

Información sobre los principios de la política de remuneración



Flossbach von Storch



Nota preliminar

Flossbach von Storch Invest S.A. («FvS Invest S.A.», «FvS Invest» o la «Sociedad») ha establecido un sistema de remuneración adecuado de conformidad con su gestión de conflictos de intereses y riesgos. El objetivo de este sistema es promover un entorno de riesgo sólido y eficaz de acuerdo con los perfiles de riesgo y las normas de los OICVM y FIA gestionados, así como con los principios de inversión establecidos para los mandatos de las carteras individuales.

La junta directiva y el Consejo de Supervisión son responsables de garantizar que el sistema de remuneración se diseñe y aplique adecuadamente. El Consejo de Supervisión examina anualmente la idoneidad y compatibilidad con la estrategia empresarial y de riesgos e informa a la junta directiva responsable de la aplicación de la estructura de los sistemas de remuneración de los empleados.

1 Ámbito de aplicación

Las siguientes normas de remuneración se aplican a todos los empleados de FvS Invest S.A. La política de remuneración de FvS Invest S.A. se basa en su modelo de negocio, es conservadora y está adaptada al perfil de riesgo de FvS Invest. También tiene en cuenta el desarrollo sostenible y a largo plazo de la Sociedad y los intereses de sus clientes, inversores y propietarios. En la medida en que FvS Invest S.A. externaliza a terceros la gestión de la cartera de OICVM o FIA, garantiza, mediante el control, que dichos terceros aplican a su vez normas de remuneración equivalentes. FvS Invest S.A. no subcontrata la gestión de la cartera financiera.

2 Estructura de remuneración

La potencial remuneración total puede tener 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.

3 Remuneración fija

La remuneración fija se establece para retribuir las cualificaciones, la experiencia y las competencias del empleado, así como las exigencias, la importancia y el alcance de sus funciones. En concreto, esta remuneración fija incluye el sueldo mensual acordado más, eventualmente, la puesta a disposición de un vehículo de empresa.

El importe de la remuneración fija de cada empleado se determina en base a una comparativa de la función en el mercado laboral, del nivel salarial general dentro de la Sociedad, de la situación del mercado laboral en el sector y del emplazamiento, así como por las disposiciones reglamentarias aplicables a las estructuras de remuneración total. Un nivel competitivo de remuneración fija juega un papel clave en la atracción y retención de nuestros empleados, de modo que, en última instancia, tenemos la competencia necesaria para alcanzar sus objetivos estratégicos. Los componentes fijos y variables de la remuneración total están en proporción razonable entre sí.



4 Remuneración variable

Para establecer la remuneración variable se consideran criterios cualitativos y criterios cuantitativos. Estos criterios deben garantizar que los intereses de los empleados y/o de la empresa estén en consonancia con los intereses de los clientes, la estrategia empresarial, los objetivos y valores, así como con los intereses a largo plazo de FvS Invest en términos de posicionamiento sostenible y lealtad a largo plazo de los empleados. La remuneración variable promueve el comportamiento a través de sistemas de incentivos apropiados, que a su vez influyen en la cultura corporativa. En combinación con la remuneración fija, constituye una remuneración total, que es tanto rentable como flexible. La remuneración variable debe cumplir unas condiciones predefinidas y recompensar el rendimiento individual o en equipo de un empleado para cada ejercicio presupuestario.

4.1 Determinaciones de objetivos

En una entrevista anual de evaluación de los empleados, se discute y documenta el cumplimiento y la promoción de los valores cualitativos de la empresa para el período en cuestión en relación con el perfil laboral específico del empleado y su función individual.

4.2 Criterios cualitativos

Los siguientes factores se definieron como criterios cualitativos:

- Cultura y factor cliente (satisfacción del cliente y estándares éticos).
- Consideración de los valores de FvS (unidad, pasión, competencia, independencia, integridad).
- Factor de cumplimiento (cumplimiento de todas las normativas legales y de las conductas legalmente conformes).

4.3 Criterios cuantitativos

El número de criterios cuantitativos es más diverso, ya que hay que tener en cuenta las características específicas de cada departamento y/o tarea. En el marco de los acuerdos individuales, se pueden establecer acuerdos específicos por escrito en los que se especifiquen los factores antes mencionados, en virtud de los cuales el importe final de la retribución variable no se determina mediante una fórmula, sino que lo determina la junta directiva de forma discrecional tras una evaluación adecuada. Cada remuneración variable se calcula linealmente y no depende exclusivamente de si se ha alcanzado un objetivo individual o no. La remuneración variable se abona una vez al año si la relación laboral con la Sociedad no ha finalizado en el momento del pago.

