



Observación previa

Flossbach von Storch Invest S.A. ("FvS Invest S.A."), en su calidad de Sociedad Gestora, está obligada por ley a disponer de un sistema de remuneración adecuado. De este modo se evita que los empleados asuman riesgos excesivos en busca de incentivos.

1 Datos generales sobre el sistema de remuneración

La Junta Directiva de FvS Invest S.A. es responsable de establecer los sistemas de remuneración adecuados para los empleados, mientras que el Consejo de Administración es responsable de establecer los sistemas de remuneración de la Junta Directiva. La Junta Directiva deberá informar anualmente al Consejo de Administración sobre la configuración de los sistemas de remuneración en el marco de la primera reunión del Consejo de Administración. De conformidad con las disposiciones legales, las unidades de control también estarán implicadas en la configuración y supervisión de los sistemas de remuneración.

FvS Invest S.A. dispone de un sistema de remuneración transparente y uniforme diseñado con el fin de alcanzar los objetivos empresariales especificados en la estrategia empresarial y de riesgo del Grupo Flossbach von Storch.

La potencial remuneración total tiene 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 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 su función en el mercado laboral, del nivel salarial general dentro de la empresa, 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.

En cuanto a la captación y retención de empleados, el hecho de disponer de un nivel competitivo de remuneración fija juega un papel destacado. De este modo se garantiza que FvS Invest S.A. tiene la competencia necesaria para alcanzar sus objetivos estratégicos.

3 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 coinciden con los intereses de los clientes. Por ello, el criterio principal es superar la rentabilidad esperada, tanto en relación con los clientes como con la empresa.



Además, la remuneración variable tiene la ventaja adicional de que es capaz de diferenciar los grados de rentabilidad y de fomentar ciertos comportamientos gracias a unos sistemas de incentivos apropiados, los cuales, a su vez, influyen en la cultura de la empresa. Como resultado, la remuneración variable es una característica clave de la remuneración habitual del mercado en este sector. En combinación con la remuneración fija, constituye una remuneración total, que es tanto rentable como flexible.

Para FvS Invest S.A., uno de los criterios decisivos a la hora de establecer el importe total de la remuneración variable es el equilibrio entre la resistencia del Grupo FvS en relación con la situación financiera, la dotación de fondos propios y la competitividad. Para determinar dicha resistencia, se tiene en cuenta la situación financiera de todo el Grupo FvS, de modo que se pueda garantizar que el grupo es capaz de asumir el importe total de la remuneración variable. En este sentido, se establece que solo podrá pagarse una remuneración variable a todos o a determinados empleados si en el año natural en cuestión los beneficios netos antes de impuestos (incluyendo las remuneraciones variables previstas) no son negativos, independientemente del resultado/aportación individual de cada empleado.

La remuneración variable no está garantizada. El hecho de que se haya recibido una remuneración variable varios años tampoco da derecho a una remuneración variable futura.

La remuneración variable máxima de un empleado está limitada al 100% de la remuneración fija de cada empleado. Sin embargo, se puede llegar a una remuneración variable máxima de hasta el 200% de la remuneración fija de cada empleado si se cumplen las disposiciones de la Circular CSSF 15/622 de 21 de octubre de 2015.

Cada remuneración variable se calcula linealmente y no depende exclusivamente de si se ha alcanzado un objetivo individual o no.

4 Relación de la remuneración variable frente a la fija

Con el sistema de remuneración implantado no existe una dependencia significativa de los Consejeros y de los empleados hacia las remuneraciones variables. Estas remuneraciones no incitan a asumir determinados riesgos. Los componentes de remuneración fija y variable tienen una relación proporcional entre sí. El límite superior establecido por FvS Invest S.A. para la remuneración variable en relación con la remuneración fija se ha determinado en función de las disposiciones legales vigentes.

El pago de una remuneración variable se puede reclamar hasta en el plazo de 3 años si el Consejo de Administración y/o la Junta Directiva determinan que los beneficios otorgados inicialmente no fueron adecuados, ya que posteriormente el indicador de rentabilidad ha resultado erróneo o un negocio u operación que puede remitirse a un empleado concreto ha resultado perjudicial para el Grupo FvS o por un comportamiento incorrecto como deslealtad, engaño, fraude o abuso de confianza del empleado. Esto se aplica también en caso de incumplimiento de las directrices internas o de un procedimiento que infrinja las leyes y disposiciones vigentes o que no haya sido impulsado por el Grupo o FvS Invest S.A.



5 Otros requisitos para gestores de OICVM y FIA

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 S.A. y de la naturaleza y el alcance de sus negocios, actualmente se renuncia al establecimiento de un comité de remuneraciones.