

# Directrices de remuneración

Flossbach von Storch Gruppe



Flossbach von Storch

**Directrices de remuneración****ÍNDICE**

<b>Índice</b> .....	<b>2</b>
<b>1 Nota preliminar</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Estructura de remuneración</b> .....	<b>3</b>
2.1 Remuneración fija.....	3
2.2 Remuneración variable .....	4
i. Criterios cualitativos .....	4
ii. Criterios cuantitativos.....	4
2.3 Relación entre remuneración variable y fija .....	4
2.4 Grupos de personas especiales.....	4
a) Remuneración de las funciones de control .....	4
b) Remuneración de los miembros de la junta directiva .....	5
c) Remuneración de los miembros del consejo de administración.....	5
<b>3 Empleados identificados</b> .....	<b>5</b>
<b>4 Otras disposiciones</b> .....	<b>5</b>



## Directrices de remuneración

### 1 NOTA PRELIMINAR

El grupo Flossbach von Storch (en lo sucesivo referido como Flossbach von Storch o FvS) ha establecido, teniendo en consideración las funciones más relevantes, un sistema de remuneración adecuado para todos los empleados y coherente con la estrategia empresarial y de riesgo, los objetivos y los valores, así como los intereses a largo plazo y las medidas para la gestión de conflictos de interés de FvS. La política de remuneración se adapta al perfil de riesgo de la entidad e incluye riesgos de sostenibilidad, es decir, eventos o condiciones de carácter ambiental, social o de gobernanza empresarial que, en caso de producirse, podrían tener un impacto negativo en los activos, las finanzas y los resultados de FvS, así como en su reputación. Tiene en cuenta el desarrollo sostenible y a largo plazo de FvS, así como los intereses de sus empleados, clientes, inversores y propietarios, y está diseñada para evitar los conflictos de intereses.

Flossbach von Storch AG (FvS AG), está sujeta, como agencia de valores, a los requisitos de remuneración del Reglamento de Empresas de Inversión (IFR, por sus siglas en inglés), a la Ley de Agencias de Valores alemana (WpIG), al Reglamento alemán sobre requisitos de supervisión prudencial de los sistemas de remuneración de las agencias de valores (Wertpapierinstituts-Vergütungsverordnung – WpI-VergV) y a las Directrices EBA sobre políticas de remuneración adecuadas (EU) 2019/2034 (EBA/GL/2021/13).

Flossbach von Storch Invest S.A. (FvS Invest S.A.) está sujeta, como sociedad de gestión de capitales, a una serie de requisitos de remuneración prudencial y supervisión, en particular de acuerdo con la Directiva 2009/65/CE (Directiva OICVM) y la Directiva 2011/61/UE (Directiva GFIA), las Directrices ESMA sobre políticas de remuneración adecuadas (ESMA/2016/575, ESMA/2016/579) y las circulares CSSF 10/437 y 14/585. Con la implementación de una política de remuneración uniforme, se garantiza asimismo que FvS AG, en su función como gestor de carteras de FvS Invest S.A., aplique unas disposiciones de remuneración con el nivel de regulación adecuado.

Sobre la base del principio de proporcionalidad, es decir, debido a la organización interna de FvS y a la naturaleza y el alcance de sus negocios, actualmente se renuncia al establecimiento de un comité de remuneraciones.

Este sistema de remuneración está sujeto a una revisión interna, central e independiente una vez al año y se actualiza, según sea necesario, en función del desarrollo de la actividad empresarial de FvS y de su volumen de personal.

### 2 ESTRUCTURA DE REMUNERACIÓN

La remuneración total puede constar de un componente fijo y otro variable. El sistema de remuneración no ofrece ningún incentivo que pueda incitar a los empleados a poner sus intereses personales o los de la empresa por encima de los intereses de los clientes.

#### 2.1 Remuneración fija

La remuneración fija se define como el salario fijo acordado contractualmente y, por lo general, abonado mensualmente, así como las prestaciones financieras o en especie – en el sentido estipulado por la ley – que se basen en una regulación estipulada previamente, general, permanente y no discrecional por parte de FvS. La remuneración fija deberá reflejar la experiencia profesional relevante de un empleado y su responsabilidad – a nivel de organización – dentro de la institución, teniendo en cuenta su nivel de formación, sus conocimientos especializados y sus capacidades, así como cualquier condición contextual particular (como el nivel de remuneración de la ubicación geográfica o una



## Directrices de remuneración

escasez concreta de personal en el mercado laboral para ciertos puestos).

### 2.2 Remuneración variable

Además de la remuneración fija, los empleados pueden percibir una remuneración variable. Se considera como tal cualquier remuneración adicional basada en el rendimiento (bonificación). La remuneración variable se otorga en compensación de un desempeño del empleado sostenido y ajustado al riesgo que exceda la descripción de sus actividades, y sobre la base de una evaluación del rendimiento individual del empleado, del rendimiento del departamento o área de negocios afectada, y de los resultados totales de FvS. Tanto el motivo de su concesión como su cuantía serán decididos discrecionalmente por FvS.

