

Politica di voto europea (escluso il Regno Unito)

Marzo 2026

Oggi finanziamo numerose industrie che contribuiscono alle emissioni di gas serra. Abbiamo una strategia per ridurre le nostre emissioni e sviluppare soluzioni che aiutino i nostri clienti a investire in modo sostenibile. Per maggiori informazioni, visita il nostro sito web: Per maggiori informazioni, visita:
<https://www.assetmanagement.hsbc.it/it/qualified-investor/about-us/road-to-net-zero>

Indice

1.	Struttura Gestionale	4
2.	Retribuzione dei membri del Consiglio	8
3.	Diritti degli azionisti	12
4.	Altri affari	14
5.	Appendice	17

Introduzione

- ◆ Crediamo che il coinvolgimento degli azionisti svolga un ruolo fondamentale nella protezione e nell'aumento del valore degli investimenti. L'esercizio dei nostri diritti di voto è al centro del nostro sistema di coinvolgimento degli azionisti e del nostro approccio globale all'investimento responsabile.
- ◆ Questo documento stabilisce i nostri principi di voto che si applicano alle società quotate nei seguenti mercati europei: Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Norvegia, Portogallo, Spagna, Svezia e Svizzera.
- ◆ Per tutti gli altri paesi, HSBC Asset Management applica i suoi principi di voto globale¹.
- ◆ I Principi Globali di Voto del HSBC Asset Management Group e questa Politica di Voto dell'Europa Continentale informano i nostri clienti, i consigli aziendali e di sorveglianza, e altri stakeholder su come esercitiamo i nostri diritti di voto.
- ◆ Le nostre linee guida per il voto sono pensate per incoraggiare consigli di amministrazione e consigli di sorveglianza a prendere decisioni che migliorino il valore per gli azionisti.
- ◆ HSBC Asset Management (Francia) agisce in modo indipendente nelle sue decisioni di investimento e voto. Non coordiniamo investimenti o voti con membri di alcun organismo rappresentativo del settore.
- ◆ HSBC Asset Management (Francia) non effettua operazioni di prestito di titoli sui mercati azionari per conto dei fondi per i quali detiene diritti di voto.
- ◆ Ci aspettiamo che i dirigenti delle società in cui investiamo forniscano una governance efficace e garantiscano che le loro società agiscano nel migliore interesse degli azionisti e degli altri stakeholder rilevanti. Ci aspettiamo che le aziende applichino requisiti di governance e best practice per il loro mercato di quotazione e, per le grandi aziende, che aderiscano a standard di buona pratica riconosciuti a livello globale. Cerchiamo un dialogo costruttivo con i consigli di amministrazione o i consigli di sorveglianza e supportiamo la direzione aziendale quando riteniamo che stiano svolgendo correttamente i propri compiti.
- ◆ Sebbene generalmente votiamo in conformità con questi principi, eserciteremo il nostro giudizio basandoci sulla nostra ricerca e sul nostro curriculum di coinvolgimento, quando appropriato. Pertanto, in alcuni casi potremmo, votare in modo diverso rispetto a questa politica.
- ◆ Le nostre intenzioni di voto potrebbero cambiare se nuove informazioni da parte di un'azienda vengono fornite in modo tempestivo e completo per rispondere alle nostre preoccupazioni. Potremmo anche votare contro la direzione per motivi diversi da quelli previsti dalla nostra politica di voto.
- ◆ Rivediamo la nostra politica di voto ogni anno e potremmo cambiare le nostre aspettative in futuro.
- ◆ Utilizziamo i servizi di un fornitore di servizi per procura, Institutional Shareholder Services, Inc. (ISS), che applica le regole stabilite da HSBC Asset Management nei suoi sistemi e analizza le risoluzioni degli emittenti in relazione alla nostra politica di voto. Il nostro fornitore di servizi per procura, ISS, ci fornisce raccomandazioni di voto personalizzate per ogni assemblea degli azionisti da esaminare dai nostri team di investimenti e corporate governance ("stewardship"). Se un team di gestione o di governance aziendale individua una risoluzione su cui dovrebbe essere votata in modo diverso rispetto alla nostra consueta raccomandazione di voto, essa sarà discussa dal gruppo consultivo di voto, un gruppo designato di specialisti che comprende i team di investimento rilevanti. Il gruppo consultivo sul voto prenderà una decisione collettiva. Se il gruppo consultivo non raggiunge un accordo, il voto può essere inoltrato al Comitato per gli Investimenti Responsabili o al Direttore degli Investimenti locale per la decisione.
- ◆ Miriamo a votare su tutte le azioni per cui deteniamo diritti di voto, salvo quando ciò non è possibile per motivi come il blocco dei titoli² o i proxy troppo gravosi.
- ◆ Il coinvolgimento con gli stakeholder chiave, inclusi gli emittenti, è una parte importante della nostra attività di governance aziendale e può influenzare le nostre decisioni di voto. Possiamo anche discutere con le aziende il nostro approccio e le nostre motivazioni prima o dopo il voto.

¹ Directives de vote globales (« Global Voting Guidelines ») de HSBC Asset Management

² Il blocco dei titoli si riferisce a una pratica che blocca la negoziazione di azioni dopo che le istruzioni di voto sono state date in un'assemblea generale.

- ◆ Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse: HSBC Asset Management (Francia) opera in modo indipendente dalle altre società del Gruppo HSBC, al fine di non ottenere informazioni interne che potrebbero generare conflitti di interesse. HSBC Asset Management può investire in azioni del Gruppo HSBC o in società correlate al Gruppo. La politica di voto di HSBC si applica a queste aziende come a tutte le altre. Quando un cliente richiede un voto per un portafoglio dedicato che sia diverso o assente da questa politica, esaminiamo la decisione rispetto alla nostra politica sui conflitti di interessi e, se la situazione lo richiede, registriamo il risultato nel registro dei conflitti di interessi. Più in generale, la politica di gestione dei conflitti di interessi³ applicata da HSBC Asset Management consente in ogni momento di prevenire, rilevare e, quando opportuno, gestire qualsiasi forma di conflitto di interessi che possa influire sul libero esercizio dei diritti di voto e sulla supremazia degli interessi dei detentori.

³ <https://www.assetmanagement.hsbc.fr/-/media/files/attachments/france/common/policy/amgr-conflict-interet-fr.pdf>

1. Struttura Gestionale

1.1. Controllo indipendente

- ◆ In termini di governance aziendale, raccomandiamo la separazione tra le funzioni di gestione e controllo.
- ◆ Questa separazione può essere raggiunta attraverso l'adozione di una struttura dualista composta da un consiglio di amministrazione e un consiglio di sorveglianza. Nel caso di una struttura a un solo livello, i ruoli di presidente e amministratore delegato dovrebbero essere separati.
- ◆ Qualunque non sia il caso, raccomandiamo la nomina di un senior lead director/direttore indipendente, che riferirà all'AGM.
- ◆ Preferiamo che il presidente dell'azienda sia indipendente, ma riconosciamo che in Europa esistono pratiche di mercato diverse. In Francia, voteremo contro l'elezione o la rielezione del presidente di una società non controllata se non è indipendente alla data della sua nomina, a meno che il consiglio di amministrazione non sia composto da almeno il 50% di membri indipendenti e non venga nominato un direttore principale.

