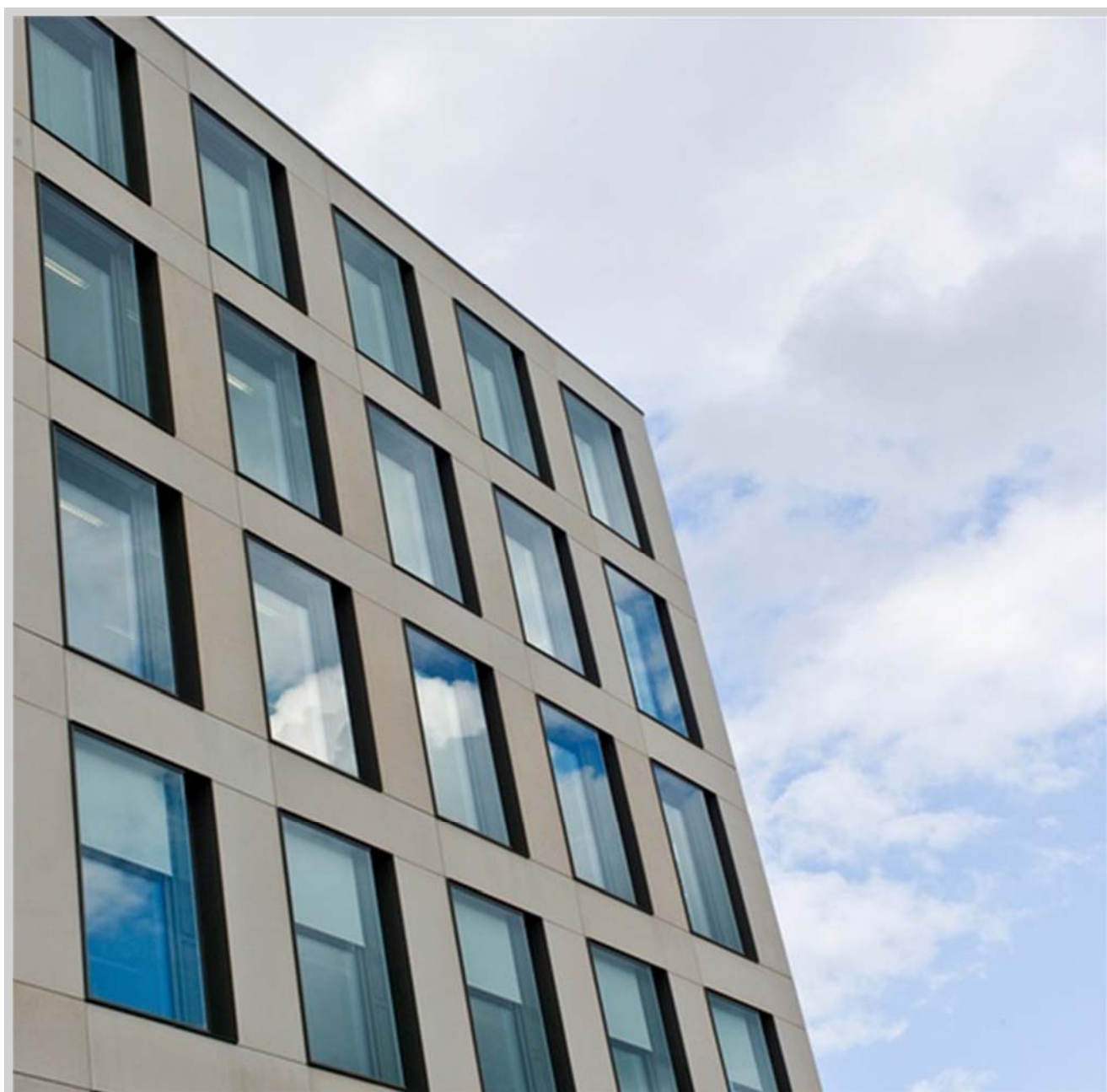

Politica di remunerazione

FundPartner Solutions (Europe) SA

Lussemburgo – Giugno 2021



Introduzione

Costituita a gennaio 2012, FundPartner Solutions (Europe) S.A. («FPS») è una società di gestione di OICVM lussemburghese del Gruppo Pictet regolata dal capitolo 15 della legge lussemburghese del 17 dicembre 2010 relativa agli organismi d'investimento collettivo e, dal 21 gennaio 2014, autorizzata anche come gestore AIFM («Alternative Investment Fund Manager», gestore di fondi d'investimento alternativi) secondo l'articolo 5 del capitolo 2 della relativa legge del 12 luglio 2013.

