



Vorbemerkung

Die Flossbach von Storch Invest S.A. („FvS Invest S.A.“) ist als Verwaltungsgesellschaft aufgrund verschiedener gesetzlicher Grundlagen dazu verpflichtet, über ein angemessenes Vergütungssystem zu verfügen. Dabei sollen schädliche Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken unterbunden werden.

1 Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Der Vorstand der FvS Invest S.A. ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, der Aufsichtsrat ist für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands verantwortlich. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat einmal jährlich im Rahmen der ersten Aufsichtsratssitzung eines Geschäftsjahres über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme werden die Kontrolleinheiten im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben angemessen beteiligt.

Die FvS Invest S.A. verfügt über ein einheitliches, transparentes Vergütungssystem, welches auf die Erreichung der in der Geschäfts- und Risikostrategie der Flossbach von Storch Gruppe niedergelegten Unternehmensziele ausgerichtet ist.

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

2 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 seiner Funktion, des allgemeinen Gehaltsniveaus innerhalb der Gesellschaft, der Arbeitsmarktsituation in Branche und Standort sowie durch die regulatorischen Vorgaben der für die Gesamtvergütung geltenden Strukturen bestimmt.

Im Rahmen der Gewinnung und Bindung der Mitarbeiter spielt ein wettbewerbsfähiges Niveau der fixen Vergütung eine wesentliche Rolle. Damit ist gewährleistet, dass die FvS Invest S.A. über die notwendige Kompetenz zur Erreichung ihrer strategischen Ziele verfügt.

3 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 im Einklang stehen. Daher ist das Kernkriterium ein Übertreffen der erwarteten Leistung, sowohl im Verhältnis zum Kunden als auch zum Unternehmen.

Die variable Vergütung hat darüber hinaus den Vorteil, dass sie in der Lage ist, Leistungsergebnisse zu differenzieren und Verhaltensweisen durch geeignete Anreizsysteme zu fördern, die wiederum Einfluss auf die Unternehmenskultur haben. Im Ergebnis ist die variable Vergütung ein Hauptmerkmal marktüblicher Vergütung in der Branche. In Kombination mit der fixen Vergütung führt dies zu einer Gesamtvergütung, die sowohl kosteneffizient als auch flexibel ist.

Maßgebliches Kriterium bei den Entscheidungen über die Gesamtsumme der variablen Vergütung für die FvS Invest S.A. ist die Balance zwischen der Tragfähigkeit der FvS-Gruppe im Hinblick auf die Ertragslage, die Eigenmittelausstattung und die Wettbewerbsfähigkeit. Bei der Feststellung der Tragfähigkeit ist die Ertragslage der gesamten FvS-Gruppe zu berücksichtigen, damit sichergestellt ist, dass die Gesamtsumme der variablen Vergütung innerhalb dessen liegt, was die Gruppe tragen kann. Daher wird festgelegt, dass eine variable Vergütung an alle oder einzelne Mitarbeiter nur dann erfolgen kann, wenn im relevanten Kalenderjahr das Konzernergebnis vor Steuern und unter Berücksichtigung der geplanten variablen Vergütungen nicht negativ ist – unabhängig vom individuellen Ergebnis/Beitrag eines Mitarbeiters.

Es wird keine variable Vergütung garantiert. Auch durch eine mehrjährige Auszahlung einer variablen Vergütung entsteht kein Anrecht auf zukünftige variable Vergütung.

Die maximale variable Vergütung eines Mitarbeiters ist auf 100% der fixen Vergütung des jeweiligen Mitarbeiters beschränkt. Eine maximale variable Vergütung in Höhe von bis zu 200% der fixen Vergütung des jeweiligen Mitarbeiters ist jedoch möglich, sofern die Bestimmungen des CSSF-Rundschreibens 15/622 vom 21. Oktober 2015 eingehalten werden.

Jede variable Vergütung wird linear berechnet und nicht alleinig davon abhängig gemacht, ob ein individuelles Ziel erreicht wurde oder nicht.

4 Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung

Durch das installierte Vergütungssystem ist keine signifikante Abhängigkeit der Vorstände sowie der Mitarbeiter von variablen Vergütungen gegeben. Diese setzen keine Anreize zur Eingehung von Risiken. Fixe und variable Vergütungsbestandteile stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Die von der FvS Invest S.A. festgelegte Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung steht im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben.

Eine variable Vergütung kann bis zu 3 Jahre zurückgefordert werden, wenn der Aufsichtsrat und/oder Vorstand feststellen, dass die ursprünglich gewährten Leistungen nicht angemessen waren, weil eine Leistungskennzahl sich nachträglich als substantiell falsch herausgestellt hat oder ein Geschäft bzw. eine Transaktion, die dem Mitarbeiter zugerechnet werden kann, sich wesentlich nachteilig auf die FvS-Gruppe auswirkt oder wegen Fehlverhaltens wie Untreue, Betrug, Täuschung oder Vertrauensbruch des Mitarbeiters. Dies gilt auch bei Verstoß gegen interne Richtlinien oder Verfahren respektive gegen geltende Gesetze oder Vorschriften, die nicht vom Konzern oder der FvS Invest S.A. erlassen wurden.



5 Weitere Anforderungen für Verwalter von OGAW und AIF

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 S.A. und der Art und dem Umfang ihrer Geschäfte, wird derzeit auf die Einrichtung eines Vergütungsausschusses verzichtet.