



## **POLITIQUE DE REMUNERATION** **(31/03/2026)**

### **1. Politique de rémunération**

Etant en dessous des seuils la société de gestion met en place une politique de rémunération appliquant le principe de proportionnalité compte tenu du (i) niveau des actifs gérés. La structure de rémunération du personnel de Wormser Frères Gestion est identique pour tous.

Elle comporte quatre niveaux :

- Le salaire fixe
- La rémunération variable individuelle
- Un bonus d'équipe « Vert - Entreprise à mission »
- L'épargne salariale

#### **1.1. Le salaire fixe**

La composante fixe de la rémunération globale du salarié est fixée au montant de son embauche. Elle tient compte du poste et du périmètre de responsabilité du salarié. Elle est éventuellement réexaminée annuellement ainsi qu'à l'occasion d'éventuelles mobilités du salarié et peut alors éventuellement faire l'objet d'une augmentation.

L'assiette des rémunérations fixes du personnel du groupe Banque Wormser Frères ne doit pas dépasser 30% des fonds propres de la banque.

#### **1.2. La rémunération variable individuelle**

La rémunération variable individuelle est fonction du métier et du niveau de responsabilité. L'attribution de cette rémunération est discrétionnaire et sera déterminée à partir des performances (qualitatives et quantitatives du salarié, des résultats de la société de gestion Wormser Frères Gestion et de la Banque Wormser Frères) sachant que le montant total des primes est au maximum égal à 30% du résultat net avant impôt, qu'aucune prime discrétionnaire ne peut être supérieure à un an de salaire fixe brut.

Une évaluation est formalisée annuellement dans le cadre d'un entretien d'évaluation de la performance. Cette évaluation vise à mesurer :

- d'une part l'atteinte d'objectifs quantitatifs, qualitatifs et le cas échéant managériaux fixés chaque début d'année
- d'autre part la manière dont le collaborateur tient son poste au quotidien.

La combinaison de ces deux mesures permet de déterminer le niveau de performance globale du collaborateur sur l'année et de lui attribuer éventuellement une rémunération variable.

##### **1.2.1. Evaluation de la performance**

Les objectifs sont fixés à chacun des collaborateurs par le président de la société de gestion en fonction de la stratégie de l'entreprise. A des objectifs quantitatifs (performance sur 1 an et 3 ans pour les gérants des OPC et mandats par rapport à leur indicateur de référence par exemple) s'ajoutent des objectifs qualitatifs qui permettent d'intégrer des notions telles que la prise de risque, la prise en



compte des intérêts conjoints du client et de l'entreprise, la satisfaction du client, le respect des process internes, le travail en équipe, ...

Les rémunérations variables des collaborateurs analystes gérants (intervenant dans le processus d'investissement) prennent en compte l'intégration des notations ESG et Impact et l'intégration des risques de durabilité. Ces critères sont totalement intégrés dans notre processus d'investissement aussi l'analyste devra pour tout nouveau cas d'investissement produire une notation ESG & Impact intégrant les risques de durabilités. Les gérants prennent en compte également dans les propositions de construction de portefeuille les notions ESG & Impact en intégrant les risques de durabilité au niveau global du portefeuille.

De même pour les collaborateurs analystes non cotés, à des objectifs quantitatifs (collecte réalisée, nombre de dossiers sourcés/présentés en comité, etc.) s'ajoutent aussi des objectifs qualitatifs qui permettent d'intégrer des notions telles que la prise de risque, la prise en compte des intérêts conjoints du client et de l'entreprise, la satisfaction du client, le respect des process internes, le travail en équipe, ...

Les rémunérations variables des collaborateurs occupant les fonctions en contrôle des risques sont fixées indépendamment de ceux des métiers dont ils valident ou contrôlent les opérations.

Bien évidemment et conformément aux règles professionnelles, il ne sera pas tenu compte des commissions de mouvements générées par le gérant dans le calcul de sa rémunération variable et ce, afin d'éviter toute incitation à une rotation abusive des portefeuilles.

### **1.2.2. Calcul et attribution de la rémunération variable**

L'enveloppe de rémunération variable attribuée en N+1 au titre d'une année N est validée en amont par la Direction de la Banque Wormser Frères, actionnaire à 100% de la société Wormser Frères Gestion. Son montant est proposé par le président de Wormser Frères Gestion, en fonction des résultats de l'entreprise et en particulier des performances de collecte et de gestion.

La direction des ressources humaines de la Banque Wormser Frères contrôle la cohérence et l'équité des montants de rémunération variable proposés par le président de la société de gestion. Elle s'assure de leur cohérence par rapport aux évaluations de performance et peut, le cas échéant, soumettre des modifications aux propositions du président de la société de gestion.