1.2. Composizione del Consiglio di Amministrazione

- ◆ Il consiglio di amministrazione dovrebbe essere composto da direttori con un buon equilibrio tra competenze, esperienza e conoscenze. In particolare, il numero di amministratori non esecutivi nel consiglio di amministrazione/comitato di sorveglianza deve essere proporzionale alla dimensione dell'azienda.
- ◆ Quando l'azienda ha una capitalizzazione di mercato superiore a 10 miliardi di dollari USA, indipendentemente dal controllo di terze parti, almeno la metà dei membri del consiglio e non meno di 3 membri dovrebbero essere non esecutivi e indipendenti. Se ciò non accadrà, generalmente ci opporremo alla rielezione del Presidente del Comitato di Nomina, in mancanza di ciò, dell'Amministratore Non Esecutivo più anziano del Comitato di Nomina.
- ◆ Per le aziende con una capitalizzazione di mercato inferiore a 10 miliardi di dollari USA, richiediamo che almeno la metà dei membri del consiglio e almeno due membri del consiglio siano indipendenti e non esecutivi. Quando una società è controllata, almeno un terzo del consiglio di amministrazione dovrebbe essere composto da amministratori non esecutivi e indipendenti. Se ciò non accadrà, ci opporremo alla rielezione del Presidente del Comitato Candidature, in mancanza di ciò, dell'amministratore non esecutivo più anziano del Comitato Nomine.
- ◆ I rappresentanti dei dipendenti e i rappresentanti degli azionisti non sono considerati indipendenti, ma non saranno contati nel numero di dipendenti nel consiglio di amministrazione

1.3. Rimozione dal Consiglio di Amministrazione

- ◆ Generalmente concediamo la congedazione al consiglio di amministrazione in assenza di controversie relative al consiglio, alla direzione o alla gestione della società.

1.4. Licenziamento delle società

- ◆ I licenziamenti dalle società saranno studiati caso per caso in base a ciascuna motivazione e sempre nell'interesse dei titolari.

1.5. Nomine del Consiglio

- ◆ In genere voteremo contro le proposte della direzione per l'elezione di nuovi membri nel consiglio se l'azienda non sarà in grado di dimostrare l'adeguatezza della loro nomina. Per la rielezione, la rilevanza della nomina deve essere riconfermata.
- ◆ Le nomine proposte dagli azionisti saranno valutate caso per caso. Saremo più inclini a sostenere le nomine indipendenti degli azionisti se il consiglio non soddisfa i nostri requisiti di indipendenza in termini di rappresentanza.
- ◆ In paesi come l'Italia, dove vengono presentate diverse liste per le elezioni, normalmente sosteniamo candidati indipendenti proposti dagli organi rappresentativi degli azionisti.
- ◆ Un voto contrario alla rielezione di un direttore può essere rilevante se l'amministratore ha partecipato a meno del 75% delle riunioni del consiglio a cui è stato invitato nell'anno precedente, senza una giustificazione adeguata. Questo non si applica ai direttori il cui mandato non copre un anno intero.
- ◆ I direttori devono poter dedicarsi pienamente alla loro funzione; I direttori non esecutivi possono detrarre fino a cinque mandati nelle società quotate. Ci opporremo alla nomina di amministratori che servono più di cinque mandati fino a quando questo numero non sarà ridotto.
- ◆ I direttori con responsabilità operative non devono detenere più di un mandato esterno presso una società non collegata al loro datore di lavoro principale. Ci opporremo alla nomina di questi amministratori alle società esterne interessate se questo limite sarà superato.
- ◆ Il consiglio di amministrazione dovrebbe essere composto da direttori con un appropriato ventaglio di competenze ed esperienze. Di solito voteremo contro il Presidente del Comitato di Nomina:
 - se il consiglio di amministrazione non è composto almeno per il 40% di donne, quando l'azienda ha una capitalizzazione di mercato superiore a 10 miliardi di dollari USA
 - se il consiglio di amministrazione non è composto almeno per il 35% di donne, quando l'azienda ha una capitalizzazione di mercato inferiore a 10 miliardi di dollari USA ma superiore a 4 miliardi di dollari.
 - se il consiglio di amministrazione non è composto da almeno il 30% di donne, quando l'azienda ha una capitalizzazione di mercato inferiore a 4 miliardi di dollari USA
 - Tuttavia, in Francia, Islanda, Italia e Norvegia, applichiamo la soglia del 40% di diversità di genere, indipendentemente dalla dimensione dell'azienda.
 - In Francia, i rappresentanti dei lavoratori e dei rappresentanti degli azionisti non vengono tenuti in considerazione per la determinazione dell'applicazione di questo criterio.
- ◆ Oltre ad avere una sufficiente diversità nel consiglio, riteniamo che il consiglio debba anche essere responsabile di garantire la diversità nella direzione esecutiva. Possiamo votare contro la rielezione del direttore competente del consiglio di amministrazione, nelle grandi aziende dell'Europa continentale dove non ci sono donne nel team di gestione o equivalenti.

1.6. Licenziamento delle società

- ◆ Raccomandiamo che i direttori vengano rieleggi ogni anno. Nei mercati dove questa pratica non è la norma o per le small cap, ci aspettiamo che la frequenza delle rielezioni sia in linea con le migliori pratiche di mercato. In Francia, richiediamo che almeno un terzo del consiglio di amministrazione metta in gioco il proprio mandato ogni anno. Se si sa che un direttore sta considerando di andare in pensione durante o prima della prossima Assemblea Generale Generale (AGM), generalmente sosterremo la sua rielezione indipendentemente dalle preoccupazioni sollevate altrove in questo documento.
- ◆ Indipendentemente dalle regole stabilite nell'aggiornamento sulle nomine dei consigli, potremmo votare contro la rielezione di qualsiasi altro direttore di società che non soddisfi i criteri stabiliti nella nostra politica di voto (vedi sotto) o nel nostro Piano di Gestione HSBC 2025. Questi criteri possono includere il cambiamento climatico, la

bioeconomia e il capitale naturale, oltre a questioni sociali. I licenziamenti dalle società saranno studiati caso per caso in base a ciascuna motivazione e sempre nell'interesse dei titolari.

