

# Informationen zu den Grundsätzen der Vergütungsregelungen

Flossbach von Storch Invest S.A.



Flossbach von Storch

## **VORBEMERKUNG**

Die Flossbach von Storch Invest S.A. („FvS Invest S.A.“, „FvS Invest“ oder die „Gesellschaft“) hat in Abstimmung mit ihrem Interessenskonflikt- und Risikomanagement ein angemessenes Vergütungssystem eingerichtet. Ziel dieses Systems ist die Förderung eines soliden und wirksamen Risikomilieus in Übereinstimmung mit den Risikoprofilen<sup>1</sup> und den Regelungen der verwalteten OGAW und AIF, sowie den festgelegten Investmentgrundsätzen der individuellen Portfoliomandaten.

Der Vorstand sowie der Aufsichtsrat sind verantwortlich für eine angemessene Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems. Der Aufsichtsrat überprüft jährlich die Angemessenheit und Vereinbarkeit mit der Geschäfts- und Risikostrategie und informiert den für die Umsetzung verantwortlichen Vorstand über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter.

## **1 ANWENDUNGSBEREICH**

Die nachfolgend dargestellten Vergütungsregelungen betreffen alle Mitarbeiter der FvS Invest S.A. Die Vergütungspolitik der FvS Invest S.A. orientiert sich an deren Geschäftsmodell, ist konservativ ausgestaltet und dem Risikoprofil der FvS Invest angepasst. Sie berücksichtigt ferner die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft, die Nachhaltigkeit der Anlagen und deren Wertentwicklung sowie die Interessen ihrer Kunden, Anleger und der Eigentümer. Insofern die FvS Invest S.A. das Portfoliomanagement für OGAW oder AIF an Dritte auslagert, stellt sie über die Überwachung sicher, dass solche Dritte ihrerseits äquivalente Vergütungsbestimmungen anwenden. Die Aktivität der Finanzportfolioverwaltung wird von der FvS Invest S.A. nicht ausgelagert.

## **2 VERGÜTUNGSSTRUKTUR**

Die potentielle Gesamtvergütung kann sich aus einer fixen und einer variablen Komponente zusammensetzen. Die Vergütungssystematik setzt keine Anreize, welche die Mitarbeiter veranlassen könnten, ihre persönlichen Interessen oder die Interessen des Unternehmens über die Kundeninteressen zu stellen.

## **3 FIXE VERGÜTUNG**

Die fixe Vergütung dient dazu, die Mitarbeiter entsprechend ihren Qualifikationen, Erfahrungen und Kompetenzen sowie den Anforderungen, der Bedeutung und dem Umfang ihrer Tätigkeit zu vergüten. Dies umfasst konkret das vertraglich vereinbarte monatlich wiederkehrende Gehalt einschließlich evtl. Zurverfügungstellung eines Dienstwagens.

Die angemessene Höhe der fixen Vergütung wird dem jeweiligen Mitarbeiter unter Berücksichtigung eines Marktvergleichs der Funktion, des allgemeinen Gehaltsniveaus innerhalb der Gesellschaft, der

---

<sup>1</sup> Die Risikoprofile der OGAW und AIF umfassen sämtliche Risiken wie jeweils in den Verkaufsprospekten näher spezifiziert, einschließlich der Nachhaltigkeitsrisiken.



Arbeitsmarktsituation in Branche und Standort sowie durch die regulatorischen Vorgaben der für die Gesamtvergütung geltenden Strukturen bestimmt. Ein wettbewerbsfähiges Niveau der fixen Vergütung spielt eine wesentliche Rolle zur Gewinnung und Bindung unserer Mitarbeiter um letztlich über die notwendige Kompetenz zur Erreichung ihrer strategischen Ziele verfügen zu können. Die festen und variablen Bestandteile der Gesamtvergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander.

## **4 VARIABLE VERGÜTUNG**

Bei der Festsetzung einer variablen Vergütung sind qualitative und quantitative Kriterien zu berücksichtigen. Diese Kriterien müssen sicherstellen, dass die Interessen der Mitarbeiter und/oder des Unternehmens mit den Kundeninteressen, den Geschäftsstrategie, den Zielen und Werten, der Nachhaltigkeit der Anlagen und deren Wertentwicklung sowie den langfristigen Interessen der FvS Invest im Sinne einer nachhaltigen Aufstellung und langfristigen Mitarbeiterbindung im Einklang stehen. Die variable Vergütung fördert Verhaltensweisen durch geeignete Anreizsysteme, die wiederum Einfluss auf die Unternehmenskultur haben. In Kombination mit der fixen Vergütung führt dies zu einer Gesamtvergütung, die sowohl kosteneffizient als auch flexibel ist. Die variable Vergütung hat dabei vordefinierte Bedingungen zu erfüllen und honoriert die individuelle Leistung/Teamleistung eines Mitarbeiters jeweils für ein jeweiliges Geschäftsjahr.

