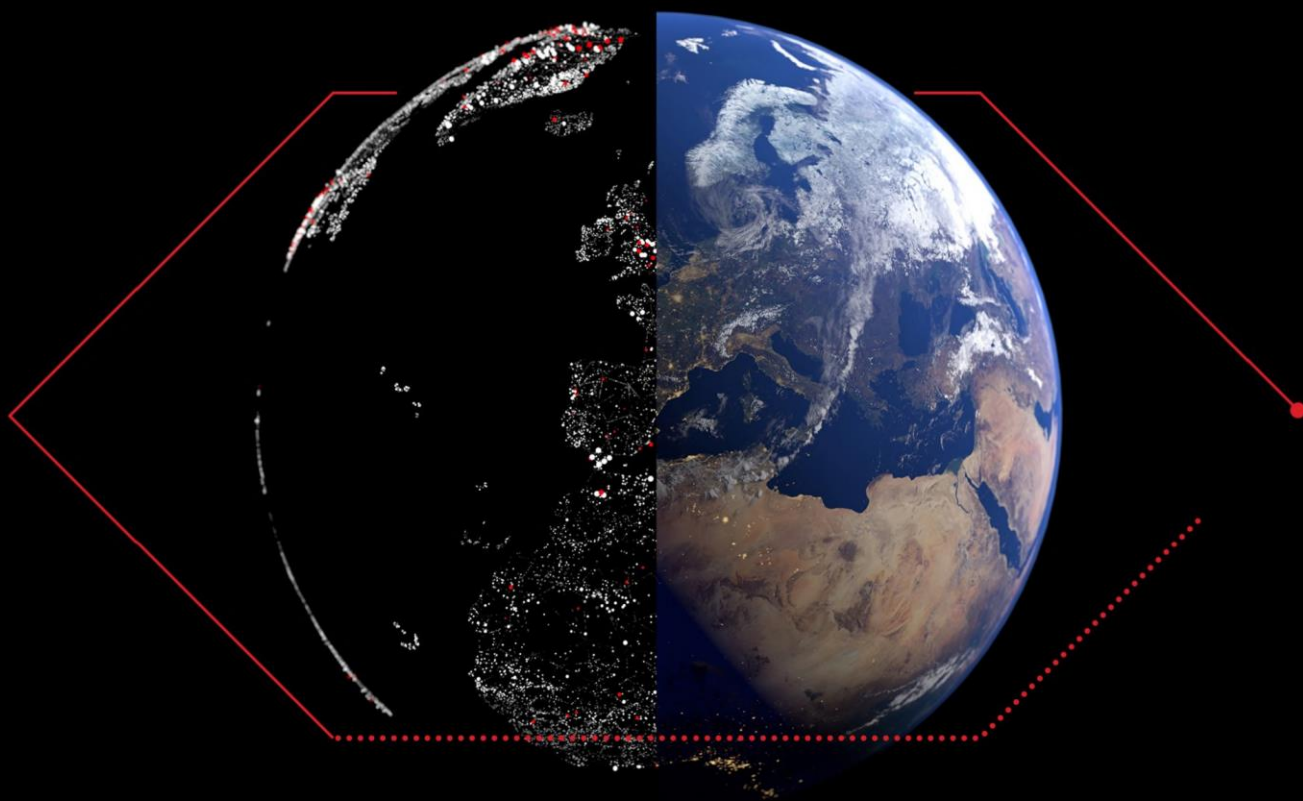


Asset Management

HSBC Global Asset Management (France)

Politica di remunerazione

Data: Febbraio 2025



HSBC

Opening up a world of opportunity

Indice

Premessa	2
Definizioni.....	3
Principi generali	5
1. Regole di governance applicabili a tutti i dipendenti	8
1.1. Il Consiglio di Amministrazione.	8
1.2. Il Comitato Remunerazioni	8
1.2.1. Composizione	8
1.2.2. Ruoli	9
1.3. Le funzioni Rischi, Compliance, Controllo interno, Legal e Risorse umane	10
1.3.1. Incentivi alla conformità: il processo “Incentivizing Compliance”	10
1.4. La valutazione della politica di remunerazione	12
2. Principi relativi alla composizione e al versamento della remunerazione di tutti i dipendenti	13
2.1. Principio di una remunerazione neutra dal punto di vista di genere	13
2.2. La Politica di remunerazione tiene conto dei rischi in materia di sostenibilità	13
2.3. Composizione della remunerazione dei dipendenti	14
2.4. Principi applicabili alla componente fissa della remunerazione	14
2.5. Principi applicabili alla componente variabile della remunerazione	16
2.5.1. Principi generali applicabili alla remunerazione variabile	16
2.5.2. Determinazione della performance individuale	18
2.5.3. Principi specifici applicabili a determinate categorie di dipendenti	19
3. Principi di remunerazione applicabili a tutti i dipendenti	20
4. Principi di remunerazione applicabili al Personale Identificato	21
4.1. Riepilogo dei requisiti normativi	21
4.2. Norme applicabili in materia di composizione e versamento della remunerazione variabile del Personale Identificato	21
4.2.1. Identificazione dei Fondi utilizzati per definire la performance applicabile sulla remunerazione variabile differita per il Personale Identificato	22
5. Divieto di ricorso a strategie individuali di copertura	23
6. Valutazione annuale della politica di remunerazione	24
7. Pubblicità della Politica	25
7.1. Pubblicità interna	25
7.2. Pubblicità esterna	25
8. Delega di gestione	26
ALLEGATO I: ELENCO DEL PERSONALE IDENTIFICATO	27
ALLEGATO 2: INTEGRAZIONE DEI RISCHI IN MATERIA DI DURABILITÀ NELLA POLITICA E NELLE PRATICHE DI REMUNERAZIONE	28

Premessa

La politica di remunerazione di HSBC Global Asset Management (France) (di seguito la "Politica di remunerazione"), filiale di HSBC Continental Europe, rientra nell'ambito della politica di remunerazione di HSBC Continental Europe e dei suoi organi di governance e, più in generale, nell'ambito della politica di remunerazione del Gruppo HSBC (di seguito il "Gruppo") i cui principi generali sono soggetti alle regole emanate dall'autorità di regolamentazione inglese ('FCA'/'PRA') e che si applicano in modo omogeneo a tutte le entità del Gruppo.



Definizioni

“Personale Identificato”: indica i dipendenti di HSBC Global Asset Management (France) quando la loro attività lavorativa incide sui profili di rischio degli OICR o dei mandati gestiti, in particolare:

- ◆ Membri esecutivi e non esecutivi dell'organo di direzione di HSBC Global Asset Management (France) 0
- ◆ La direzione generale[?]
- ◆ Le funzioni di controllo[?]
- ◆ I membri del personale responsabili della gestione degli investimenti, dell'amministrazione, del marketing e delle risorse umane[?]
- ◆ Altri soggetti che assumono rischi quali: i membri del personale le cui attività professionali - a titolo individuale o collettivo, come membri di un gruppo (ad esempio, un'unità o una parte di un dipartimento) - possono avere un'incidenza significativa sul profilo di rischio di HSBC Global Asset Management (France) o su un FIA o un OICVM da essa gestiti, comprese le persone in grado di concludere accordi, adottare posizioni e prendere decisioni con un impatto significativo sulle posizioni di rischio di HSBC Global Asset Management (France) o di un FIA o un OICVM da essa gestiti[?]
- ◆ Le persone che, in ragione della loro remunerazione complessiva, si collocano nella stessa fascia di remunerazione delle persone che esercitano funzioni di direzione e dei soggetti che assumono rischi, purché abbiano un'influenza sui livelli di rischio degli asset gestiti o di HSBC Global Asset Management (France)[?]
- ◆ Le persone (o entità) alle quali sono state delegate attività di gestione di investimento da HSBC Global Asset Management (France), le cui attività lavorative hanno un impatto significativo sui profili di rischio degli OICR gestiti da HSBC Global Asset Management (France)[?]
- ◆ Devono inoltre essere identificati i soggetti le cui attività lavorative possono avere un impatto significativo sui servizi di investimento effettuati da HSBC Global Asset Management (France).

L'identificazione delle persone incluse nel perimetro del Personale Identificato è esaminata 2 volte all'anno dal Direttore Generale, dal Direttore Generale delegato e dal Responsabile dei Rischi, dal Responsabile della Compliance (RCCI), dal Responsabile del Controllo Interno (RCCI) e dai team Legal di HSBC Global Asset Management (France) assistiti dalla Direzione delle Risorse Umane di HSBC Continental Europe a partire dalla mappatura dei processi di gestione.

Essa è presentata e approvata annualmente dal Comitato delle Remunerazioni di HSBC Global Asset Management (France) (di seguito il “Comitato delle Remunerazioni”) e dal Consiglio di Amministrazione di HSBC Global Asset Management (France) nella sua funzione di sorveglianza (di seguito il “Consiglio di Amministrazione”).

A HSBC Global Asset Management (France) è stata messa in atto una metodologia di identificazione del Personale Identificato per le filiali di Asset Management.

L'elenco del Personale Identificato è riportato in dettaglio nell'Allegato I della presente Politica di Remunerazione.

Infine, i dipendenti interessati sono informati della loro qualifica come Personale Identificato.