1.7. Nomina dei censori

- ◆ Non sosteniamo la nomina di consulenti che partecipano regolarmente alle riunioni del consiglio senza essere stati eletti come direttori, poiché non sono inclusi nella composizione del consiglio né nella valutazione dell'adeguatezza di un'elezione e possono influire sul corretto funzionamento del consiglio.

1.8. Comitato di Nomina

- ◆ Il consiglio dovrebbe istituire un comitato di nomina per guidare il processo di nomina. Il comitato di nomina dovrebbe idealmente essere composto da amministratori indipendenti non esecutivi. Quando il comitato non ha un tasso di indipendenza di almeno il 50%, se un membro del comitato non è un direttore indipendente non esecutivo, possiamo opporci alla sua rielezione in assenza di una spiegazione adeguata. Ci opporremo all'elezione o alla rielezione di un direttore che non sia indipendente come Presidente del Comitato di Nomina. I rappresentanti dei dipendenti non vengono tenuti in considerazione in questi calcoli finché il comitato rimane a maggioranza indipendente e la loro rappresentanza proporzionale nel comitato non superi quella nel consiglio di amministrazione. Sappiamo che in alcuni paesi, come la Svezia, altre strutture gestiscono le nomine al consiglio di amministrazione.

1.9. Comitato di Revisione

- ◆ Raccomandiamo che il consiglio di amministrazione istituisca un comitato di revisione per supervisionare la rendicontazione aziendale, la gestione del rischio e i controlli interni.
- ◆ Il comitato di revisione dovrebbe essere composto da direttori indipendenti non esecutivi. Se un membro del comitato non è un direttore indipendente non esecutivo, potremmo opporci alla sua rielezione. Ci opporremo all'elezione o alla rielezione di un presidente non indipendente del comitato di revisione.
- ◆ I rappresentanti del personale non vengono tenuti in considerazione in questi calcoli.
- ◆ Quando le informazioni sono disponibili, un voto contrario alla rielezione di un direttore può essere rilevante se il direttore ha partecipato a meno del 75% delle riunioni del comitato di revisione a cui è stato invitato nei due anni precedenti, senza una giustificazione adeguata. Questo non si applica ai direttori il cui mandato non copre un anno intero.

1.10. Comitato Compenso

- ◆ Raccomandiamo che il Consiglio di Amministrazione istituisca un Comitato Retribuzioni per esaminare e raccomandare un piano di retribuzione per i Direttori Esecutivi e il Presidente. Nessun amministratore deve intervenire nella determinazione della propria remunerazione (eccetto per le spese non esecutive, vedi sotto).
- ◆ Il comitato retribuzione dovrebbe idealmente essere composto da amministratori indipendenti non esecutivi. Tuttavia, riconosciamo che questo non è uno standard in molti paesi europei. Indipendentemente dalla dimensione della società, quando il comitato non ha un tasso di indipendenza di almeno il 50% se un membro del comitato non è un amministratore indipendente non esecutivo, possiamo opporci alla rielezione di amministratori non indipendenti nel comitato in assenza di una spiegazione adeguata (inclusi i direttori esecutivi). Applicheremo lo standard di mercato se sarà più alto. Ci opporremo all'elezione o alla rielezione di un direttore che non sia indipendente come Presidente del Comitato Retribuzioni.
- ◆ I rappresentanti del personale non vengono tenuti in considerazione in questi calcoli.
- ◆ Quando un'azienda non ha preso misure sufficienti per affrontare i precedenti voti significativi degli azionisti contro il rapporto o la politica retributiva, possiamo votare contro la rielezione dei membri del comitato

retribuzioni.

1.11. Revisori legali

- ◆ Nei mercati con un modello di revisore, incoraggiamo il loro rinnovo regolare. Trasparenza e limiti tariffari dovrebbero applicarsi anche ai revisori statutari per garantire che la loro indipendenza venga mantenuta.
- ◆ Nomina e rinnovo dei revisori fiscali:
 - Eletti per 6 anni, siamo favorevoli a un rinnovo regolare dei revisori statutari ("CaC").
 - Vogliamo che le commissioni di consulenza - escluse quelle fatturate dalle società di revisione - non superino l'importo delle commissioni di revisione o certificazione fatturate da queste stesse società.
 - Il comitato di revisione deve essere informato delle commissioni pagate dalla società e dal suo gruppo alla società e assicurarsi che la retribuzione dei CAC o la quota che rappresentano nel fatturato della società non comprometta l'indipendenza dei CAC.

1.12. Sostenibilità

- ◆ Raccomandiamo che il consiglio di amministrazione supervisioni la gestione dei rischi ambientali e sociali che potrebbero influire sulla sostenibilità delle operazioni o sulla reputazione dell'azienda.
- ◆ Presteremo particolare attenzione ai mezzi utilizzati dal Consiglio di Amministrazione per svolgere questa supervisione, inclusa l'esistenza, ove rilevante, di un Comitato per lo Sviluppo Sostenibile (ESG - CSR) e di un Comitato per la Salute e la Sicurezza, presieduto da un direttore e che riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione. Le società small-cap non saranno tenute a rispettare questo requisito, anche se la nomina di un direttore non esecutivo dedicato potrebbe avere senso.

2. Retribuzione dei membri del Consiglio

La retribuzione deve essere progettata per sostenere il successo a lungo termine dell'azienda. Il piano remunerativo deve essere adattato al contesto dell'azienda e non essere eccessivo. I criteri di performance dovrebbero essere chiaramente definiti, stimolanti e allineati agli obiettivi strategici dell'azienda, senza incoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi. La disponibilità di informazioni dettagliate sulla retribuzione e sui relativi criteri di performance varia notevolmente in tutta Europa. I seguenti standard rappresentano un ideale; Quando le informazioni locali o le migliori pratiche non consentono l'applicazione completa dei nostri standard, ci impegneremo ad applicarle nel modo più fedele possibile.

2.1. Contratti

- ◆ Tutti i contratti degli amministratori, esecutivi e non esecutivi, dei membri del consiglio di amministrazione e del consiglio di sorveglianza, dovrebbero riflettere le migliori pratiche del paese di pratica.
- ◆ In Svizzera, questi contratti generalmente coprono periodi mobili fino a un anno.
- ◆ In alcuni altri paesi europei, i contratti degli amministratori sono legati alla durata del loro mandato. Accettiamo contratti di più di un anno quando corrispondono alle migliori pratiche in termini di mandato, ad esempio quattro anni in Francia, Paesi Bassi e Belgio, o cinque anni in Germania.
- ◆ Non ci aspettiamo che i risarcimenti superino due anni di stipendio e bonus o lo standard locale vigente, a seconda di quale sia inferiore. Qualsiasi componente variabile supportata dalla performance deve essere condizionata da obiettivi di performance.