FPS raggruppa la maggior parte delle attività legate all'amministrazione di fondi d'investimento, in particolare la contabilità e il calcolo del valore del patrimonio netto (NAV), la gestione dei rischi, le funzioni di agente di trasferimento, di supporto alla distribuzione e alla domiciliazione, nonché il controllo dei limiti d'investimento o ancora il supporto alla governance, offrendo in tal modo la gamma completa dei servizi riguardanti il rischio, la governance e il supporto legale.

Le attività di gestione degli investimenti e di distribuzione sono delegate rispettivamente a gestori e a distributori terzi esterni.

La presente «Politica di remunerazione» si propone, da una parte, di descrivere, appunto, la politica di remunerazione applicata in seno a FPS, società di gestione soggetta alla vigilanza prudenziale della CSSF (Commission de Surveillance du Secteur Financier lussemburghese) e, dall'altra, di rispettare i requisiti di documentazione e trasparenza indicati

- nella direttiva europea 2011/61/EU («Alternative Investment Fund Managers») per quanto riguarda il suo status AIFM, e
- nella direttiva europea 2014/91/EU («direttiva UCITS V») per quanto riguarda il suo status di società di gestione di OICVM,

denominate di seguito le «Direttive».

FPS rispetta i principi delle Direttive e delle linee guida dell'ESMA («European Securities and Market Authority») pubblicate l'11 febbraio 2013 e il 31 marzo 2016, in maniera e in misura adeguate alle sue dimensioni e alla sua organizzazione interna nonché alla natura, alla portata e alla complessità delle proprie attività.

Va infine sottolineato che tale politica si basa sugli stessi principi di quella definita in seno al Gruppo Pictet per quanto riguarda la filosofia a cui si ispira, i sistemi di gestione della performance e le componenti e le strutture di remunerazione essenziali utilizzate.

Principio di proporzionalità

FPS ha deciso di applicare il principio di proporzionalità alle attività di gestione per i seguenti motivi:

- la maggior parte dei collaboratori di FPS svolge mansioni legate all'amministrazione di fondi - come ad esempio le attività standard di calcolo del NAV, di agente di trasferimento nonché di supporto legale e alla governance - che non comportano mai un'assunzione di rischio secondo la definizione



delle Direttive riguardo al legame tra le attività svolte e i rischi che i collaboratori potrebbero assumere nell'ambito del loro operato tali da influenzare il rischio per investitori o terzi in un'ottica di ricerca di rendimento dei patrimoni amministrati;

- solo una minoranza dei collaboratori di FPS svolge mansioni direttamente legate alle attività relative agli AIF o agli OICVM (di seguito i «Fondi»), in particolare nei campi della gestione dei rischi, della supervisione delle attività delegate e della compliance sotto gestione di FPS;
- FPS non è presente all'estero, non possiede succursali né affiliate e non è quotata in borsa;
- le attività dei Fondi gestiti da FPS non presentano un grado di complessità elevato;
- le attività di gestione degli investimenti e di distribuzione sono delegate rispettivamente a gestori e a distributori esterni terzi.

Tenuto conto di questi elementi, sono stati neutralizzati i requisiti di seguito riportati:

- il versamento del 50% della remunerazione variabile sotto forma di strumenti finanziari collegati alla performance del Fondo;
- l'applicazione di un periodo di *retention* (remunerazione legata alla permanenza del personale) per la componente variabile pagata sotto forma di strumenti finanziari;
- il differimento dell'erogazione di almeno il 40% della componente variabile;
- l'inclusione di correzioni al rischio ex post (malus);
- l'istituzione di un Comitato remunerazioni in seno a FPS.

Individuazione dei Risk Taker

Alla luce dei principi delle Direttive e delle linee guida dell'ESMA, FPS effettua un'analisi dettagliata al fine di individuare le categorie di personale le cui attività professionali sono suscettibili di avere un impatto sostanziale sul suo profilo di rischio.

Tale analisi, avviata dal dipartimento Risorse umane, viene poi sottoposta ai dipartimenti Risk Management e Compliance, e termina con la compilazione di un elenco dei Risk Taker più rilevanti.

L'elenco, in cui figurano perlopiù i membri del Comitato di direzione e i responsabili delle funzioni di controllo, viene rivisto e aggiornato con cadenza annuale.

Filosofia di remunerazione

1. Concetto di «pacchetto» di remunerazione

La filosofia di remunerazione di FPS si basa sul concetto di «pacchetto di remunerazione» che può essere costituito da una o più componenti tra quelle di seguito descritte. Lo scopo è individuare per ciascun dipendente la giusta combinazione e l'opportuna attribuzione di tali componenti per creare un pacchetto commisurato alla funzione, al profilo, all'impegno e ai risultati di ognuno.

