

Giugno 2022

Politica di voto per l'Europa

2022



HSBC
Asset Management

Indice

Introduzione	3
Struttura direttiva	4
Remunerazione dei membri del consiglio di amministrazione	8
Diritti degli azionisti	12
Varie	13
Allegati	17

Introduzione

Siamo convinti che una buona governance aiuti le società a mettere in atto le loro strategie, a conseguire rendimenti stabili a lungo termine per i loro azionisti e sia nell'interesse di tutti gli stakeholder. Esercitiemo i nostri diritti di voto durante la assemblee generali (AG) allo scopo di sostenere al meglio gli standard di governance societaria.

Riteniamo che un dialogo aperto con le società in cui investiamo sia essenziale. Il nostro voto deriva da questo principio. In linea generale, sosteniamo il management delle società in cui investiamo.

Tuttavia, oltre ai principi esposti di seguito, ci riserviamo il diritto di opporci alle società che presentano seri problemi di governance o che non hanno risposto in modo soddisfacente alle nostre iniziative di engagement.

Queste principi si applicano alle società quotate sui seguenti mercati europei: Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Norvegia, Paesi Bassi, Portogallo, Spagna, Svezia, Svizzera e Regno Unito.

Per tutti gli altri Paesi, HSBC Asset Management applica le linee guida relative al voto al livello globale.

Le nostre linee guida si applicano a tutte le società quotate; incoraggiamo tutte le società a rispettare gli standard di governance più elevati del loro mercato. Tuttavia, riconosciamo che le società di più piccole dimensioni possano avere qualche difficoltà a rispettare alcuni aspetti della buona governance societaria per una mancanza di risorse o di dimensioni adeguate rispetto alle società più grandi, che sono più complesse. Riteniamo pertanto che vi debba essere una certa flessibilità nell'applicazione di questi principi alle società di più piccola capitalizzazione. Se i nostri principi non sono in linea con i requisiti legali o normativi locali, non penalizzeremo le società interessate.

Per quanto riguarda gli aspetti ambientali e sociali, possiamo integrare la nostra politica di voto con principi relativi a priorità tematiche, come sviluppato nel documento "Piano di gestione responsabile e di engagement 2022" (<https://www.assetmanagement.hsbc.it/it/private-investor/about-us/responsible-investing/policies>).

I nostri principi di voto vengono sottoposti all'Institutional Shareholder Services, Inc (ISS), che li esamina e sviluppa raccomandazioni di voto specifiche per HSBC.

Per le partecipazioni attive, le raccomandazioni di voto specifiche di HSBC sono convalidate o modificate dai gestori prima del voto. Le linee guida emanate dai gestori si applicano anche quando uno stesso veicolo combina partecipazioni attive e titoli detenuti da strategie passive. Il voto per le altre partecipazioni passive segue le specifiche linee guida di voto di HSBC. La maggior parte dei nostri diritti di voto viene esercitata per delega tramite la piattaforma ISS, sebbene in alcuni casi partecipiamo di persona alle assemblee generali.

Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse

HSBC Asset Management opera in modo indipendente dalle altre società del Gruppo HSBC per non ottenere informazioni privilegiate che potrebbero creare un conflitto di interessi. HSBC Asset Management può investire in azioni del Gruppo HSBC o di società collegate al Gruppo. La politica di voto di HSBC si applica a queste società come a tutte le altre. Qualora un cliente richieda, per un portafoglio dedicato, un voto basato su un principio diverso o assente dalla presente politica, esamineremo la decisione alla luce della nostra politica sui conflitti di interesse e, se la situazione lo richiede, registreremo il risultato nel registro dei conflitti di interesse. Più in generale, la politica di gestione dei conflitti di interesse¹ applicata da HSBC Asset Management consente in ogni momento di prevenire, individuare e, se necessario, gestire qualsiasi forma di situazione di conflitto di interesse che possa pregiudicare il libero esercizio dei diritti di voto e la preminenza dell'interesse degli investitori.

Nota:

1. <https://www.assetmanagement.hsbc.it/it/private-investor/about-us/responsible-investing/stewardship>

A. Struttura direttiva

1. Controllo indipendente

In termini di governance societaria, raccomandiamo la separazione delle funzioni di direzione e controllo.

Questa separazione può essere garantita adottando una struttura dualistica composta da un consiglio di amministrazione e da un consiglio di sorveglianza. Nel caso di una struttura monistica, il ruolo di presidente e quello di amministratore delegato devono essere separati.

In caso contrario, raccomandiamo la nomina di un "senior independent director" o "lead independent director", che riferirà all'assemblea generale. Nel Regno Unito tutte le società sono tenute a nominare un "senior independent director".

Preferiamo che il presidente della società sia indipendente, ma siamo consapevoli che in Europa esistono varie prassi di mercato. In Francia e nel Regno Unito, voteremo contro l'elezione o la rielezione del presidente di una società non controllata se non è indipendente al momento della nomina, a meno che il consiglio di amministrazione non sia composto per almeno il 50% da membri indipendenti e venga nominato un lead director.

Nel Regno Unito voteremmo normalmente contro l'elezione di un nuovo presidente che non sia indipendente al momento della nomina.

2. Composizione del Consiglio di amministrazione

Il consiglio di amministrazione deve essere composto da un insieme di amministratori che presentino un buon equilibrio di competenze, esperienze e conoscenze. In particolare, il numero di amministratori non esecutivi nel consiglio di amministrazione/di sorveglianza deve essere proporzionato alle dimensioni della società.

Quando la società ha una capitalizzazione di mercato superiore ai 4 miliardi di euro o fa parte del FTSE 350¹, almeno la metà dei membri del consiglio di amministrazione e non meno di 3 amministratori devono essere non esecutivi e indipendenti. In caso contrario, ci opporremo generalmente alla nomina di candidati e amministratori non esecutivi e non indipendenti.