2.2. Compensazione fissa e variabile

- ◆ La retribuzione dei dirigenti societari deve includere una parte fissa e una variabile. La componente variabile dovrebbe includere una parte significativa della compensazione a lungo termine. Se non è così, potremmo non approvare il rapporto di retribuzione. Le strutture di compensazione incentivate non dovrebbero portare a un eccessivo rischio nel breve termine.
- ◆ La compensazione dovrebbe basarsi sull'aumento o diminuzione del valore intrinseco dell'azienda così come sulla performance del titolo rispetto alla concorrenza. Deve essere in linea con le migliori pratiche del paese e del settore.

2.3. Retribuzione dei direttori non esecutivi e dei membri del consiglio di sorveglianza

- ◆ La remunerazione dei direttori non esecutivi e dei membri del consiglio di sorveglianza dovrebbe riflettere l'entità del loro impegno e il loro contributo alla governance della società. Le tariffe e le tasse dovute per la partecipazione ai comitati sono generalmente determinate dal consiglio nel suo complesso in base alle tariffe di mercato.

2.4. Bonus

- ◆ Ci aspettiamo che i bonus siano associati a criteri di performance espliciti, chiaramente definiti e impegnativi, allineati agli obiettivi strategici delle aziende. Se questi criteri non sono definiti in anticipo, i bonus devono essere debitamente giustificati a posteriori.
- ◆ In generale, i bonus o le concessioni di azioni legate alle operazioni aziendali dovrebbero essere evitati.

2.5. Piano di incentivi a lungo termine e altre compensazioni per azioni/opzioni

- ◆ Per quanto riguarda i piani di incentivi a lungo termine, come l'assegnazione di azioni aggiuntive o azioni gratuite, e i piani di stock option:
1. Preferiamo votare contro qualsiasi piano esecutivo che preveda una rivalutazione, inclusa l'estensione del periodo di valutazione delle prestazioni. Facciamo un'eccezione per le disposizioni di rivalutazione nei piani di incentivo basati sul rendimento assoluto perché riteniamo positivo il potenziale di raggiungimento anticipato degli obiettivi. Preferiamo votare contro qualsiasi piano che non includa un tetto massimo.
 - L'assegnazione dei bonus dovrebbe essere sgradita nel tempo e non eseguita in una volta sola.
 2. Normalmente, non dovrebbe essere concesso alcun bonus:
 - entro sei mesi dal pensionamento, a meno che non venga assegnato il prorata,
 - relativa al capitale di una controllata o joint venture, a meno che la controllata o joint venture non venga venduta e il beneficiario si unisce alla joint venture/business disinvestito.
 3. In generale, nessuna concessione di opzioni nell'ambito di un nuovo piano dovrebbe essere concessa fino alla scadenza del piano precedente, oppure, se il nuovo piano viene utilizzato in parallelo con il vecchio, il vecchio piano dovrebbe essere modificato affinché 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 riallocazione a un prezzo inferiore), salvo circostanze eccezionali.
 5. Generalmente votiamo contro qualsiasi piano di opzione o incentivi a lungo termine che non preveda criteri di performance o un periodo di valutazione delle prestazioni predeterminato (di solito di almeno tre anni, anche se preferiremmo cinque anni o più).
 6. I bonus dovrebbero essere assegnati solo in caso di performance significativa (almeno la mediana del confronto) e dovrebbero basarsi su una valutazione delle prestazioni durante periodi ricorrenti, e non su un evento isolato.
 7. Una performance reinvestita da dividendo equivalente a quella dei pari/indici selezionati o alle aspettative di performance consensuale per qualsiasi altro criterio di valutazione non dovrebbe portare a un'allocazione superiore al 25% dell'intero piano.
 8. I bonus assegnati per le nomine dovrebbero essere accompagnati, tra l'altro, da criteri di prestazione ambiziosi, a meno che non corrispondano a diritti per funzioni precedenti.
 9. Sappiamo che alcuni mercati forniscono meno informazioni sui criteri di performance. Generalmente votiamo contro qualsiasi piano proposto che non specifichi i criteri di performance e le soglie di acquisizione utilizzati.
 10. I premi assegnati dovranno inoltre essere accompagnati da criteri di performance ambiziosi, a meno che non corrispondano a diritti per funzioni precedenti.
 11. I piani basati sulle prestazioni dovrebbero allineare gli interessi dei direttori esecutivi a quelli degli azionisti e essere soggetti all'approvazione degli azionisti. Idealmente, ciò dovrebbe essere garantito confrontando il rendimento totale per azionisti delle azioni della società con quello di qualsiasi indice o gruppo di riferimento appropriato; Il rendimento assoluto è valido anche se ambizioso. La crescita annua dell'utile relativo per azione è soddisfacente anche quando è ambiziosa. Altri criteri possono essere accettabili a condizione che siano definiti in anticipo e che la performance basata su tali criteri venga pubblicata almeno a posteriori.