✓ **Stipendio fisso**

Lo stipendio base rappresenta la remunerazione del collaboratore per il corretto svolgimento dei principali compiti che è chiamato ad assolvere, come indicato nel mansionario, e deve consentirgli di mantenere un tenore di vita ragionevole paragonabile a quello offerto dai nostri maggiori concorrenti.

✓ **Bonus**

Il bonus è una componente di remunerazione variabile corrisposta in aggiunta alla remunerazione fissa, in funzione di criteri di performance o di risultati personali o collettivi conseguiti in un determinato arco di tempo.

Gli obiettivi individuali sono definiti in base alla natura delle attività della divisione, alla funzione e al ruolo del collaboratore, nonché ai risultati attesi della divisione, del team e del singolo.

In generale, i bonus vengono versati sulla scorta di una valutazione delle prestazioni fornite dal collaboratore sull'arco di un anno, ma possono anche rientrare in un quadro pluriennale. Di solito, i criteri di performance considerati in sede di valutazione sono:

- obiettivi definiti, nella misura del possibile, secondo la metodologia «SMART» (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Timebound);
- altri criteri discrezionali, ad esempio a seguito di eventi o progetti eccezionali, o qualora all'inizio del periodo in esame non siano stati fissati obiettivi specifici.

Il versamento del bonus è sempre a discrezione del datore di lavoro e il pagamento non è garantito né come principio né come ammontare. Non è mai considerato parte della remunerazione fissa o semifissa, anche se un collaboratore percepisce lo stesso importo per diversi anni.

È previsto il rimborso parziale o totale dei bonus assegnati per attività rivelatesi fraudolente.

✓ **Compartecipazione agli utili**

Il sistema di compartecipazione agli utili permette al personale di partecipare al successo dell'insieme del Gruppo Pictet e di fidelizzarlo in una prospettiva a lungo termine.

Al collaboratore cointeressato viene attribuito un certo numero di «quote» che, in senso stretto, non hanno valore intrinseco, ma sono paragonabili ad azioni senza valore (e senza diritti patrimoniali) che prevedono il versamento di dividendi variabili.

Il numero di quote assegnate al collaboratore può aumentare anche in funzione dei titoli di studio, dell'esperienza, delle competenze, delle responsabilità, dell'impegno e degli anni di servizio prestati in seno al Gruppo.

La compartecipazione agli utili non è garantita né come principio né come ammontare e non comporta l'assunzione di rischi da parte del beneficiario.

✓ **Altre componenti variabili**

In casi eccezionali, FPS corrisponde un premio di ingresso («bonus garantito») al momento della stipula di un contratto di assunzione o al termine di un periodo concordato con il nuovo collaboratore di non oltre 12 mesi.

FPS può anche corrispondere un premio forfettario al termine del periodo di prova («sign-on bonus») o una prestazione a titolo di compensazione per pretese maturate in un precedente rapporto di lavoro («buy-out bonus»). Si tratta di versamenti straordinari una tantum liquidati in un'unica soluzione e sempre nei 12 mesi successivi all'assunzione.

✓ **Vantaggi in natura**

I vantaggi in natura, come ad esempio i piani pensione complementari, le autovetture di servizio o i buoni pasto, non sono assegnati secondo criteri di performance, ma in base all'anzianità di servizio, al grado o ad altri criteri di idoneità.

2. Gestione della performance

Lo scopo è favorire l'allineamento degli obiettivi personali di tutti i collaboratori con quelli di FPS e della loro funzione. Gli obiettivi su cui si fonda la valutazione della performance possono variare a seconda delle funzioni, ma quest'ultima non viene mai valutata sulla base di un solo obiettivo, in genere se ne considerano da 5 a 8. La ponderazione degli obiettivi dipende anche dalla funzione svolta.

È importante notare che, sebbene la performance realizzata rispetto agli obiettivi da raggiungere sia chiaramente un fattore determinante nell'attribuzione dei bonus, il processo di fine anno è basato sulla valutazione delle cosiddette «4P» - performance (P1), profilo (P2), promozione dei valori (P3) e progresso (P4) - che vengono discusse nel colloquio di valutazione del collaboratore.

3. Funzioni di controllo interno

Le persone che svolgono funzioni di controllo sono remunerate in base agli obiettivi conseguiti, indipendentemente dalla performance dei campi di attività su cui esercitano il controllo.