Per le società con una capitalizzazione di mercato inferiore a 4 miliardi di euro o non incluse nel FTSE 350¹, richiediamo che almeno la metà dei membri del consiglio di amministrazione e almeno due membri del consiglio siano indipendenti e non esecutivi. In caso contrario, ci opporremo generalmente alla nomina di candidati e amministratori non esecutivi e non indipendenti.

Quando una società è controllata, almeno un terzo del consiglio di amministrazione deve essere composto da amministratori non esecutivi e indipendenti. In caso contrario, ci opporremo generalmente alla nomina di candidati e amministratori non esecutivi e non indipendenti.

I rappresentanti dei lavoratori non sono considerati indipendenti, ma non vengono conteggiati come membri del consiglio di amministrazione.

3. Approvazione dell'operato del consiglio di amministrazione

In linea generale, approveremo pienamente l'operato del consiglio di amministrazione in assenza di controversie relative al consiglio, alla direzione o alla gestione della società.

Nota:
1. Il FTSE 350 è un indice ponderato per la capitalizzazione di mercato composto dalle 350 maggiori società che hanno come sede principale di negoziazione la Borsa di Londra

4. Revoca degli organi societari

La revoca degli organi societari sarà valutata caso per caso in base alle singole motivazioni e sempre nell'interesse degli investitori.

5. Candidature al consiglio di amministrazione

In linea generale, voteremo contro le proposte della direzione per l'elezione di nuovi membri del consiglio di amministrazione se la società non è in grado di dimostrare la pertinenza della loro nomina. In caso di rielezione, l'idoneità della nomina deve essere nuovamente confermata.

Le candidature proposte dagli azionisti saranno esaminate caso per caso. Saremo più inclini a sostenere le candidature di azionisti indipendenti se il consiglio di amministrazione non soddisfa i nostri requisiti di indipendenza in materia di rappresentanza.

Nei Paesi, come l'Italia, in cui vengono presentate più liste per l'elezione, sosteniamo di norma i candidati indipendenti proposti dagli organi di rappresentanza degli azionisti.

Un voto contrario alla rielezione di un amministratore può essere pertinente se quest'ultimo, nel corso dell'anno precedente, ha partecipato a meno del 75% delle riunioni del consiglio di amministrazione a cui è stato convocato, senza un'adeguata giustificazione. Ciò non si applica agli amministratori il cui mandato non copre un intero anno.

Gli amministratori devono essere in grado di dedicarsi completamente alla loro funzione; gli amministratori non esecutivi possono ricoprire fino a cinque mandati di amministratore in società quotate. Ci opporremo alla nomina di amministratori che esercitano più di cinque mandati finché questo numero non sarà ridotto.

Gli amministratori con responsabilità operative non devono avere più di un mandato esterno presso una società che non sia collegata al loro datore di lavoro principale. Ci opporremo alla nomina di questi amministratori nelle società esterne interessate se questo limite viene superato.

Il consiglio di amministrazione deve essere composto da amministratori che presentano un'adeguata gamma di competenze ed esperienze. La diversità di genere e di origini, in particolare l'origine etnica nel Regno Unito, è uno dei fattori presi in considerazione nell'analisi della composizione del consiglio di amministrazione. Di norma votiamo contro il presidente del comitato per le nomine:

- se il consiglio di amministrazione non è composto da almeno il 40% di donne quando la società ha una capitalizzazione di mercato superiore a 4 miliardi di euro o è quotata sul FTSE 350¹
- se il consiglio di amministrazione non è composto da almeno il 35% di donne quando la società ha una capitalizzazione di mercato inferiore a 4 miliardi di euro ma superiore a 500 milioni di euro
- se il consiglio di amministrazione non è composto da almeno il 30% di donne quando la società ha una capitalizzazione di mercato inferiore a 500 milioni di euro

In Francia, siamo favorevoli alla pubblicazione da parte delle società di indicatori relativi alla distribuzione per genere nei ruoli dirigenziali.

6. Rielezione degli amministratori

Raccomandiamo che gli amministratori vengano rieletti ogni anno. Nei mercati in cui ciò non è la norma o nelle società a piccola capitalizzazione, ci aspettiamo che la frequenza di rielezione sia in linea con le migliori prassi di mercato. In Francia, richiediamo che almeno un terzo del consiglio di amministrazione venga rieletto ogni anno. Se è noto che un amministratore stia considerando di andare in pensione in occasione della successiva assemblea generale o prima di essa, di norma sosterrremo la sua rielezione, a prescindere dalle preoccupazioni sollevate in altre parti del presente documento.

Nota:
1. Il FTSE 350 è un indice ponderato per la capitalizzazione di mercato composto dalle 350 maggiori società che hanno come sede principale di negoziazione la Borsa di Londra

Oltre alle regole specificate nella sezione sulle candidature al consiglio di amministrazione, possiamo votare contro la rielezione del presidente non esecutivo del consiglio di amministrazione o di qualsiasi altro amministratore indipendente di società che non soddisfano i criteri stabiliti nel nostro "Piano di gestione responsabile ad engagement 2022", disponibile all'indirizzo: <https://www.assetmanagement.hsbc.it/it/private-investor/about-us/responsible-investing/policies>.

Questi criteri possono includere il cambiamento climatico, la biodiversità e la natura e i diritti umani.

8. Comitato per le nomine

Il Consiglio di amministrazione deve istituire un comitato per le nomine incaricato di guidare il processo di nomine al consiglio di amministrazione. Il comitato per le nomine dovrebbe idealmente essere composto da amministratori non esecutivi indipendenti. Nel caso in cui il comitato non abbia un tasso di indipendenza di almeno il 50%, se un membro del comitato non è un amministratore non esecutivo indipendente, possiamo opporci alla sua rielezione in assenza di una spiegazione adeguata. Ci opporremo all'elezione o alla rielezione di un amministratore non indipendente come presidente del comitato per le nomine. I rappresentanti dei lavoratori non sono inclusi in questi calcoli finché il comitato rimane a maggioranza indipendente e la loro rappresentanza proporzionale nel comitato non superi la loro rappresentanza nel consiglio di amministrazione. Sappiamo che in alcuni Paesi, come la Svezia, altre strutture gestiscono le nomine all'interno del consiglio di amministrazione.