"Soggetto/i Rilevante/i": conformemente alle normative applicabili e in particolare alla Direttiva MIF e alla Direttiva DDA, HSBC Global Asset Management (France) ha stilato un elenco dei Soggetti Rilevanti che:

- i. possono avere un'influenza diretta o indiretta sul servizio prestato o sul comportamento del personale coinvolto direttamente o indirettamente nella fornitura di prodotti di investimento e/o servizi collegati, la cui retribuzione può creare un incentivo inadeguato ad agire contro gli interessi dei loro clienti (MIF)¹?
- ii. accedono all'attività/svolgono un'attività di distribuzione assicurativa (IDD).

HSBC Global Asset Management (France) ha adottato e applica misure specifiche che consentono di assicurarsi che i Soggetti Rilevanti agiscano nell'interesse dei loro clienti ed evitino situazioni di conflitto d'interesse.

HSBC Global Asset Management (France) definisce i criteri di valutazione a livello di Soggetti Rilevanti per verificare che i principi relativi al rispetto dell'interesse del cliente e all'assenza di conflitti di interesse siano rispettati.

A questo proposito, HSBC Global Asset Management (France) tiene conto di criteri **qualitativi** che incoraggiano i Soggetti Rilevanti ad agire al meglio negli interessi del cliente. I criteri qualitativi sono definiti al fine di garantire che non reintroducano indirettamente criteri commerciali quantitativi suscettibili di creare conflitti d'interesse o incentivi che possano indurre i Soggetti Rilevanti a favorire i propri interessi o quelli di HSBC Global Asset Management (France) a scapito potenziale di qualsiasi cliente.

Per quanto riguarda i criteri **quantitativi**, HSBC Global Asset Management (France) tiene in considerazione criteri che non creano conflitti di interesse o incentivi che potrebbero portare i Soggetti Rilevanti a:

- favorire gli interessi propri di HSBC Global Asset Management (France) o i loro interessi a scapito potenziale di qualsiasi cliente,
- incoraggiare i dipendenti a vendere un prodotto specifico mentre potrebbero proporre un altro prodotto più adatto alle esigenze del cliente.

Infine, viene rispettato un equilibrio tra i criteri qualitativi e quantitativi utilizzati per determinare la remunerazione dei Soggetti Rilevanti.

In pratica, HSBC Global Asset Management (France) non versa alcuna commissione di vendita ai propri dipendenti e non dispone di alcun meccanismo di remunerazione che possa indurre i propri dipendenti a vendere un prodotto specifico piuttosto che un altro, anche in questo caso per garantire l'interesse dei clienti.

Si noti che:

- alcuni dipendenti possono essere qualificati come Soggetti Rilevanti solo, oppure come Personale Identificato e Soggetto Rilevante oppure solo come Personale Identificato in base alle attività svolte e all'impatto della loro attività sulle attività di gestione e/o sui servizi di investimento,
- ai dipendenti qualificati come Soggetto Rilevante potranno applicarsi le regole descritte nella successiva sezione 4.2 qualora l'importo di remunerazione variabile attribuito sia superiore o uguale a 200.000 €². Questa soglia potrà essere ridotta nel 2025

¹ Soggetto Interessato (definizione prevista dal Regolamento Delegato EU) 2017/565):

Nel caso di un'impresa di investimento, una qualsiasi delle seguenti persone:

- a) consigliere di amministrazione, socio o equivalente, amministratore o agente collegato dell'impresa²
- b) consigliere di amministrazione, socio o equivalente, o amministratore di qualsiasi agente collegato dell'impresa²
- c) un membro del personale dell'impresa o di un agente collegato dell'impresa, nonché qualsiasi altra persona fisica i cui servizi siano messi a disposizione e posti sotto il controllo dell'impresa o di un agente collegato dell'impresa e che partecipi alla prestazione di servizi e attività di investimento da parte dell'impresa²
- d) una persona fisica che partecipa direttamente alla prestazione di servizi all'impresa di investimento o al suo agente collegato sulla base di un accordo di esternalizzazione concluso ai fini della prestazione di servizi e di attività di investimento da parte dell'impresa.

Principi generali

La Politica di remunerazione si basa sulla valutazione delle competenze e dei criteri di performance annuali e pluriennali, quantitativi e qualitativi. Integra, nei suoi principi fondamentali, l'allineamento degli interessi degli investitori, dei dipendenti e di HSBC Global Asset Management (France) e si applica a tutti i dipendenti. Sono inoltre previste alcune regole specifiche per il Personale Identificato, dettagliate di seguito.

La presente Politica di remunerazione si applica a:

- ◆ Tutte le forme di pagamento o benefit corrisposti da HSBC Global Asset Management (France)^[?]
- ◆ qualsiasi importo pagato da HSBC Global Asset Management (France) in relazione ai servizi d'investimento effettuati (mandati e consulenza d'investimento) se HSBC Global Asset Management (France) è tenuta a fornire tali servizi d'investimento, e qualsiasi importo connesso alle attività di distribuzione assicurativa,

in cambio di servizi professionali resi dal Personale Identificato di HSBC Global Asset Management (France).

I pagamenti o i benefit che fanno parte di una politica di remunerazione generale e non discrezionale e che non comportano alcun effetto incentivante in termini di assunzione del rischio (in particolare la cointeressenza e la partecipazione) sono esclusi dalla definizione di remunerazione.

La Politica di remunerazione si stabilisce nel rispetto dei seguenti principi generali:

- ◆ Determinare una remunerazione fissa e variabile, garantendo un equilibrio tra una gestione sana ed efficace dei suoi risultati finanziari, dei suoi rischi e il mantenimento di un livello di capitale adeguato per l'impresa 0
- ◆ Conformarsi alla strategia economica e agli obiettivi dell'impresa, alla gestione dei rischi in relazione al suo profilo di rischio e alle pratiche di gestione dei rischi, tenendo conto nel contempo dei suoi interessi e risultati a lungo termine nel suo insieme. Questo principio mira a non incoraggiare un'assunzione di rischi che non sia conforme al livello di "propensione al rischio" approvato dal Gruppo o che potrebbe influire negativamente sul livello di capitale di HSBC Global Asset Management (France) o del Gruppo^[?]
- ◆ Definire regole di remunerazione adeguate per i membri dell'Organo Direttivo e del Personale Identificato nell'ambito della linea di business Asset Management, in accordo con i loro poteri, mandati, competenze e livelli di responsabilità e in conformità con la normativa^[?]
- ◆ garantire che non vi siano conflitti di interesse al momento dell'attuazione e dell'esecuzione della Politica di remunerazione.

A tal fine, HSBC Global Asset Management (France) e i suoi organi di vigilanza si assicurano in particolare che:

- ◆ La Politica di remunerazione sia compatibile con una gestione dei rischi rigorosa ed efficace e che il sistema di remunerazione tenga adeguatamente conto di tutte le categorie di rischio^[?]
- ◆ L'insieme dei principi e delle strutture di governance nonché le loro interazioni con il sistema di remunerazione siano presi in considerazione nell'elaborazione e nell'attuazione delle sue politiche e pratiche di remunerazione^[?]
- ◆ La remunerazione dei membri dell'organo di direzione e delle persone regolamentate è conforme ai loro poteri, mandati, competenze e responsabilità^[?]
- ◆ La Politica di remunerazione evita qualsiasi situazione di conflitto d'interessi.

- ◆ HSBC Global Asset Management (France) ha adottato un'organizzazione che consente di assicurarsi che le remunerazioni legate al lancio di nuovi prodotti, in particolare in materia di distribuzione, siano in linea con la presente politica di remunerazione, ossia non generino rischi di condotta o di conflitti d'interesse.

La politica di remunerazione del Gruppo HSBC è declinata all'interno di HSBC Global Asset Management (France) e si articola sui principi enunciati di seguito per garantire che **il meccanismo di remunerazione sia conforme ai requisiti normativi e garantisca un allineamento degli interessi dei dipendenti con quelli di HSBC Global Asset Management (France):**

- ◆ Le dotazioni relative alle remunerazioni variabili discrezionali sono fissate globalmente per il Gruppo e determinate dalle linee di business e dalle funzioni globali in funzione della loro performance finanziaria e sostenibile, della competitività commerciale e/o della loro realizzazione durante l'esercizio e della gestione controllata dei rischi del Gruppo e delle diverse linee di business che lo compongono. Questi budget sono attribuiti per l'esercizio secondo la performance del Gruppo da ciascuna linea di business e possono essere riesaminati e adeguati alla chiusura dei conti per garantire e mantenere la solidità finanziaria^[?]
- ◆ Le remunerazioni fisse possono essere riviste conformemente agli stanziamenti annuali definiti a livello locale, in base alle prestazioni economiche e al posizionamento dell'impresa sul proprio mercato^[?]
- ◆ La Politica di Remunerazione adotta un approccio di remunerazione totale (salario di base + variabile) con un livello di retribuzione variabile differenziato in funzione della performance individuale^[?]
- ◆ La Politica di Remunerazione adotta un approccio discrezionale, come indicato di seguito, per valutare la performance individuale^[?]
- ◆ La Politica di Remunerazione adotta un approccio di remunerazione complessiva che distingue chiaramente gli elementi di remunerazione fissa (salario di base ed eventualmente premi fissi), gli elementi di remunerazione variabile (remunerazione variabile individuale discrezionale e/o collettiva) e le indennità versate in caso di uscita dall'impresa;
- ◆ È stabilito un equilibrio appropriato tra le componenti fisse e variabili della remunerazione complessiva. In ogni caso, la componente fissa rappresenta una parte sufficientemente elevata della remunerazione complessiva per poter prevedere la possibilità di ridurre o non versare una componente variabile^[?]
- ◆ Viene adottato un principio di differimento della remunerazione variabile per allineare gli interessi dei dipendenti con quelli di HSBC Global Asset Management (France), contribuire a fidelizzare i dipendenti e soddisfare gli obblighi dell'organo di regolazione^[?]
- ◆ Viene assunto l'impegno di non attuare metodi o strumenti che consentano di aggirare i principi normativi in materia di remunerazione variabile applicabili alle società di gestione patrimoniale^[?]
- ◆ I pagamenti relativi alla risoluzione anticipata di un contratto corrispondono a performance realizzate nel tempo e sono concepiti in modo da non ricompensare il fallimento.

