

VORBEMERKUNG

Die Flossbach von Storch Gruppe (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.

Die Flossbach von Storch SE (FvS SE) ist als mittleres Wertpapierinstitut im Sinne der Investment Firm Regulation (IFR) sowie des Wertpapierinstitutsgesetzes (WpIG) eingestuft und unterliegt damit spezifischen aufsichtsrechtlichen Vergütungsvorgaben. Neben § 46 WpIG stellen insbesondere die Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Wertpapierinstituten (Wertpapierinstituts-Vergütungsverordnung – WpI-VergV) sowie die EBA-Guidelines on sound remuneration policies under Directive (EU) 2019/2034 (EBA/GL/2021/13) und die ESMA Guidelines On certain aspects of the MIFID II remuneration requirements (ESMA35-43-3565) detaillierte Anforderungen an die Ausgestaltung des Vergütungssystems von FvS.

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 die CSSF-Rundschreiben 10/437 und 23/841. Mit der Implementierung einer einheitlichen Vergütungspolitik wird zugleich sichergestellt, dass die FvS SE in ihrer Funktion als delegierter Portfoliomanager der FvS Invest S.A. Vergütungsbestimmungen mit entsprechendem Regelungsniveau anwendet.

INHALTSVERZEICHNIS

Vorbemerkung	1
1 Anwendungsbereich	2
2 Vergütungsstruktur	2
3 Identifizierte Mitarbeiter	4
4 Sonstige Bestimmungen	4



1 ANWENDUNGSBEREICH

Die vorliegende Vergütungsrichtlinie beschreibt die allgemeine Vergütungspolitik der Flossbach von Storch-Gruppe einschließlich der Entscheidungsprozesse und Verantwortlichkeiten sowie der Vorgaben für das Vergütungssystem aller Mitarbeiter der FvS. Erfasst werden alle Arbeitnehmer (einschließlich Teilzeitkräfte, befristet Angestellten, Praktikanten und Werkstudenten) sowie Leitungs- und Verwaltungsorganmitglieder. Weitergehende Vorgaben für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Organmitglieder sowie der Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der FvS sowie der FvS Invest S.A. haben („identifizierte Mitarbeiter“; auch „Risikoträger“ bzw. „Risk Taker“), werden in zwei gesonderten Richtlinien im Detail festgelegt.

In der vorliegenden Richtlinie wird aus Gründen der sprachlichen Einfachheit nur die männliche Form verwandt. Inhaltlich ist diese in allen Aspekten geschlechtsneutral. Die Geschlechtsneutralität betrifft alle hierin beschriebenen Prozesse, einschl. der Festsetzung der Vergütungsbestandteilen.

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 Kunden 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. Diese müssen transparent für die Mitarbeiter festgelegt sein und dürften nicht leistungsabhängig (oder sonst bedingungsabhängig) ausgestaltet sein und dürfen keine Anreize für eine Risikoübernahme setzen. 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) widerzuspiegeln.

2.2 Variable Vergütung

Die Mitarbeiter können neben der fixen Vergütung eine variable Vergütung erhalten. Als variable Vergütung gilt insbesondere eine etwaige leistungsbezogene Zusatzvergütung (Bonus). Die Höhe der variablen Vergütung bestimmt sich nach der Leistung und wird auf der Grundlage einer Bewertung der individuellen Leistung des Mitarbeiters, der Leistung des betroffenen Bereichs bzw. Geschäftsbereichs sowie des Gesamtergebnisses von FvS unter Berücksichtigung der übernommenen Risiken ermittelt.

Die Festsetzung der Höhe einer variablen Vergütung darf nicht ausschließlich auf quantitativen wirtschaftlichen Kriterien beruhen, sondern muss stets qualitative (nicht-finanzielle) Kriterien berücksichtigen, welche die geltenden Vorgaben, die faire Behandlung der Kunden sowie die Qualität der erbrachten Dienstleistungen widerspiegeln.



i. Qualitative Kriterien

Mindestens jährlich werden im Rahmen des Mitarbeiterjahresgesprächs die individuelle Rolle sowie Ziele und Leistungsbeitrag für den Unternehmenserfolg festgelegt. Dabei werden insbesondere auch die Einhaltung und Förderung der qualitativen Unternehmenswerte für den abgelaufenen Bemessungszeitraum und dessen individuelle Rolle für den Unternehmenserfolg besprochen. 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 hat FvS eine Obergrenze für das Verhältnis zwischen variabler und fester Vergütung festgelegt.

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, AML, Risikocontrolling bzw. Risikomanagement, Interne Revision und HR Services) liegt auf der festen Vergütung bei gleichzeitiger Ermöglichung einer angemessenen quantitativen und qualitativen Personalausstattung in den Kontrollbereichen. Mitarbeiter in Kontrolleinheiten sind unabhängig von den Leistungen der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche zu vergüten. Die für die Ermittlung der variablen Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten herangezogenen Methoden dürfen die Objektivität und Unabhängigkeit der Mitarbeiter nicht beeinträchtigen.

b) Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren

Die Festlegung der Gehälter der Geschäftsführenden Direktoren erfolgt durch den Verwaltungsrat. Die Höhe des Fixgehaltes hat marktgerecht zu sein. Als Richtwert für den variablen Bestandteil (sofern variable Vergütung gezahlt wird) gilt das jeweilige Jahresfixgehalt.

c) Vergütung des Verwaltungsrats

Die Mitglieder des Verwaltungsrats 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 Verwaltungsratsmitglied 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) Geschäftsführende Direktoren,
- b) Mitglieder des Verwaltungsrats,
- c) der Geschäftsführung 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 bestimmten Umständen 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. Abfindungen werden durch die Geschäftsführenden Direktoren 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.