9. Comitato per il controllo interno

Raccomandiamo al consiglio di amministrazione di istituire un comitato per il controllo interno per la supervisione del reporting aziendale, della gestione dei rischi e dei controlli interni.

Il comitato per il controllo interno dovrebbe essere composto da amministratori non esecutivi indipendenti. Se un membro del comitato non è un amministratore non esecutivo indipendente, possiamo opporci alla sua rielezione. Ci opporremo all'elezione o alla rielezione di un presidente del comitato per il controllo interno non indipendente.

I rappresentanti dei lavoratori non sono inclusi in questi calcoli.

Nel Regno Unito, il presidente di una società a piccola capitalizzazione può essere membro del comitato di controllo interno, ma non può presiederlo. Nelle società più grandi, se il presidente è un membro del comitato di controllo interno, tenderemo ad astenerci dal votare per la sua rielezione.

Quando l'informazione è disponibile, un voto contrario alla rielezione di un amministratore può essere pertinente se quest'ultimo, nel corso dei due anni precedenti, ha partecipato a meno del 75% delle riunioni del comitato di controllo interno a cui è stato convocato, senza adeguata giustificazione. Ciò non si applica agli amministratori il cui mandato non copre un intero anno.

10. Revisori dei conti

Nei mercati con un modello di revisori dei conti, incoraggiamo il loro regolare rinnovo. La trasparenza e i massimali per i compensi dovrebbero essere applicati anche ai revisori allo scopo di garantire il mantenimento della loro indipendenza.

Nomina e riconferma dei revisori dei conti:

- Vengono eletti per 6 anni e siamo favorevoli al rinnovo regolare dei revisori dei conti ("Revisori dei conti").
- Auspichiamo che i compensi di consulenza - esclusi quelli di revisione contabile addebitati dalle società di revisione - non superino l'importo dei compensi di revisione o di certificazione addebitati dalle stesse società.
- Il comitato per il controllo interno deve essere informato dei compensi pagati dalla società e dal suo gruppo alla società di revisione e deve assicurarsi che la remunerazione dei revisori dei conti, o la percentuale che essa rappresenta nel fatturato della società, non comprometta l'indipendenza dei revisori dei conti.

11. Comitato per le remunerazioni

Raccomandiamo al consiglio di amministrazione di istituire un comitato per le remunerazioni che esamini e raccomandi un piano di remunerazione per gli amministratori esecutivi e il presidente. Nessun amministratore deve partecipare alla determinazione della propria remunerazione (ad eccezione delle spese non esecutive, si veda sotto).

Il comitato per le remunerazioni dovrebbe idealmente essere composto da amministratori non esecutivi indipendenti. Tuttavia, siamo consapevoli che questo non è uno standard in molti Paesi europei. Indipendentemente dalle dimensioni della società, nel caso in cui il comitato non abbia un tasso di indipendenza di almeno il 50%, se un membro del comitato non è un amministratore non esecutivo indipendente, possiamo opporci alla rielezione di amministratori non indipendenti all'interno del comitato in assenza di una spiegazione adeguata (amministratori esecutivi inclusi). Applicheremo lo standard di mercato se quest'ultimo è più elevato. Ci opporremo all'elezione o alla rielezione alla funzione di presidente del comitato per le remunerazioni di un amministratore non indipendente.

I rappresentanti dei lavoratori non sono inclusi in questi calcoli.

Quando l'informazione è disponibile, un voto contrario alla rielezione di un amministratore può essere pertinente se quest'ultimo, nel corso dei due anni precedenti, ha partecipato a meno del 75% delle riunioni del comitato per le remunerazioni a cui è stato convocato, senza adeguata giustificazione. Ciò non si applica agli amministratori il cui mandato non copre un intero anno.

Nel caso in cui una società non abbia intrapreso azioni sufficienti per rispondere ai precedenti voti significativi degli azionisti contro la relazione o la politica retributiva, possiamo votare contro la rielezione dei membri del comitato per le remunerazioni.

12. Sviluppo sostenibile

Raccomandiamo al consiglio di amministrazione di supervisionare la gestione dei rischi ambientali e sociali che possono avere un impatto sulla sostenibilità delle operazioni della società o sulla sua reputazione.

Presteremo particolare attenzione agli strumenti utilizzati dal consiglio di amministrazione per effettuare questa supervisione, compresa l'esistenza, ove pertinente, di un comitato per lo sviluppo sostenibile e di un comitato per la salute e la sicurezza, presieduti da un amministratore e che riferiscono direttamente al consiglio di amministrazione. Le società a piccola capitalizzazione non saranno tenute a soddisfare questo requisito, anche se la nomina di un amministratore non esecutivo dedicato può essere appropriata.

13. Fondi di investimento del Regno Unito

I comitati per il controllo interno, di remunerazione o di assunzione di dirigenti devono essere composti esclusivamente da amministratori indipendenti. I rappresentanti della società di gestione del fondo non possono far parte di alcun comitato. Se il presidente di un fondo di investimento presiede il comitato per il controllo interno, possiamo opporci alla sua rielezione.

