

Politique de rémunération

Groupe Flossbach von Storch



Flossbach von Storch

Politique de rémunération**SOMMAIRE**

Sommaire	2
1 Remarque préliminaire	3
2 Structure de rémunération	3
2.1 Rémunération fixe	3
2.2 Rémunération variable	4
i. Critères qualitatifs	4
ii. Critères quantitatifs	4
2.3 Rapport entre la rémunération variable et la rémunération fixe	4
2.4 Groupes de personnes particuliers	4
a) Rémunération des fonctions de contrôle	4
b) Rémunération des membres du conseil d'administration	5
c) Rémunération des membres du conseil de surveillance	5
3 Collaborateurs identifiés	5
4 Autres dispositions	5



Politique de rémunération

1 REMARQUE PRELIMINAIRE

Le groupe Flossbach von Storch (Flossbach von Storch ou FvS) a mis en place un système de rémunération approprié pour tous les collaborateurs en tenant compte des fonctions pertinentes, conformément à la stratégie commerciale et de risque, aux objectifs et valeurs, ainsi qu'aux intérêts à long terme et aux mesures de gestion des conflits d'intérêts de FvS. La politique de rémunération est adaptée au profil de risque de l'établissement et intègre les risques de durabilité, c'est-à-dire les événements ou les conditions dans les domaines environnemental, social ou de gouvernance d'entreprise, dont l'apparition pourrait avoir un impact négatif sur l'actif, la situation financière et les bénéfices ainsi que sur la réputation de FvS. Elle tient compte du développement durable à long terme de FvS ainsi que des intérêts de ses collaborateurs, clients, investisseurs et propriétaires et vise à éviter les conflits d'intérêts.

En tant qu'établissement de valeurs mobilières, Flossbach von Storch AG (FvS AG) est soumis aux exigences prudentielles en matière de rémunération de l'Investment Firm Regulation (IFR), de la loi allemande sur les établissements de valeurs mobilières (Wertpapierinstitutsgesetz ou WpIG), du règlement relatif aux exigences prudentielles applicables aux systèmes de rémunération des établissements de valeurs mobilières (Wertpapierinstituts-Vergütungsverordnung – Wpl-VergV) et des directives ABE relatives aux politiques de rémunération adéquates en vertu de la directive (UE) 2019/2034 (EBA Guidelines on sound remuneration policies under Directive (EU) 2019/2034, EBA/GL/2021/13).

En tant que société de gestion de capital, Flossbach von Storch Invest S.A. (FvS Invest S.A.) est soumise à des exigences prudentielles comparables en matière de rémunération, notamment en vertu de la directive 2009/65/EG (directive OPCVM) et de la directive 2011/61/UE (directive AIFM), des directives de l'ESMA relatives aux politiques de rémunération adéquates (ESMA/2016/575, ESMA/2016/579) ainsi que des circulaires de la CSSF 10/437 et 14/585. La mise en place d'une politique de rémunération uniforme garantit également que FvS AG, en sa qualité de gestionnaire de portefeuille délégué de FvS Invest S.A., applique des dispositions de rémunération avec le niveau de réglementation correspondant.

Compte tenu du principe de proportionnalité, c'est-à-dire en raison de l'organisation interne de FvS 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.

Ce système de rémunération fait l'objet d'un examen interne central et indépendant une fois par an et peut être mis à jour si nécessaire, en fonction de l'évolution de l'activité commerciale de FvS et de ses effectifs.

2 STRUCTURE DE REMUNERATION

La rémunération totale 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.

2.1 Rémunération fixe

La rémunération fixe désigne le salaire fixe convenu par contrat, généralement mensuel, ainsi que les prestations financières ou les avantages en nature au sens de la loi, qui reposent sur une réglementation précédemment définie, générale, permanente et non discrétionnaire de FvS. La rémunération fixe doit refléter l'expérience professionnelle pertinente et la responsabilité (organisationnelle) d'un collaborateur de l'établissement, en tenant compte de son niveau de



Politique de rémunération

qualification, des connaissances et compétences spécialisées et ainsi que de tout contexte particulier (tel que le niveau de rémunération du lieu géographique ou une pénurie particulière de main-d'œuvre sur le marché du travail pour certains postes).

2.2 Rémunération variable

En plus de la rémunération fixe, les employés peuvent percevoir une rémunération variable. Toute rémunération supplémentaire liée à la performance (prime) est notamment considérée comme une rémunération variable. La rémunération variable est accordée pour une performance durable et ajustée au risque de l'employé, ainsi que pour les performances en dehors du descriptif des fonctions de l'employé, sur la base d'une évaluation de la performance individuelle de l'employé, de la performance du secteur ou du domaine d'activité concerné, ainsi que du résultat global de FvS, et est laissée à la discrétion de FvS quant à son motif et à son montant.