Para establecer la remuneración variable se consideran criterios cualitativos y criterios cuantitativos. Estos criterios deben garantizar que los intereses de los empleados o de la empresa estén en consonancia con los intereses del cliente, la estrategia empresarial, los objetivos y los valores, la sostenibilidad de las inversiones y su rentabilidad posterior, así como los intereses a largo plazo de FvS en términos de posicionamiento sostenible y retención de empleados a largo plazo. La junta directiva determinará el importe final de la remuneración variable de manera discrecional en el marco de una evaluación adecuada.

#### i. Criterios cualitativos

Al menos una vez al año, se establecerán, junto con cada empleado, su cargo individual, los objetivos y el desempeño con el que debe contribuir al éxito de la empresa. Para el acuerdo de objetivos y la evaluación del desempeño, deberán tenerse en cuenta fundamentalmente los siguientes criterios:

- La consecución de objetivos cualitativos (por ejemplo, proyectos de clientes o empresas).
- La ejemplaridad con los valores de FvS.
- La observación de las directrices de gobernanza y cumplimiento legal (*Governance* y *Compliance*).

#### ii. Criterios cuantitativos

En el marco de los acuerdos individuales, se pueden concertar acuerdos específicos por escrito que tengan en cuenta y especifiquen las características individuales específicas del departamento o las tareas encomendadas.

### 2.3 Relación entre remuneración variable y fija

Según la función, y diferenciada según la cuantía del salario fijo, se garantiza una proporción adecuada entre la remuneración variable y fija para todos los empleados de FvS, a fin de evitar una asunción de riesgos excesiva. La proporción será adecuada si, por un lado, no existe una dependencia significativa de la remuneración variable por parte del empleado, pero, por otro lado, la remuneración variable puede suponer un estímulo conductual eficaz.

### 2.4 Grupos de personas especiales

#### a) Remuneración de las funciones de control

El punto fuerte de la remuneración de las unidades de control (cumplimiento, gestión de riesgos, auditoría interna) se basa en la remuneración fija a través de la contratación de personal con capacidades cuantitativas y cualitativas similares en las áreas de control. En consecuencia, los



## Directrices de remuneración

empleados de estas áreas reciben su remuneración en función de los objetivos alcanzados, independientemente de la rentabilidad de las áreas de negocio que controlen.

### b) Remuneración de los miembros de la junta directiva

El consejo de administración es quien determina la retribución de los miembros de la junta directiva. El importe del salario fijo debe estar ajustado a las condiciones del mercado. El valor de referencia para el componente variable (siempre que se pague una remuneración variable) será, por lo tanto, el salario fijo anual respectivo. Los miembros de la junta directiva no pueden participar en los puntos del día de las reuniones del consejo de administración en los que se decide su remuneración.

### c) Remuneración de los miembros del consejo de administración

Los miembros del consejo de administración no perciben ninguna remuneración variable, sino unos honorarios fijos por sus servicios y su implicación (siempre que se les pague una remuneración). El reembolso de gastos razonables (reembolso de gastos) que un miembro del consejo de administración pueda exigir como necesario no se considerará una remuneración y no se contempla en esta política.

## 3 EMPLEADOS IDENTIFICADOS

Las sociedades del Grupo FVS están obligadas a identificar a las personas que, debido a su cargo o a sus responsabilidades, podrían tener una influencia significativa en el perfil de riesgo de su respectiva sociedad del grupo o en el de las carteras, los fondos de inversión alternativos (FIA) y los fondos OICVM gestionados por ella. Por lo tanto, los distintos empleados se identifican como "empleados identificados" o "responsables de riesgo" de acuerdo con los requisitos legales y, en particular, en virtud de las Directrices ESMA sobre políticas de remuneración adecuadas.

Según las regulaciones aplicables, por ejemplo, se pueden clasificar como empleados identificados las siguientes categorías de empleados:

- a) Miembros de la junta directiva.
- b) Miembros del consejo de administración.
- c) Los responsables de las unidades de control inmediatamente subordinados a la junta directiva.

Otros.

Los grupos de empleados identificados se revisan continuamente, y a los empleados identificados se les informa acerca de su estado y de cualquier efecto que este pudiera tener sobre su estructura de remuneración de acuerdo con los requisitos impuestos por la ley.

Los requisitos incluyen, entre otros, la retención (aplazamiento) de una parte de la compensación variable durante un cierto periodo de tiempo; el pago de la remuneración variable en parte en forma de componente en efectivo, en parte en forma de instrumentos de pago distintos al efectivo que reflejen los instrumentos de las carteras administradas; así como cláusulas *malus* y *clawback*. En consecuencia, la parte retenida está sujeta a una revisión de *malus* y puede verse reducida a cero (*malus*). En determinadas circunstancias, puede reclamarse la devolución de una remuneración variable ya pagada (*clawback*) en virtud de los acuerdos correspondientes con los empleados identificados afectados.

## 4 OTRAS DISPOSICIONES



**Directrices de remuneración**

Las indemnizaciones por despido y las compensaciones satisfechas durante el periodo de vigencia de un pacto de no competencia poscontractual se considerarán remuneraciones variables.

Las indemnizaciones por despido serán determinadas por la junta directiva de conformidad con el departamento de Recursos Humanos y con la implicación de las unidades de control. La decisión sobre una indemnización se tomará de acuerdo con los requisitos legales aplicables y tendrá en cuenta el desempeño del empleado a lo largo del tiempo, sin recompensar acciones que hayan tenido impactos negativos o comportamientos indebidos.

