



# Politique de rémunération

## **Préambule :**

Preval (« **Preval** » ou la « **Société** ») est une société anonyme luxembourgeoise, supervisée et autorisée à agir par la Commission de Surveillance du Secteur Financier en tant que société de gestion d'organismes de placement collectifs en valeurs mobilières (« **OPCVM** ») ainsi qu'en qualité de gestionnaire de fonds d'investissement alternatif (« **FIA** »), et pouvant prêter des services de gestion collective de portefeuille, de gestion individuelle et discrétionnaire et de conseil en investissement conformément notamment au chapitre 15 de la loi du 17 décembre 2010 sur les organismes de placement collectifs, telle que modifiée (« **Loi de 2010** »), à la loi du 12 juillet 2013 sur les gestionnaires de fonds alternatifs, telle que modifiée (**loi GFIA**), et au règlement délégué 231/2013.

Le champ d'application de cette procédure inclut la Société ainsi que Préval, French Branch, sa succursale (ci-après individuellement la « **Succursale** », ou collectivement avec la Société le « **Groupe** »).

La présente politique de rémunération porte sur les composantes fixes et variables. Elle vise les catégories de personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques, les personnes exerçant une fonction de contrôle, et tout salarié qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur les profils de risque (en ce compris les risques de durabilité) du Groupe ou du(des) fonds d'investissement qu'il gère.

Cette procédure est applicable sur une base individuelle et consolidée.

Les présentes dispositions ne s'appliquent pas aux droits et commissions perçus par des intermédiaires et des prestataires de services externes en cas de sous-traitance. De même, en cas de rémunération fixe, cette procédure ne s'applique pas.

Cette Politique est conforme aux réglementations reprises dans la section 6 ci-dessous.

## **1. Généralités**

Le Groupe établit, met en œuvre et maintient une politique de rémunération qui est compatible avec une gestion saine et efficace des risques, qui favorise une telle gestion, et qui n'encourage pas à une prise de risque incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des fonds d'investissement qu'elle gère et qui ne nuit pas à l'obligation du Groupe d'agir au mieux des intérêts du(des) fonds d'investissement.

La politique de rémunération s'aligne sur la stratégie économique, les objectifs, valeurs et intérêts du Groupe, des fonds et des investisseurs et comprends des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

## **Principe de proportionnalité**

Sur base des critères définis dans la Circulaire CSSF 10/437 et la Directive UCITS 2016/411 à savoir, la nature, la taille ainsi que la portée spécifique de ses activités, le Groupe a décidé d'appliquer le principe de proportionnalité.

L'application du principe de proportionnalité permet au Groupe de neutraliser certaines exigences de la loi du 10 mai 2016 portant transposition de la directive 2014/91/UE du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 à savoir :

- L'octroi d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers ;
- La politique de rétention ;
- Le report d'une partie de la rémunération variable ;
- L'ajustement ex post aux risques

## **2. Structure de la politique de rémunération**

Lorsque la rémunération comprend une composante variable ou une prime, accordée en fonction de critères de performance, la politique de rémunération est structurée de façon à parvenir à un juste équilibre entre les composantes fixes et variables.

Le Groupe s'assure de maintenir un équilibre prudent entre une situation financière saine, le versement ou l'acquisition d'une rémunération variable.

Ce juste équilibre des composantes de la rémunération peut varier selon le collaborateur concerné, les conditions du marché et le contexte spécifique dans lequel le Groupe exerce ses activités. La politique de rémunération du Groupe a fixé un plafond pour la composante variable propre à chaque département et fonction.

Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale. La composante fixe représente une fraction suffisamment importante de la rémunération totale et permet au Groupe de mener une politique de primes totalement souple, notamment la possibilité de payer aucune composante variable. En particulier, le Groupe est en mesure de retenir partiellement ou intégralement les primes lorsque les critères de performance n'ont pas été satisfaits par le collaborateur concerné, le département opérationnel concerné ou le Groupe dans son ensemble. La rémunération variable, n'est payée ou acquise que si elle est compatible avec la situation financière du Groupe dans son ensemble (situation touchant la pérennité du Groupe) et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, du fonds d'investissement et de la personne concernée.

Le montant total des rémunérations variables sera considérablement réduit lorsque le Groupe ou le fonds concerné enregistre des performances financières médiocres ou négatives.

La rémunération variable ne sera pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences légales.

Les collaborateurs s'engagent à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité pour contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans la convention de rémunération.

Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont élaborées de manière à ne pas récompenser l'échec.

La rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et est limitée à la première année d'engagement.

Le conseil d'administration du Groupe a le pouvoir d'exiger des collaborateurs qu'ils remboursent en totalité ou en partie les primes accordées pour des performances reconnues sur la base de données qui se sont ultérieurement avérées frauduleuses.

Le Groupe actualise périodiquement la structure de sa politique de rémunération pour s'assurer qu'elle soit adaptée à son évolution.

### **3. Mesure des performances**

Lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi en combinant l'évaluation des performances du collaborateur, du département opérationnel concernés et au regard de leurs risques avec celle des résultats d'ensemble du Groupe lors de l'évaluation des performances individuelles, en tenant compte de critères financiers et non-financiers.

La politique de rémunération a pour but d'aligner les objectifs personnels des collaborateurs sur les intérêts à long terme du Groupe. Le Groupe prend en considération dans l'évaluation des composantes de la rémunération en relation avec les performances, celles sur le long terme et prend en compte les risques en cours qui y sont associés.

L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté à la période de détention recommandée aux investisseurs du/des fonds d'investissement géré(s) par le Groupe, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme du/des fonds d'investissement et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur la même période.