S'agissant de la détermination d'une rémunération variable, des critères qualitatifs et quantitatifs doivent être pris en considération. Ces critères doivent garantir que les intérêts des collaborateurs ou de l'entreprise sont conformes aux intérêts des clients, à la stratégie commerciale, aux objectifs et aux valeurs, à la durabilité des placements et à leur évolution de valeur, ainsi qu'aux intérêts à long terme de FvS en vue d'une implantation durable et d'une fidélisation à long terme des collaborateurs. Le montant final de la rémunération variable est déterminé de manière discrétionnaire par le conseil d'administration dans le cadre d'une évaluation appropriée.

i. Critères qualitatifs

Au moins une fois par an, le rôle individuel ainsi que les objectifs et la contribution à la performance pour le succès de l'entreprise sont définis en collaboration avec chaque employé. En règle générale, les critères suivants sont pris en compte pour définir les objectifs et évaluer la performance :

- mise en œuvre d'objectifs qualitatifs (projets clients ou d'entreprises, par exemple),
- exemplarité des valeurs de FvS,
- prise en compte de la gouvernance et de la conformité.

ii. Critères quantitatifs

Dans le cadre d'accords individuels, il est possible de conclure des accords écrits concrets qui prennent en compte et concrétisent des particularités individuelles spécifiques à un département ou à une tâche.

2.3 Rapport entre la rémunération variable et la rémunération fixe

Un rapport FvS approprié entre la rémunération variable et la rémunération fixe est garanti pour tous les collaborateurs de FvS, selon la fonction et différencié selon le montant du salaire fixe, afin d'éviter une prise de risque excessive. Le rapport est raisonnable si, d'une part, il n'y a pas de dépendance significative du collaborateur vis-à-vis de la rémunération variable et si, d'autre part, la rémunération variable est susceptible d'encourager de manière efficace un bon comportement.

2.4 Groupes de personnes particuliers

a) Rémunération des fonctions de contrôle

L'axe essentiel de la rémunération des unités de contrôle (conformité, gestion des risques, audit interne) est la rémunération fixe, qui doit permettre de manière concomitante une dotation en effectif



Politique de rémunération

quantitative et qualitative appropriée dans les domaines de contrôle. Par conséquent, 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.

b) Rémunération des membres du conseil d'administration

Les salaires des membres du conseil d'administration sont fixés par le conseil de surveillance. Le montant du salaire fixe doit être conforme au marché. La valeur de référence pour la composante variable (si une rémunération variable est versée) est donc le salaire fixe annuel. Les membres du conseil d'administration ne participent pas aux points de l'ordre du jour d'une réunion du conseil de surveillance au cours de laquelle une décision est prise sur leur rémunération.

c) Rémunération des membres du conseil de surveillance

Les membres du conseil de surveillance ne perçoivent pas de rémunération variable, mais (si une rémunération est versée) des honoraires fixes pour leurs services et leur participation. Le remboursement de dépenses raisonnables (remboursement de dépenses) que le membre du conseil de surveillance peut considérer comme nécessaire n'est pas une rémunération et n'est pas couvert par la présente politique.

3 COLLABORATEURS IDENTIFIES

Les sociétés du groupe FvS sont tenues d'identifier les personnes qui, sur la base de leur rôle ou de leurs responsabilités, pourraient avoir un impact significatif sur le profil de risque de la société FvS ou sur les portefeuilles, les fonds d'investissement alternatifs (FIA) et les fonds OPCVM qu'elle gère. Les employés individuels sont donc identifiés comme des « collaborateurs identifiés » ou des « porteurs de risques » conformément aux exigences légales et, en particulier, sur la base des directives de l'ESMA relatives aux politiques de rémunération adéquates.

Selon la réglementation applicable, les catégories d'employés suivantes peuvent par exemple être identifiées comme des collaborateurs identifiés :

- a) membres du conseil d'administration,
 - b) membres du conseil de surveillance,
 - c) responsable des unités de contrôle directement subordonné au conseil d'administration,
- et autres.

Les groupes de collaborateurs identifiés font l'objet d'un suivi permanent et ces derniers sont informés de leur statut et de tout impact sur leur structure de rémunération, conformément aux exigences légales.

Les exigences comprennent, entre autres, la rétention (« deferral ») d'une partie de la rémunération variable pendant une période donnée, le versement de la rémunération variable en partie sous la forme d'une composante en espèces et en partie sous la forme d'instruments de paiement autres qu'en espèces reflétant les instruments des portefeuilles gérés, ainsi qu'une disposition de pénalité et de récupération. La partie retenue est donc soumise à un examen de pénalité et peut être réduite à zéro (pénalité). Dans certaines circonstances, une rémunération variable déjà versée peut être récupérée sur la base des accords correspondants avec les collaborateurs identifiés concernés (récupération).

4 AUTRES DISPOSITIONS



Politique de rémunération

Les indemnités de licenciement et les indemnités de carence contractuelles pour la durée de l'interdiction de concurrence post-contractuelle sont considérées comme des rémunérations variables.

Les indemnités de licenciement sont fixées par le conseil d'administration en concertation avec le service des ressources humaines, avec la participation des unités de contrôle. La décision de verser une indemnité de licenciement est prise conformément aux dispositions légales et tient compte des performances du collaborateur au fil du temps sans récompenser les contributions négatives aux résultats ou les comportements fautifs.

