

Vergütungsrichtlinie

Flossbach von Storch Gruppe



Flossbach von Storch

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis.....	2
1 Vorbemerkung.....	3
2 Vergütungsstruktur.....	3
2.1 Fixe Vergütung.....	3
2.2 Variable Vergütung.....	4
i. Qualitative Kriterien.....	4
ii. Quantitative Kriterien.....	4
2.3 Verhältnis zwischen der variablen und fixen Vergütung.....	4
2.4 Besondere Personengruppen.....	4
a) Vergütung der Kontrollfunktionen.....	4
b) Vergütung der Mitglieder des Vorstandes.....	5
c) Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats.....	5
3 Identifizierte Mitarbeiter.....	5
4 Sonstige Bestimmungen.....	5



Vergütungsrichtlinie

1 VORBEMERKUNG

Die Flossbach von Storch Gruppe (Flossbach von Storch oder FvS) hat unter Einbeziehung relevanter Funktionen ein angemessenes Vergütungssystem für alle Mitarbeiter eingerichtet, das im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie, den Zielen und Werten sowie den langfristigen Interessen und den Maßnahmen zum Interessenkonfliktmanagement der FvS steht. Die Vergütungspolitik ist an das Risikoprofil des Instituts angepasst und bezieht Nachhaltigkeitsrisiken, also Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation von FvS haben können, mit ein. Sie berücksichtigt die langfristige und nachhaltige Entwicklung der FvS sowie die Interessen ihrer Mitarbeiter, Kunden, Anleger und der Eigentümer und ist darauf ausgerichtet Interessenkonflikte zu vermeiden.

Die Flossbach von Storch AG (FvS AG) unterliegt als Wertpapierinstitut den aufsichtsrechtlichen Vergütungsvorgaben der Investment Firm Regulation (IFR), des Wertpapierinstitutsgesetzes (WpIG), der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Wertpapierinstituten (Wertpapierinstituts-Vergütungsverordnung – WpI-VergV) sowie der EBA Guidelines on sound remuneration policies under Directive (EU) 2019/2034 (EBA/GL/2021/13).

Die Flossbach von Storch Invest S.A. (FvS Invest S.A.) unterliegt als Kapitalverwaltungsgesellschaft vergleichbaren aufsichtsrechtlichen Vergütungsvorgaben, insbesondere gemäß der Richtlinie 2009/65/EG (OGAW-Richtlinie) und der Richtlinie 2011/61/EU (AIFM-Richtlinie), der ESMA Guidelines on sound remuneration policies (ESMA/2016/575, ESMA/2016/579) sowie der CSSF Rundschreiben 10/437 und 14/585. Mit der Implementierung einer einheitlichen Vergütungspolitik wird zugleich sichergestellt, dass die FvS AG in ihrer Funktion als delegierter Portfoliomanager der FvS Invest S.A. Vergütungsbestimmungen mit entsprechendem Regelungsniveau anwendet.

Unter Berücksichtigung der Proportionalitätsgrundsätze, d.h. aufgrund der internen Organisation der FvS und der Art und dem Umfang ihrer Geschäfte, wird derzeit auf die Einrichtung eines Vergütungsausschusses verzichtet.

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

2 VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Die 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.

2.1 Fixe Vergütung

Als fixe Vergütung gelten das vertraglich vereinbarte, in der Regel monatliche Festgehalt sowie finanzielle Leistungen oder Sachbezüge im Sinne des Gesetzes, die auf einer vorher festgelegten, allgemeinen, dauerhaften und ermessensunabhängigen Regelung der FvS beruhen. Die fixe Vergütung hat die einschlägige Berufserfahrung und die (organisatorische) Verantwortung eines Mitarbeiters im Institut unter Berücksichtigung seines Ausbildungsniveaus, der Fachkenntnisse und Fähigkeiten sowie etwaiger besonderer Rahmenbedingungen (etwa des Vergütungsniveaus des geografischen Standorts oder eine besondere Personalknappheit auf dem Arbeitsmarkt für bestimmte Positionen)



Vergütungsrichtlinie

widerzuspiegeln.

2.2 Variable Vergütung

Die Mitarbeiter können neben der fixen Vergütung eine variable Vergütung erhalten. Als solche gilt insbesondere eine etwaige leistungsbezogene Zusatzvergütung (Bonus). Die variable Vergütung wird für eine nachhaltige und risikobereinigte Leistung des Mitarbeiters sowie die Leistungen, die über die Tätigkeitsbeschreibung des Mitarbeiters hinausgehen, auf der Grundlage einer Bewertung der individuellen Leistung des Mitarbeiters, der Leistung des betroffenen Bereichs bzw. Geschäftsbereichs sowie des Gesamtergebnisses von FvS gewährt und steht dem Grunde nach und in der Höhe im Ermessen von FvS.