B. Remunerazione dei membri del consiglio di amministrazione

La remunerazione deve essere concepita in modo da favorire il successo a lungo termine della società. Il piano di remunerazione deve essere adattato al contesto della società e non deve essere sproporzionato. La quota legata alle performance deve essere trasparente, progressiva e applicata con rigore. La disponibilità di informazioni dettagliate sulla remunerazione e sui criteri di performance associati varia notevolmente in Europa. I seguenti standard rappresentano un ideale; laddove le informazioni o le migliori prassi locali non consentano la piena applicazione dei nostri standard, cercheremo di applicarli il più fedelmente possibile.

14. Contratti

Tutti i contratti dei membri esecutivi e non esecutivi del consiglio di amministrazione e del consiglio di sorveglianza devono riflettere le migliori prassi in vigore nel Paese di esercizio.

Nel Regno Unito e in Svizzera, questi contratti coprono generalmente periodi variabili fino a un anno.

In alcuni altri Paesi europei, i contratti degli amministratori sono legati alla durata del loro mandato. Accettiamo contratti di durata superiore a un anno quando sono in linea con le migliori prassi in termini di mandato, ad esempio quattro anni in Francia, Paesi Bassi e Belgio, o cinque anni in Germania.

Nel Regno Unito, preferiamo che gli amministratori esecutivi non ricevano più di un anno di remunerazione fissa (cioè stipendio base, pensione, ecc.) quando lasciano il consiglio di amministrazione. In caso di reintegrazione, una riduzione del trattamento di fine rapporto è preferibile al pagamento di un risarcimento, in quanto il risarcimento non permette di ridurre i trattamenti di fine rapporto versati per inadempienza.

Nel Regno Unito nessun diritto automatico a un bonus dovrebbe essere concesso durante il periodo di preavviso. In linea generale, voteremo contro se tale diritto è superiore al 75% della retribuzione di base e ci asterremo se è superiore al 25% della retribuzione di base.

In altri Paesi europei, non prevediamo che i trattamenti di fine rapporto superino due anni di stipendio e di bonus o lo standard locale, se inferiore. Ogni eventuale componente variabile legata alle performance deve essere condizionata agli obiettivi di performance.

15. Remunerazione fissa e variabile

La remunerazione dei dirigenti aziendali deve comprendere una componente fissa e una variabile. La componente variabile dovrebbe includere una parte significativa della remunerazione a lungo termine. In caso contrario, potremmo non approvare la relazione sulle remunerazioni. Le strutture di incentivazione non devono portare a un'eccessiva assunzione di rischi a breve termine.

La remunerazione dovrebbe basarsi sull'aumento o sulla diminuzione del valore intrinseco della società e sulla performance del titolo rispetto alla concorrenza. Deve essere in linea con le buone prassi del Paese e del settore.

16. Remunerazione degli amministratori non esecutivi e dei membri del consiglio di sorveglianza

La remunerazione degli amministratori non esecutivi e dei membri del consiglio di sorveglianza dovrebbe riflettere l'entità del loro impegno e del loro contributo alla governance della società. Le commissioni e i compensi da versare

per la partecipazione ai comitati sono generalmente determinati dal consiglio di amministrazione nel suo complesso, sulla base delle percentuali di mercato.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi e dei membri del consiglio di sorveglianza non deve offrire la partecipazione a un sistema di partecipazione agli utili, in quanto ciò potrebbe compromettere la loro capacità di fissare obiettivi ambiziosi per gli amministratori esecutivi/dirigenti e di rimettere questi ultimi in discussione. In generale ci opporremo all'adozione di tali piani.

17. Bonus

Ci aspettiamo che i bonus siano legati a criteri di performance espliciti, chiaramente definiti e impegnativi, allineati agli obiettivi strategici delle aziende. Se questi criteri non vengono definiti in anticipo, i bonus devono essere debitamente giustificati a posteriori.

In generale, i bonus o i premi in azioni legati a operazioni societarie dovrebbero essere evitati.

18. Sistema di partecipazione agli utili a lungo termine e altre remunerazioni basate su azioni/opzioni

Per quanto riguarda i sistemi di partecipazione agli utili a lungo termine, come le attribuzioni di azioni aggiuntive o gratuite e i piani di stock option:

1. Preferiamo votare contro qualsiasi piano esecutivo che preveda una rivalutazione, compresa l'estensione del periodo di valutazione della performance. Facciamo un'eccezione per le disposizioni di rivalutazione nell'ambito dei piani di partecipazione agli utili basati sulle performance assolute, perché consideriamo positivo il potenziale di raggiungimento anticipato degli obiettivi. Preferiamo votare contro qualsiasi piano che non preveda un tetto massimo.
 - L'attribuzione dei premi dovrebbe essere scaglionata nel tempo, e non realizzata in un'unica volta.
2. Di norma, non deve essere concesso alcun premio:
 - nei sei mesi successivi al pensionamento, ad eccezione dei premi pro rata,
 - sul patrimonio netto di una controllata o di una joint venture, a meno che la controllata o la joint venture non venga venduta e il beneficiario entri a far parte della joint venture/attività trasferita.
3. In generale, non si dovrebbero assegnare opzioni nell'ambito di un nuovo piano fino a quando il piano precedente non sia scaduto, oppure, se il nuovo piano viene utilizzato parallelamente al vecchio piano, quest'ultimo deve essere adeguato in modo che il valore potenziale totale ricevuto non sia superiore a quello del piano originale.
4. Voteremo contro la rivalutazione al ribasso delle opzioni (o il loro abbandono e riassegnazione a un prezzo inferiore), tranne in circostanze eccezionali.
5. In linea generale, votiamo contro qualsiasi piano di opzioni/partecipazione agli utili a lungo termine che non preveda criteri di performance o un periodo predeterminato di valutazione della performance (di norma almeno tre anni, anche se preferiremmo cinque anni o più).
6. I premi dovrebbero essere assegnati solo per performance significative (almeno la mediana di confronto) e dovrebbero essere basati su una valutazione della performance su periodi continuativi, non su un singolo evento.
7. Una performance con dividendi reinvestiti equivalente a quella dei valori comparabili/indici scelti o alle aspettative di performance del consenso per qualsiasi altro criterio di valutazione, non dovrebbe comportare un premio superiore al 25% del piano totale.
8. Anche i premi assegnati al momento della nomina dovrebbero essere soggetti a criteri di performance ambiziosi, a meno che non corrispondano a diritti derivanti da posizioni precedenti.