5 Otros requisitos para los gestores de OICVM y FIA y la gestión de carteras financieras

5.1 Remuneración máxima

Con una remuneración fija de más de 100.000 euros al año, se supone que un empleado puede cubrir el coste básico de la vida con su remuneración fija y que, por lo tanto, no existe una dependencia significativa de la remuneración variable. Sólo los empleados con una retribución fija superior a 100.000 euros anuales pueden recibir una retribución variable superior al 100% de su retribución fija anual. La retribución fija debe representar una proporción suficientemente elevada de la retribución



total para que no exista una dependencia significativa de la retribución variable. Por definición, este no es el caso. Además, ningún empleado de FvS Invest S.A. recibe una remuneración total de más de 1 millón de euros al año, consistente en una remuneración fija y variable, independientemente de los porcentajes de referencia pertinentes en cada caso. Como restricción adicional, no se acordará y/o pagará ninguna remuneración variable superior a 500.000 euros. Estos límites superiores absolutos constituyen, por tanto, los instrumentos primordiales de limitación del riesgo que expresan el enfoque empresarial conservador. El Consejo de Supervisión es responsable de la divulgación anual (Circular 10/437 de la CSSF, Sección III).

5.2 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. De conformidad con lo dispuesto en las políticas de remuneración, los empleados de estas áreas reciben su remuneración en función de los objetivos alcanzados, independientemente de la rentabilidad de las áreas de negocio que controlen. Sobre la base del principio de proporcionalidad, es decir, debido a la organización interna de FvS Invest y de la naturaleza y el alcance de sus negocios, actualmente se renuncia al establecimiento de un comité de remuneraciones.

5.3 Remuneración de los miembros de la junta directiva

Los salarios de los miembros de la junta directiva están determinados por el Consejo de Supervisión. El importe del salario fijo debe estar en consonancia con el mercado y debe calcularse de tal manera que la proporción de la remuneración variable no supere el 50% en la remuneración total. El punto de referencia para el componente variable es, por lo tanto, el salario fijo anual respectivo. El importe máximo de la remuneración variable puede ser, por tanto, el 100% de la referencia, mientras que el importe mínimo puede ser el 0%. En línea con el enfoque de crecimiento enfocado y un posicionamiento conservador, se aplica de forma análoga a los miembros de la junta directiva de conformidad con el punto 5 descrito anteriormente. Los miembros de la junta directiva no participarán en los asuntos tratados en una junta del Consejo de Supervisión en la que se decida sobre su remuneración.

6 Características especiales de la gestión de carteras financieras

En vista de la discreción considerablemente limitada de las personas pertinentes para la aplicación de la gestión de la cartera financiera descrita anteriormente, puede asumirse que el riesgo de conflictos de intereses específicos de la remuneración en el ejercicio del mandato de gestión de la cartera financiera queda en gran medida excluido debido a la falta de influencia significativa de los empleados pertinentes.

7 Personal identificado

FvS Invest ha realizado una evaluación de la definición de «Personal identificado» para cada categoría de empleados. El «Personal identificado» hace referencia a los empleados cuyas actividades tienen un impacto significativo en el perfil de riesgo de FvS Invest o en las actividades de fondos de inversión o de custodia gestionadas por FvS Invest. FvS Invest ha dotado a estas personas de un sistema eficaz de



gestión de riesgos para los principios de remuneración acordados, es decir, los principios de remuneración descritos en el punto 5.1 anterior. La limitación absoluta de la remuneración total mostrada sirve como herramienta para limitar los riesgos de la Sociedad.

8 Otras provisiones

8.1 Liquidaciones contractuales

Los parámetros de indemnización por despido predefinidos son contrarios a la estrategia comercial conservadora de FvS Invest S.A. Las indemnizaciones por despido contractuales relacionadas con la rescisión anticipada del contrato de trabajo son determinadas por la junta directiva, de acuerdo con los departamentos competentes. La votación sirve para determinar el importe de la indemnización adecuada (es decir, evitar «blindar» las indemnizaciones).

8.2 Recuperaciones de remuneraciones variables pagadas

El Consejo de Supervisión de FvS Invest tiene derecho a reclamar la remuneración variable si se pagó por servicios que posteriormente se descubrió que habían sido manipulados fraudulentamente, es decir, que no se conocían en el momento del pago. Este puede ser el caso i) si se ha producido un incumplimiento de las normas internas de la empresa, ii) en el caso de un desarrollo económico endeudado, sostenible y negativo, iii) en el caso de un incumplimiento de la obligación de supervisión o de la gestión interna del riesgo.

8.3 Remuneración de los miembros del Consejo de Supervisión

La junta general determinará la remuneración de los miembros del Consejo de Supervisión. La remuneración de los miembros que no participan en la gestión diaria de FvS Invest no debe estar vinculada a los resultados a corto plazo de FvS Invest, sino que debe basarse en otros factores, como el tiempo dedicado a la función y la responsabilidad respectiva.

9 Conflictos de intereses

La estructura de la política de remuneración no crea incentivos para asumir riesgos irrazonables y está diseñada para lograr la identidad de intereses entre la Sociedad, sus empleados y sus clientes y evitar así los conflictos de intereses.

10 Revisión del sistema de remuneración

Este sistema de remuneración se somete a una revisión interna independiente y centralizada una vez al año y se actualiza en función de la evolución de la actividad empresarial y de los niveles de personal de FvS Invest.