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 im Sinne einer nachhaltigen Aufstellung und langfristigen Mitarbeiterbindung im Einklang stehen. Die letztendliche Höhe der variablen Vergütung wird vom Vorstand im Rahmen einer sachgemäßen Beurteilung diskretionär bestimmt.

i. Qualitative Kriterien

Mindestens jährlich werden gemeinsam mit dem jeweiligen Mitarbeiter die individuelle Rolle sowie die Ziele und der Leistungsbeitrag für den Unternehmenserfolg festgelegt. Im Rahmen der Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung werden grundsätzlich folgende Kriterien berücksichtigt:

- Umsetzung von qualitativen Zielen (z.B. Kunden- oder Unternehmensprojekte),
- Vorleben der FvS-Werte,
- Berücksichtigung von Governance und Compliance.

ii. Quantitative Kriterien

Im Rahmen individueller Vereinbarungen können konkrete schriftliche Vereinbarungen getroffen werden, welche individuelle abteilungs- und/oder aufgabenspezifische Besonderheiten berücksichtigen und konkretisieren.

2.3 Verhältnis zwischen der variablen und fixen Vergütung

Abhängig von der Funktion sowie differenziert nach der Höhe des Fixgehalts wird ein angemessenes Verhältnis FvS zwischen variabler und fixer Vergütung für alle Mitarbeiter der FvS gewährleistet, um eine übermäßige Risikoübernahme zu vermeiden. Das Verhältnis ist angemessen, wenn einerseits keine signifikante Abhängigkeit des Mitarbeiters von der variablen Vergütung besteht, die variable Vergütung aber andererseits einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann.

2.4 Besondere Personengruppen

a) 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. Demnach werden



Vergütungsrichtlinie

Mitarbeiter in diesen Bereichen entsprechend der Erreichung ihrer Ziele entlohnt, und zwar unabhängig von den Leistungen der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche.

b) Vergütung der Mitglieder des Vorstandes

Die Festlegung der Gehälter der Mitglieder des Vorstandes erfolgt durch den Aufsichtsrat. Die Höhe des Fixgehaltes hat marktgerecht zu sein. Als Richtwert für den variablen Bestandteil (sofern variable Vergütung gezahlt wird) gilt damit das jeweilige Jahresfixgehalt. Die Mitglieder des Vorstandes nehmen nicht an Tagesordnungspunkten einer Aufsichtsratssitzung teil, in denen über deren Vergütung entschieden wird.

c) Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine variable Vergütung, sondern (sofern Vergütung gezahlt wird) ein fixes Honorar für ihre Dienste und Mitwirkung. Die Erstattung von angemessenen Auslagen (Aufwendungsersatz), die das Aufsichtsratsmitglied für erforderlich halten durfte, ist keine Vergütung und wird von der vorliegenden Policy nicht erfasst.

3 IDENTIFIZIERTE MITARBEITER

Die Gesellschaften der FvS Gruppe sind verpflichtet, Personen zu identifizieren, die aufgrund ihrer Rolle und/oder Verantwortlichkeiten potenziell einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der jew. FvS Gesellschaft oder das der von ihr verwalteten Portfolien, alternativen Investmentfonds (AIFs) und OGAW-Fonds haben können. Einzelne Mitarbeiter werden demnach gem. den gesetzlichen Vorgaben und insb. auf Grundlage der ESMA Guidelines on sound remuneration policies als „identifizierte Mitarbeiter“ bzw. „Risikoträger“ identifiziert.

Nach den anwendbaren Vorschriften können beispielsweise folgende Mitarbeiterkategorien als identifizierte Mitarbeiter identifiziert werden:

- a) Mitglieder des Vorstands,
 - b) Mitglieder des Aufsichtsrats,
 - c) dem Vorstand unmittelbar nachgeordnete Leiter von Kontrolleinheiten,
- und Andere.

Die Gruppen der identifizierten Mitarbeiter werden laufend überprüft, und die identifizierten Mitarbeiter werden über ihren Status und etwaige Auswirkungen auf ihre Vergütungsstruktur gem. den gesetzlichen Anforderungen informiert.

Die Anforderungen umfassen u. a. die Zurückbehaltung (Deferral) eines Teils der variablen Vergütung über einen gewissen Zeitraum, die Auszahlung der variablen Vergütung teils in Form einer Cash-Komponente teils in Form von unbaren Zahlungsinstrumenten, die die Instrumente der verwalteten Portfolios widerspiegeln, sowie eine Malus- und Clawback-Bestimmung. Der zurückbehaltene Teil unterliegt demnach einer Malus-Prüfung und kann bis auf null reduziert werden (Malus). Unter bestimmte Umstände kann auf Grundlage der entsprechenden Vereinbarungen mit den betreffenden identifizierten Mitarbeitern eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückgefordert werden (Clawback).

4 SONSTIGE BESTIMMUNGEN

Abfindungen und vertragliche Karenzentschädigungen für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gelten als variable Vergütung.



Vergütungsrichtlinie

Abfindungen werden durch den Vorstand in Abstimmung mit der Personalabteilung unter Einbeziehung der Kontrolleinheiten festgelegt. Die Entscheidung über eine Abfindung erfolgt gemäß den gesetzlichen Vorgaben und trägt der Leistung des Mitarbeiters im Zeitverlauf Rechnung ohne negative Erfolgsbeiträge bzw. Fehlverhalten zu belohnen.

