

Vergoedingsbeleid

Flossbach von Storch-groep



Flossbach von Storch

INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave.....	2
1 Voorwoord.....	3
2 Vergoedingsstructuur.....	3
2.1 Vaste vergoeding	3
2.2 Variabele vergoeding	4
i. Kwalitatieve criteria	4
ii. Kwantitatieve criteria.....	4
2.3 Verhouding tussen de variabele en vaste vergoeding	4
2.4 Bijzondere groepen mensen.....	4
a) Vergoeding van controlefuncties	4
b) Vergoeding van bestuursleden	5
c) Vergoeding van leden van de Raad van Toezicht	5
3 Geïdentificeerde medewerkers.....	6
4 Overige bepalingen	6



Vergoedingsbeleid

1 VOORWOORD

De Flossbach von Storch-groep (Flossbach von Storch of FvS) heeft voor alle medewerkers en functies een passend vergoedingssysteem vastgesteld dat in overeenstemming is met de bedrijfs- en risicostrategie, de doelstellingen en de waarden van FvS evenals met de langetermijnbelangen en de maatregelen van FvS omtrent het beheren van belangenconflicten. Het vergoedingsbeleid is aangepast aan het risicoprofiel van de instelling en omvat duurzaamheidsrisico's, d.w.z. gebeurtenissen of omstandigheden op het gebied van milieu, maatschappij of deugdelijk bestuur (ESG, Environment, Social & Governance) die een negatieve invloed kunnen hebben op de vermogenspositie, de financiële positie, de financiële resultaten en op de reputatie van FvS. Daarbij wordt rekening gehouden met de duurzame ontwikkeling van FvS op lange termijn en met de belangen van diens medewerkers, cliënten, beleggers en de eigenaars, en streeft ze ernaar belangenconflicten te vermijden.

Als effecteninstelling is Flossbach von Storch AG (FvS AG) onderworpen aan de reglementaire vergoedingsvereisten van de Investment Firm Regulation (IFR), de Duitse wet op effecteninstellingen (WpIG), de Duitse verordening inzake de reglementaire vereisten voor vergoedingssystemen van effecteninstellingen (Wertpapierinstituts-Vergütungsverordnung, WpI-VergV) en de EBA-richtlijnen voor een solide vergoedingsbeleid in het kader van Richtlijn (EU) 2019/2034 (EBA/GL/2021/13).

Flossbach von Storch Invest S.A. (FvS Invest S.A.) is als kapitaalbeheermaatschappij onderworpen aan vergelijkbare reglementaire vergoedingsvereisten, met name conform Richtlijn 2009/65/EG (de ICBE-richtlijn) en Richtlijn 2011/61/EU (de AIFM-richtlijn), de ESMA-richtlijnen voor een solide vergoedingsbeleid (ESMA/2016/575, ESMA/2016/579) en CSSF-circulaires 10/437 en 14/585. Het invoeren van een eenduidig vergoedingsbeleid zorgt er eveneens voor dat FvS AG, in diens functie als gedelegeerde portefeuillebeheerder van FvS Invest S.A., vergoedingsbepalingen toepast met passende regelgevende normen.

Met inachtneming van de evenredigheidsbeginselen, d.w.z. op grond van de interne organisatie van FvS en de aard en de omvang van diens activiteiten, wordt momenteel afgezien van het instellen van een vergoedingscommissie.

Dit vergoedingssysteem wordt eenmaal per jaar onderworpen aan een onafhankelijk, centraal intern onderzoek en indien nodig bijgewerkt, afhankelijk van de ontwikkelingen van de bedrijfsactiviteiten van FvS en diens personeelsbestand.

2 VERGOEDINGSSTRUCTUUR

De totale vergoeding kan zijn samengesteld uit een vaste en een variabele component. Het vergoedingssysteem geeft geen stimulansen die personeelsleden ertoe zouden kunnen aanzetten hun persoonlijke belangen of die van de vennootschap te laten voorstaan boven de belangen van cliënten.

2.1 Vaste vergoeding

Onder vaste vergoeding wordt verstaan het contractueel overeengekomen, gewoonlijk maandelijks vast salaris evenals de financiële voordelen of uitkeringen in de zin van de wet die berusten op een vooraf vastgestelde, algemene, permanente en discretionaire regeling van FvS. De vaste vergoeding weerspiegelt de relevante professionele ervaring en de (organisatorische) verantwoordelijkheid van een medewerker van de instelling, rekening houdend met zijn/haar opleidingsniveau, expertise en vaardigheden, evenals met eventuele bijzondere randvoorwaarden (zoals het vergoedingsniveau van de geografische locatie, voor bepaalde functies of bij een nijpend personeelstekort op de



arbeidsmarkt).

2.2 Variabele vergoeding

Medewerkers kunnen bovenop een vaste vergoeding ook een variabele vergoeding ontvangen. Met name een prestatiegebonden aanvullende vergoeding (bonus) wordt als zodanig aangemerkt. De variabele vergoeding wordt toegekend voor duurzame en naar risico gewogen prestaties van de medewerker, evenals voor prestaties die de functieomschrijving van de medewerker overstijgen op basis van een beoordeling van de individuele prestaties van de medewerker, de prestaties van de betrokken afdeling of het zakelijke gebied en het algemene resultaat van FvS, waarbij de grondslag en het bedrag worden beslist door FvS.