La mesure des performances lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques - y compris les risques de durabilité<sup>1</sup> - présents, futurs associés aux performances sous-jacentes et tient compte du coût du capital utilisé et des liquidités requises.

En plus des critères financiers et de durabilité, le Groupe prend en considération pour la détermination des performances individuelles, les éléments suivants :

- la disponibilité du membre du personnel concerné;
- son esprit d'équipe;
- la réalisation des objectifs assignés par le senior management;
- l'efficacité dans le suivi des procédures internes;

---

<sup>1</sup> Les risques de durabilité directs ou indirects sont pris en compte. Les critères de durabilité couvrent les aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance pertinents.

- l'aptitude à travailler dans un environnement en évolution et à relever de nouveaux défis;
- le respect des procédures internes.

#### **4. Gouvernance**

La politique de rémunération prévoit des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts. Les procédures suivies au sein du Groupe pour déterminer la rémunération sont claires, documentées et transparentes sur le plan interne.

Le conseil d'administration fixe la rémunération des membres des organes d'administration et de direction du Groupe. Il établit les principes généraux gouvernant la politique de rémunération du Groupe et veille à sa mise en œuvre. Dans la détermination de cette politique, le conseil d'administration tient compte de l'ensemble des éléments ayant trait à la stratégie du Groupe, à la stratégie en matière de prise de risque, à la nature, à l'échelle et à la complexité des activités du Groupe. Il s'assure à intervalles réguliers, dans le respect de sa mission de surveillance, que le Groupe dispose d'une politique et de procédures adéquates en la matière.

Les fonctions de contrôle, (gestion des risques, contrôle interne, fonction Compliance) et le département des ressources humaines prennent part à l'élaboration de la politique de rémunération. Des experts externes peuvent y être associés.

La rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le conseil d'administration.

Les membres du conseil d'administration en charge de la politique de rémunération ainsi que les collaborateurs participant à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de rémunération disposent de l'expertise nécessaire et sont fonctionnellement distincts des départements opérationnels contrôlés. Ils sont ainsi en mesure de former un jugement indépendant quant à l'adéquation de la politique de rémunération, y compris ses répercussions en termes de risques et de gestion des risques.

La Politique de rémunération est adoptée par le comité de direction du Groupe dans l'exercice de sa mission de surveillance. Il est responsable de sa mise en œuvre et la supervise. La direction définit les procédures qu'elle soumet à l'approbation du conseil d'administration. Les principes généraux sont réexaminés au moins une fois par an par an.

La mise en œuvre de cette politique de rémunération est soumise, au moins une fois par an, à un examen interne, centralisé et indépendant par les fonctions de contrôle, pour en vérifier la conformité aux politiques et procédures définies par le conseil d'administration. Les fonctions de contrôle font rapport des résultats de cet examen au conseil d'administration. Une copie du rapport est tenue à la disposition de la CSSF.

La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences établies dans la politique de rémunération.

Les collaborateurs participants à des procédures de contrôle sont indépendants des départements opérationnels qu'ils contrôlent, jouissent d'un degré d'autorité adéquat et sont

rémunérés en rapport avec la réalisation des objectifs associés à leurs fonctions, indépendamment des performances des secteurs opérationnels contrôlés.

La politique et les procédures requises en matière de rémunération ainsi que tout changement à ce sujet sont portés à connaissance des personnels concernés par la Direction. Les collaborateurs ont accès aux principes généraux les concernant en matière de politique de rémunération. Ils sont informés par avance des critères utilisés pour déterminer leur rémunération ainsi que de la procédure d'évaluation.

Le Groupe veille à ce que la procédure d'évaluation et la politique de rémunération soient documentées et transparentes à l'égard des collaborateurs concernés.

## **5. Divulgence**

L'ensemble des informations utiles concernant la politique de rémunération, sa mise à jour en cas de modification, sont divulguées par le Groupe de façon claire et aisément compréhensible pour les collaborateurs concernés. Le Groupe choisira le mode de divulgation qu'elle jugera le plus adéquat (déclaration indépendante concernant la politique de rémunération, publication périodique dans les états financiers annuels ou autre).

Le Groupe expose les informations suivantes :

- a) le processus décisionnel suivi pour définir la politique de rémunération, incluant, le rôle des parties prenantes concernées ;
- b) le lien entre la rémunération et les performances ;
- c) les critères utilisés pour mesurer les performances et la prise en compte des risques ;
- d) les critères de performance ouvrant droit à l'attribution de composantes variables de la rémunération ;
- e) les principaux paramètres et la justification des formules de prime annuelle et des avantages autres qu'en espèces.

## **6. Surveillance**

L'adoption d'une bonne politique de rémunération est considérée par le Groupe comme un élément de la gouvernance interne. A ce titre, son évaluation fait partie intégrante du processus de surveillance prudentielle.

Le réviseur d'entreprise rapporte au conseil d'administration les faiblesses matérielles constatées lors de l'examen de la mise en œuvre de la politique de rémunération. Le compte rendu établi par le réviseur d'entreprise contient une appréciation des règles mises en place.

### **Références légales :**

#### **Directive :**

2014/91/UE (OPCVM V) du 23 juillet 2014

2011/61/UE (GFIA) du 8 juin 2011

#### **Règlement**

Règlement (UE) 2019/2088 du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (SFDR)

#### **Guidelines :**

ESMA 2013/232 (GFIA)

ESMA 2016/575 (UCITS)

#### **Loi :**

Loi du 10 mai 2016 qui transpose la Directive OPCVM V

Loi du 12 juillet 2013 qui transpose la Directive GFIA

#### **Circulaire :**

Circulaire CSSF 10/437