### **4.1 Zielfeststellungen**

Im Rahmen eines jährlichen Mitarbeiterjahresgesprächs werden die Einhaltung und Förderung der qualitativen Unternehmenswerte für den abgelaufenen Betrachtungszeitraum besprochen und dokumentiert in Bezug auf das konkrete Arbeitsprofil des Mitarbeiters und dessen individueller Rolle.

### **4.2 Qualitative Kriterien**

Als qualitative Kriterien wurden die folgenden Faktoren definiert:

- Kultur & Kunden Faktor (Kundenzufriedenheit und ethische Standards)
- Berücksichtigung der FvS-Werte (Miteinander, Leidenschaft, Kompetenz, Unabhängigkeit, Integrität)
- Compliance Faktor (Einhaltung aller rechtlichen Vorschriften und rechtskonformes Verhalten).

### **4.3 Quantitative Kriterien**

Die Anzahl der quantitativen Kriterien ist vielfältiger, da individuelle abteilungs- und/oder aufgabenspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen sind. Im Rahmen individueller Vereinbarungen können konkrete schriftliche Vereinbarungen getroffen werden, welche die oben genannten Faktoren konkretisieren, wobei die letztendliche Höhe der variablen Vergütung hierbei nicht formelhaft, sondern vom Vorstand im Rahmen einer sachgemäßen Beurteilung diskretionär bestimmt wird. Jede variable Vergütung wird linear berechnet und nicht alleinig davon abhängig gemacht, ob ein individuelles Ziel erreicht wurde oder nicht. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt einmal jährlich, sofern zum Zeitpunkt der Zahlung noch ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft besteht.



## **5 WEITERE ANFORDERUNGEN FÜR VERWALTER VON OGAW UND AIF SOWIE FÜR DIE AUSÜBUNG DER FINANZPORTFOLIOVERWALTUNG**

### **5.1 Maximale Vergütung**

Bei einer fixen Vergütung von mehr als 100.000 EUR pro Jahr wird davon ausgegangen, dass ein Mitarbeiter die grundlegenden Lebenshaltungskosten aus seiner fixen Vergütung bestreiten kann und somit keine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung besteht. Nur Mitarbeiter mit einer fixen Vergütung von mehr als 100.000 EUR p.a. können eine variable Vergütung größer 100% ihrer fixen jährlichen Kompensation erhalten. Die fixe Vergütung muss einen ausreichend hohen Anteil der Gesamtvergütung ausmachen, damit keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht. Dies ist somit per Definition nicht gegeben. Zudem erhält kein Mitarbeiter der FvS Invest S.A., unabhängig von den im Einzelfall einschlägigen prozentualen Richtwerten, eine Gesamtvergütung von mehr als 1 Million EUR pro Jahr, die sich aus fixer und variabler Vergütung zusammensetzt. Als weitere Restriktion wird keine variable Vergütung, die höher als 500.000 EUR ist, vereinbart und/oder ausbezahlt. Diese absoluten Obergrenzen bilden somit übergeordnete Instrumente der Risikobegrenzung, die dem konservativen Geschäftsansatz Ausdruck verleihen. Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die jährliche Offenlegung (CSSF Rundschreiben 10/437 Abschnitt III).

### **5.2 Vergütung der Kontrollfunktionen**

Der Schwerpunkt der Vergütung der Kontrolleinheiten (Compliance, Risikomanagement, Interne Revision) liegt auf der fixen Vergütung bei gleichzeitiger Ermöglichung einer angemessenen quantitativen und qualitativen Personalausstattung in den Kontrollbereichen. Entsprechend den Richtlinien zur Vergütungspolitik werden Mitarbeiter in diesen Bereichen entsprechend der Erreichung ihrer Ziele entlohnt, und zwar unabhängig von den Leistungen der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche. Unter Berücksichtigung der Proportionalitätsgrundsätze d.h. aufgrund der internen Organisation der FvS Invest und der Art und dem Umfang ihrer Geschäfte, wird derzeit auf die Einrichtung eines Vergütungsausschusses verzichtet.