Bij het vaststellen van een variabele vergoeding dienen zowel kwalitatieve als kwantitatieve criteria in aanmerking te worden genomen. Deze criteria dienen ertoe dat de belangen van medewerkers en/of de onderneming in overeenstemming zijn met de belangen van cliënten, de bedrijfsstrategie, de doelstellingen en waarden, de duurzaamheid van de investeringen en de prestaties ervan evenals met de langetermijnbelangen van FvS in de zin van een duurzame opzet en behoud van medewerkers op lange termijn. Het uiteindelijke bedrag van de variabele vergoeding wordt door de Raad van Bestuur op discretionaire wijze vastgesteld in het kader van een passende beoordeling.

i. Kwalitatieve criteria

Minstens eenmaal per jaar worden de individuele rol, de doelstellingen en de professionele bijdragen aan het succes van de onderneming samen met de betrokken medewerker vastgesteld. Bij het overeenkomen van doelstellingen en het beoordelen van prestaties wordt met name gekeken naar de volgende criteria:

- het uitvoeren van kwalitatieve doelstellingen (bijv. projecten van cliënten of de onderneming)
- het uitdragen van FvS-waarden
- rekening houden met governance en compliance.

ii. Kwantitatieve criteria

In het kader van individuele overeenkomsten kunnen concrete schriftelijke afspraken worden gemaakt, waarin rekening wordt gehouden met individuele afdelings- en/of taakspecifieke bijzonderheden, die geconcretiseerd worden.

2.3 Verhouding tussen de variabele en vaste vergoeding

Afhankelijk van de functie en naargelang het bedrag van het vaste salaris, wordt voor alle FvS-medewerkers een passende verhouding tussen de variabele en de vaste vergoeding gegarandeerd om buitensporige risico's uit te sluiten. De verhouding is passend wanneer er enerzijds geen aanzienlijke afhankelijkheid van de medewerker ten aanzien van de variabele vergoeding is, maar anderzijds de variabele vergoeding een reële gedragsstimulans kan vormen.

2.4 Bijzondere groepen mensen

a) Vergoeding van controlefuncties

Bij de vergoeding van controlefuncties (compliance, risicobeheer, interne revisie) ligt het accent op de vaste vergoeding, terwijl een toereikende kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbezetting binnen de controlegebieden mogelijk wordt gemaakt. Derhalve worden medewerkers van deze gebieden



Vergoedingsbeleid

vergoed in overeenstemming met het behalen van hun doelstelling, hetgeen onafhankelijk is van de prestaties van de door hen gecontroleerde zakelijke gebieden.

b) Vergoeding van bestuursleden

De vergoeding van bestuursleden wordt door de Raad van Toezicht vastgesteld. De hoogte van het vaste salaris is marktconform. De maatstaf voor het variabele component (wanneer er een variabele vergoeding wordt uitbetaald) is dus het betreffende vaste jaarsalaris. Bestuursleden nemen niet deel aan agendapunten van een vergadering van de Raad van Toezicht waarin besluiten worden genomen over hun vergoeding.

c) Vergoeding van leden van de Raad van Toezicht

Leden van de Raad van Toezicht ontvangen geen variabele vergoeding, maar (wanneer er een vergoeding wordt uitbetaald) een vast honorarium voor hun diensten en deelname. Het terugbetalen van redelijke onkosten (onkostenvergoeding) die een lid van de Raad van Toezicht noodzakelijk acht, is geen vergoeding en valt niet onder dit beleid.



Vergoedingsbeleid

3 GEÏDENTIFICEERDE MEDEWERKERS

De ondernemingen van de FvS-groep moeten mensen identificeren die door hun rol en/of verantwoordelijkheden een aanzienlijke invloed kunnen hebben op het risicoprofiel van de betreffende FvS-onderneming of op dat van de portefeuilles, alternatieve beleggingsfondsen (AIF's) en ICBE-fondsen die zij beheert. Individuele medewerkers worden dan ook aangemerkt als 'geïdentificeerde medewerker' of 'risicodragers' conform de wettelijke voorschriften, en met name op basis van de ESMA-richtlijnen voor een solide vergoedingsbeleid.

Conform de toepasselijke voorschriften kunnen bijvoorbeeld de volgende categorieën medewerkers worden aangemerkt als 'geïdentificeerde medewerker':

- a) Bestuursleden
- b) Leden van de Raad van Toezicht
- c) Hoofden van controlefuncties die rechtstreeks onder de Raad van Bestuur vallen

Anderen.

De groepen geïdentificeerde medewerkers worden doorlopend gecontroleerd, en geïdentificeerde medewerkers worden, conform de wettelijke bepalingen, op de hoogte gehouden van zowel hun status als de eventuele gevolgen voor hun vergoedingsstructuur.

De bepalingen omvatten o.a. uitstel van het betalen van een deel van de variabele vergoeding over een bepaalde periode, uitbetaling van de variabele vergoeding, deels in contanten en deels in niet-contante betalingsinstrumenten die de instrumenten van de beheerde portefeuilles weerspiegelen, evenals een malus- en clawback-bepaling. Bijgevolg wordt het ingehouden gedeelte onderworpen aan een malustest en kan tot nul worden herleid (malus). Onder bepaalde omstandigheden kunnen reeds uitbetaalde variabele vergoedingen worden teruggevorderd (clawback), op basis van de desbetreffende overeenkomsten met de betrokken geïdentificeerde medewerkers.

4 OVERIGE BEPALINGEN

Ontslagvergoedingen en Karenzentschädigung (vergoeding) voor de duur van het postcontractuele niet-concurrentiebeding worden beschouwd als variabele vergoeding.

Ontslagvergoedingen worden vastgesteld door de Raad van Bestuur in overleg met de afdeling Personeelszaken, waarbij ook controlefuncties zijn betrokken. Het besluit omtrent een ontslagvergoeding wordt genomen conform de wettelijke voorschriften en houdt rekening met de prestaties die de medewerker in de loop van de tijd heeft geleverd, waarbij negatieve bijdragen of wangedrag niet worden beloond.