2.6. Rapporto e politica retributiva

- ◆ Dove la società non li possiede ancora, siamo favorevoli all'introduzione di rapporti sulla remunerazione sottoposti al voto degli azionisti. Nei paesi in cui l'approvazione del rapporto remunerativo è obbligatoria o è una pratica agli inizi, potremo votare contro qualsiasi rapporto e bilancio che non abbia seguito questo processo.
- ◆ La politica retributiva dovrebbe essere coordinata con la strategia aziendale. In alcuni paesi, il voto sulla politica retributiva rappresenta un'opportunità per una riflessione a lungo termine sulla rilevanza dell'approccio adottato dall'azienda in questo ambito.
- ◆ Il nostro voto sul rapporto e sulla politica retributiva dipenderà dal livello complessivo della retribuzione.
- ◆ Particolare attenzione sarà rivolta ai casi in cui gli stipendi base sono aumentati di oltre il 10% in un anno. Qualsiasi aumento della retribuzione del top management sarà valutato alla luce dei cambiamenti nel livello di remunerazione dell'azienda nel suo complesso. Gli aumenti di compensazione non devono essere in disaccordo con l'esperienza dei dipendenti e degli azionisti della società durante il periodo rilevante. Siamo favorevoli alla pubblicazione del rapporto tra lo stipendio del direttore più pagato e lo stipendio mediano dei dipendenti, dove questa è una pratica comune nel mercato rilevante.
- ◆ Abbiamo un quadro proprietario per determinare il livello di retribuzione dei CEO che riteniamo appropriato, tenendo conto di fattori come la dimensione dell'azienda in termini di capitalizzazione di mercato e il numero di dipendenti.
- ◆ Se la retribuzione media del Direttore Generale supera il livello che riteniamo appropriato, possiamo votare contro alcune risoluzioni, come la politica e il rapporto sulle retribuzioni. Se votiamo costantemente contro le proposte rilevanti a causa di una remunerazione eccessiva e riteniamo che il consiglio non risponda adeguatamente alle nostre preoccupazioni, possiamo votare contro i membri del comitato per la retribuzione.
- ◆ Se viene proposta una risoluzione sulla politica di compenso e contiene disposizioni contrarie a uno dei nostri principi, tenderemo a opporci. Esempi includono livelli inaccettabili di compenso pagati durante un cambio di gestione, pagamenti ex gratia non contrattuali senza adeguata giustificazione, o qualsiasi forma di rivalutazione.
- ◆ Inoltre, generalmente non approviamo piani che non prevedono un'allocazione pro rata temporis in caso di bonus di partenza anticipata o di cambio di gestione. Questo principio di pro rata temporis non si applica ai piani incentivi basati sul rendimento assoluto. Generalmente voteremo a favore dei bonus di mantenimento se accompagnati da ambiziosi obiettivi di prestazione. Se questi bonus vengono assegnati senza un obiettivo, ma con una solida spiegazione da parte dell'azienda, ci asteneremo dal votare, così come se non viene fissato alcun obiettivo, ma la performance viene valutata retroattivamente dal comitato di remunerazione con discernimento per ridurre i diritti di acquisizione. Ci opponiamo inoltre ai piani che permettono ai partecipanti di ricevere più del 25% dei premi totali per una performance reinvestita da dividendo equivalente a quella dei pari/indici scelti o alle previsioni di performance consensuali per qualsiasi altro criterio di misurazione delle prestazioni.
- ◆ Se un bonus di mantenimento è stato pagato in base alle prestazioni passate, potremmo non essere favorevoli. Quando gli obiettivi o i criteri di performance di un piano a lungo termine sono comunicati, ma non possono essere valutati o confrontati con un benchmark rilevante, speriamo che i criteri vengano presentati in anticipo e che le prestazioni rispetto a tali criteri vengano pubblicate retroattivamente. Potremmo non sostenere il rapporto se la spiegazione non ci sembra convincente.
- ◆ Tendiamo anche a votare contro se gli obiettivi di prestazione vengono mantenuti con un aumento dei bonus, o se gli obiettivi di prestazione vengono ridotti per i bonus invariati, a meno che non ci sia una spiegazione soddisfacente. Generalmente votiamo contro il rapporto sulla remunerazione se i criteri per la partecipazione agli utili a lungo termine cambiano retroattivamente durante la durata del piano, a discapito degli azionisti.
- ◆ Quando un emittente non ha preso misure sufficienti a seguito di un tasso significativo di voti contro le risoluzioni relative al rapporto o alla politica di retribuzione, possiamo votare contro la rielezione dei membri del comitato retribuzione.

2.7. Schemi pensionistici supplementari

- ◆ Nei paesi in cui le pensioni esecutive sono soggette a voto, siamo contrari ai sistemi pensionistici supplementari a meno che non riguardino tutti i dirigenti e se sia previsto un contributo oltre al piano pensionistico statutario per tutti i dipendenti, o secondo lo standard delle buone pratiche locali.
- ◆ Per quanto riguarda i piani pensionistici a benefit definito per amministratori esecutivi, sosteniamo un limite del 30% sulla retribuzione fissa e variabile qualora il dirigente sia in azienda da almeno 20 anni. Altrimenti, sosteniamo l'assegnazione di una pensione annuale pari a un massimo dell'1,5% della retribuzione salariale per anno di anzianità.

2.8. Aumenti di capitale riservati ai dipendenti e azioni gratuite

- ◆ Crediamo che la proprietà dei dipendenti a tutti i livelli dell'azienda sia un fattore positivo nel coinvolgere i dipendenti negli obiettivi strategici e nelle prestazioni a lungo termine dell'azienda.
- ◆ Aumenti di capitale riservati ai dipendenti:
 - Viene accettato uno sconto massimo del 30% quando la quota azionaria dei dipendenti rappresenta meno del 5% del capitale (inclusa la nuova autorizzazione). In Francia, lo sconto massimo è del 30% e può essere del 40% se i titoli sono soggetti a un periodo di blocco di almeno 10 anni.
 - Uno sconto del 20% viene accettato quando la proprietà azionaria dei dipendenti rappresenta più del 5% del capitale (inclusa la nuova autorizzazione).
- ◆ Azioni gratuite offerte a tutti o alla maggioranza dei dipendenti:
 - Assegnazione annuale con raccolta fondi distribuita su diversi anni, minimamente tre anni, soggetta al raggiungimento degli obiettivi e dei criteri di performance.
 - Limitazione del piano, dei flussi azionari e correnti (incluse le stock option) al 10% del capitale. Questo limite può essere aumentato se la società fornisce spiegazioni o giustificazioni formali o se la società è una small cap.
 - Le azioni non possono essere concesse a una persona entro sei mesi dal pensionamento.

3. Diritti degli azionisti

3.1. Limiti di diluizione per i piani di incentivi (tutti i dipendenti) e i piani per i dirigenti

- ◆ I diritti degli azionisti devono essere tutelati. Voteremo contro l'emissione di nuove azioni o di azioni di tesoreria (riemissione) di piani di incentivi discrezionali e non discrezionali per i dipendenti che rappresentano più del 10% del capitale sociale in tutti i piani incentivi. Questi piani di incentivi non dovrebbero durare più di 10 anni e questi limiti di diluizione dovrebbero avere lo stesso calendario.

3.2. Emissione di capitale

- ◆ Il tasso di diluizione delle emissioni azionarie senza diritti preemptivi o periodi di priorità, e non correlati ai piani di remunerazione, dovrebbe essere limitato al 10%. Ci opporremo a qualsiasi aumento maggiore o a qualsiasi incremento effettuato come parte di un'offerta pubblica. Ci opporremo anche a qualsiasi aumento del capitale senza diritto di prelazione ma con un periodo di priorità, se la potenziale accumulazione rappresenta più del 20% del capitale.
- ◆ Allo stesso modo, generalmente voteremo contro la rimozione permanente o temporanea dei diritti di preminenza esistenti, con conseguente tassi di diluizione superiori rispetto agli importi sopra indicati.
- ◆ Preferiamo che le aziende richiedano un'autorizzazione specifica per emettere azioni per una transazione o una ricapitalizzazione. Nei paesi dove questa pratica non è comune, generalmente ci opponiamo alle emissioni di azioni con diritti di preferenza superiori al 35%. Accettiamo un limite del 50% nei paesi in cui questo limite è utilizzato.
- ◆ Nel caso di emissioni azionarie da parte di fondi di investimento, le azioni dovrebbero essere emesse al valore patrimoniale netto (NAV)⁴ o, preferibilmente, come premio. In genere voteremo contro l'emissione di nuove azioni o di titoli di Tessauro (riemissione) se vengono offerte con uno sconto rispetto al NAV. (Vedi anche §25).
- ◆ Generalmente voteremo a favore delle autorizzazioni all'aumento di capitale quando i diritti degli azionisti sono tutelati.