Tali principi di remunerazione sono rivisti annualmente conformemente alla politica del Gruppo.

La Politica di Remunerazione è stabilita conformemente alle normative applicabili, compresi in particolare i testi seguenti ed eventuali successive modifiche:

- ◆ La Direttiva 2011/61/UE dell'8 giugno 2011 sui gestori di fondi di investimento alternativi (la "Direttiva AIFMD")^[?]
- ◆ La direttiva 2014/91/UE del 23 luglio 2014 concernente il coordinamento delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative in materia di taluni organismi d'investimento collettivo in valori mobiliari (la "direttiva OICVM V")^[?]
- ◆ Gli orientamenti 2013/232 dell'ESMA del 3 luglio 2013 dal titolo "Orientamenti relativi alle politiche di remunerazione applicabili ai gestori di fondi di investimento alternativi", come modificati dagli orientamenti 2016/579 del 14 ottobre 2016 dell'ESMA dal titolo "Orientamenti relativi alle politiche di remunerazione applicabili ai gestori di fondi di investimento alternativi"^[?]
- ◆ Gli orientamenti 2016/575 dell'ESMA, del 14 ottobre 2016, intitolati "Orientamenti sulle buone politiche di remunerazione ai sensi della direttiva sugli organismi di investimento collettivo in valori mobiliari"^[?]

- ◆ Gli orientamenti 2016/411 dell'ESMA del 31 marzo 2016 dal titolo "Orientamenti relativi alle politiche di remunerazione applicabili ai sensi delle direttive UCITS e AIFMD"^[2]
- ◆ La Direttiva 2014/65/UE del 15 maggio 2014 sui mercati degli strumenti finanziari, recepita nel Codice monetario e finanziario con l'ordinanza 2016-827 del 23 giugno 2016 (la "Direttiva MIF")^[2]
- ◆ Gli orientamenti 2013/606 dell'ESMA del 3 giugno 2013 intitolati "Politiche e pratiche di remunerazione (Direttiva MIF)" e la Posizione-raccomandazione DOC AMF 2023-03 sui requisiti di remunerazione della direttiva MiF 2^[2]
- ◆ La Direttiva (UE) 2016/97 del 20 gennaio 2016 sulla distribuzione assicurativa (la "Direttiva IDD") e la raccomandazione ACPR 2023 R-01 sulla distribuzione di prodotti assicurativi^[2]
- ◆ I testi del Codice monetario e finanziario francese^[2]
- ◆ I testi, comprese le posizioni e le istruzioni dell'Autorità dei mercati finanziari ("AMF") che attuano le direttive nel diritto francese (in particolare il Regolamento Generale AMF (il "RG AMF"))^[2]
- ◆ Il Regolamento n. 2019/2088 del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (il "Regolamento Disclosure").

1. Regole di governance applicabili a tutti i dipendenti

La Politica di Remunerazione segue le direttive annuali elaborate dal Gruppo e delle linee di business (Asset Management, Finanza, Rischi, Giuridico, Compliance e Risorse Umane di HSBC Continental Europe) a cui sono assegnati i dipendenti, nonché i principi del Gruppo in Francia, ogniquale volta siano applicabili.

In ragione della sua appartenenza al Gruppo, HSBC Global Asset Management (France) è tenuta a comunicare o a sollecitare il parere del Comitato Remunerazioni di HSBC Continental Europe (France) (definito qui di seguito) sui principi generali, sulla conformità della sua Politica di Remunerazione alle esigenze del Gruppo.

1.1. Il Consiglio di Amministrazione.

La Politica di Remunerazione viene presentata una volta l'anno al Comitato delle Remunerazioni per approvazione, previa convalida della Compliance, della funzione Rischi, della funzione Legal e della Direzione Generale.

È adottata dal Consiglio di Amministrazione, che è responsabile della sua attuazione.

Il Consiglio di Amministrazione nella sua funzione di sorveglianza, con il supporto del Comitato delle Remunerazioni:

- ◆ Approva qualsiasi deroga o modifica significativa successiva alla Politica di Remunerazione^[?]
- ◆ Tiene conto dei contributi forniti da tutte le funzioni competenti nell'ambito dell'elaborazione e della supervisione delle politiche di remunerazione di HSBC Global Asset Management (France)^[?]
- ◆ Garantisce che la Politica di Remunerazione sia compatibile con una gestione dei rischi rigorosa ed efficace e la favorisca. A questo proposito, la Politica di Remunerazione:
 - È conforme alla strategia economica, agli obiettivi, ai valori e agli interessi di HSBC Global Asset Management (France)^[?]
 - Non incoraggia l'assunzione di rischi eccessivi rispetto alla politica di investimento degli OICR e dei portafogli gestiti da HSBC Global Asset Management (France)^[?]e
 - Permette a HSBC Global Asset Management (France) di allineare gli interessi degli OICR e dei loro investitori a quelli del Personale Identificato che gestiscono tali OICR e di stabilire e mantenere una situazione finanziaria sana.
 - Consente di evitare i conflitti di interesse dei Soggetti Rilevanti nell'ambito della commercializzazione o della fornitura del servizio di consulenza in materia di investimenti
 - Permette di evitare i conflitti di interesse nell'ambito dell'attività di ricezione e trasmissione ordini (RTO)
- ◆ Garantisce che tutti i principi e le strutture di corporate governance di HSBC Global Asset Management (France), nonché le loro interazioni con il sistema di remunerazione, siano presi in considerazione nell'elaborazione e nell'attuazione delle sue politiche e prassi di remunerazione^[?]
- ◆ Supervisiona le retribuzioni dei membri dell'organo di direzione.

1.2. Il Comitato Remunerazioni

1.2.1. Composizione

HSBC Global Asset Management (France) ha istituito il proprio organismo di governance "Comitato Remunerazioni", che garantisce il monitoraggio e l'implementazione delle politiche di remunerazione dei dipendenti di HSBC Global Asset Management (France) e della sua filiale HSBC REIM.

La composizione del Comitato Remunerazioni consente di supervisionare in maniera competente e indipendente la Politica di remunerazione e della sua controllata. I membri del Comitato Remunerazioni sono 3 e sono membri del Consiglio di Amministrazione che non esercitano funzioni esecutive presso HSBC Global Asset Management (France). Il presidente del Comitato Remunerazioni è inoltre un membro indipendente e non esercita funzioni esecutive presso

HSBC Global Asset Management (France).

I suoi membri dispongono inoltre di conoscenze ed esperienze professionali sufficienti in materia di attività di gestione e di controllo dei rischi, in particolare per quanto riguarda il meccanismo di allineamento della struttura di remunerazione ai profili di rischio e di capitale delle società di gestione.

Partecipano inoltre al Comitato Remunerazioni, in qualità di invitati, un membro dei rappresentanti del personale, il Direttore Generale e il Responsabile dei Rischi del settore della gestione patrimoniale in Francia (anche Direttore Generale Delegato), il Responsabile delle Performance e delle Remunerazioni delle Risorse Umane di HSBC Continental Europe. Il Direttore Generale e il Direttore Generale Delegato non partecipano tuttavia alle riunioni del Comitato Remunerazioni all'ordine del giorno delle quali figura la questione della loro remunerazione.

1.2.2. Ruoli

Articolazione del Comitato Remunerazioni con il Comitato Remunerazioni di HSBC Continental Europe

Il Comitato Remunerazioni di HSBC Continental Europe consente di supervisionare in modo indipendente le politiche e le prassi retributive attuate nell'ambito di HSBC Continental Europe e delle sue controllate in Francia e in Europa.

Il Comitato Remunerazioni di HSBC Continental Europe assicura in particolare il monitoraggio dell'attuazione delle politiche di remunerazione del Gruppo in Francia in tutte le linee di business e le funzioni e garantisce la conformità alle norme locali vigenti, nonché la corretta presa in considerazione della dimensione dei rischi e della conformità della banca e del Gruppo.

Ruoli specifici del Comitato Remunerazioni

Tale comitato, che si riunisce almeno una volta l'anno, esamina le politiche e le pratiche in materia di remunerazione per la linea di business asset management, assicurandone la coerenza con la politica del Gruppo, la conformità alle norme locali vigenti, nonché la corretta presa in considerazione della dimensione dei Rischi e della Compliance della società e delle sue controllate.