9. Sappiamo che alcuni mercati forniscono meno informazioni sui criteri di performance. In linea generale, votiamo contro qualsiasi proposta di piano che non specifichi i criteri di performance e le soglie di maturazione utilizzate.
10. I premi assegnati dovranno essere soggetti a criteri di performance ambiziosi, a meno che non corrispondano a diritti derivanti da posizioni precedenti.
11. I piani basati sulle performance dovrebbero allineare gli interessi degli amministratori esecutivi con quelli degli azionisti ed essere soggetti all'approvazione degli azionisti. Questo allineamento sarebbe idealmente garantito confrontando il rendimento totale per gli azionisti delle azioni della società a quello di un indice o un gruppo di riferimento appropriato; anche il rendimento assoluto è valido se è ambizioso. Anche la crescita annuale degli utili relativi per azione è soddisfacente quando è ambiziosa. Altri criteri possono essere accettati, a condizione che siano definiti in anticipo e che le performance basate su tali criteri siano pubblicate almeno a posteriori.

19. Criteri ESG

Siamo favorevoli all'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nei criteri per la determinazione della remunerazione variabile, con la ponderazione applicabile.

20. Relazione e politica sulle remunerazioni

Laddove la società non ne disponga già, siamo favorevoli all'introduzione di relazioni sulle remunerazioni da sottoporre al voto degli azionisti. Nei Paesi in cui l'approvazione della relazione sulla remunerazione è obbligatoria o è una prassi emergente, possiamo votare contro qualsiasi relazione e bilancio che non sia stato sottoposto a questo processo.

La politica in materia di remunerazioni deve essere coordinata con la strategia aziendale. In alcuni Paesi, il voto sulla politica sulle remunerazioni è un'occasione per una riflessione a più lungo termine sull'adeguatezza dell'approccio aziendale in questo settore.

Il nostro voto sulla relazione e sulla politica sulle remunerazioni dipenderà dal livello complessivo delle remunerazioni.

I casi in cui lo stipendio base dell'amministratore con la remunerazione più elevata si trovi nel quartile più alto dell'indice o del settore, quelli nei quali i bonus (effettivamente versati o massimi potenziali) si trovino nel quartile più alto dell'indice, nonché quelli nei quali gli stipendi di base siano aumentati di oltre il 10% in un anno saranno oggetto di un'attenzione particolare. Prenderemo in considerazione anche l'adeguatezza dei livelli massimi di remunerazione possibili.

Qualsiasi aumento della remunerazione dei dirigenti sarà valutato rispetto all'andamento dei livelli retributivi in tutta l'azienda. Gli aumenti retributivi non devono essere fuori linea rispetto all'esperienza dei dipendenti e degli azionisti dell'azienda nel periodo di riferimento. Siamo favorevoli alla pubblicazione del rapporto tra lo stipendio dell'amministratore con la remunerazione più elevata e lo stipendio mediano dei dipendenti, laddove si tratti di una prassi comune nel mercato di riferimento. Siamo sempre più consapevoli dell'impatto che un'elevata retribuzione dei dirigenti ha sulle disuguaglianze economiche e sulla coesione sociale, e pertanto voteremo contro le remunerazioni che non soddisfino il nostro quadro di riferimento per un'equa retribuzione dei dirigenti, tenuto conto delle dimensioni e la complessità dell'azienda.

Se viene proposta una risoluzione sulla politica in materia di remunerazioni che contiene disposizioni contrarie a uno dei nostri principi, tenderemo a opporci. Può trattarsi ad esempio di livelli inaccettabili di remunerazione corrisposti in occasione di un cambio di gestione, di pagamenti ex gratia non contrattuali senza un'adeguata giustificazione o di qualsiasi forma di rivalutazione.

Inoltre, in genere non approviamo i piani che non prevedono premi pro-rata temporis per il pensionamento anticipato o per il cambio di gestione. Questo principio del pro rata temporis non si applica ai piani di partecipazione agli utili basati sulla performance assoluta. In linea generale, voteremo a favore dei premi di retention se accompagnati da obiettivi di performance ambiziosi. Se questi premi vengono concessi senza un obiettivo, ma con una solida spiegazione da parte dell'azienda, ci asterremo dal voto, così come se non viene fissato alcun obiettivo, ma la performance viene valutata retroattivamente dal comitato per le remunerazioni oculatamente per ridurre i diritti di maturazione. Ci opponiamo inoltre ai piani che consentono ai partecipanti di ricevere più del 25% dei premi totali per una performance sui dividendi reinvestiti equivalente a quella dei valori comparabili/indici scelti o alle aspettative di performance del consenso per qualsiasi altro criterio di valutazione della performance.

Se un premio di retention è stato corrisposto sulla base di prestazioni passate, potremmo non sostenerlo. Nel caso in cui gli obiettivi o i criteri di performance per un piano a lungo termine siano resi noti, ma non possano essere misurati o confrontati con un indice pertinente, ci aspettiamo che i criteri siano resi noti in anticipo e che la performance rispetto a tali criteri sia pubblicata retroattivamente. Possiamo non sostenere la relazione se non riteniamo la spiegazione convincente.

Tendiamo inoltre a votare contro in caso di mantenimento degli obiettivi di performance con un aumento dei premi, o di diminuzione degli obiettivi di performance con premi invariati, a meno che non venga fornita una spiegazione soddisfacente. In linea generale, votiamo contro la relazione sulla remunerazione se i criteri di partecipazione agli utili a lungo termine cambiano retroattivamente durante la durata del piano, a scapito degli azionisti.