3.3. Riacquisto di azioni

- ◆ In generale, sosteniamo i riacquisti di azioni purché non vengano effettuati con un premio superiore al 5%, che non vengano utilizzati durante le acquisizioni e che la percentuale di azioni da riacquistare non superi il 10% delle azioni emesse detenute in tesoreria in Francia e il 15% se questa è la norma per il mercato interessato e se la società non ne ha abusato in passato.
- ◆ Applichiamo standard locali di best practice quando ci sono limiti sul numero di azioni che possono essere riacquistati e sulla durata dell'autorizzazione.
- ◆ In Francia, voteremo contro i programmi di riacquisto e vendita di azioni tramite derivati.

3.4. Meccanismi anti-acquisizione

- ◆ Voteremo inoltre generalmente contro qualsiasi proposta di istituzione di un meccanismo anti-buyout o contro la creazione di azioni limitate o senza diritto di voto, che darebbero a certi azionisti un'influenza sproporzionata rispetto alla loro partecipazione.

⁴ Il termine valore patrimoniale netto (abbreviato: NAV): Nel caso dei fondi, di solito non si tratta di un prezzo o di un valore, ma di un valore patrimoniale netto (NAV) per azione. NAV è il valore di tutti i prodotti in cui il fondo ha investito, diviso per il numero di azioni vendute.

- ◆ Voteremo contro qualsiasi meccanismo anti-acquisizione o contro la creazione di azioni limitate o senza diritto di voto, che darebbero ad alcuni azionisti un'influenza sproporzionata rispetto alla loro partecipazione. L'emissione di titoli azionari (warrant, azioni, iniezioni di capitale) o il riacquisto di azioni durante un periodo di offerta di acquisizione sono anch'esse escluse.
- ◆ Tuttavia, siamo consapevoli della crescente concentrazione del potere aziendale in alcuni settori e mercati, con le conseguenze che ciò comporta in termini di danni alla concorrenza, disuguaglianze economiche e riduzione dell'innovazione e degli investimenti. Pertanto, è probabile che sosteneremo in modo eccezionale l'introduzione di misure anti-acquisizione quando, a nostro avviso, la difesa dell'indipendenza di un'azienda si basa su un argomento di creazione globale di valore a lungo termine. Siamo favorevoli al principio "una azione, un voto" e crediamo che l'esistenza di azioni con doppio (o addirittura molte) diritto di voto possa permettere a un azionista, con il possesso minimo di azioni, di ottenere il controllo del capitale di una società, una pratica che probabilmente apre la strada a vari abusi. Voteremo contro qualsiasi proposta di estendere o estendere l'esistenza dei diritti di voto diseguali e di ridurli o eliminarli. Potremmo votare contro i direttori che trarrebbero beneficio da tali accordi a causa del rischio associato all'indipendenza di questi amministratori.

3.5. Dividendi

- ◆ La distribuzione dei dividendi deve essere giustificata, in linea con la distribuzione del settore e in linea con la strategia dell'azienda. Ci opporremo a qualsiasi distribuzione di dividendi se non sono coperti in modo sostenibile dagli utili o dal flusso di cassa.
- ◆ Gli azionisti dovrebbero poter scegliere una distribuzione in contanti invece dei dividendi azionari e viceversa, e possiamo votare contro i dividendi azionari se non lo fanno.

4. Altri affari

4.1. Risoluzioni raggruppate

- ◆ Crediamo che gli azionisti dovrebbero poter votare separatamente su tutte le questioni sostanzialmente diverse. In genere voteremo contro queste risoluzioni "raggruppate". Ciò non si applica alle risoluzioni che riuniscono due argomenti indiscutibilmente correlati e non controversi, come la rinomina dei revisori e la determinazione delle loro commissioni, che possiamo sostenere se non vengono affrontate altre questioni riguardanti i revisori.

4.2. Revisori

- ◆ Siamo favorevoli al rinnovo regolare dei revisori in conformità con le migliori pratiche del mercato rilevante. Verifichiamo l'indipendenza dei revisori nonché qualsiasi altra questione sollevata durante il processo decisionale relativa alla rielezione di revisori esterni o statutari. Raccomandiamo che i mandati dei revisori vengano rinnovati dopo una convocazione di appalti almeno ogni dieci anni. Generalmente votiamo contro la nomina di un revisore se il mandato del revisore esterno supera i 20 anni.
- ◆ Le tariffe che non sono legate al lavoro di audit dovrebbero idealmente essere inferiori rispetto a quelle pagate alla stessa società di revisione, al fine di preservarne l'indipendenza e l'obiettività, che altrimenti potrebbero essere compromesse. Ciò non si applica al lavoro di audit svolto dall'azienda di revisione che riguarda operazioni per conto della società interessata, come aumenti di capitale, fusioni e acquisizioni, ecc. Questo non si applica nemmeno se le commissioni non legate alla revisione sono pagate in conformità con specifici requisiti normativi, a condizione che siano state divulgate, o se vengono pagate per servizi di conformità fiscale (non consulenza fiscale). In genere voteremo contro qualsiasi risoluzione che autorizzi il consiglio di amministrazione a determinare la retribuzione dei revisori se non ci sono eccezioni valide. Il comitato di revisione deve monitorare le tariffe per il lavoro di audit e quelle non per il lavoro di revisione, per assicurarsi che non compromettano l'indipendenza dei revisori.

4.3. Donazioni politiche

- ◆ In genere ci opponiamo alle donazioni ai partiti politici.

4.4. Fusioni, acquisizioni e riorganizzazioni

- ◆ BC voterà sempre nel miglior interesse economico dei suoi clienti, ad esempio in caso di contestazione di acquisizione.

4.5. Rapporti e resoconti

- ◆ Generalmente consideriamo l'approvazione di rapporti, conti e allocazione dei risultati una formalità di routine, ma è probabile che ci opponiamo se non sono stati forniti entro la scadenza per il voto all'Assemblea Generale.
- ◆ Possiamo opporci all'approvazione di report e conti se l'azienda ha un grave problema di governance o non rispetta gli standard di governance riconosciuti nel mercato di quotazione.

