

## Politique de rémunération

### Préambule

Le prestataire de service d'investissement doit élaborer des politiques et pratiques de rémunération qui prennent en compte tous les facteurs pertinents afin d'éviter que des risques potentiels en matière de règles de bonne conduite et de conflits d'intérêts puissent nuire aux intérêts de leurs clients et afin de gérer de façon adéquate tout risque résiduel lié.

Cette politique s'applique aux membres du personnel identifié comprenant les dirigeants, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle ainsi que tout salarié de la société de gestion dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque de la société de gestion ou des OPCVM et dont le salaire se situe dans la même tranche que celui de la Direction Générale et des preneurs de risques.

La Politique de rémunération regroupe les dispositions clés suivantes :

- conditionner la rémunération des employés à la performance à long terme, tout en restant en ligne avec les intérêts des actionnaires ;
- favoriser une culture de la réussite commune à tous les employés ;
- attirer et fidéliser les individus talentueux ;
- intégrer gestion du risque et rémunération ;
- maintenir une gouvernance stricte quant aux pratiques de rémunération.

La politique de rémunération de MW GESTION est revue au moins annuellement et validée par le conseil d'administration, sur proposition du RCCI-dirigeant.

### Nature des rémunérations mises en œuvre chez MW GESTION

Pour l'ensemble de ces activités, MW GESTION a mis en place les rémunérations suivantes :

- Rémunérations fixes : elles sont totalement décorréllées de quelques critères qualitatifs ou quantitatifs.

Les rémunérations fixes (indépendante et sans lien avec le client) sont suffisamment élevées pour ne pas que la personne concernée ne soit incitée à agir dans un intérêt différent de celui du client.

- Rémunérations variables. Elles sont principalement basées sur des critères qualitatifs.

Conformément aux préconisations de l'AMF et de l'AFG, la société a opté pour une rémunération variable qui dépendra d'objectifs qualitatifs et quantitatifs, aussi bien individuels que collectifs. Ils seront fixés en fin d'année civile par la direction lors de l'entretien annuel.

### **Rémunération et conflits d'intérêts**

La politique et pratique de rémunération mise en place par MW GESTION évite de créer des incitations qui encouragent les personnes concernées à favoriser leurs propres intérêts ou les intérêts de MW GESTION au détriment potentiel du client à court, moyen et long terme.

Le registre des conflits d'intérêts potentiels mis en place par MW GESTION formalise sa revue.

### **Objectifs et mise en œuvre**

La politique de rémunération a pour objectifs de ne pas encourager la prise de risque excessive et être en cohérence avec la gestion des risques.

Ces objectifs se traduisent par :

- une cohérence entre les modalités de rémunération et les objectifs à long-terme de la société ;
- que les modalités de rémunération limitent les risques pour la société.

Conformément à ses obligations réglementaires, MW GESTION a mis en place une politique relative à la rémunération variable. Elle s'applique à l'ensemble des collaborateurs identifiés comme « preneur de risque ». Elle est la suivante :

- Aucun lien entre la rémunération fixe et la rémunération variable des collaborateurs ;
  - Modalité de calcul de la rémunération variable des collaborateurs sur des critères qualitatifs, quantitatifs, individuels et collectifs ;
  - Aucune rémunération variable garantie mise en place par la société ;
  - L'étalement du paiement de la rémunération variable (à partir d'un certain montant) ;
  - L'indexation de la part différée de la rémunération variable sur la performance future de la personne concernée ;
  - Application de contraintes de paiement de la rémunération variable à la santé financière de la société.
- La rémunération variable ne sera calculée qu'en année pleine.

### **Composition rémunération fixe / variable**

MW GESTION applique dans sa politique de rémunération les principes suivants, énoncés par les associations professionnelles :

- La partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.
- La séparation entre la partie fixe et la partie variable de la rémunération doit être absolue. Il ne doit pas y avoir de vase communicant entre l'une et l'autre partie de la rémunération.
- Sont interdits les bonus garantis sauf, le cas échéant, à l'embauche du professionnel et dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.