



Rapport de communication 2016

au sens des lignes directrices de la Circulaire 2010-437 de la CSSF portant sur la politique de rémunération dans le secteur financier

1. Introduction

La Circulaire comporte des exigences minimales concernant les systèmes de rémunération des établissements financiers visant à proscrire de préjudiciables incitations à une prise de risque excessive. Il s'agit ainsi de réglementations visant à garantir la stabilité des établissements financiers et par voie de conséquence des marchés financiers.

En sa qualité de prestataire de services financiers, Flossbach von Storch Invest S.A. est tenue, en vertu de la Circulaire, de disposer d'un système de rémunération adéquat.

2. Le modèle d'affaires

En sa qualité de société de gestion, Flossbach von Storch Invest S.A. gère des avoirs portant sur environ 18,1 milliards d'euros au total (état au 31 décembre 2016).

L'objet social de la société de gestion consiste en la gestion collective des portefeuilles d'un ou plusieurs organismes de placement collectif luxembourgeois et/ou étrangers. Au nombre de ces derniers comptent des organismes de placement collectif en valeurs mobilières (« OPCVM ») conformément à la loi du 17 décembre 2010 sur les organismes de placement collectif et ses amendements (« Loi du 17 décembre 2010 ») ainsi que des fonds d'investissement alternatifs (« FIA ») conformément à la loi du 12 juillet 2013 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (« Loi du 12 juillet 2013 »), de même que d'autres organismes de placement collectif (« OPC ») ne relevant pas du périmètre des directives mentionnées et au titre desquels la société de gestion est soumise à une supervision, les parts desdits instruments ne pouvant toutefois pas être distribuées dans d'autres États membres de l'Union européenne, conformément aux directives mentionnées. La gestion collective des portefeuilles se fait au nom des porteurs de parts et conformément aux dispositions du chapitre 15 de la Loi de 2010 ainsi que de la Loi de 2013.

3. Informations relatives à la conformité aux exigences de la Circulaire 2010-437

3.1 Informations générales relatives au système de rémunération

Flossbach von Storch Invest S.A. a pour objectif de proposer à ses collaborateurs une rémunération globale compétitive et juste. Cela signifie que les collaborateurs de Flossbach von Storch Invest S.A. dont la rémunération est fondamentalement extra-tarifaire perçoivent une rémunération de base fixe appropriée. Il est possible que la rémunération de base soit complétée par une rémunération facultative liée à la performance et/ou aux résultats (rémunération variable).



Les barèmes de rémunération sont conformes aux objectifs stratégiques de Flossbach von Storch Invest S.A. et n'entrent pas en contradiction avec ces derniers.

Le système de rémunération n'établit aucune mesure d'incitation à une prise de risque excessive et fait l'objet d'un examen annuel dans le cadre de la planification du personnel avec la participation du département des ressources humaines quant à son adéquation, avec ajustement le cas échéant.

3.2 Structure du système de rémunération

Les collaborateurs de Flossbach von Storch Invest S.A. perçoivent une rémunération de base fixe conforme au marché et à la fonction occupée sur la base d'une évaluation analytique du poste.

En outre, une partie des collaborateurs perçoit – notamment ceux issus des segments des marchés et de la distribution – une rémunération variable en fonction des objectifs ou de la performance. Le prérequis au versement d'une rémunération variable est en principe un résultat annuel global positif enregistré par Flossbach von Storch Invest S.A. Des rémunérations variables garanties ainsi que des indemnités fixes contractuellement ne sont pas prévues dans le cadre des relations de service ou de travail.

S'agissant des départements en charge du contrôle, aucune mesure d'incitation qui serait contraire à la fonction de supervision de ces départements n'est prévue dans le système de rémunération. Le personnel travaillant au sein de ces départements fait l'objet d'une rémunération majoritairement fixe. Pour les exercices couronnés de succès, il est possible d'effectuer au titre de ces départements un versement exceptionnel facultatif qui sera fonction du résultat annuel global de Flossbach von Storch Invest S.A.

3.3 Relation entre la rémunération variable et fixe

Grâce au système de rémunération instauré, aucun collaborateur n'entretient de dépendance significative par rapport à la rémunération variable. Les composantes fixes et variables de la rémunération entretiennent un rapport approprié entre elles.

3.4 Paramètres de rémunération

Les critères de détermination du montant du salaire de base fixe sont notamment l'expérience et les qualifications professionnelles, l'importance de la fonction occupée, ainsi que le niveau de salaire général au sein de la société.

Les paramètres de rémunération déterminants pour une rémunération variable sont le développement de Flossbach von Storch Invest S.A. (résultat global annuel) et, le cas échéant, la réalisation des objectifs dans le domaine d'activité, qui sont dérivés de la planification générale de Flossbach von Storch Invest S.A. et qui se montrent conformes aux objectifs stratégiques de la société. Ces objectifs stratégiques sont alignés sur un succès à long terme et durable de l'entreprise. Les objectifs personnels sont convenus en début d'année entre le collaborateur et son supérieur et font l'objet d'une vérification en cours d'année et d'une évaluation en fin d'année.



3.5 Modalités d'octroi

La rémunération fixe est versée sous la forme de 12 échelonnements de montant égal au plus tard le 25 de chaque mois. Le versement de toute rémunération variable a habituellement lieu en une fois au cours du premier trimestre de l'année suivante.

3.6 Rémunération du directoire

L'un des trois membres du directoire de Flossbach von Storch Invest S.A. perçoit une rémunération mensuelle de EUR 6 000. Les deux autres n'en perçoivent aucune.

3.7 Rémunération du conseil de surveillance

Les membres du conseil de surveillance n'ont perçu aucune rémunération dans le cadre de l'exercice de leur mandat.

3.8 Intégration de consultants externes

La définition du système de rémunération s'est faite sans recours à des consultants externes.

3.9 Données sur la rémunération au titre de l'exercice 2016

Les charges de personnel totales, y compris les charges sociales et de prévoyance de retraite, se sont élevées à 1 079 000 EUR au titre de l'exercice 2016, dont environ 69 % représentaient des éléments de rémunération fixe. Ainsi, la part des composantes variables représentait environ 31 % des charges de personnel totales.

Pour l'exercice 2016, six collaborateurs (sur un total de douze collaborateurs au 31 décembre 2016) ont perçu une rémunération variable.

État : 04/2017