4.6. ESG

- ◆ In generale, siamo favorevoli a risoluzioni di gestione che portino a migliori informazioni sulle questioni ambientali (vedi sotto sulle risoluzioni degli azionisti)

- ◆ Potremmo votare contro la rielezione di un direttore se un'azienda non ha adottato le misure appropriate per affrontare i rischi rilevanti delineati nel nostro piano di coinvolgimento degli azionisti, inclusi rischi rilevanti legati al cambiamento climatico, alla biodiversità, alla bioeconomia e alla biodiversità del capitale naturale, ai diritti umani e alle questioni sindacali. Le nostre valutazioni si basano sia su ricerche interne che su fonti di dati esterne. Il livello di responsabilità che applichiamo può dipendere dagli obiettivi del fondo.
- ◆ Come stabilito nella Coal Policy di HSBC AM¹³, possiamo votare contro la rielezione di un direttore rilevante delle società quotate nella nostra lista di impegni se ha un'esposizione al carbone termico superiore al 10% e non fornisce al Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) le dichiarazioni finanziarie o la rendicontazione equivalente. Analogamente, come illustrato nella Energy Policy di HSBC AM¹⁴, il nostro approccio di voto per le aziende dei settori petrolifero e del gas e dell'energia e servizi pubblici riflette la nostra convinzione che il consiglio di amministrazione debba essere responsabile della strategia aziendale sul cambiamento climatico e di eventuali lacune nella supervisione della direzione su questioni correlate. Questo può includere voti contrari alla rielezione di un direttore di società rilevanti nei settori petrolifero e del gas e energia e servizi pubblici
- ◆ Quando è stata identificata una possibile violazione di uno o più dei dieci principi del Patto Globale delle Nazioni Unite (UNGC), o quando abbiamo ritenuto inadeguata la risposta di un'azienda a una controversia materiale, possiamo votare contro la rielezione di un consiglio di amministrazione competente.

4.7. Risoluzioni degli azionisti

- ◆ Esaminiamo le risoluzioni degli azionisti caso per caso in Europa continentale. Le risoluzioni degli azionisti sono un meccanismo per sollevare preoccupazioni riguardo alla supervisione e alla gestione delle questioni rilevanti da parte delle aziende. Nel valutare le risoluzioni degli azionisti, consideriamo diversi fattori, tra cui la loro allineamento con le nostre priorità di coinvolgimento degli azionisti, l'adeguatezza della richiesta, l'efficacia con cui la risoluzione porterà al cambiamento o al risultato proposto, tenendo conto di eventuali impatti negativi indesiderati, la capacità dell'azienda di affrontare la questione, le misure già adottate dall'azienda per affrontarli e gli obiettivi dei fondi ha investito nell'azienda.
- ◆ Le risoluzioni degli azionisti sul cambiamento climatico vengono esaminate caso per caso, tenendo conto della nostra valutazione interna dell'allineamento delle aziende alla neutralità carbonica e dei requisiti legali e normativi applicabili. I tipi di risoluzioni per gli azionisti che possiamo sostenere includono quelle che chiedono: l'adozione di politiche sul cambiamento climatico; l'adozione di obiettivi scientifici di riduzione delle emissioni di gas serra; valutazioni del rischio climatico e della resilienza; e piani di transizione credibili.
- ◆ Prenderemo in considerazione il sostegno di risoluzioni degli azionisti che affrontino i rischi legati alla bioeconomia e al capitale naturale, in particolare per le aziende per cui questa è una questione rilevante. Questo include risoluzioni relative alle nostre richieste di coinvolgimento aziendale o argomenti correlati, tra cui, ma non solo, biodiversità, deforestazione, pratiche agricole, sovrasfruttamento delle risorse naturali e inquinamento.

4.8. Decisioni che portano a una modifica dello statuto sociale e delle risoluzioni degli azionisti

- ◆ Le decisioni che portano a una modifica dello statuto, sia che siano proposte dalla direzione o dagli azionisti, saranno esaminate caso per caso e respinte se i diritti o gli interessi degli azionisti non sono preservati. Possiamo votare contro le proposte se l'azienda non fornisce informazioni sufficienti.

4.9. Questioni comuni non coperte dalla nostra polizza

- ◆ In assenza di linee guida HSBC su una questione comune, solitamente non controversa, generalmente voteremo a favore delle raccomandazioni del Consiglio.
- ◆ Le questioni controverse (inclusi composizioni e collocamenti privati) non coperte dalla nostra polizza saranno valutate caso per caso.

4.10. Società quotate a doppia quotazione

- ◆ Per le aziende registrate in diversi paesi, applicheremo gli standard vigenti nel paese più severo.

4.11. Accordi regolamentati

- ◆ Studieremo gli accordi regolamentati, assicurandoci che siano giustificati, quantificati e che permettano una valutazione informata della risoluzione. Devono anche essere affrontati in modo da rispettare i diritti degli azionisti. Qualsiasi accordo regolamentato le cui informazioni non siano dettagliate o giustificate sarà respinto.
- ◆ Le aziende devono assicurarsi di avere meccanismi adeguati per evitare conflitti di interesse negli accordi regolamentati. Ad esempio, possono richiedere l'approvazione preventiva degli azionisti.

4.12. Ottimizzazione fiscale

- ◆ Le aziende che operano in più paesi devono determinare come soddisfare al meglio i requisiti normativi, inclusi i requisiti fiscali sulle società. Collaboriamo con le aziende per promuovere la trasparenza nei loro regimi fiscali. Pensiamo che pagare le tasse nei paesi in cui sono stati realizzati i profitti sia probabilmente più appropriato. Potremmo applicare sanzioni di voto quando le aziende non rispondono in modo soddisfacente al nostro impegno su questo tema nel tempo.

4.13. Scopo e società guidata dalla missione

- ◆ Nuovi meccanismi regolatori rendono possibile promuovere le dimensioni sociali, ambientali e sociali delle aziende, come la definizione nei loro statuti di uno scopo o la dichiarazione pubblica del loro status di azienda con una missione.
- ◆ In generale,osterremmo risoluzioni che mirino a istituire tali meccanismi.
- ◆ Per le aziende che desiderano introdurre uno scopo nei loro statuti, ci assicureremo che ciò sia riflesso nella loro strategia e nella conduzione operativa delle loro attività e che riferiscano annualmente agli azionisti il contributo della strategia implementata e i risultati corrispondenti allo scopo. Per le aziende che scelgono lo status di azienda con una missione, ci concentreremo sul ruolo e sui mezzi del "comitato missione" istituito specificamente per monitorare e valutare la corretta esecuzione della missione definita negli statuti legali dell'azienda.

4.14. Tenuta delle assemblee generali

- ◆ Riconosciamo che potrebbero esserci buone ragioni per tenere assemblee degli azionisti da remoto, ma queste non dovrebbero essere utilizzate per limitare la responsabilità agli azionisti. Potremmo sostenere risoluzioni che permettano riunioni solo virtuali per un periodo di tempo specificato, durante il quale gli azionisti che partecipano virtualmente avrebbero gli stessi diritti di chi partecipa di persona.

5. Glossario

Comitato di Revisione Un comitato del Consiglio di Amministrazione responsabile della supervisione della preparazione dei report finanziari, dei controlli interni e del rapporto dell'azienda con i revisori esterni.

Mandato del revisore: Il periodo durante il quale un revisore esterno lavora con un'azienda.

Indipendenza del Consiglio di Amministrazione: la misura in cui i direttori sono privi di relazioni o circostanze che possano compromettere la loro capacità di esercitare un giudizio oggettivo.

