

Politique de rémunération de MOBILIS GESTION

Objectifs de la politique adoptée:

L'objectif est de mettre en place un dispositif de rémunération en phase avec les dispositions requises par la réglementation en vigueur, notamment l'annexe II de la Directive AIFM et la Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 dite directive OPCVM 5 sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion.

Les principes qui guident cette politique sont :

- De mettre en place une politique incitative et équitable afin d'attirer, retenir et motiver les collaborateurs.
- De mettre en place une politique de rémunération qui soit en lien avec la richesse créée par l'entreprise sur le long terme, et qui permette un alignement entre l'intérêt du collaborateur, de l'entreprise et celui du client.
- De veiller à ce que la politique de rémunération adoptée ne puisse pas amener à une prise de risques disproportionnés.
- De se conformer aux lois et réglementations (notamment au code du travail, au guide des rémunérations de l'AMF et aux directives précitées).

Champ d'application de la politique

Application du principe de proportionnalité:

Les directives précitées :

- Imposent en principe la mise en place d'un comité de rémunération et de modalités de paiement des rémunérations variables (telles que le paiement en parts des fonds gérés, la conservation des titres reçus en paiement, le report partiel et l'incorporation de risques a posteriori sur les rémunérations variables).
- Offrent la possibilité de ne pas appliquer ces règles par principe de proportionnalité, c'est-à-dire d'adéquation des modes de gestion aux enjeux gérés.

La société MOBILIS GESTION, compte tenu de sa taille et de son organisation, ainsi que de la nature et de la taille des fonds gérés et enfin du montant des rémunérations variables applique le principe de proportionnalité.

Rémunérations concernées:

MODE DE VERSEMENT

MOBILIS

FAMILY OFFICE

GESTION

La société ne procède à aucun paiement de rémunération à l'aide de ses titres ou des parts des fonds qu'elle gère.

L'intégralité des rémunérations est versée en numéraire.

Il n'y a pas en principe de rémunération différée.

TYPE DE REMUNERATION

La présente politique de rémunération ne s'intéresse qu'aux rémunérations variables basées en totalité ou en partie sur des critères de performance.

Elle ne vise pas les rémunérations variables basées uniquement sur des critères de réalisation et de comportements qualitatifs indépendants de la performance.

PERSONNES CONCERNEES

Seules les personnes impliquées dans la gestion perçoivent une rémunération variable dépendant de la performance.

Il s'agit pour MOBILIS GESTION :

- Du Directeur Général ,
- Des Gérants,
- Du RCCI

Champ d'application de la politique

Principes :

LA SOCIETE VEILLERA :

- A un rapport de rémunération fixe/variable pertinent. C'est-à-dire un niveau de rémunération fixe adapté aux compétences du collaborateur, la partie variable ne pouvant en aucun cas représenter plus de 40% de la rémunération totale annuelle,
- A ce que la rémunération variable soit attribuée sur des critères de performance objectifs mesurables (rapports benchmarks – objectif absolu / performance réalisée) et à veiller à ce que ces critères soient appréhendés sur une base pluriannuelle,
- A un équilibre entre la partie qualitative et quantitative de la rémunération variable. La partie quantitative ne pourra à priori peser plus de 70% de l'enjeu variable de base. La partie qualitative portera notamment sur :
 - o La qualité de traitement de dossiers ou projet spécifiques
 - o La qualité de l'animation des procédés et pratiques professionnelles
 - o Le respect des règles établies par la Direction Générale et le RCCI
- A une cohérence des enjeux de rémunération variable entre la direction générale et les gérants
- A une politique de rémunération assurant un traitement équitable des clients

MOBILIS

FAMILY OFFICE

GESTION

LA SOCIETE S'INTERDIRA :

- La mise en place de rémunérations basées sur les commissions de performances facturées aux clients, afin de s'inscrire dans une relation long terme basée sur la croissance des encours plutôt que la performance immédiate,
- La mise en place de rémunérations variables basées sur la distribution de produits spécifiques, ce qui pourrait amener les collaborateurs à aller à l'encontre de l'intérêt du client.

Processus et calendrier :

CALENDRIER :

Les rémunérations variables seront versées au cours du mois de février de chaque année.

Les objectifs quantitatifs et qualitatifs seront déterminés chaque année entre le 1^{er} décembre N-1 et le 31 janvier N pour la variable versée en février N+1.

L'appréciation de la réalisation des objectifs et des quotités à verser sera réalisée chaque année entre le 1^{er} décembre N et le 31 janvier N+1.

PROCESSUS :

Chacune des étapes ci-dessus sera menée conjointement par le Directeur Général et le R.C.C.I. qui documenteront leur décision.