiettivi aziendali definiti nella strategia commerciale e di gestione del rischio del Gruppo Flossbach von Storch.

La potenziale 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 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 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.

Ai fini della conquista e conservazione dei collaboratori, è di fondamentale importanza offrire un livello competitivo di remunerazione fissa. Ciò garantisce a FvS Invest S.A. di disporre delle necessarie competenze per il conseguimento dei propri obiettivi strategici.

3 Componente di remunerazione variabile

La definizione della componente di remunerazione variabile si fonda su una serie di criteri qualitativi e quantitativi, che devono garantire una perfetta compatibilità fra gli interessi dei collaboratori e/o



dell'impresa e quelli del cliente. Per questo motivo, il principio cardine consiste nel superamento delle prestazioni attese, sia verso il cliente che verso l'impresa.

Un ulteriore vantaggio della componente variabile consiste nel poter operare distinzioni in base all'effettivo rendimento dei collaboratori, e di promuoverne il comportamento mediante opportuni sistemi di incentivazione, che a loro volta incidono sulla cultura aziendale. In sostanza, la componente variabile della remunerazione è una caratteristica fondamentale della consueta remunerazione di mercato nel settore. Insieme alla componente fissa, determina una remunerazione complessiva che si rivela sia flessibile che economicamente efficiente.

Un criterio determinante per le decisioni sull'ammontare complessivo della componente di remunerazione variabile per FvS Invest S.A. è dato dall'equilibrio fra la sostenibilità per il Gruppo FvS e le relative condizioni in termini di situazione reddituale, fondi propri e competitività. Per la definizione della sostenibilità occorre tenere conto della situazione reddituale a livello di intero Gruppo FvS, in modo da garantire che l'ammontare complessivo della remunerazione variabile non superi le effettive capacità del Gruppo. A tal fine si è stabilito che la corresponsione della componente variabile a tutti i collaboratori o ad alcuni di essi è consentita unicamente a condizione che, nell'anno solare di pertinenza, il risultato d'esercizio consolidato al lordo delle imposte e tenendo conto delle remunerazioni variabili previste non sia negativo – a prescindere dall'effettivo rendimento o contributo individuale dei singoli collaboratori.

La componente di remunerazione variabile non è garantita. L'eventuale pluriennale corresponsione di una remunerazione variabile non dà alcun diritto a percepirla anche in futuro.

La remunerazione variabile massima di un collaboratore non può superare il 100% della sua remunerazione fissa. È tuttavia consentita una remunerazione variabile fino al 200% della remunerazione fissa di un singolo collaboratore purché siano rispettate le disposizioni della Circolare CSSF n. 15/622 del 21 ottobre 2015.

La remunerazione variabile viene di volta in volta calcolata in modo lineare e non dipende esclusivamente dal conseguimento o meno di un obiettivo individuale.

4 Rapporto fra remunerazione fissa e variabile

Il vigente sistema di remunerazione non crea una dipendenza significativa dalla componente variabile né per i consigli direttivi, né per i collaboratori. La componente variabile non invita in alcun modo all'esposizione a rischi. Le componenti fissa e variabile della remunerazione sono congruamente proporzionate fra loro. Il limite massimo stabilito da FvS Invest S.A. per la componente variabile in rapporto alla remunerazione fissa è conforme alle vigenti disposizioni di legge.

La remunerazione variabile può formare oggetto di restituzione per un periodo massimo di 3 anni laddove il Consiglio di vigilanza e/o il Consiglio direttivo stabiliscano che le prestazioni originariamente erogate non fossero congrue, ovvero qualora un indicatore di rendimento si riveli, a posteriori, sostanzialmente errato, o ancora laddove un'operazione o una transazione attribuite al collaboratore abbiano avuto notevoli conseguenze negative sul Gruppo FvS, o a causa di un comportamento illecito del collaboratore quale infedeltà patrimoniale, frode, truffa o abuso di



fiducia. Ciò vale anche in caso di violazione di direttive o procedure interne, nonché di leggi o prescrizioni vigenti non emanate dal Gruppo o da FvS Invest S.A.

5 Ulteriori requisiti per gestori di OICVM e fondi d'investimento alternativi

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 S.A. e all'entità delle relative attività, attualmente non è istituito alcun comitato per le remunerazioni.