Più precisamente, il Comitato Remunerazioni ha la responsabilità di:

- ♦ Elaborare raccomandazioni destinate al Consiglio di Amministrazione in merito alla remunerazione dei membri dell'organo di direzione, nonché dei dipendenti di HSBC Global Asset Management (France) che beneficiano delle retribuzioni più elevate^[?]
- ♦ Fornire assistenza e pareri al Consiglio di Amministrazione per la convalida della politica globale di remunerazione di HSBC Global Asset Management (France)^[?]
- ♦ Esaminare le decisioni in materia di remunerazione, in particolare quelle che incidono sul rischio e sulla gestione dei rischi di HSBC Global Asset Management (France) o degli OICR o mandati gestiti, e che il Consiglio di Amministrazione è chiamato a stabilire nell'esercizio della sua funzione di sorveglianza.
- ♦ Esaminare le retribuzioni dei titolari di cariche societarie e anche dei responsabili Rischi e degli RCCI
- ♦ Assistere il Consiglio di Amministrazione nella supervisione dell'elaborazione e del funzionamento del sistema di remunerazione per conto del Consiglio di Amministrazione^[?]
- ♦ Prestare particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che:
 - Il sistema di remunerazione tiene adeguatamente conto di tutte le categorie di rischi, di liquidità e dei livelli di asset gestiti^[?] e

- La Politica di remunerazione globale è compatibile con la strategia economica, gli obiettivi, i valori e gli interessi di HSBC Global Asset Management (France) e degli OICR o dei portafogli che gestisce e con quelli degli investitori in tali OICR.

1.3. Le funzioni Rischi, Compliance, Controllo interno, Legal e Risorse umane

Le funzioni di controllo dei rischi, compliance, controllo interno, legal e risorse umane di HSBC Continental Europe assicurano che la politica retributiva sia conforme alle norme vigenti.

La Politica di Remunerazione è convalidata dal Responsabile della Compliance, dal Responsabile dei Rischi, dal Direttore Generale e dal Direttore Generale Delegato e dalle altre persone menzionate al paragrafo precedente prima di essere presentata al Comitato Remunerazioni.

Al fine di rispettare le regole applicabili alla remunerazione di questa categoria di dipendenti² viene determinato un pacchetto di remunerazione variabile specifico per le funzioni di controllo. La remunerazione delle funzioni di controllo e di compliance è stabilita indipendentemente dalla linea di business di cui convalidano o verificano le operazioni e ad un livello sufficiente per disporre di personale qualificato ed esperto. Tiene conto della realizzazione degli obiettivi associati alla funzione.

1.3.1. Incentivi alla conformità: il processo "Incentivizing Compliance"

Obiettivi e principi

Questo processo mira a coprire tutti i dipendenti di HSBC Global Asset Management (France), con particolare attenzione a coloro che hanno una responsabilità manageriale o che svolgono un ruolo diretto e significativo sui rischi assunti dalla banca.

Esso prevede l'individuazione di comportamenti impropri/colposi caratterizzati, comprovate carenze di diligenza e/o errori significativi nell'applicazione di regole e norme interne, intenzionali o meno, che abbiano carattere ripetitivo o puntuale, con particolare attenzione a quelli di carattere particolarmente lesivo per la società. Si tratta quindi, in linea di principio, di un trattamento "eccezionale". Il principio adottato da HSBC Global Asset Management (France) è quello di un approccio olistico che implica una valutazione d'insieme delle tematiche di rischio, e non di censire casi occasionali o di formalismo senza portata.

Tale processo non sostituisce i procedimenti disciplinari che possono essere avviati nella gestione di taluni inadempimenti o colpe del personale.

Questo approccio globale per tutti i dipendenti si applica in modo simmetrico per le azioni/realizzazioni eccezionali.

Processo

La gestione dei singoli inadempimenti presso HSBC Global Asset Management (France) si basa su un meccanismo in 4 fasi, conforme ai principi del Gruppo:

1. L'individuazione e la segnalazione dell'inadempimento²
2. La valutazione del livello di rischio²
3. La valutazione del livello dell'inadempimento² e

² I dipendenti delle funzioni di controllo sono definiti dagli orientamenti 2016/575 dell'ESMA del 14 ottobre 2016 intitolati "Orientamenti sulle buone politiche di remunerazione ai sensi della direttiva sugli organismi di investimento collettivo in valori mobiliari" come: "personale (diverso dall'alta direzione) responsabile della gestione dei rischi, della conformità, degli audit interni e di altre funzioni analoghe all'interno di una società di gestione (ad esempio, il direttore finanziario nel caso in cui sia responsabile della preparazione del bilancio)."

4. L'impatto dell'inadempimento in materia disciplinare, sul piano manageriale e infine sulla valutazione della performance del dipendente e l'evoluzione della sua remunerazione variabile.

Fase 1: Individuazione e segnalazione dell'inadempimento

Ogni dipendente, che occupi o meno una Funzione di Controllo (rischio, compliance, audit interno, ecc.) può individuare un incidente, una violazione o il mancato rispetto di un obbligo interno o può essere informato di un incidente da un terzo esterno a HSBC. Quando ne è a conoscenza, deve dichiararlo.

La nozione di "inadempimenti individuali" comprende in particolare le seguenti situazioni:

- ◆ Intimidazioni e molestie
- ◆ Discriminazione
- ◆ Frode interna
- ◆ Infrazioni relative alle regole della politica di sicurezza delle informazioni
- ◆ Reati relativi alle norme in materia di criminalità finanziaria
- ◆ Violazioni relative alle norme di conformità normativa e
- ◆ Altri casi di inadempienza alle politiche, alle procedure e agli standard di HSBC non elencati sopra (Formazione globale obbligatoria, regole applicabili ai dipendenti "restricted", ai dipendenti assegnatari di azioni HSBC)

Fase 2: Valutazione del livello di rischio

A seconda del tema sottostante l'inadempimento, una funzione centrale della seconda linea di difesa, di cui fanno parte le funzioni rischi e compliance:

- ◆ Analizzerà e investigherà sull'inadempimento
- ◆ Determinerà il livello di rischio che l'incidente ha causato (o avrebbe potuto causare) a HSBC. Tale valutazione si effettua in base a una griglia di criteri per tipo di rischio e
- ◆ Fornirà il risultato della sua analisi e del loro giudizio del livello di gravità del rischio dell'incidente (Basso, Medio, Elevato o Altissimo) in occasione dell'apposito comitato di Area/Funzione interessato.

Fase 3: Valutazione del livello dell'inadempimento

Il comitato dedicato della Linea di business o della Funzione procede all'analisi delle situazioni trasmesse e si pronuncia sulle risposte da dare, sia in materia di processi/procedure, sia in caso di mancato rispetto di un obbligo interno al proprio perimetro (inosservanza di regole e procedure in senso lato), in materia di azioni manageriali e/o sanzioni disciplinari.

La Linea di business, su raccomandazione del team "RH - Employee Relations", decide il livello di gravità dell'inadempimento (Basso, Medio, Elevato e Molto alto) tenendo conto degli elementi di contesto legati al caso esaminato, quali la ripetizione di infrazioni, la spontaneità della dichiarazione, la posizione tenuta dal dipendente, la sua situazione personale, eventuali circostanze attenuanti che pondereranno o rafforzeranno il livello di gravità dell'inadempimento e del seguito da dare all'incidente. La Linea di business, sempre su raccomandazione del team Employee Relations, decide anche su un'eventuale azione da adottare, che si tratti di una sanzione disciplinare o di un'azione manageriale. Il team "RH - Employee Relations" formula le raccomandazioni giuridiche in merito alla sanzione prevista e mette in atto il procedimento disciplinare quando è stato deciso.

Fase 4: Impatto dell'inadempimento sulla performance e sull'evoluzione della retribuzione variabile del dipendente

In funzione della gravità dell'inadempimento, in particolare per gli inadempimenti medi, alti e molto elevati, si applica una griglia di valutazione della performance limitata. A titolo di esempio, un'elevata inadempienza non può dar luogo all'attribuzione di una valutazione di performance molto soddisfacente o notevole.

Parallelamente, un inadempimento medio, elevato o molto elevato non può determinare un aumento della remunerazione variabile rispetto all'anno precedente (salvo casi particolari debitamente giustificati).

Si noti che per i dipendenti situati al di fuori della Francia e interessati da tali situazioni, il Gruppo applica un adeguamento negativo determinato in base al livello di gravità dell'inadempimento sul livello di remunerazione variabile attribuito. Infine, l'applicazione dei meccanismi di "malus" o di "clawback" potrà essere considerata per le violazioni più gravi.

Per quanto riguarda le azioni/realizzazioni eccezionali, il Responsabile della Linea di business/Funzione propone un elenco di dipendenti dopo discussioni con la sua linea di business. I dipendenti identificati in questo ambito beneficiano di un adeguamento positivo della loro remunerazione variabile integrato direttamente nello strumento di pay review SFComp.

