



Prevaal Finance

Politique de rémunération

Janvier 2026

Préambule

La politique de rémunération de Prevaal Finance décrite dans ce document est applicable à compter du 1^{er} janvier 2023. Elle fixe le cadre global de la rémunération au sein de Prevaal Finance, conformément aux dispositions de la directive 2014/91/UE, au code monétaire et financier (article L533-22-2) et au règlement général de l'AMF (article 319-10).

1. Dispositions générales

De manière générale, la politique de rémunération est établie avec comme objectif central d'être alignée avec la stratégie économique et les objectifs à long terme de Prevaal Finance, la gestion financière des capitaux sous sa responsabilité, les valeurs de l'entreprise et l'intérêt de ses clients, dans un cadre de gestion saine et maîtrisée du risque. Elle tient également compte des exigences organisationnelles et opérationnelles générales de Prevaal Finance, ainsi que de la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Dans ce contexte, Prevaal Finance s'engage à ne pas encourager une prise de risque excessive notamment via le mode de rémunération variable en place, à garantir une cohérence entre les comportements des collaborateurs et ses objectifs à long terme et éviter les conflits d'intérêts

Enfin, la politique de rémunération vise également à contribuer activement à la capacité de Prevaal Finance à attirer de nouveaux talents, à la fidélisation et à la motivation de ses collaborateurs. Ainsi, ces derniers sont tous concernés par cette politique, plus particulièrement les collaborateurs qualifiés de « personnels identifiés ».

La politique de rémunération est définie par le Président de Prevaal Finance, en concertation avec le Directeur Général. Les fonctions de contrôle en vérifient la conformité avec les normes et réglementations en vigueur.

2. Politique de rémunération

Chaque collaborateur de Prevaal Finance a droit à tout ou partie des différents éléments de rémunération présentés au paragraphe 2.1 de ce document, en fonction du poste et des responsabilités exercées.

2.1. Composition de la rémunération

La rémunération est composée des éléments suivants :

- Une rémunération fixe en lien avec les responsabilités, l'expérience professionnelle et les compétences requises par le poste et les fonctions occupés. Cette rémunération fixe est cohérente avec les niveaux de rémunération observés dans l'industrie de la gestion d'actifs notamment après vérification via des études de salaires ou benchmarking. Elle est revue périodiquement et peut être

révisée de façon discrétionnaire sur la base d'indicateurs dont les principaux portent sur l'efficacité dans le rôle et missions confiés, mais aussi d'éventuelles évolutions du marché. Enfin, il a été retenu un principe d'équilibre entre la rémunération fixe et une éventuelle rémunération variable, de manière à ce que la composante fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée au regard de la rémunération globale

- Une rémunération variable annuelle individuelle, en complément du montant de la rémunération fixe. La rémunération variable individuelle est discrétionnaire et permet de valoriser la contribution individuelle sur la base du niveau de réalisation d'objectifs préétablis. Elle ne dépend d'aucune formule quantitative et repose sur la combinaison de critères quantitatifs et qualitatifs, qui peuvent être établis sur base annuelle ou pluri-annuelle. Elle intègre également des critères collectifs et peut être en partie conditionnée à la situation financière de l'entreprise. Elle n'est pas garantie, sauf exceptionnellement dans le cadre de l'embauche d'un nouveau collaborateur et dans ce cas, limitée à la première année
- Une rémunération variable collective qui rétribue la performance de Prevaal Finance constituée d'un Plan d'Epargne Entreprise (PEE). Les collaborateurs peuvent bénéficier, dans le cadre de ce plan d'un dispositif d'abondement.
- De nombreux avantages sociaux : protection du salarié et de sa famille (santé, prévoyance), accompagnement à la préparation à la retraite, contribution au CSE

2.2. Détermination de la rémunération variable individuelle

2.2.1. Principes généraux

La rémunération variable individuelle conformément à la réglementation en vigueur, fait l'objet de mesures d'encadrement spécifiques. Elle est attribuée en fonction de la performance individuelle appréciée par le responsable hiérarchique sur la base d'une combinaison de critères objectifs quantitatifs et qualitatifs, dont l'évaluation est formalisée annuellement dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, en prenant en compte les notions de risque et d'intérêt des clients.

2.2.2. Cas spécifiques des personnels identifiés

Sont intégrés dans les personnels identifiés au sens de la réglementation les collaborateurs qui appartiennent à une catégorie de personnel susceptible d'avoir un impact significatif sur le profil de risque de Prevaal Finance de par leurs fonctions exercées.

