

Informations sur les principes de la politique de rémunération

Flossbach von Storch Invest S.A.



Flossbach von Storch

REMARQUE PRELIMINAIRE

Flossbach von Storch Invest S.A. (« FvS Invest S.A. », « FvS Invest » ou la « société ») a établi en conformité avec sa gestion des conflits d'intérêts et du risque un système de rémunération approprié. Ce système a pour objectif de promouvoir un environnement de risque robuste et efficace, qui correspond aux profils de risque¹ et aux règles des OPCVM et des FIA gérés, ainsi qu'aux principes d'investissement définis concernant les mandats de gestion de portefeuilles individuels.

Le directoire et le comité de surveillance sont en charge d'une structuration et mise en œuvre du système de rémunération de manière appropriée. Le comité de surveillance contrôle chaque année l'adéquation et la conformité avec la stratégie commerciale et relative au risque et tient le directoire, en charge de la mise en œuvre, informé de la structuration des systèmes de rémunération des collaborateurs.

1 CHAMP D'APPLICATION

Les règles de rémunération présentées ci-après concernent l'ensemble du personnel de FvS Invest S.A. La politique de rémunération de FvS Invest S.A. s'inspire de son modèle commercial, est conservatrice et adaptée au profil de risque de FvS Invest. Elle tient également compte de l'évolution à long terme et durable de la société, la durabilité des investissements et de leur performance ainsi que des intérêts de ses clients, investisseurs et propriétaires. Dans la mesure où FvS Invest S.A. externalise la gestion de portefeuille pour des OPCVM ou des FIA à des tiers, elle s'assure que ces derniers appliquent des conditions de rémunération équivalente à travers d'une supervision. FvS Invest S.A. n'externalise pas l'activité de gestion de portefeuilles financiers.

2 STRUCTURE DE REMUNERATION

La rémunération totale potentielle peut comprendre une composante fixe et une composante variable. Le système de rémunération ne fixe pas d'incitations qui pourraient amener les collaborateurs à faire prévaloir leurs intérêts personnels ou ceux de l'entreprise sur les intérêts des clients.

3 REMUNERATION FIXE

La rémunération fixe a pour objet de rémunérer les collaborateurs en fonction de leurs qualifications, expérience et compétences ainsi que des exigences, de l'importance et de la portée de leur activité. Concrètement, elle inclut le salaire récurrent mensuel fixé contractuellement, y compris toute mise à disposition éventuelle d'une voiture de fonction.

¹ Les profils de risque des OPCVM et FIA incluent tous les risques spécifiés dans les prospectus respectives, y inclus les risques de durabilité.



Le niveau approprié de la rémunération fixe est déterminé pour chaque collaborateur compte tenu d'une comparaison avec la pratique du marché pour la fonction, du niveau de salaire général au sein de l'entreprise, de la situation sur le marché du travail dans le secteur et la zone géographique concernée, ainsi que par les dispositions réglementaires concernant les structures applicables à la rémunération totale. Il est essentiel d'offrir un niveau de rémunération fixe compétitif pour attirer et retenir nos collaborateurs, et ainsi disposer des compétences nécessaires pour qu'ils atteignent leurs objectifs stratégiques. Les composantes fixes et variables de la rémunération totale sont réparties de manière proportionnée.

4 REMUNERATION VARIABLE

S'agissant de la détermination d'une rémunération variable, des critères qualitatifs et quantitatifs doivent être pris en considération. Ces critères doivent permettre de s'assurer que les intérêts des collaborateurs et/ou de l'entreprise concordent avec ceux des clients, ainsi qu'avec les stratégies commerciales, les objectifs, les valeurs, la durabilité des investissements et de leur performance et les intérêts à long terme de FvS Invest en termes d'engagement durable et de rétention du personnel à long terme. Grâce à des mécanismes d'incitation appropriés, la rémunération variable favorise des pratiques qui influent globalement sur la culture d'entreprise. En combinaison avec la rémunération fixe, on obtient ainsi une rémunération totale qui est à la fois avantageuse en termes de coûts et flexibilité. La rémunération variable doit donc remplir des conditions prédéfinies et récompense la performance individuelle/en équipe d'un collaborateur au cours d'un exercice donné.

4.1 Définition des objectifs

Un entretien annuel avec le collaborateur est l'occasion de discuter du respect et de la promotion des valeurs qualitatives de l'entreprise au cours de la période concernée et de les documenter sous l'angle du profil professionnel concret du collaborateur et de son rôle personnel.

4.2 Critères qualitatifs

Les facteurs suivants ont été définis comme critères qualitatifs :

- Facteur de culture et clients (satisfaction du client et normes éthiques)
- Prise en compte des valeurs de FvS (coopération, passion, compétence, indépendance, intégrité)
- Facteur de conformité (respect de toutes les prescriptions légales et comportement conforme à la loi)

4.3 Critères quantitatifs

Les critères quantitatifs sont diversifiés, car les spécificités de chaque service et/ou mission doivent être prises en compte. Dans le cadre de conventions individuelles, des accords écrits concrets peuvent être conclus pour préciser les facteurs susmentionnés, qui permettront au directoire de déterminer le niveau de rémunération variable définitif de manière discrétionnaire, dans le cadre d'une évaluation factuelle, plutôt que basée sur des formules. Chaque rémunération variable est calculée de manière linéaire et n'est pas uniquement conditionnée par l'atteinte ou non d'un objectif individuel. La



rémunération variable est versée une fois par an, sous réserve que le contrat de travail avec la société n'ait pas été dénoncé au moment du paiement.