Ruoli e Responsabilità

Di seguito sono descritti i diversi ruoli e responsabilità:

- ◆ Le funzioni rischi (centrale o parte delle Linee di Business/Funzioni) e le funzioni Compliance hanno la responsabilità di:
 - Declinare la griglia dei criteri di rischio delle inadempienze, stabilita dal Gruppo^[?]
 - Effettuare le analisi di valutazione dei rischi degli inadempimenti comunicatigli (fase 4, Ruoli e responsabilità, 1.3.1)^[?] e
 - Comunicare all'apposito comitato di area l'esito della loro valutazione, nonché gli elementi documentali delle infrazioni.
- ◆ I responsabili dell'attività sono incaricati di:
 - Far integrare degli obiettivi di rischio negli Balance Scorecards^[?]
 - Decidere, in collaborazione con il dipartimento HR e sulla base dell'analisi delle Funzioni Rischi o Conformità del livello di gravità dell'inadempimento^[?] e
 - informare il manager di linea del dipendente delle misure decise.
- ◆ Il team Employee Relations è responsabile di:
 - Animare il dispositivo di gestione delle violazioni, in particolare attraverso la redazione e la pubblicazione di una circolare interna^[?]
 - Declinare la griglia dei criteri di rischio HR delle carenze, griglia stabilita dal Gruppo^[?]
 - Procedere alle analisi di valutazione dei rischi HR degli inadempimenti^[?]
 - Esprimere il proprio parere al comitato ad hoc sulla valutazione dell'insieme delle carenze^[?] e
 - Effettuare una sintesi dei casi di inadempimento individuale comprovata e delle azioni/realizzazioni straordinarie.
- ◆ Il Direttore Rischi è responsabile di:
 - Supervisionare il dispositivo di gestione degli inadempimenti^[?] e
 - Convalidare le decisioni proposte dai responsabili della linea di business e garantire l'omogeneità delle decisioni tra le diverse linee di business a prescindere dai rischi.

1.4. La valutazione della politica di remunerazione

La politica di remunerazione di HSBC Global Asset Management (France) è oggetto, una volta all'anno, di una valutazione centrale e indipendente effettuata dall'Audit Interno o dal team di Controllo Interno (Risk Assurance della Società di gestione), conformemente agli articoli 319-10 I 4° e 321-125 I 4° del Regolamento generale dell'AMF.

2. Principi relativi alla composizione e al versamento della remunerazione di tutti i dipendenti

2.1. Principio di una remunerazione neutra dal punto di vista di genere

Conformemente al principio della parità di retribuzione tra i dipendenti di sesso maschile e femminile per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore, come previsto dall'articolo 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), la politica di remunerazione adotta un approccio che rispetta le regole di equità e si basa sul principio della parità retributiva tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore. La Politica di remunerazione attuata è quindi neutra dal punto di vista del genere.

2.2. La Politica di remunerazione tiene conto dei rischi in materia di sostenibilità

Il regolamento Disclosure stabilisce norme armonizzate per gli operatori dei mercati finanziari in materia di trasparenza per quanto riguarda l'integrazione dei rischi in materia di sostenibilità e la considerazione degli effetti negativi in materia di sostenibilità nei loro processi, nonché la fornitura di informazioni in materia di sostenibilità per quanto riguarda i prodotti finanziari.

Inoltre, il Regolamento Disclosure prevede l'obbligo per gli operatori dei mercati finanziari e i consulenti finanziari di pubblicare politiche scritte sull'integrazione dei rischi di sostenibilità (comprendenti precisazioni sui criteri di integrazione della politica di remunerazione con indicatori di performance) e di garantire la trasparenza di tale integrazione.

In materia di remunerazione, l'obiettivo è di:

- ◆ Ottenere una maggiore trasparenza, in termini qualitativi o quantitativi, sulle politiche di remunerazione^[?]
- ◆ Promuovere una gestione prudente e adeguata dei rischi in materia di sostenibilità^[?]
- ◆ Assicurarsi che la struttura della remunerazione non incoraggi l'assunzione di rischi eccessivi in termini di sostenibilità e che tale rischio sia correlato alla performance corretta per il rischio.

Per conformarsi a queste disposizioni, HSBC Global Asset Management (France) ha:

- ◆ Aggiornata la presente Politica per quanto riguarda l'integrazione dei rischi in materia di sostenibilità,
- ◆ Pubblicato le informazioni sul modo in cui HSBC Global Asset Management (France) integra la valutazione dei rischi in materia di sostenibilità nella propria Politica^[?]
- ◆ Pubblicato queste informazioni sul sito web.

Qualsiasi revisione o modifica delle informazioni relative alla presa in considerazione dei rischi di sostenibilità nella Politica sarà giustificata da HSBC Global Asset Management (France), che si impegna a mantenere aggiornate le informazioni pubblicate sul suo sito Web. In caso di modifica, HSBC Global Asset Management (France) pubblicherà una spiegazione chiara di tale modifica sullo stesso sito Web.

HSBC Global Asset Management (France) ha quindi attuato una Politica di Remunerazione in linea con le politiche relative all'integrazione dei rischi in materia di sostenibilità, in particolare in ambito ambientale e sul piano della diversità e dell'inclusione, ricordando in particolare che negli obiettivi dell'azienda devono essere presi in considerazione criteri ambientali, sociali e di governance che, in funzione del loro livello di realizzazione, potranno avere un impatto sulla remunerazione variabile.

2.3. Composizione della remunerazione dei dipendenti

La remunerazione si compone dei seguenti elementi:

1. una quota fissa che retribuisce la capacità del dipendente di mantenere la propria posizione in modo soddisfacente^[?]
2. un'eventuale quota variabile collettiva. La remunerazione dei dipendenti comporta, in Francia e in un certo numero di paesi, se del caso, dei programmi di cointeressenza e di partecipazione. Conformemente alla normativa, questi programmi di remunerazione variabili collettiva sono esclusi dalle regole applicabili in materia di remunerazione (dispositivi non discrezionali e attribuiti a tutti i dipendenti)^[?]
3. un'eventuale quota variabile individuale che mira a riconoscere la performance individuale del dipendente interessato, secondo i principi e gli obiettivi definiti e formalizzati.

Revisione annuale della remunerazione e determinazione delle dotazioni di remunerazione variabile

Ogni anno viene effettuata una revisione annuale delle remunerazioni ("Pay Review") con l'obiettivo di determinare:

- ◆ Eventuali revisioni dei salari individuali nel quadro di una dotazione di bilancio definita 0
- ◆ Le remunerazioni variabili individuali dei dipendenti in funzione della loro performance nel quadro di una dotazione finanziaria definita.

Nell'ambito della revisione annuale obbligatoria sulle remunerazioni, HSBC Global Asset Management (France) può, su proposta della Direzione Generale, prevedere misure specifiche.

Il processo di revisione annuale delle remunerazioni ("Pay Review") è il seguente:

- ◆ Le dotazioni di remunerazione variabile sono fissate globalmente per il Gruppo e determinate dalle linee di business e dalle funzioni globali in funzione della loro performance finanziaria e sostenibile, della competitività commerciale e/o della loro realizzazione durante l'esercizio e della gestione controllata dei rischi del Gruppo e delle diverse linee di business che lo compongono. Queste dotazioni vengono poi ripartite a cascata per regione / paese secondo il contributo di queste aree alle prestazioni globali della linea di business o della funzione^[?]
- ◆ Le dotazioni dedicate agli aumenti salariali individuali sono proposte dalle linee di business e possono essere discusse con la Direzione Generale in Francia e in concertazione con la linea di business. Questo budget è assegnato per gli aumenti proposti in occasione della Pay Review e per quelli proposti "in corso d'anno"^[?]
- ◆ La linea manageriale propone le attribuzioni individuali (fissa e variabile). Queste proposte sono riviste e convalidate dalla Direzione Generale di HSBC Global Asset Management (France)^[?]
- ◆ Le proposte sono convalidate dopo una revisione di coerenza effettuata dai team delle Risorse Umane, in base in particolare alla posizione occupata, all'età e al rispetto delle regole di equità^[?]
- ◆ La Direzione Risorse Umane effettua una revisione dei livelli di proporzionalità tra remunerazione fissa e variabile, per garantire un livello coerente di remunerazione fissa rispetto alla remunerazione totale, al fine di evitare che i dipendenti dipendano in modo eccessivo dalla componente variabile^[?]
- ◆ Questo processo rientra in un calendario definito dal Gruppo con una comunicazione delle decisioni salariali, che avviene generalmente nel mese di febbraio per un'attuazione con il pagamento degli stipendi del mese di marzo senza retroattività per le revisioni salariali.

2.4. Principi applicabili alla componente fissa della remunerazione

Uno salario fisso di base che remunera la competenza, l'esperienza, il livello di responsabilità

Il salario di base è il primo elemento costitutivo di questa remunerazione. Esso remunera principalmente la competenza, il livello di esperienza, la padronanza tecnica, il livello di responsabilità e l'anzianità nella posizione.

