



Relazione illustrativa 2016

ai sensi della Circolare CSSF 2010-437 - Direttiva sulla politica di remunerazione nel settore finanziario

1. Introduzione

La Circolare contiene i requisiti minimi per i sistemi di remunerazione degli istituti, che dovrebbero impedire incentivi all'assunzione di rischi eccessivamente elevati. Si tratta dunque di un regolamento volto a garantire la stabilità degli istituti finanziari e, di conseguenza, quella del mercato finanziario.

Ai sensi della Direttiva e in qualità di istituto che eroga servizi finanziari, Flossbach von Storch Invest S.A. è obbligata a disporre di un sistema di remunerazione adeguato.

2. Il modello aziendale

Come società di gestione, Flossbach von Storch Invest S.A. amministra un patrimonio complessivo di circa EUR 18,1 miliardi (al 31 dicembre 2016).

Oggetto della società di gestione è l'amministrazione generale dei portafogli di uno o più organismi d'investimento collettivo lussemburghesi e/o esteri. Tra questi si annoverano gli organismi d'investimento collettivo in valori mobiliari ("OICVM") ai sensi della Legge del 17 dicembre 2010 sugli Organismi d'investimento collettivo e successive modifiche ("Legge del 17 dicembre 2010") e i Fondi di Investimento Alternativi ("FIA") ai sensi della Legge del 12 luglio 2013 sui Fondi d'investimento alternativi gestiti ("Legge del 12 luglio 2013"), nonché altri Organismi d'Investimento Collettivo ("OIC") non disciplinati dalle summenzionate direttive e in riferimento ai quali la Società di gestione è assoggettata a sorveglianza e le cui quote non possono tuttavia essere distribuite in altri Stati Membri dell'Unione Europea conformemente alle summenzionate Direttive. La gestione collettiva dei portafogli avviene per conto dei titolari di quote e in linea con le disposizioni del Capitolo 15 della Legge del 2010 e della Legge del 2013.

3. Informazioni sulla conformità ai requisiti della Circolare 2010-437

3.1 Informazioni di carattere generale sul sistema di remunerazione

Flossbach von Storch Invest S.A. ha come obiettivo quello di offrire ai suoi collaboratori un compenso complessivo equo e competitivo. Ciò significa che i dipendenti di Flossbach von Storch Invest S.A., remunerati essenzialmente con compensi di carattere non tariffario, percepiscono una remunerazione di base fissa adeguata. Alla retribuzione di base può aggiungersi un compenso volontario basato sui rendimenti e/o sul risultato operativo dell'azienda (remunerazione variabile).

Il regolamento sulle remunerazioni è conforme agli obiettivi strategici definiti da Flossbach von Storch Invest S.A. e non li contrasta.



Il sistema di remunerazione non offre alcun incentivo per l'assunzione di rischi eccessivi e la sua adeguatezza viene verificata ed eventualmente adeguata con frequenza annuale nell'ambito dell'attività di pianificazione del personale e con il coinvolgimento della divisione Risorse Umane.

3.2 Definizione del sistema di remunerazione

I collaboratori di Flossbach von Storch Invest S.A. percepiscono una remunerazione di base fissa stabilita in virtù delle condizioni di mercato e della funzione svolta e stabilita a seguito di una valutazione analitica del ruolo in questione.

Una parte dei collaboratori – operante soprattutto nelle divisioni marketing e distribuzione – percepisce altresì una remunerazione variabile orientata alle prestazioni e al conseguimento di obiettivi. Il presupposto per il pagamento di una remunerazione variabile è essenzialmente un risultato operativo annuale positivo per Flossbach von Storch Invest S.A. Il rapporto lavorativo o di servizio non prevede remunerazioni variabili garantite o indennizzi fissi contrattuali.

A livello di unità di controllo, il sistema di remunerazione non concorre a offrire incentivi, che entrino in contrasto con la funzione di monitoraggio di queste unità. I collaboratori di questi reparti percepiscono una remunerazione di natura prevalentemente fissa. Durante esercizi fiscali particolarmente brillanti, è possibile che anche questi collaboratori ricevano un pagamento straordinario volontario, stabilito in virtù del risultato operativo annuale di Flossbach von Storch Invest S.A.

3.3 Rapporto tra remunerazione variabile e fissa

Il vigente sistema di remunerazione non crea una dipendenza significativa dalla componente variabile per i collaboratori. Le componenti remunerative fisse e variabili sono adeguatamente bilanciate.

3.4 Parametri di remunerazione

I criteri per la determinazione dell'importo fisso di base sono, *inter alia*, l'esperienza e le qualifiche professionali, l'importanza del ruolo da svolgere e i livelli di retribuzione generali della società.

I principali parametri di calcolo della componente remunerativa variabile sono l'andamento di Flossbach von Storch Invest S.A. (risultato operativo per l'esercizio) nonché il raggiungimento, durante il mandato, degli obiettivi derivanti dalla pianificazione generale di Flossbach von Storch Invest S.A. e collegati ai target strategici della società. Tali obiettivi sono orientati al successo costante e a lungo termine dell'azienda. Gli obiettivi personali vengono concordati tra i collaboratori e i rispettivi superiori all'inizio anno, sottoposti a verifica durante l'anno e valutati a fine anno.



3.5 Modalità di attribuzione delle remunerazioni

La retribuzione fissa viene suddivisa in 12 parti uguali, corrisposte al più tardi il 25 di ogni mese. Il pagamento di un'eventuale remunerazione variabile avviene generalmente in un'unica soluzione, nel primo trimestre dell'anno successivo.

3.6 Remunerazione del Consiglio direttivo

A uno dei tre amministratori della Flossbach von Storch Invest S.A. è corrisposta una retribuzione mensile di 6.000 EUR. Gli altri due amministratori non hanno alcun trattamento economico.

3.7 Remunerazione del Consiglio di sorveglianza

Per l'esercizio dei propri mandati, i membri del Consiglio di sorveglianza non percepiscono alcuna remunerazione.

3.8 Coinvolgimento di consulenti esterni

Il sistema di remunerazione è stato definito senza il coinvolgimento di consulenti esterni.

3.9 Dati sulle remunerazioni per l'esercizio 2016

Per l'esercizio 2016, le spese relative al personale, ivi inclusi i contributi previdenziali e quelli pensionistici aziendali, sono ammontate complessivamente a EUR 1.079.000, di cui circa il 69% ascrivibile alla componente remunerativa fissa. La quota di remunerazioni variabili equivale pertanto a circa il 31% delle spese complessive per il personale.

Durante l'esercizio 2016, 6 collaboratori (di 12 totali al 31 dicembre 2016) hanno percepito una remunerazione variabile.

Situazione al: 04/2017