

Politica di remunerazione

Premessa

Il fornitore di servizi di investimento dovrebbe sviluppare politiche e pratiche retributive che tengano conto di tutti i fattori rilevanti al fine di evitare potenziali rischi di condotta e conflitti di interesse che potrebbero influire negativamente sugli interessi dei clienti e di gestire adeguatamente qualsiasi rischio residuo ad essi associato.

Questa politica si applica al personale identificato, compresi l'alta dirigenza, i soggetti che assumono il rischio e le persone che esercitano una funzione di controllo, nonché a tutti i dipendenti della società di gestione le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della società di gestione o dell'OICVM e il cui stipendio rientra nella stessa fascia di quello dell'alta dirigenza e dei soggetti che assumono il rischio.

La Politica retributiva comprende le seguenti disposizioni chiave:

- collegare la retribuzione dei dipendenti ai risultati di lungo termine, rimanendo in linea con gli interessi degli azionisti;
- promuovere una cultura del successo comune a tutti i dipendenti;
- attrarre e trattenere persone di talento;
- integrare la gestione del rischio e la retribuzione;
- mantenere una governance rigorosa sulle pratiche retributive.

La politica retributiva di MW GESTION viene rivista almeno annualmente e convalidata dal Consiglio di amministrazione, su proposta del RCCI-esecutivo.

Natura della retribuzione attuata presso MW GESTION

Per tutte queste attività, MW GESTION ha implementato i seguenti pacchetti retributivi:

- Remunerazione fissa: è totalmente svincolata da qualsiasi criterio qualitativo o quantitativo. La remunerazione fissa (indipendente e non legata al cliente) è sufficientemente elevata da garantire che la persona interessata non sia incoraggiata ad agire in un interesse diverso da quello del cliente.
- Remunerazione variabile. Si basano principalmente su criteri qualitativi.

In conformità con le raccomandazioni dell'AMF e dell'AFG, la società ha optato per una remunerazione variabile che dipenderà da obiettivi qualitativi e quantitativi, sia individuali che collettivi. Tali obiettivi saranno stabiliti alla fine dell'anno solare dalla direzione durante il colloquio annuale.

Remunerazione e conflitti di interesse

La politica e la prassi retributiva di MW GESTION evitano di creare incentivi che incoraggino gli individui a favorire i propri interessi o gli interessi di MW GESTION a potenziale discapito del cliente nel breve, medio e lungo termine.

Il registro dei potenziali conflitti di interesse di MW GESTION ne formalizza l'esame.

Obiettivi e attuazione

Gli obiettivi della politica retributiva sono di non incoraggiare un'eccessiva assunzione di rischi e di essere coerente con la gestione dei rischi.

Questi obiettivi si riflettono in:

- la coerenza tra gli accordi retributivi e gli obiettivi a lungo termine della società
- che gli accordi retributivi limitino i rischi per l'azienda.

In conformità con gli obblighi normativi, MW GESTION ha stabilito una politica di remunerazione variabile. Essa si applica a tutti i dipendenti identificati come "soggetti a rischio". La politica è la seguente:

- nessun legame tra la retribuzione fissa e quella variabile dei dipendenti;
- metodo di calcolo della retribuzione variabile dei dipendenti basato su criteri qualitativi, quantitativi, individuali e collettivi;
- nessuna retribuzione variabile garantita istituita dall'azienda;
- ripartizione del pagamento della retribuzione variabile (a partire da un certo importo);
- indicizzazione della parte differita della retribuzione variabile sui risultati futuri della persona interessata;
- applicazione di vincoli sul pagamento della retribuzione variabile alla salute finanziaria dell'azienda.
- la retribuzione variabile sarà calcolata solo su base annuale.

Composizione della retribuzione fissa/variabile

MW GESTION applica i seguenti principi nella sua politica retributiva, come stabilito dalle associazioni professionali:

- La parte fissa della retribuzione deve essere sufficientemente ampia da remunerare il professionista in relazione agli obblighi della posizione, al livello di competenza richiesto, alla responsabilità esercitata e all'esperienza acquisita.
- La separazione tra la parte fissa e quella variabile della retribuzione deve essere assoluta. Non deve esserci comunicazione tra le due parti della retribuzione.
- I bonus garantiti sono vietati, tranne, se del caso, al momento dell'assunzione del professionista, nel qual caso la garanzia è strettamente limitata a un anno.