L'obiettivo della revisione del salario di base è remunerare uno o più dei seguenti fattori di evoluzione o di posizionamento:

- ◆ Aumento delle competenze, del livello di esperienza e di padronanza tecnica^[?]
- ◆ Promozione con assunzione di nuove responsabilità^[?]
- ◆ Crescita delle dimensioni dei team gestiti, dei ricavi gestiti^[?]
- ◆ Aumento dell'influenza sull'organizzazione^[?]
- ◆ Mancanza di competitività esterna (ritardo di un dipendente rispetto ai benchmark di mercato)^[?]e
- ◆ Mancanza di competitività interna (ritardo di un dipendente rispetto ai suoi omologhi in un team con funzioni, età, anzianità e prestazioni equivalenti).

Conformemente alla politica del Gruppo, anche il rating globale di performance può essere preso in considerazione nella decisione di revisione salariale, poiché le revisioni devono privilegiare le performance notevoli o molto soddisfacenti, in particolare in caso di scostamento rispetto alla mediana di mercato e per ovvi motivi di fidelizzazione.

Caso particolare di una promozione

Una promozione (GCB o livello di contratto collettivo locale) con l'assunzione di nuove responsabilità o un aumento delle competenze, del livello di esperienza e di padronanza tecnica è generalmente accompagnata da una revisione salariale. Questo principio mira a promuovere la mobilità e a compensare l'assunzione di rischi associati a nuove responsabilità.

Tuttavia, tali revisioni salariali non sono sistematiche e devono essere analizzate caso per caso, in particolare per quanto riguarda il posizionamento del dipendente nei confronti dei suoi pari all'interno e sul mercato. In ogni caso devono rispettare le 3 seguenti regole:

- ◆ Rientrare nel bilancio annuale di revisioni salariali, come definito nel quadro del processo di revisione salariale;
- ◆ Rispettare le regole stabilite dal Gruppo, in particolare i massimali di aumento;
- ◆ Non essere mai oggetto di promesse orali o scritte.

Misure collettive e coordinamento con le misure selettive

HSBC Continental Europe ha l'obbligo legale in un certo numero di paesi di condurre negoziati annuali sui salari con le parti sociali. In questo contesto, HSBC Global Asset Management (France) privilegia:

- ◆ Il rispetto dei vincoli finanziari di HSBC Global Asset Management (France), misurati in particolare attraverso indicatori di risultato e il posizionamento rispetto al mercato^[?]
- ◆ Un giusto equilibrio tra misure collettive e misure selettive individuali, che deve consentire di attuare la politica di remunerazione che mira a retribuire la performance individuale^[?]
- ◆ L'accento sui salari più bassi e sull'equità in tutte le sue dimensioni^[?] e
- ◆ La ricerca di un dialogo sociale di qualità.

Una remunerazione fissa che incorpori, per alcuni soggetti individuati Personale Identificato, un premio fisso mensile

Nell'ambito dell'attuazione del massimale della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa, l'azienda ha la possibilità di assegnare a un certo numero di soggetti individuati come Personale Identificato un premio fisso mensile che costituisce parte integrante della remunerazione fissa del dipendente. Questo approccio mira a:

- ♦ Mantenere la competitività della retribuzione di questi dipendenti^[?]
- ♦ Mantenere in azienda la capacità di assumere e fidelizzare dipendenti chiave o particolarmente performanti^[?]
- ♦ Ridurre al minimo le distorsioni della concorrenza su mercati del lavoro specializzati e ristretti, nelle piazze europee rispetto agli attori finanziari non interessati dalle Direttive AIFM / OICVM V e anche al di fuori dello Spazio economico europeo, dove gli attori locali non sono soggetti a un massimale regolamentare delle retribuzioni variabili^[?] e
- ♦ consentire a HSBC Global Asset Management (France) di conservare tutta la flessibilità necessaria per assegnare il livello adeguato di variabile in relazione alla performance del dipendente interessato e, in particolare, per poter retribuire al loro giusto valore le migliori performance di HSBC Global Asset Management (France).

Questo premio fisso può essere oggetto di soppressione, riduzione o adeguamento in caso di modifica dello stato di Personale Identificato, in caso di cambiamento di funzione come Personale Identificato o in caso di cambiamento normativo che si imporrebbe a HSBC Global Asset Management (France). Una volta assegnato questo premio fisso mensile, invece, il suo versamento e il suo importo non sono discrezionali.

2.5. Principi applicabili alla componente variabile della remunerazione

A livello di Gruppo, le dotazioni globali di remunerazione variabile discrezionale sono determinate secondo le modalità sopra descritte.

La natura e il volume delle attività, le dimensioni e i rischi (passati, presenti e futuri) ai quali sono esposte le società sono presi in considerazione nella determinazione delle dotazioni variabili.

I dipendenti che hanno chiuso il rapporto di lavoro nel corso dell'anno possono, a seconda delle circostanze del loro esodo, rimanere ammissibili alla remunerazione variabile nella misura in cui la loro performance annua e il modo in cui la realizzano possano essere valutati.

A livello individuale, la remunerazione variabile ha carattere individualizzato e non sistematico e ha lo scopo di riconoscere il conseguimento degli obiettivi del dipendente e il modo in cui realizza la sua performance annuale.

Nella misura in cui la remunerazione variabile è attribuita per la performance dell'anno N-1, non è possibile costituire una riserva per la concessione di variabili nel corso dell'anno N.

2.5.1. Principi generali applicabili alla remunerazione variabile

Equilibrio delle quote fissa e variabile della remunerazione

È stabilito un equilibrio appropriato tra le componenti fisse e variabili della remunerazione complessiva. In ogni caso, la componente fissa rappresenta una parte sufficientemente elevata della remunerazione complessiva per poter prevedere la possibilità di ridurre o non versare la componente variabile.

Divieto di remunerazioni variabili garantite

Le remunerazioni variabili garantite sono vietate per i dipendenti in servizio. Tuttavia, fatta salva la posizione della linea di business mondiale, in deroga a tale divieto, una remunerazione variabile target può essere attribuita nel contesto di un'assunzione, salvo mutamenti infragruppo. In questo caso, la remunerazione variabile target è rigorosamente limitata a un anno.

Indennità di fine rapporto

Non può in alcun caso essere accordata a un dipendente la cosiddetta clausola di "golden parachute" che avrebbe l'effetto di premiare il fallimento in caso di risoluzione anticipata, senza che l'indennità corrisponda a performance effettive. Le indennità di fine rapporto sono determinate tenendo conto di criteri chiari e oggettivi quali, in particolare, la valutazione della performance, la valutazione del rischio/dei costi in caso di controversia e sono concepite in modo da non premiare il fallimento.

I pagamenti legati alla risoluzione anticipata di un contratto di lavoro sono concepiti in modo da non ricompensare il fallimento e corrispondono a prestazioni effettive apprezzate nel tempo.

In caso di fine rapporto con l'azienda dall'azienda, le retribuzioni differite non ancora acquisite sono di norma annullate, secondo le condizioni generali fissate dal Gruppo. A seconda delle circostanze di interruzione del rapporto dell'Azienda, HSBC Global Asset Management (France) può prevedere - previa approvazione di Group Performance & Reward - di mantenere il beneficio degli elementi di remunerazione differiti ai dipendenti uscenti (status di "Good Leaver Status").

Programmi pensionistici

La politica di HSBC Global Asset Management (France) in materia di pensioni è conforme alla sua strategia, ai suoi obiettivi, ai suoi valori e ai suoi interessi a lungo termine.

Rispetto dei requisiti applicabili in materia di distribuzione (compresa la distribuzione di prodotti assicurativi)

La parte variabile della remunerazione è determinata anche in modo tale da evitare l'instaurazione di incentivi che potrebbero comportare situazioni di conflitto di interesse tra i Soggetti Rilevanti e i clienti attuali e/o potenziali o il mancato rispetto delle regole di buona condotta nei confronti di questi ultimi, ad esempio attraverso obiettivi di vendita o qualsiasi altro meccanismo o remunerazione tale da indurre il dipendente a raccomandare un prodotto in particolare a scapito dell'interesse del cliente o delle sue reali esigenze. In particolare, gli obiettivi di commercializzazione sono concepiti in modo da rispettare gli interessi dei clienti e non incidono direttamente sulla remunerazione variabile dei dipendenti.

La remunerazione dei Soggetti Rilevanti non ostacola la loro capacità di agire nel miglior interesse dei clienti, né li dissuadono dal formulare una raccomandazione adeguata in merito a un determinato prodotto o dall'emettere il loro obbligo di informazione e il loro dovere di consulenza in modo imparziale, chiaro e non fuorviante.

Nuovo principio di determinazione della remunerazione variabile a partire dal 2025

A partire dal 2025 e per alcuni dipendenti GCB4 e inferiori, HSBC introduce la nozione di "Variabile Target di riferimento" ("*On-target Variable Pay*"). Sulla base dei dati interni ed esterni, viene determinato un rapporto di proporzionalità tra la remunerazione fissa e la remunerazione variabile ("pay mix") per gruppi di dipendenti che esercitano un ruolo comparabile nella stessa linea di business/funzione, aventi lo stesso GCB e in un'area geografica simile. In base a questa proporzionalità, una variabile target di riferimento ("*On Target Variable Pay*") viene comunicata all'inizio dell'anno di performance nella lettera di revisione salariale o al momento dell'assunzione dell'incarico da parte di un dipendente. A fine anno, questa variabile target di riferimento, corretta in base alla data di assunzione o al tasso di occupazione, viene rettificata al rialzo o al ribasso attraverso i seguenti adeguamenti percentuali:

1. L'adeguamento trasmessa dal "gruppo" ^[?]
2. L'adeguamento trasmesso dalla linea di business di Asset Management (solo per i GCB4 e 5) e ^[?]
3. L'adeguamento legato alla performance individuale del dipendente in base a range percentuali determinati per ogni livello di performance descritto di seguito e
4. L'adeguamento legato al contributo del dipendente nell'anno di performance (se il dipendente ha avuto periodi di assenza di lunga durata da prendere in considerazione nell'anno di performance considerato).