Qualora un emittente non abbia intrapreso azioni sufficienti a seguito di un livello significativo di voti di dissenso su risoluzioni relative alla relazione o alla politica sulle remunerazioni, possiamo votare contro la rielezione dei membri del comitato per le remunerazioni

21. Regimi pensionistici integrativi

Nei Paesi in cui le pensioni dei dirigenti sono soggette a votazione, ci opponiamo ai regimi pensionistici integrativi, a meno che non riguardino tutti i dirigenti e non sia prevista un'integrazione in aggiunta al regime pensionistico obbligatorio per tutti i dipendenti, o in base alle migliori prassi locali.

Per quanto riguarda i regimi pensionistici a benefici definiti per gli amministratori esecutivi, siamo favorevoli a un limite del 30% della remunerazione fissa e variabile se l'amministratore fa parte della società da almeno 20 anni. In caso contrario, raccomandiamo l'assegnazione di una rendita annua pari a un massimo dell'1,5% dello stipendio per anno di anzianità

22. Aumenti di capitale riservati ai dipendenti e azioni gratuite

Riteniamo che l'azionariato dei dipendenti a tutti i livelli della società sia un fattore positivo che permette di coinvolgere i dipendenti negli obiettivi strategici e nelle performance a lungo termine della società.

Aumenti di capitale riservati ai dipendenti:

- Uno sconto massimo del 30% è accettato se la partecipazione azionaria dei dipendenti rappresenta meno del 5% del capitale (compresa la nuova autorizzazione). In Francia, lo sconto massimo è del 30% e può arrivare al 40% se le azioni sono soggette a un periodo di lock-up di almeno 10 anni.
- Uno sconto del 20% è accettato se la partecipazione azionaria dei dipendenti rappresenta più del 5% del capitale (compresa la nuova autorizzazione).

Azioni gratuite offerte a tutti/maggioranza dei dipendenti:

- Attribuzione annua con esercizio distribuito su più anni, minimo tre, subordinato al raggiungimento di criteri e obiettivi di performance.
- Limitazione del piano, delle azioni e dei flussi (comprese le stock option) in corso, al 10% del capitale. Questo limite può essere aumentato se la società fornisce spiegazioni o giustificazioni formali o se si tratta di una società a piccola capitalizzazione.
- Le azioni non possono essere assegnate a una persona nei sei mesi precedenti il pensionamento.

C. Diritti degli azionisti

23. Limiti di diluizione per piani di partecipazione agli utili (tutti i dipendenti) e i regimi per i dirigenti

I diritti degli azionisti devono essere tutelati. Voteremo contro l'emissione di nuove azioni o azioni proprie (riemissione) di piani di partecipazione agli utili discrezionali e non discrezionali destinate ai dipendenti che rappresentano più del 10% del capitale di tutti i piani di partecipazione agli utili. Questi piani di partecipazione non dovrebbero durare più di 10 anni e i limiti di diluizione dovrebbero avere lo stesso orizzonte temporale.

24. Emissione di capitale

Il tasso di diluizione delle emissioni di azioni senza diritti di opzione o periodi di priorità, e non legate a piani di remunerazioni, dovrebbe essere limitato al 10%. Ci opporremo a qualsiasi ulteriore aumento o aumento realizzato attraverso un'offerta pubblica. Ci opporremo inoltre a qualsiasi aumento di capitale senza diritto di opzione, ma con un periodo di priorità, se il potenziale accumulo rappresenta più del 20% del capitale.

Allo stesso modo, in linea generale, voteremo contro l'abolizione permanente o provvisoria dei diritti di opzione esistenti, che comporta tassi di diluizione superiori agli importi sopra indicati.

Preferiamo che le società richiedano un'autorizzazione specifica per l'emissione di azioni per una transazione o una riorganizzazione del capitale. Nei Paesi in cui questa pratica non è comune, in linea generale, ci opporremo all'emissione di azioni con diritto di opzione superiori al 35%. Accettiamo un limite del 50% nei Paesi in cui questo limite è consueto.

Nel caso di emissione di azioni da parte di fondi di investimento, le azioni devono essere emesse al valore patrimoniale netto (NAV)¹ o, preferibilmente, sotto forma di premio. In linea generale, voteremo contro l'emissione di nuove azioni o di azioni proprie (riemissioni) se queste vengono offerte a sconto rispetto al NAV. (vedere anche §26)

In linea generale, voteremo a favore delle autorizzazioni per gli aumenti di capitale, se i diritti degli azionisti sono tutelati.

D. Varie

28. Risoluzioni raggruppate

Riteniamo che gli azionisti debbano poter votare separatamente su questioni sostanzialmente diverse. In genere voteremo contro le risoluzioni "raggruppate". Ciò non vale per le risoluzioni che riuniscono due questioni innegabilmente correlate e non controverse, come la riconferma dei revisori e la determinazione dei loro compensi, che potremo sostenere se non vengono affrontate altre questioni riguardanti i revisori.

29. Revisori dei conti

Siamo favorevoli al rinnovo regolare dei revisori secondo le migliori prassi del mercato di riferimento.

I compensi per i servizi che non riguardano lavori di revisione contabile devono essere idealmente inferiori a quelli corrisposti alla stessa società di revisione, al fine di preservarne l'indipendenza e l'obiettività, che potrebbero altrimenti essere compromesse. Ciò non si applica alle attività di revisione svolte dalla società di revisione che comportano operazioni per conto della società interessata, come aumenti di capitale, fusioni e acquisizioni, ecc. Non si applica inoltre se le commissioni non corrispondenti a lavori di revisione sono corrisposte in conformità a specifici requisiti normativi, a condizione che siano stati resi noti, o se sono corrisposte per servizi di messa in conformità fiscale (non di consulenza fiscale). In linea generale, voteremo contro qualsiasi risoluzione che autorizzi il consiglio di amministrazione a determinare la remunerazione dei revisori se non prevale alcuna eccezione valida. Il comitato per il controllo interno deve monitorare i compensi corrispondenti a lavori di revisione e ad attività diverse dalla revisione per garantire che non compromettano l'indipendenza del revisore.