La Direction Générale, assistée de la fonction « risques », a identifié comme entrant dans cette catégorie :

- Les personnels en charge de la gestion financière
- Les personnels en charge des risques
- La fonction commerciale
- Les dirigeants

Les critères objectifs quantitatifs et qualitatifs retenus sont les suivants :

2.2.3. Gestion financière

Les personnels en charge de la gestion financière sont évalués en fonction de la typologie des portefeuilles gérés, selon les standards de l'industrie. Les critères quantitatifs, qualitatifs et extra-financiers utilisés illustrent la capacité à créer de la valeur dans un univers de gestion donné, sans toutefois autoriser ou justifier une prise de risque excessive pouvant avoir un impact sur Prevaal Finance et/ou les produits gérés.

Quantitatifs :

- Performance brute/absolue/relative du portefeuille sur 1, 3 et 5 ans
- Performance en fonction du risque : ratio d'information et ratio de Sharpe sur 1, 3 et 5 ans
- Positionnement concurrentiel sur la base du classement Morningstar sur 1, 3 et 5 ans

Qualitatifs :

- Respect des règles de risque et de conformité
- Respect de l'approche ESG et du processus d'intégration
- Transversalité et partage des meilleures pratiques
- Engagement commercial

2.2.4. Risques

Les critères sont définis annuellement et ne doivent pas compromettre ni l'indépendance de la fonction, ni créer de risque de conflits d'intérêts.

Quantitatifs

- Absence d'infraction à la réglementation

Qualitatifs

- Qualité des contrôles
- Respect de la réglementation et de la prise en compte des intérêts du client
- Transversalité et partage des meilleures pratiques
- Investissement dans les projets

2.2.5. Fonction commerciale

La fonction commerciale est évaluée sur sa capacité à atteindre des objectifs qualitatifs et quantitatifs. Ils sont définis et communiqués en début d'année.

Quantitatifs :

- Nombre d'actions commerciales par an en prospection
- Nombre d'actions commerciales par an en développement et fidélisation de la clientèle existante

Qualitatifs :

- Participation active au développement de l'activité et gestion des priorités
- Capacité à présenter, à expliquer et promouvoir les politiques d'investissement et les solutions de gestion proposées par Prévaal Finance
- Satisfaction client
- Aptitude à travailler en équipe, à partager et collaborer avec le marketing
- Esprit d'entreprise et sens de l'initiative

2.2.6. Dirigeants

Les dirigeants de Prevaal Finance sont évalués sur leur contribution à la définition et la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise, sur leur capacité à organiser les équipes sous leur responsabilité, à développer des offres de produits et de service, et à assurer le pilotage des budgets dont ils ont la charge. La performance s'apprécie annuellement.

2.3. Modalités de versement de la part variable individuelle

La part variable individuelle de rémunération éventuellement attribuée au collaborateur concerné sera communiquée et versée au plus tard à la fin du mois de mars, postérieurement à la date de clôture des comptes fixée au 31 décembre.

En cas de versement de la part variable individuelle de rémunération, les sommes attribuées suivront le traitement social et fiscal identique à celui de salaire et seront donc assujetties à l'ensemble des cotisations, contributions sociales, taxes et soumises à l'impôt sur le revenu.

Aucun acompte ne peut être versé pour quelque motif que ce soit au titre de la part variable individuelle.

3. Dispositions concernant la gouvernance

3.1. Directoire

3.1.1. Composition

La direction de Prevaal Finance visée dans le présent document est assumée par le Président, le Directeur Général et la Directrice du Développement.

3.1.2. Rôle

Le Directoire détermine et présente la Politique pour approbation au Conseil de Surveillance. Il est responsable du respect de la politique et soumet des propositions de modification de la rémunération fixe et/ou variable.

3.2. Conseil de Surveillance

3.2.1. Rôle

La politique de rémunération est adoptée par le Conseil de Surveillance, sur proposition du Directoire. Le Conseil de Surveillance approuve toute dérogation ou modification significative apportée et est également responsable du contrôle de son application.

3.3. Fonction contrôle et suivi des risques

3.3.1. Rôle

Conformément aux dispositions réglementaires applicables aux sociétés de gestion, les fonctions de contrôle et de suivi des risques sont impliquées dans le processus de revue des rémunérations variables au sein de la Société de Gestion et plus spécifiquement des personnels identifiés.

Concrètement, la fonction de contrôle et de suivi des risques contribue notamment :

- Au processus de détermination et de mise à jour de la liste des personnels identifiés
- A la réflexion sur les modalités de détermination de la rémunération variable en s'assurant de la prise en compte des différents risques
- A l'appréciation de la gestion des risques et de la conformité des opérations par les équipes / collaborateurs concernés, notamment des preneurs de risque
- A l'analyse de l'incidence de la politique de rémunération par rapport aux dispositions légales et réglementaires