I range delle percentuali di adeguamento legate alla performance individuale sono le seguenti:

- Livello di performance "Eccezionale" ("outstanding"): dal +30% al +100%
- Livello di performance "Performante" ("performing"): da -10% a +30%
- Livello di performance "Irregolare" ("Off-track"): da -100% a -30%

A partire dall'anno di performance 2025, i dipendenti di HSBC Global Asset Management (France) e di HSBC REIM (France) delle seguenti aree saranno interessati da questo nuovo principio di variabile target, ossia più specificamente:

- I GCB 4 e 5 delle aree "Operazioni" e "Marketing"
- Tutti i GCB da 6 a 8 della linea di business Asset Management
- Tutti i dipendenti GCB da 4 a 8 delle Funzioni Globali quali Legal, Risk & Compliance, Finanza che supportano la linea di business Asset Management

Si noti che le modalità di determinazione del livello di variabile dei dipendenti GCB3 e GCB02 e dei dipendenti GCB4 e GCB5 delle attività di gestione² delle funzioni commerciali e del servizio clienti restano discrezionali.

2.5.2. Determinazione della performance individuale

La parte variabile della remunerazione è valutata sulla base della realizzazione di obiettivi finanziari e non finanziari definiti individualmente e collettivamente, all'inizio dell'anno, nell'ambito del processo di gestione della performance. Gli obiettivi devono essere espliciti, coerenti nel tempo con gli interessi dell'impresa e dei suoi clienti e un'attenzione particolare deve essere rivolta agli obiettivi di rischio e compliance.

L'importo della parte variabile della remunerazione è stabilito combinando la valutazione delle performance della persona e dell'unità operativa o degli OICR interessati, con quella dei risultati complessivi di HSBC Global Asset Management (France).

La gestione della performance individuale del dipendente rientra nell'ambito di colloqui di performance e di sviluppo nel corso dell'anno. Si basa su un sistema particolarmente strutturato che consente di misurare la performance individuale nel corso di tutto l'anno e porta all'attribuzione di un livello annuale di performance.

Dal 2024, la valutazione della performance si basa su una scala a 3 livelli, corrispondenti alle seguenti definizioni e range di performance:

- ◆ livello "eccezionale" ("outstanding"): Questo livello viene attribuito quando il dipendente supera tutti i suoi obiettivi annuali e, in particolare, tutti gli obiettivi chiave della sua linea di business²
- ◆ livello "performante" ("performing"): Questo livello viene attribuito quando il dipendente realizza i suoi obiettivi annuali e comprende anche il dipendente che supera solo alcuni degli obiettivi²
- ◆ Livello "irregolare" ("off-track"): Questo livello viene attribuito quando il dipendente non realizza la performance prevista per la posizione. Comprende anche il dipendente che realizza parzialmente determinati obiettivi.

La performance individuale dipende dalla realizzazione degli obiettivi fissati all'inizio dell'anno e dal modo in cui viene realizzata la performance. Questi obiettivi includono in modo equilibrato criteri quantitativi (risultati finanziari individuali e collettivi) e criteri qualitativi relativi al rapporto con i clienti, al controllo dei rischi, al rispetto dei processi, all'aderenza agli standard definiti dal Gruppo che comprendono il rispetto delle regole di deontologia, della regolamentazione e delle regole aziendali. Possono inoltre includere, per alcune categorie di dipendenti, criteri ambientali (quali la riduzione dell'impronta di carbonio, lo sviluppo della finanza sostenibile, il supporto alle ambizioni del Gruppo in materia di clima, ecc.) e criteri legati alla diversità.

Il riconoscimento delle azioni/realizzazioni eccezionali e la gestione delle situazioni individuali inappropriate nel 2024

Infine, i dipendenti che hanno effettuato azioni/realizzazioni eccezionali, soprattutto per quanto riguarda la gestione dei rischi e in particolare la criminalità finanziaria, nel quadro del rispetto delle regole di compliance, possono beneficiare di un aggiustamento al rialzo della loro remunerazione variabile.

Al contrario, ai dipendenti che non hanno rispettato le procedure interne, le regole di compliance e/o deontologia ("Personal Conduct Cases" - "PCC") viene applicata una griglia di performance limitata (vedi sotto) che può quindi influire sulla loro remunerazione variabile.

- Livello di gravità della situazione individuale inappropriata "basso" ("low") → Scala di valutazione completa
- Livello di gravità della situazione individuale inadeguata medio ("medium") → Scala di valutazione da "performante" a "irregolare"
- Livello di gravità della situazione individuale inappropriata elevato ("high") → Scala di valutazione "solo irregolare" e
- Il livello di gravità "molto elevato" è gestito direttamente dal dipartimento risorse umane "Employee Relations" secondo le regole di gestione delle violazioni applicabili in Francia.

Si noti che per i dipendenti situati al di fuori della Francia e interessati da tali situazioni, il Gruppo applica un adeguamento negativo determinato in base al livello di gravità dell'inadempimento sul livello di variabile attribuito.

Ciò comprende le seguenti situazioni:

- ♦ Intimidazioni e molestie
- ♦ Discriminazione
- ♦ Frode interna
- ♦ Infrazioni relative alle regole della politica di sicurezza delle informazioni
- ♦ Violazioni relative alle norme di conformità normativa e
- ♦ Altri casi di inadempienza alle politiche, alle procedure e agli standard di HSBC non elencati sopra (formazione globale obbligatoria, regole applicabili ai dipendenti "restricted", ai dipendenti assegnatari di azioni HSBC).

2.5.3. Principi specifici applicabili a determinate categorie di dipendenti

Principi applicabili alle Funzioni di controllo

Al fine di rispettare le regole applicabili alla remunerazione di questa categoria di dipendenti viene determinato un pacchetto di remunerazione variabile specifico per ciascuna funzione di controllo.

I dipendenti che partecipano alle funzioni di controllo sono remunerati in generale sulla base della realizzazione degli obiettivi delle loro funzioni, indipendentemente dalle performance dei settori di attività che controllano.

3. Principi di remunerazione applicabili a tutti i dipendenti

Un programma specifico del Gruppo è applicabile a tutti i dipendenti non qualificati come Personale Identificato e ai dipendenti qualificati come Personale Identificato che rientrino sotto le soglie previste al paragrafo 4.2. Quest'ultimo ha l'obiettivo di istituire un meccanismo di differimento per tutte le remunerazioni variabili a partire da una determinata soglia (cfr. tabella in basso).

A partire dall'anno di performance 2024, per motivi di semplificazione, di allineamento al mercato e per prendere in considerazione la recente spinta dell'inflazione, la griglia di differimento è stata modificata con una soglia minima di 100 k\$ e, oltre tale soglia, in funzione delle regole dettagliate qui di seguito:

Regole standard 2024	
Meno di \$100.000 (meno di 91.991 €)	Nessun differimento
\$100.001 - \$200.000 (91.992 € - 183.982 €)	10%
\$200.001 - \$350.000 (183.983 € - 321.969 €)	20%
Al di là di \$350.000 (al di là di 321.969 €)	30%

Il caso del Personale Identificato è trattato negli sviluppi riportati di seguito al punto 4.2.

Si noti che il dispositivo di adeguamento ex-post di cui al punto 4.2 per il Personale Identificato è applicabile al presente dispositivo (clausola di malus e clawback).

4. Principi di remunerazione applicabili al Personale Identificato

Nel rispetto dei requisiti normativi, ogni anno HSBC Global Asset Management (France) si assicura che la situazione finanziaria di HSBC Global Asset Management (France) non sia pregiudizievole, da un lato, dalla remunerazione variabile globale attribuita ogni anno e, dall'altro, dall'importo della remunerazione variabile pagata o acquisita nel corso dell'anno.

4.1. Riepilogo dei requisiti normativi

Il meccanismo applicabile alla parte variabile della remunerazione, come previsto dai testi, è il seguente:

- ♦ Una quota pari almeno al 50% della componente variabile della remunerazione consiste in quote o azioni del FIA/OICVM interessato, o in una partecipazione equivalente, o in strumenti legati alle azioni o in strumenti non monetari equivalenti, a meno che la gestione dei FIA/OICVM non rappresenti meno del 50% del portafoglio totale gestito dalla SGP, nel qual caso non si applica la soglia minima del 50%^[?]
- ♦ Il versamento di una quota sostanziale pari almeno al 40% (60% per gli "high earner" che percepiscono un importo particolarmente elevato di remunerazione variabile) della componente variabile della remunerazione è differito in base al ciclo di vita e alla politica di rimborso del FIA/OICVM (almeno 3-5 anni per i FIA a meno che il ciclo di vita del FIA non sia più breve e almeno 3 anni per gli OICVM). Tale quota è equamente proporzionale alla natura dei rischi connessi al FIA/OICVM e viene attribuita al massimo in misura proporzionale^[?]
- ♦ Gli importi differiti potranno essere oggetto di adeguamento ex post.

