



Offenlegungsbericht 2017

i. S. d. CSSF Rundschreiben 2010-437 Richtlinien zur Vergütungspolitik im Finanzsektor

1. Einleitung

Das Rundschreiben beinhaltet Mindestanforderungen für die Vergütungssysteme von Instituten, die schädliche Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken unterbinden sollen. Es handelt sich also um Regelungen zur Sicherung der Stabilität der Finanzinstitute und damit auch zur Sicherung der Finanzmarktstabilität.

Die Flossbach von Storch Invest S.A. als Finanzdienstleistungsinstitut ist laut dem Rundschreiben verpflichtet über ein angemessenes Vergütungssystem zu verfügen.

2. Das Geschäftsmodell

Die Flossbach von Storch Invest S.A. betreut als Verwaltungsgesellschaft ein Vermögen von insgesamt rund Mrd. EUR 23,7 (Stand 31. Dezember 2017).

Gesellschaftszweck der Verwaltungsgesellschaft ist die kollektive Portfolioverwaltung eines oder mehrerer Luxemburger und/oder ausländischer Organismen für gemeinsame Anlagen. Zu diesen zählen Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapiere („OGAW“) gemäß dem Gesetz vom 17. Dezember 2010 über Organismen für gemeinsame Anlagen und seinen Abänderungen („Gesetz vom 17. Dezember 2010“) und Alternative Investmentfonds („AIF“) gemäß dem Gesetz vom 12. Juli 2013 über Verwalter Alternativer Investmentfonds („Gesetz vom 12. Juli 2013“) sowie andere Organismen für gemeinsame Anlagen („OGA“), die nicht unter die genannten Richtlinien fallen und für die die Verwaltungsgesellschaft einer Aufsicht unterliegt, deren Anteile jedoch nicht in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union gemäß den genannten Richtlinien vertrieben werden können. Die kollektive Portfolioverwaltung erfolgt im Namen der Anteilhaber und im Einklang mit den Bestimmungen des Kapitels 15 des Gesetzes von 2010 sowie des Gesetzes von 2013.

3. Angaben zur Einhaltung der Anforderungen des Rundschreibens 2010-437

3.1 Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Flossbach von Storch Invest S.A. hat die Zielsetzung, ihren Mitarbeitern eine wettbewerbsfähige und faire Gesamtkompensation anzubieten. Dies bedeutet, dass die grundsätzlich außertariflich bezahlten Mitarbeiter der Flossbach von Storch Invest S.A. eine angemessene fixe Grundvergütung erhalten. Zur Grundvergütung kann eine freiwillige leistungs- und/oder ergebnisabhängige Vergütung (variable Vergütung) hinzukommen.



Die Vergütungsregelungen sind konform mit den strategischen Zielsetzungen der Flossbach von Storch Invest S.A. und konterkarieren diese nicht.

Das Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken und wird jährlich im Rahmen der Personalplanung unter Einbindung der Personalabteilung auf Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst.

3.2 Ausgestaltung des Vergütungssystems

Die Mitarbeiter der Flossbach von Storch Invest S.A. erhalten eine markt- und funktionsgerechte fixe Grundvergütung auf Basis einer analytischen Stellenbewertung.

Daneben erhält ein Teil der Mitarbeiter – insbesondere aus den Marktbereichen und dem Vertrieb – eine ziel- bzw. leistungsorientierte variable Vergütung. Voraussetzung für die Zahlung einer variablen Vergütung ist grundsätzlich ein positives Gesamtjahresergebnis der Flossbach von Storch Invest S.A. Garantierte variable Vergütungen sowie vertraglich fixierte Abfindungsansprüche sind im Rahmen von Dienst- oder Arbeitsverhältnissen nicht vorgesehen.

Im Bereich der Kontrolleinheiten werden über das Vergütungssystem keine Anreize gesetzt, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen. In diesen Bereichen wird ganz überwiegend fix vergütet. In erfolgreichen Geschäftsjahren kann es hier eine freiwillige Sonderzahlung geben, die am Gesamtjahresergebnis der Flossbach von Storch Invest S.A. festgemacht wird.

3.3 Verhältnis von variabler Vergütung zu fixer Vergütung

Durch das installierte Vergütungssystem ist keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von variablen Vergütungen gegeben. Fixe und variable Vergütungsbestandteile stehen im angemessenen Verhältnis zu einander.

3.4 Vergütungsparameter

Kriterien für die Bestimmung der Höhe des fixen Grundgehaltes sind u.a. die relevante Berufserfahrung und Qualifikationen, die Bedeutung der zu erfüllenden Rolle sowie das allgemeine Gehaltsniveau der Gesellschaft.

Die maßgeblichen Vergütungsparameter für eine variable Vergütung sind die Entwicklung der Flossbach von Storch Invest S.A. (Gesamtjahresergebnis) sowie ggf. die Zielerreichung im Aufgabenfeld, wobei die Zielsetzungen aus der Gesamtplanung der Flossbach von Storch Invest S.A. abgeleitet sind und mit den strategischen Zielen der Gesellschaft im Einklang stehen. Diese Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet. Die persönlichen Ziele werden am Anfang des Jahres zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem vereinbart, unterjährig überprüft und am Ende des Jahres bewertet.



3.5 Art und Weise der Gewährung

Das Fixgehalt wird in 12 gleichen Teilen jeweils bis spätestens zum 25. eines Monats ausgezahlt. Die Auszahlung einer etwaigen variablen Vergütung erfolgt im Regelfall jeweils einmalig im ersten Quartal des Folgejahres.

3.6 Vorstandsvergütung

Zum Schutz der Vertraulichkeit und im Sinne des Datenschutzes verzichten wir auf eine Offenlegung der Vergütung des Vorstandes.

3.7 Aufsichtsratsvergütung

Die Mitglieder des Aufsichtsrates haben im Rahmen der Ausübung ihres Mandates keine Vergütung erhalten.

3.8 Einbindung externer Berater

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems erfolgte ohne Einbindung externer Berater.

3.9 Vergütungsdaten für das Geschäftsjahr 2017

Die gesamten Personalaufwendungen einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen im Geschäftsjahr 2017 TEUR 1.877. Davon entfielen rund 58 % auf fixe Vergütungsbestandteile. Der Anteil der variablen Vergütungskomponenten an den gesamten Personalaufwendungen lag somit bei rund 42 %.

Für das Geschäftsjahr 2017 haben 9 Mitarbeiter (von insgesamt 12 Mitarbeitern per 31. Dezember 2017) eine variable Vergütung erhalten.

Stand: 04/2018