30. Donazioni politiche

In generale ci opporremo alle donazioni ai partiti politici. Per i titoli del Regno Unito, sosterrremo le donazioni a livello europeo a condizione che rientrino nell'ambito del lobbismo consentito, compreso quello normativo, e non in quello del lobbismo vietato a sostegno dei partiti politici.

31. Fusioni, acquisizioni e riorganizzazioni

Le decisioni societarie relative alle società detenute nei portafogli a gestione attiva saranno di norma comunicate ai gestori del fondo per un parere. Se la società fa parte unicamente di un fondo indicizzato e fattoriale sistematico a gestione attiva, di norma non esprimeremo un parere sulla transazione e ci asterremo dal farlo.

Nel caso particolare di una modifica della politica di investimento di una società di investimento, la consideriamo una decisione di investimento.

HSBC voterà sempre nel miglior interesse economico dei suoi clienti, ad esempio nel caso di un'acquisizione contestata.

32. Relazioni e conti

In linea generale, consideriamo l'approvazione delle relazioni, dei bilanci e della destinazione degli utili come una formalità ordinaria, ma possiamo opporci se questi elementi non sono stati forniti entro il termine per la votazione dell'assemblea generale.

Possiamo opporci all'approvazione delle relazioni e dei bilanci se la società presenta gravi problemi di governance o non rispetta gli standard di governance accettati sul suo mercato di quotazione.

33. Risoluzioni degli azionisti

In Europa esaminiamo le risoluzioni degli azionisti caso per caso.

La nostra posizione sulle risoluzioni degli azionisti in materia di governance riflette i principi sopra descritti.

Per quanto riguarda le altre risoluzioni ESG, siamo generalmente favorevoli a una maggiore trasparenza e all'obbligo per una società di disporre di una politica ESG, ma siamo contrari alle risoluzioni che puntano a imporre una politica o qualsiasi altro obbligo.

34. Decisioni che comportano una modifica dello statuto e risoluzioni degli azionisti

Le decisioni che comportano modifiche allo statuto, siano esse proposte dalla direzione o dagli azionisti, saranno esaminate caso per caso e respinte se non vengono salvaguardati i diritti degli azionisti.

35. Questioni non ordinarie coperte dalla nostra politica

In assenza di linee guida da parte di HSBC su una questione ordinaria, generalmente non controversa, in genere voteremo a favore delle raccomandazioni del consiglio.

Le questioni di contenzioso (compresi i concordati e i collocamenti privati) che non sono coperte dalla nostra politica saranno prese in considerazione caso per caso.

36. Società a doppia quotazione

Per le società registrate in più di un Paese, applicheremo gli standard del Paese più severo.

37. Accordi regolamentati

Studieremo gli accordi regolamentati, assicurandoci che siano giustificati, quantificati e che permettano di valutare la risoluzione con cognizione di causa. Inoltre, devono essere presi nel rispetto dei diritti degli azionisti. Qualsiasi accordo regolamentato per il quale le informazioni non siano dettagliate o giustificate sarà respinto.

39. Ottimizzazione fiscale

Le aziende che operano in diversi Paesi devono stabilire come soddisfare al meglio i requisiti normativi, compresi quelli relativi all'imposta sulle società. Dialoghiamo con le società per incoraggiare la trasparenza dei loro sistemi fiscali. Riteniamo che pagare le tasse nei Paesi in cui sono stati realizzati i profitti sia probabilmente più appropriato. Potremmo applicare sanzioni di voto nel caso in cui le società non rispondano in modo soddisfacente alle nostre attività di engagement su questo tema nel corso del tempo.

40. ESG e risoluzioni su clima e biodiversità

HSBC Asset Management è firmataria dei Principi di investimento responsabile (PRI) dal 2006. Riteniamo che i fattori ESG abbiano un impatto sulla sostenibilità degli utili di una società. I criteri ESG sono integrati nei processi di analisi e selezione dei titoli in tutti i portafogli gestiti attivamente, non solo nei fondi SRI. Teniamo conto di questi criteri anche per i fondi indicizzati e fattoriali sistematici.

Sosteniamo le risoluzioni degli azionisti o dei dirigenti che portano a una migliore informazione sulle questioni ambientali.

In linea generale, sosterrremo le risoluzioni che propongono l'introduzione di un voto annuale o periodico sui piani relativi alla transizione climatica delle società e sulla relativa rendicontazione dei progressi compiuti, in particolare nei settori esposti ("say-on-climate"). Tuttavia, possiamo opporci se una risoluzione degli azionisti mira a imporre una tale politica o se le informazioni sulle conseguenze del voto a favore o contro tali risoluzioni e tutte le informazioni necessarie per valutare il contenuto, l'impatto e le implicazioni di tali risoluzioni non vengono fornite.

Per quanto riguarda la questione specifica del cambiamento climatico, dopo aver esaminato la proposta, in linea generale, sosteniamo le risoluzioni che chiedono l'adozione di una politica sul cambiamento climatico; l'adozione di obiettivi quantificati per ridurre le emissioni di gas a effetto serra (GHG); la valutazione annuale della resilienza del portafoglio; lo sviluppo di programmi credibili di transizione energetica per limitare il riscaldamento in linea con l'Accordo di Parigi.