### **5.3 Vergütung der Mitglieder des Vorstandes**

Die Festlegung der Gehälter der Mitglieder des Vorstandes erfolgt durch den Aufsichtsrat. Die Höhe des Fixgehaltes hat marktgerecht und so bemessen zu sein, dass der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung 50 % nicht überschreitet. Als Richtwert für den variablen Bestandteil gilt damit das jeweilige Jahresfixgehalt. Die maximale Höhe der variablen Vergütung kann somit 100 % des Richtwertes betragen, die minimale Höhe kann 0 % betragen. In Einklang mit dem Ansatz des fokussierten Wachstums und einer konservativen Positionierung, gelten in Bezug auf die Mitglieder des Vorstandes analog die unter Punkt 5 dargestellten Mechanismen. Die Mitglieder des Vorstandes nehmen nicht an Tagesordnungspunkten einer Aufsichtsratssitzung teil, in denen über deren Vergütung entschieden wird.



## 6 BESONDERHEITEN DER FINANZPORTFOLIOVERWALTUNG

In Anbetracht des für die dargestellte Umsetzung der Finanzportfolioverwaltung erheblich eingeschränkten Ermessensspielraums der relevanten Personen ist davon auszugehen, dass vorliegend das Risiko von vergütungsspezifischen Interessenkonflikten in der Ausübung des Mandats zur Finanzportfolioverwaltung mangels wesentlichem Einfluss der relevanten Mitarbeiter weitestgehend ausgeschlossen ist.

## 7 IDENTIFIED STAFF

FvS Invest hat für jede Mitarbeiterkategorie eine Einschätzung hinsichtlich der „Identified Staff“ Definition vorgenommen. „Identified Staff“ umfasst Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der FvS Invest oder der von der FvS Invest verwalteten Investmentfonds oder Depotgeschäfts auswirken. FvS Invest hat diese mit einem wirksamen Risikomanagement der vereinbarten Vergütungsgrundsätze ausgestattet; d.h. die unter Punkt 5.1 dargestellte absolute Deckelung der Gesamtvergütung dient als Werkzeug der Risikobegrenzung der Gesellschaft.

## 8 SONSTIGE BESTIMMUNGEN

### 8.1 Vertragliche Abfindungen

Vorab festgelegte Abfindungsparameter laufen der konservativen Geschäftsstrategie der FvS Invest S.A. zuwider. Vertragliche Abfindungen in Zusammenhang mit der frühzeitigen Beendigung des Arbeitsvertrages werden durch den Vorstand in Abstimmung mit relevanten Abteilungen festgelegt. Die Abstimmung dient der Festlegung einer angemessenen Abfindungshöhe (d.h. keine Form vom „goldenen Fallschirm“).

### 8.2 Rückforderungen von gezahlten variablen Vergütungen

Der Aufsichtsrat der FvS Invest hat das Recht zur Rückforderung von gezahlten variablen Bezügen, wenn diese für Leistungen bezahlt wurden, die sich im Nachhinein als betrügerisch manipuliert herausgestellt haben, d.h. im Moment der Auszahlung nicht bekannt waren. Dies kann dann geschehen, wenn (i) ein Verstoß gegen unternehmensinterne Regeln vorliegt, (ii) im Fall einer verschuldeten, nachhaltigen, negativen wirtschaftlichen Entwicklung, (iii) beim Vorliegen eines Versagens der Aufsichtspflicht oder des internen Risikomanagements.

### 8.3 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Generalversammlung legt die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates fest. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates darf nicht an kurzfristige Ergebnisse der FvS Invest gebunden sein, sondern orientiert sich an anderen Faktoren wie z.B. an der für die Funktion und jeweilige Verantwortlichkeit aufgewendeten Zeit.



## **9 INTERESSENKONFLIKTE**

Die Ausgestaltung der Vergütungspolitik schafft keine Anreize zur unangemessenen Risikonahme und ist darauf ausgerichtet, Interessenidentität zwischen Gesellschaft, Mitarbeitern und den Kunden der Gesellschaft zu erzielen und damit Interessenkonflikte zu vermeiden.

## **10 ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS**

Dieses Vergütungssystem unterliegt einmal jährlich einer unabhängigen, zentralen internen Überprüfung und wird in Abhängigkeit der Entwicklung der FvS Invest Geschäftsaktivität und deren Personalbestand bei Bedarf aktualisiert.