4. Deleghe

FPS si assicura peraltro:

- che le entità alle quali le attività di gestione di portafoglio sono state delegate siano soggette a requisiti normativi in materia di remunerazione altrettanto efficaci di quelli previsti dalle Direttive, o
- che siano stati conclusi opportuni accordi contrattuali per assicurarsi che non vengano eluse le regole di remunerazione per pagare, nell'ambito del personale debitamente individuato dell'AIFM e della società di gestione, i dipendenti la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio.

Governance e meccanismi di controllo

1. Meccanismi di controllo

I livelli di remunerazione, le strutture dei pacchetti e i processi in atto vengono sistematicamente riesaminati e confrontati con benchmark interni ed esterni, con le informazioni di pubblico dominio disponibili e con i risultati delle analisi eseguite da consulenti esterni indipendenti specializzati in materia di retribuzione.

La massa salariale viene pertanto gestita all'insegna della prudenza, in maniera tale da favorire le prospettive di crescita sostenibile di FPS. Consideriamo doveroso fare in modo che la nostra politica di remunerazione sia allineata con la strategia, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine di FPS. Riteniamo che ponendo l'accento sull'individuazione della giusta combinazione di componenti fisse e variabili per ciascuna funzione non incoraggiamo i collaboratori a correre rischi eccessivi.

La politica di gestione del rischio da noi perseguita è volta a tutelare la società di gestione, i collaboratori e i clienti, tiene conto dei requisiti normativi e delle migliori prassi di mercato nonché del rischio di sostenibilità attraverso le politiche e le procedure interne a cui il personale deve attenersi. Il rispetto di queste ultime costituisce parte integrante della valutazione annuale del personale che può comprendere elementi ESG e la gestione del rischio di sostenibilità. I collaboratori sono inoltre tenuti a conformarsi agli impegni assunti dal Gruppo in materia di sostenibilità e investimento responsabile relativi alla funzione ricoperta.

2. Governance

✓ **Ruolo dei soci**

I soci di Pictet, che oltre ad essere proprietari si occupano direttamente della conduzione, hanno un ruolo molto attivo nella definizione della politica salariale del Gruppo e delle strutture di remunerazione applicate nei diversi settori, nonché nella determinazione di taluni pacchetti individuali, in particolare quelli dei membri della Direzione e dei quadri superiori nelle diverse entità giuridiche del Gruppo.

✓ **Ruolo dei superiori di linea**

Il processo di valutazione annuale di ciascun collaboratore è di competenza del diretto superiore il quale ne valuta la performance rispetto agli obiettivi fissati a inizio anno, gliene assegna di nuovi per l'anno a venire e glieli comunica durante il colloquio per l'avanzamento di carriera.

L'ultima fase del processo di fine anno è costituita dalla cosiddetta «riunione tornello» in cui ciascun collaboratore di FPS incontra il proprio superiore (spesso a sua volta accompagnato dal rispettivo superiore, dal CEO di FPS e in taluni casi dai soci) che gli comunica le decisioni prese riguardo alla remunerazione e a un eventuale nuovo incarico.

✓ **Ruolo dei dipartimenti Risorse umane e Finanze**

Il dipartimento Risorse umane fornisce supporto ai soci, ai responsabili dei settori di attività, al CEO di FPS e ai gestori negli ambiti relativi alla remunerazione.

Il Chief Financial Officer («CFO») e il dipartimento Finanze si assicurano (insieme alle Risorse umane e alle competenti funzioni di controllo dei rischi) della capacità del Gruppo di finanziare e versare le diverse componenti della remunerazione.

✓ **Ruolo delle funzioni di controllo**

A livello di Gruppo, il Collegio dei soci dispone, con cadenza appropriata, la verifica della conformità dell'attuazione del sistema di remunerazione alle politiche e alle procedure definite dalle funzioni di controllo.

A livello di FPS questo esame viene effettuato periodicamente dall'organo di revisione interna e il rapporto sui risultati viene trasmesso al Consiglio di amministrazione e al Collegio dei soci.

✓ **Ruolo della direzione locale**

Sulla base dei principi generali che governano la politica di remunerazione stabiliti dal Collegio dei soci, il Consiglio di amministrazione di FPS valida la politica di remunerazione e ogni sua successiva modificazione o integrazione. È stata introdotta una procedura formale che consente di risalire a tutti i cambiamenti apportati.

Il Comitato di direzione di FPS è responsabile dell'adozione e dell'attuazione di tale politica di remunerazione a livello locale, sempre nel rispetto dei requisiti posti dalle Direttive.