Nel nostro dialogo con le società le incoraggiamo a rendere note le loro emissioni di carbonio e i rischi legati al clima, in linea con le raccomandazioni della Task Force on Climate Change Financial Reporting (TCFD)¹. Nei casi in cui le società dei settori ad alta intensità energetica non abbiano costantemente reso note le proprie emissioni di carbonio e la propria governance in materia di rischi legati al clima, in linea generale voteremo contro la rielezione del presidente del consiglio di amministrazione.

Siamo favorevoli all'introduzione di votazioni periodiche da parte degli azionisti sugli impatti e sui piani di miglioramento legati alla biodiversità e alla natura delle società e sulla rendicontazione dei progressi compiuti rispetto a obiettivi ambiziosi, in particolare nei settori esposti ("say-on-biodiversity"). Sosteniamo le risoluzioni che rafforzano la responsabilità e promuovono la tutela delle risorse naturali. Questi includono rapporti su: impatto della deforestazione, uso e inquinamento dell'acqua, ripristino del territorio e questioni come i sacchetti di plastica monouso e i rifiuti alimentari.

41. Ragione d'essere e missione aziendale

Nuove misure normative consentono di promuovere la dimensione sociale, ambientale e societaria delle imprese, come la definizione di una ragion d'essere nello statuto o la dichiarazione pubblica dello status di impresa con una missione.

Nota:

1. La Task Force on Climate Change Financial Reporting (TCFD) elabora una serie di informazioni uniformi da fornire su base volontaria relativamente ai rischi finanziari legati al cambiamento climatico che le aziende possono utilizzare per presentare informazioni a creditori, assicuratori, investitori e altri stakeholder.

In generale, sosterrremo le risoluzioni che cercheranno di mettere in atto tali dispositivi.

Per le società che desiderano introdurre una ragion d'essere nel loro statuto, ci assicuriamo che questa si rifletta nella loro strategia e nella conduzione operativa delle loro attività e che rendano conto annualmente agli azionisti del contributo della strategia attuata e dei risultati corrispondenti alla ragion d'essere. Per le società che optano per lo status di impresa con una missione, ci concentreremo sul ruolo e sugli strumenti del "comitato di missione", istituito appositamente per monitorare e valutare la corretta esecuzione della missione definita nello statuto legale della società.

Allegati

Amministratore non esecutivo non indipendente: definizione

- Amministratore qualificato come non indipendente dal consiglio di amministrazione;
- Amministratore specificamente nominato in rappresentanza di un importante azionista della società;
- Amministratore che sia anche dipendente o dirigente di una società con una partecipazione significativa nella società;
- Amministratore nominato da un importante azionista dissidente, a meno che non vi sia una chiara assenza di relazione attuale o passata con il dissidente;
- Avente diritto economico (diretto o indiretto) in almeno il 10% del capitale sociale della società, sia in termini di valore economico che di diritti di voto (possibilità di aggregare le partecipazioni se i diritti di voto sono distribuiti tra più membri di un gruppo definito, ad esempio i membri di una famiglia che individualmente detengono meno del 10%, ma più del 10% collettivamente), a meno che le migliori prassi di mercato non richiedano una soglia di dichiarazione e/o di partecipazione inferiore (o in altre specifiche circostanze di mercato);
- Rappresentante del governo;
- Fornitore (o uno stretto familiare di un fornitore) che attualmente fornisce servizi professionali alla società, a una delle sue consociate o a un funzionario della società o di una delle sue consociate, per un importo superiore a 10.000 dollari all'anno;
- Attualmente ha, o ha avuto negli ultimi tre anni, rapporti con consulenti aziendali quali revisori, avvocati, broker, ecc;
- Rappresentante di un cliente, fornitore, creditore, banchiere o altra entità che abbia un rapporto commerciale o transazionale con la società (a meno che la società non fornisca informazioni che consentano di valutare l'importanza del rapporto);
- Amministratore con mandati incrociati o in conflitto con amministratori esecutivi o con il presidente della società;
- Persona vicina a un dirigente attuale o recente dell'azienda o delle sue filiali;
- Fondatore/cofondatore/membro della famiglia fondatrice, ma attualmente non dipendente;
- Ex dirigente (periodo di attesa di cinque anni);
- Amministratore che sia stato membro del consiglio di amministrazione della società per più di dieci anni dalla sua prima elezione - e che non abbia fatto parte del consiglio di amministrazione contemporaneamente all'amministratore esecutivo che ha ricoperto il mandato più lungo per più di dieci anni - o quindici anni per un fondo di investimento. Nei Paesi in cui il mandato è quadriennale, un amministratore è considerato indipendente fino alla fine del suo terzo mandato, ossia per dodici anni;
- Una persona la cui indipendenza può essere compromessa da relazioni o principi in contrasto con le linee guida locali sulle migliori prassi di governance societaria.

Informazione importante

HSBC Asset Management è il marchio commerciale dell'attività di asset management del Gruppo HSBC, che include le attività di investimento fornite dalle nostre entità locali regolamentate.

HSBC Global Asset Management (France) - 421 345 489 RCS Nanterre. Société Anonyme con capitale di EUR 8.050.320. Società di gestione di portafoglio autorizzata in Francia dall'AMF (n. GP99026), in Italia, Spagna e Svezia tramite le proprie succursali di Milano, Madrid e Stoccolma, regolamentate rispettivamente da Banca d'Italia e Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (Consob) in Italia, dalla Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) in Spagna e dalla Swedish Financial Supervisory Authority (Finansinspektionen) in Svezia.

Indirizzo postale: 38 avenue Kléber 75116 Paris

Uffici: Immeuble Coeur Défense - 110 esplanade du Général de Gaulle - La Défense 4 - 92400 Courbevoie - France

www.assetmanagement.hsbc.com

Documento non contrattuale, aggiornato a giugno 2022.

Copyright : tutti i diritti riservati © HSBC Global Asset Management (France), 2022.

AMFR_2022_INSTIT_RC_0602. Scadenza: 06/2023.