5 AUTRES EXIGENCES CONCERNANT LES GESTIONNAIRES D'OPCMV ET DE FIA, AINSI QUE L'EXERCICE DE LA GESTION DE PORTEFEUILLES FINANCIERS

5.1 Rémunération maximale

En cas de rémunération fixe supérieure à 100 000 € par an, on part du principe qu'un collaborateur peut assumer ses frais courants à partir de sa rémunération fixe et qu'il n'existe donc pas de dépendance significative par rapport à une rémunération variable. Seuls les collaborateurs percevant une rémunération fixe supérieure à 100 000 € par an peuvent obtenir une rémunération variable supérieure à 100 % de leur indemnisation annuelle fixe. La rémunération fixe doit représenter une part suffisamment importante de la rémunération totale pour qu'il n'y ait pas de dépendance significative par rapport à la rémunération variable. Celle-ci n'est donc par définition pas donnée. En outre, aucun collaborateur de FvS Invest S.A. ne perçoit de rémunération totale (composée d'une rémunération fixe et variable) supérieure à 1 million d'euros par an, quels que soient les pourcentages de référence applicables au cas par cas. Autre restriction : aucune rémunération variable supérieure à 500 000 € n'est convenue ni versée. Ces plafonds absolus constituent ainsi les principaux instruments de la limitation du risque qui concrétisent de l'approche commerciale conservatrice. Le conseil de surveillance est responsable de la publication annuelle (circulaire CSSF 10/437, alinéa III).

5.2 Rémunération des organes de contrôle

L'axe essentiel de la rémunération des unités de contrôle (compliance, gestion des risques, audit interne) est la rémunération fixe, qui doit permettre de manière concomitante une dotation en effectif quantitative et qualitative appropriée dans les domaines de contrôle. Conformément aux orientations de la politique de rémunération, les collaborateurs au sein de ces domaines sont rétribués en fonction de la réalisation de leurs objectifs, et ce indépendamment des performances des domaines d'activité contrôlés par leurs soins. Compte tenu du principe de proportionnalité, c'est-à-dire en raison de l'organisation interne de FvS Invest ainsi que de la nature et de l'étendue de ses activités, l'entreprise renonce pour l'heure à la mise en place d'un comité de rémunération.

5.3 Rémunération des membres du directoire

Le conseil de surveillance détermine les salaires des membres du directoire. Le niveau de salaire fixe doit être compétitif et calculé de manière à ce que la part de la rémunération variable ne dépasse pas 50 % de la rémunération totale. Le salaire fixe annuel sert donc de valeur de référence pour la composante variable. La rémunération variable maximale peut ainsi atteindre 100 % de la valeur de référence, la rémunération variable minimale peut être 0 %. Conformément à la démarche de croissance ciblée et à un positionnement conservateur, les mécanismes présentés au point 5 s'appliquent également aux membres du directoire. Les membres du directoire ne participent pas aux points de l'ordre du jour des réunions du conseil de surveillance fixant leur rémunération.



6 PARTICULARITES DE LA GESTION DE PORTEFEUILLES FINANCIERS

Compte tenu des marges de manœuvre extrêmement limitées des personnes en poste concernant la mise en œuvre décrite de la gestion de portefeuilles financiers, il convient de partir du principe que l'on peut largement exclure le risque de conflits d'intérêts relatifs à la rémunération dans le cadre de l'exercice du mandat de gestion de portefeuilles financiers, faute d'influence significative des collaborateurs concernés.

7 PERSONNEL IDENTIFIE

FvS Invest a étudié la définition de « personnel identifié » pour chaque catégorie de collaborateurs. Le terme « personnel identifié » inclut les collaborateurs dont l'activité influe considérablement sur le profil de risque de FvS Invest ou sur les fonds d'investissement ou les dépôts gérés par FvS invest. FvS Invest a doté ceux-ci d'une gestion des risques efficace relative aux principes de rémunération convenus, c'est-à-dire que le plafond absolu de la rémunération totale indiqué au point 5.1 sert d'outil de limitation du risque pour la société.

8 DISPOSITIONS PARTICULIERES

8.1 Indemnités contractuelles

Les paramètres d'indemnité prédéfinis vont à l'encontre de la stratégie d'entreprise conservatrice de FvS Invest S.A. Les indemnités contractuelles dues en cas de rupture prématurée du contrat de travail sont définies par le directoire en accord avec les services concernés. L'accord sert à déterminer un niveau d'indemnité approprié (c'est-à-dire aucune forme de « parachute doré »).

8.2 Recouvrements de rémunérations variables payées

Le conseil de surveillance de FvS Invest dispose du droit de recouvrement des rémunérations variables lorsque celles-ci ont été payées pour des prestations qui se sont avérées frauduleuses *a posteriori*, c'est-à-dire qui n'étaient pas connues au moment du versement. Cela peut arriver en cas (i) d'infraction aux règles internes de l'entreprise, (ii) de développement économique endetté, durable et négatif, et (iii) de défaut du devoir de surveillance ou de gestion des risques interne.

8.3 Rémunération des membres du conseil de surveillance

L'assemblée générale définit la rémunération des membres du conseil de surveillance. La rémunération des membres du conseil de surveillance ne doit pas être liée aux résultats à court terme de FvS Invest mais s'appuyer sur d'autres facteurs, comme par exemple le temps consacré au poste occupé et à la responsabilité assumée.



9 CONFLITS D'INTERETS

La politique de rémunération n'est pas conçue pour inciter à la prise de risque démesurée et vise à identifier les intérêts de la société, des collaborateurs et des clients de la société dans le but d'éviter les conflits d'intérêts.

10 CONTROLE DU SYSTEME DE REMUNERATION

Ce système de rémunération est soumis à un contrôle interne centralisé indépendant mené une fois par an, et est mis à jour en cas de besoin, en fonction de l'évolution de l'activité commerciale de FvS Invest et de son personnel.