Consolidamento delle risoluzioni La pratica di combinare diversi argomenti non correlati in un'unica risoluzione per azionisti.

Struttura del capitale: la combinazione di capitale proprio, debito e altri strumenti finanziari utilizzati da un'azienda. I cambiamenti nella struttura del capitale possono influire significativamente sui diritti e sul valore degli azionisti.

Clawback Una clausola contrattuale che consente a un'azienda di recuperare un risarcimento assegnato ai dirigenti in caso di cattiva condotta, errori contabili o insuccessi legati al rischio.

Conformarsi o spiegare Un approccio normativo in cui le aziende devono rispettare i codici di governance o giustificare chiaramente le ragioni della loro mancata conformità.

Partecipazioni incrociate Una situazione in cui due o più aziende possiedono quote reciproche.

Diluizione La riduzione della percentuale di proprietà degli azionisti esistenti causata dall'emissione di nuove azioni.

Retribuzione dei dirigenti: la retribuzione assegnata ai dirigenti senior, inclusi stipendio fisso, bonus e incentivi a lungo termine.

Amministratore Indipendente Un membro del consiglio di amministrazione senza alcun rapporto significativo con la società che possa interferire con il suo giudizio.

Malus Una clausola che consente a una società di ridurre o annullare la retribuzione differita o non meritata degli amministratori in risposta a mancanze o cattive.

Una quota, un voto Un principio di governance che sostiene pari diritti di voto per tutti gli azionisti in proporzione alla loro proprietà.

Mandati multipli: una situazione in cui un direttore ricopre più posizioni di leadership, limitando potenzialmente la sua capacità di dedicare tempo sufficiente a ciascun ruolo.

Pillola velenosa: Una strategia difensiva usata dalle aziende per prevenire acquisizioni ostili.

Diritti di sottoscrizione preferenziali Il diritto degli azionisti esistenti di partecipare proporzionalmente alle nuove emissioni di azioni, proteggendoli da diluizioni eccessive.

Voto per procura Il processo con cui gli azionisti votano sulle risoluzioni senza partecipare a riunioni di persona, solitamente tramite rappresentanti o piattaforme elettroniche.

Voto sul clima Un voto degli azionisti – solitamente consultivo – sulla strategia climatica o sul piano di transizione di un'azienda.

Blocco delle azioni Una pratica in cui il trading delle azioni viene bloccato dopo che le istruzioni di voto sono state inviate prima di un'assemblea generale.

Risoluzione degli azionisti Una proposta presentata dagli azionisti per la valutazione in un'assemblea societaria.

Diritti di voto diseguali Una struttura azionaria in cui diverse classi di azioni conferiscono diritti di voto differenti.

Riunioni solo virtuali Assemblee degli azionisti tenute esclusivamente online.

6. Appendice

Direttore non indipendente non esecutivo: definizione

- ◆ Le aziende che operano in più paesi devono determinare come soddisfare al meglio i requisiti normativi, inclusi i requisiti fiscali sulle società. Collaboriamo con le aziende per promuovere la trasparenza nei loro regimi fiscali. Pensiamo che pagare le tasse nei paesi in cui sono stati realizzati i profitti sia probabilmente più appropriato. Potremmo applicare sanzioni di voto quando le aziende non rispondono in modo soddisfacente al nostro impegno su questo tema nel tempo.
- ◆ Direttore qualificato come non indipendente dal Consiglio di Amministrazione;
- ◆ Direttore specificamente nominato rappresentante di un azionista di maggioranza della società;
- ◆ Direttore che è anche dipendente o direttore di una società che è azionista di maggioranza della società;
- ◆ Direttore nominato da un azionista dissenziente significativo, salvo che non vi sia innegabile assenza di una relazione attuale o passata con il dissidente;
- ◆ Titolare effettivo (diretto o indiretto) di almeno il 10% del capitale sociale della società, sia in termini di valore economico sia di diritti di voto (possibilità di aggregare le partecipazioni se i diritti di voto sono distribuiti tra diversi membri di un gruppo definito, ad esempio membri di una famiglia che detengono individualmente meno del 10%, ma più del 10% collettivamente), a meno che le migliori pratiche di mercato non impongano una soglia più bassa per la segnalazione e/o la partecipazione (o in altre circostanze particolari specifiche di mercato);
- ◆ Rappresentante del Governo;
- ◆ Un fornitore di servizi (o un familiare stretto di un fornitore di servizi) che attualmente fornisce servizi professionali alla Società, a una qualsiasi delle sue controllate o a un dirigente della Società o di una delle sue controllate, per un importo annuo superiore a 10.000 dollari;
- ◆ Attualmente ha, o ha avuto negli ultimi tre anni, rapporti con consulenti dell'azienda come revisori, avvocati, broker, ecc. ;
- ◆ Rappresentante di un cliente, fornitore, creditore, banchiere o qualsiasi altra entità che abbia un rapporto commerciale o transazionale con la Società (a meno che la Società non fornisca informazioni per valutare l'importanza del rapporto);
- ◆ Direttore che esercita mandati incrociati o in conflitto con i direttori esecutivi o il presidente della società;
- ◆ Vicino a un dirigente attuale o ex della società o delle sue controllate;
- ◆ Fondatore/cofondatore/membro della famiglia fondatrice, ma attualmente lavoratore autonomo;
- ◆ Ex manager (periodo di attesa di cinque anni);
- ◆ Un amministratore che ha fatto parte del consiglio di amministrazione della società per più di dieci anni dalla sua prima elezione – e che non ha mai fatto parte del consiglio contemporaneamente al direttore esecutivo che ha servito il mandato più lungo per oltre dieci anni – oppure quindici anni per un fondo di investimento. Per i paesi con un mandato di quattro anni, un direttore è considerato indipendente fino alla fine del terzo mandato, cioè per dodici anni;
- ◆ Un individuo la cui indipendenza può essere compromessa da relazioni o principi che non sono d'accordo con le migliori linee guida locali di governance aziendale.

HSBC Asset Management è il marchio del business di gestione patrimoniale del Gruppo HSBC, che include le attività di investimento fornite dalle nostre entità locali regolamentate. HSBC Global Asset Management (Francia) - 421 345 489 RCS Nanterre. S.A. con un capitale di 8.050.320 euro. Società di Gestione Patrimoniale approvata dall'Autorité des Marchés Financiers (n° GP99026) Indirizzo postale: 38 avenue Kléber 75116 PARIGI Sede legale: Immeuble Coeur Défense | 110, esplanade du Général de Gaulle - La Défense 4 - 92400 Courbevoie - Francia
www.assetmanagement.hsbc.fr Documento non contrattuale, aggiornato a marzo 2026 – data di esistenza giugno 2027

Copyright: Tutti i diritti riservati © HSBC Global Asset Management (Francia),