Qualsiasi remunerazione variabile per la performance di un anno, versata in contanti, attribuita in strumenti o differita nel tempo, non pregiudica versamenti o attribuzioni per gli anni successivi.

4.2. Norme applicabili in materia di composizione e versamento della remunerazione variabile del Personale Identificato

Al Personale Identificato che percepisce una remunerazione variabile superiore a € 200.000 ed una componente variabile superiore al 30% della remunerazione fissa annua si applicano le regole riportate di seguito.

Ai sensi della normativa vigente, il Personale Identificato, come precedentemente identificato, è soggetto a specifiche regole in materia di remunerazione variabile:

- ♦ La componente variabile versata in strumenti finanziari rappresenta il 50% della componente variabile. Essa consiste in contanti indicizzati a un paniere di fondi (come definito di seguito) ed è soggetta a un periodo di conservazione di 12 mesi^[?]
- ♦ La parte della remunerazione variabile differita è compresa tra il 40% e il 60%, come stabilito dal regolamento. In applicazione delle regole del Gruppo, qualunque remunerazione variabile superiore a 500.000 GBP sarà oggetto di un differimento del 60% e qualunque remunerazione variabile inferiore a 500.000 GBP sarà oggetto di un differimento del 40%^[?]
- ♦ La parte differita della remunerazione variabile è riportata su almeno 4 anni^[?]
- ♦ Ciascuna fascia di remunerazione differita è definitivamente acquisita solo su realizzazione della condizione di performance, di assenza di comportamenti professionali a rischio, di rispetto delle regole e delle procedure interne (cfr. meccanismo di malus sotto riportato) e di presenza (cfr. clausola di presenza sopra riportata) alla data di acquisizione.

Al Personale Identificato che percepisce una remunerazione variabile inferiore a 200.000 € o inferiore al 30% della remunerazione fissa annua si applicano le regole standard di differimento del Gruppo (punto 3).

Clausola di malus

La mancata realizzazione delle condizioni descritte di seguito potrebbe comportare, in applicazione del meccanismo di malus, una diminuzione o addirittura una perdita definitiva dell'importo da acquisire.

L'applicazione del meccanismo di malus è a discrezione del Comitato delle Remunerazioni di HSBC Global Asset Management (France) e si applica fatte salve le disposizioni legali vigenti al momento della loro applicazione.

L'acquisizione della quota differita della componente variabile non è mai garantita ed è inoltre subordinata al rispetto delle condizioni applicabili durante tutto il periodo di riporto e che dipendono in particolare dai risultati di HSBC Global Asset Management (France) e, se del caso, dalla situazione individuale del dipendente. L'importo totale della remunerazione variabile è soggetto a meccanismi di malus fino al 100%, a seconda della situazione finanziaria e della giustificazione delle performance. Queste condizioni sono esplicitamente precisate al dipendente al momento dell'attribuzione della componente variabile della sua remunerazione.

Esso consente di ridurre o annullare attribuzioni differite non acquisite in determinate circostanze, in particolare e tra l'altro:

- ♦ in caso di condotta pregiudizievole che getti il discredito sull'impresa;
- ♦ Se dagli elementi probatori emerge che le performance passate, che erano state prese in considerazione al momento di decidere l'importo dei bonus in base ai quali erano state assegnate le attribuzioni, risultano sostanzialmente inferiori a quanto inizialmente ritenuto²;
- ♦ In caso di rettifica, correzione o modifica di qualsiasi bilancio²;
- ♦ Se prove ragionevoli dimostrano una gestione del rischio inadeguata o insufficiente.

Clausola di clawback

Qualora l'interessato abbia disconosciuto le norme emanate da HSBC Global Asset Management (France) in materia di assunzione del rischio, in particolare a causa della sua responsabilità in azioni che hanno determinato perdite significative per HSBC Global Asset Management (France), o in caso di inadempimento degli obblighi di onorabilità e competenza, HSBC Global Asset Management (France) ha predisposto un meccanismo affinché la remunerazione variabile differita già pagata possa essere ripresa, con una restituzione fino a 7 anni dopo il pagamento.

4.2.1. Identificazione dei Fondi utilizzati per definire la performance applicabile sulla remunerazione variabile differita per il Personale Identificato

Per dimensioni e integrazione all'interno del Gruppo HSBC, HSBC Global Asset Management (France) è organizzata in strutture a matrice all'interno delle quali i gestori gestiscono diverse tipologie di fondi. La natura di alcuni fondi gestiti, tra cui in particolare i fondi "FIA" o gli "OICVM" dedicati a clienti istituzionali o i Fondi di Risparmio Salariale, non consentono la detenzione da parte dei dipendenti di quote di tali fondi.

Per tener conto di questi vincoli, è stato quindi attuato un calcolo di performance per la remunerazione variabile differita, elaborato sulla base di un "Paniere di FIA" dal 1° gennaio 2015, rappresentativo dell'attività e dei rischi assunti da HSBC Global Asset Management (France). La performance applicata sulla parte variabile della remunerazione differita è quindi basata su questo paniere di fondi "FIA" dal 1° gennaio 2015 ed è stata estesa a un paniere di fondi "OICVM" dal 1° gennaio 2017.

Per stabilire la composizione del "Paniere", HSBC Global Asset Management (France) ha attuato una governance e una procedura che consentono di determinare nel tempo i fondi FIA e successivamente i fondi OICVM in entrata o in uscita da quest'ultimo. Il presente processo di costituzione del "Paniere", unitamente al rendimento annuo di tale Paniere, sono oggetto di revisione e convalida annuale da parte di un'impresa di revisione contabile esterna al fine di evitare qualsiasi situazione di conflitto di interessi.

5. Divieto di ricorso a strategie individuali di copertura

HSBC Global Asset Management (France) garantisce che i suoi dipendenti si impegnino a non utilizzare strategie di copertura a titolo personale o assicurazioni legate alla remunerazione o alla responsabilità per contrastare l'impatto dell'allineamento sui rischi incorporati nelle sue retribuzioni.

I dipendenti che ricevono una parte della loro remunerazione in strumenti finanziari (azioni o liquidità indicizzata) devono certificare di non ricorrere a strategie individuali di copertura o di assicurazione sull'importo della loro variabile differita. Questa politica mira a garantire che le remunerazioni non ancora acquisite siano allineate ai rischi previsti dal regime retributivo.

6. Valutazione annuale della politica di remunerazione

La Politica di remunerazione, ivi compreso il processo di identificazione del Personale Identificato, è oggetto, almeno una volta l'anno, di una valutazione interna centrale e indipendente e di revisioni periodiche delle autorità di controllo da parte dell'Audit Interno.

Le procedure operative di attuazione della Politica di remunerazione sono documentate, in modo da assicurare la possibilità di revisione del dispositivo e la tracciabilità delle decisioni.

I risultati della valutazione interna annuale, formalizzati mediante relazioni scritte o verbali, sono comunicati ai comitati e funzioni interessati.

7. Pubblicità della Politica

7.1. Pubblicità interna

La presente Politica di remunerazione è accessibile a tutti i dipendenti di HSBC Global Asset Management (France) e pubblicata sul sito intranet.

7.2. Pubblicità esterna

Fatta salva la riservatezza e la normativa applicabile in materia di protezione dei dati, HSBC Global Asset Management (France) è tenuta a divulgare informazioni sulle sue politiche e prassi di remunerazione per i dipendenti le cui attività lavorative hanno un impatto significativo sul profilo di rischio degli OICR gestiti da HSBC Global Asset Management (France).

HSBC Global Asset Management (France) deve inoltre fornire informazioni generali sulle principali caratteristiche delle sue politiche e prassi di remunerazione.

In pratica, per quanto riguarda la pubblicazione delle remunerazioni, HSBC Global Asset Management (France) deve pubblicare le informazioni relative alle remunerazioni:

- ♦ Nella relazione annuale degli OICR^[?]
- ♦ Nella relazione annuale di HSBC Global Asset Management (France). La relazione descrive in dettaglio l'importo totale delle remunerazioni per l'esercizio, suddiviso in remunerazioni fisse e remunerazioni variabili, versate da HSBC Global Asset Management (France), il numero dei beneficiari e fornisce la ripartizione delle remunerazioni attribuite al "Personale Identificato". Esso precisa inoltre l'importo aggregato delle remunerazioni, ripartito tra i quadri superiori e i membri del personale della società di gestione le cui attività hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della società di gestione e/o dei portafogli.

Tali informazioni sono disponibili su semplice richiesta scritta presso HSBC Global Asset Management (France).

8. Delega di gestione

In caso di delega di gestione, HSBC Global Asset Management (France) si assicura che i suoi delegati rispettino regole generali ritenute adeguate in materia di remunerazione e che siano disciplinati da disposizioni normative sulla remunerazione efficaci quanto quelle applicabili ai sensi della presente Politica di remunerazione.

HSBC Global Asset Management (France) si impegna formalmente a non strumentalizzare la delega per aggirare le misure relative alla remunerazione indicate nella Politica di Remunerazione.