



Informe de divulgación 2017

En el sentido de la Circular 2010-437 Directrices sobre la política de remuneración en el sector financiero de la CSSF

1. Introducción

La circular contiene los requisitos mínimos de los sistemas de remuneración de las instituciones para evitar incentivos nocivos por incurrir en riesgos desmesuradamente altos. Se trata, pues, de normas para garantizar la estabilidad de las instituciones financieras y, en consecuencia, la estabilidad del mercado financiero.

Flossbach von Storch Invest S.A., en su calidad de entidad de servicios financieros, está obligada según la Circular a disponer de un sistema de remuneración adecuado.

2. El modelo empresarial

Flossbach von Storch Invest S.A., como sociedad gestora, administra un patrimonio de en torno a 23.7 millones de euros (a 31 de diciembre de 2017).

El objeto social de la sociedad gestora es la gestión colectiva de carteras de uno o varios organismos de inversión colectiva luxemburgueses y/o extranjeros. Entre estos se encuentran los Organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios ("OICVM") de conformidad con la ley de 17 de diciembre de 2010 sobre Organismos de inversión colectiva y sus modificaciones ("Ley de 17 de diciembre de 2010") y Fondos de inversión alternativos ("FIA") de conformidad con la ley de 12 de julio de 2013 sobre Gestores de fondos de inversión alternativos ("Ley de 12 de julio de 2013") y otras Instituciones de inversión colectiva ("IIC"), que no se incluyen en las citadas Directrices y respecto de las cuales la sociedad gestora está sometida a supervisión prudencial, pero cuyas participaciones no pueden comercializarse en otros Estados miembros de la Unión Europea de conformidad con las citadas Directrices. La gestión colectiva de carteras se realiza en nombre de los Accionistas y de conformidad con las disposiciones del artículo 15 de la Ley de 2010 y de la Ley de 2013.

3. Datos sobre el cumplimiento de los requisitos de la Circular 2010-437

3.1 Datos generales sobre el sistema de remuneración

El objetivo de Flossbach von Storch Invest S.A. es ofrecer a sus empleados una compensación general competitiva y justa. Esto significa que los empleados que en principio reciben pagos excepcionales de Flossbach von Storch Invest S.A. reciben una remuneración básica fija adecuada. Además de la remuneración básica, puede añadirse una remuneración voluntaria en función del rendimiento y/o los resultados (remuneración variable).

Los planes de remuneración se establecen según los objetivos estratégicos de Flossbach von Storch Invest S.A. y no deben contradecirse.



El sistema de remuneración no incita a incurrir en riesgos desmesurados y su adecuación se revisa anualmente y se adapta en consecuencia en el marco de la planificación de personal y en colaboración con el Departamento de Recursos Humanos.

3.2 Diseño del sistema de remuneración

Los empleados de Flossbach von Storch Invest S.A. reciben una remuneración básica fija según su función y el mercado sobre la base de una candidatura de empleo analítica.

Además, una parte de los empleados (especialmente en los sectores de mercado y distribución) recibe una remuneración variable según los objetivos y/o los rendimientos. La condición previa para el pago de una remuneración variable es básicamente un resultado anual global positivo de Flossbach von Storch Invest S.A. En las relaciones laborales o de servicios no se han previsto remuneraciones variables ni indemnizaciones fijadas por contrato.

En el ámbito de las unidades de control, en el sistema de remuneración no se incita a contradecir la función de control de estas unidades. En estos ámbitos, la remuneración es fija por normal general. En ejercicios con beneficios puede darse un pago excepcional voluntario en función del resultado anual global de Flossbach von Storch Invest S.A.

3.3 Relación de la remuneración variable frente a la fija

Con el sistema de remuneración implantado no existe una dependencia significativa de los empleados hacia las remuneraciones variables. Los componentes de remuneración fija y variable tienen una relación proporcional entre sí.

3.4 Parámetros de remuneración

Los criterios para determinar el importe del sueldo base fijo son, entre otros, la experiencia profesional relevante y las cualificaciones, la relevancia de la función a desempeñar y el nivel salarial general de la empresa.

Los parámetros de remuneración decisivos para una remuneración variable son el rendimiento de Flossbach von Storch Invest S.A. (resultado anual global), así como el logro de los objetivos establecidos, de donde se derivan los objetivos de la planificación general de Flossbach von Storch Invest S.A. y que concuerdan con los objetivos estratégicos de la empresa. Estos objetivos se rigen por el éxito empresarial sostenible y a largo plazo. Los objetivos personales se establecen al principio del año entre el empleado y su superior, se revisan durante el año y se valoran al finalizar el mismo.

3.5 Tipo de remuneración

El sueldo fijo se divide en 12 pagas iguales que se ingresan a más tardar el 25 de cada mes. El pago de una eventual remuneración variable suele realizarse una sola vez durante el primer trimestre del año siguiente.



3.6 Remuneración de la gerencia

Renunciamos a divulgar la remuneración del equipo directivo con el objetivo de proteger su privacidad en el marco de la regulación de protección de datos personales.

3.7 Remuneración del Consejo de vigilancia

Los miembros del Consejo de vigilancia no reciben ninguna remuneración en el marco del ejercicio de su mandato.

3.8 Integración de un asesor externo

El diseño del sistema de remuneración se ha realizado sin la colaboración de un asesor externo.

3.9 Datos de remuneración del ejercicio fiscal 2017

Los gastos de personal totales más las contribuciones sociales y a los planes de pensiones empresariales alcanzaron los 1.877.000 euros en el ejercicio fiscal 2017. De estos, en torno al 58% fueron de los componentes de remuneración fija. La parte de los componentes de remuneración variable de los gastos de personal totales estuvo en torno al 42%.

En el ejercicio 2017, 9 empleados (del total de 12 empleados a 31 de diciembre de 2017) recibieron una remuneración variable.

Estado: 04/2018