### **1.2.3. Versement de la rémunération variable**

La rémunération variable au titre d'une année N est généralement versée lors du premier semestre de l'année N+1.

La rémunération variable au titre d'une année N au titre de la gestion des FIA et OPC ne peut être supérieure à 200 000 euros. Si cette politique était amenée à évoluer, les règles de la directive OPCVM relatives au versement du variable seraient applicables.

### **Modalités de paiements liés à la résiliation anticipée du contrat :**

- **Critère d'éligibilité à la rémunération variable**

Pour bénéficier de la rémunération variable, le salarié doit avoir au minimum 9 mois d'ancienneté au 31-12-N. Les alternants et stagiaires ne sont pas concernés par la rémunération variable.

Le versement de la rémunération variable se fait au prorata du temps passé dans le service. Ainsi, toutes les suspensions de contrat du salarié dont la somme est supérieure ou égale à 10 jours ouvrés au cours de l'année visée N (notamment arrêt maladie, congé parental, congés sans solde, année sabbatique, congé de formation en vue d'une réorientation professionnelle, etc....) diminuent proportionnellement la base du calcul du fixe annuel.



#### ▪ **Calendrier**

Le paiement de la rémunération variable se fera dans le mois suivant la date de l'assemblée approuvant sur les comptes consolidés de l'année N du groupe Wormser (Banque Wormser Frères et Wormser Frères Gestion).

Un collaborateur est éligible à cette rémunération variable uniquement s'il est encore salarié de l'entreprise au cours de N+1.

Si une rupture du contrat de travail motivée par une faute grave intervient à l'initiative de l'employeur, aucune rémunération variable ne sera due au collaborateur.

#### 1.3. L'épargne salariale

Tout salarié, en contrat indéterminée ou en contrat à durée déterminée ayant au moins 3 mois d'ancienneté, peuvent bénéficier du dispositif d'épargne salariale mis en place par la banque Wormser Frères et la société de gestion Wormser Frères Gestion au travers d'un Plan d'Epargne Inter-Entreprises.

Les conditions d'abondement du plan sont déterminées chaque année par la Banque Wormser Frères et Wormser Frères Gestion qui en informera les salariés par mail avant la date limite de réception de la souscription par le gestionnaire du plan.

Les modalités de versement, les conditions d'abondement et la date d'échéance seront rappelés par la direction des ressources humaines de la Banque Wormser Frères environ un mois avant la date limite de réception de la souscription par le gestionnaire du plan.

La souscription à ce plan d'épargne salarial est au choix du salarié.

#### 1.4. L'intéressement

La formule de l'intéressement est assise sur le résultat net consolidé avant impôts des sociétés Banque d'Escompte et Wormser Frères Gestion. En fonction de l'atteinte de résultats, deux pourcentages sont appliqués 5% dès la première tranche et 10% au-delà de la seconde tranche. Afin de répondre à notre second objectif d'équité, les modalités de répartition de l'intéressement ont été définies ainsi :

- La **Tranche 1** est répartie **proportionnellement à la durée de présence de chaque bénéficiaire** au cours de l'exercice de calcul. Ainsi, chaque salarié à plein temps et présent toute l'année touchera le même montant de prime d'intéressement, peu importe le montant de sa rémunération. Les autres salariés auront une prime d'intéressement au prorata de leur temps de présence.
- La **Tranche 2** est répartie **proportionnellement au salaire versé** à chaque bénéficiaire au cours de l'exercice de calcul. Pour atténuer la hiérarchie des rémunérations, le salaire est toutefois retenu dans la limite d'un plafond de 100.000 € bruts annuels.

Pour le calcul de la Tranche 2, les salaires retenus sont les rémunérations brutes (les montants fixes, le bonus, les primes, le variable, etc...) effectivement perçues par les bénéficiaires au cours de l'exercice de calcul, servant de base à l'assiette des cotisations sociales telle que définie par l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale.

#### 1.5. Rémunération versée au titre de l'année 2025

Le montant total des rémunérations pour l'exercice est de 1 572 562.79 euros (30 bénéficiaires, effectif moyen annuel de 19 salariés), dont 1 425 047.79 euros de rémunérations fixes, 116 423 euros de rémunérations variables (7 bénéficiaires) et 31 660€ de prime exceptionnelle (10 bénéficiaires). Le président de la société de gestion et la RCCI sont rémunérés par la Banque Wormser Frères.



**WORMSER FRÈRES**  
GESTION

Cette politique de rémunération est disponible sur le site internet de la Banque Wormser Frères [www.banquewormser.com](http://www.banquewormser.com).