

RESUME DE LA POLITIQUE ET DES PRATIQUES DE REMUNERATION 2025

Mise à jour le 13/04/2026

I. Préambule

La politique de rémunération décrite ici intègre les principes et obligations de la Directive UCITS V et AIFM et s'applique au titre de l'exercice 2017 et des exercices suivants.

II. Principes directeurs régissant la politique de rémunération

Les directives européennes 2014/91(UCITS V) et AIFM exigent des sociétés de gestion qu'elles mettent en œuvre une politique de rémunération compatible avec une gestion saine et efficace des risques, qui s'applique aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque des OPCVM et FIA gérés ou de la société de gestion.

La politique de rémunération mise en œuvre au sein de Conservateur Gestion Valor vise à :

- Assurer une cohérence entre les comportements des professionnels qu'elle emploie et les objectifs à long terme de la société et notamment à les dissuader de prendre des risques démesurés et inacceptables pour l'entreprise,
- Proscrire tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour la société de gestion.

Conservateur Gestion Valor applique une politique de rémunération cohérente avec la nature de l'activité de gestion collective exercée et une gestion efficace de ses risques afin de ne pas encourager une prise de risque excessive.

Quatre facteurs ont été pris en compte pour évaluer si l'application des règles relatives à la rémunération est bien proportionnée à la situation de la société de gestion :

- sa taille ou la taille des OPC qu'elle gère ;
- son organisation interne ;
- la nature et la complexité de son activité ;
- le montant des rémunérations variables.

III. Modalités de gouvernance

La politique de rémunération proposée par la Direction Générale de Conservateur Gestion Valor est soumise au Comité des rémunérations de la société de gestion.

Le Comité des rémunérations de Conservateur Gestion Valor est composé de trois membres du conseil d'administration. Il se réunit au moins une fois par an.

Le Comité examine et statue chaque année sur la politique de rémunération, notamment sur les dispositions qui entraînent des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la société et des OPC gérés ; il émet des avis ou des observations qu'il communique au Conseil d'administration de la société de gestion.

En cas de modification, la politique mise à jour est soumise au Comité.

Il n'est pas dans les attributions premières du Comité de rémunération de surveiller le niveau de rémunération individuelle de chacune des personnes identifiées au point IV ci-dessous, à l'exception toutefois des rémunérations individuelles fixes et variables des deux dirigeants responsables et de celles du RCCI et du contrôleur des risques financiers de Conservateur Gestion Valor.

Le Comité des rémunérations de la société de gestion supervise directement les rémunérations individuelles fixes et variables des deux dirigeants responsables ainsi que celles du RCCI et du contrôleur des risques financiers. Hors ces personnes, il n'est pas dans les attributions premières du Comité de rémunération de surveiller le niveau de rémunération individuelle de chacune des personnes identifiées ci-dessous.

Le Conseil d'administration adopte la politique de rémunération et réexamine au moins une fois par an les principes généraux qui la régissent ; il est responsable de sa supervision. Le Conseil d'administration valide les modalités de rémunération des gérants, des preneurs de risques, des personnes exerçant une fonction de contrôle, des personnes se situant dans la même tranche de rémunération que les personnes exerçant une fonction de direction, des dirigeants et des membres du conseil d'administration.

IV. Périmètre du personnel identifié

Le personnel de Conservateur Gestion Valor entrant dans le périmètre couvert par les dispositions réglementaires comprend :

- la Direction Générale de la société de gestion
- le Front-Office
- le Conformité-Contrôle Interne (RCCI) ; Contrôleur des risques ; Cyber Sécurité (RSSI)
- les Membres du Conseil d'Administration

V. Politique de rémunération de Conservateur Gestion Valor

A. Modalités générales de rémunération des collaborateurs de la société de gestion

Certains collaborateurs sont salariés des Associations Mutuelles Le Conservateur et détachés à plein temps auprès de Conservateur Gestion Valor au terme d'une convention de mise à disposition de personnel signée par chacun d'entre eux. Les autres collaborateurs sont salariés de Conservateur Gestion Valor.

Les contrats de travail ne prévoient pas de formule de rémunération variable en fonction de la performance.

Les augmentations de salaires et les attributions de primes des collaborateurs de Conservateur Gestion Valor sont proposées de façon discrétionnaire par la Direction Générale de Conservateur Gestion Valor dans le respect :

- ✓ des règles de gouvernance énoncées ci-dessus,
- ✓ des principes et montants maximum définis dans le cadre de la politique de rémunération ;

Les rémunérations des mandataires sociaux de Conservateur Gestion Valor font l'objet de recommandations de la part du Comité des rémunérations de Conservateur Gestion Valor, puis sont entérinées par le Conseil d'Administration de la société de gestion dans le respect des principes et montants maximum définis dans le cadre de la présente politique de rémunération.

Les rémunérations du personnel salarié des Associations Mutuelles Le Conservateur sont versées par les Associations Mutuelles Le Conservateur et refacturées en totalité à la société de gestion.

Les rémunérations du Président, du vice-Président et du Directeur Général de Conservateur Gestion Valor, perçues au titre de leur mandat social, sont versés par Conservateur Gestion Valor.

B. Types de rémunérations versées

La rémunération versée par Conservateur Gestion Valor à l'ensemble de son personnel est composée de deux parties :

- ✓ une rémunération fixe
- ✓ une rémunération variable plafonnée.

Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale tant individuelle que collective, et la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composante variable de la rémunération, et notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable lorsque les objectifs fixés aux collaborateurs ne sont pas atteints ou que les résultats de la société de gestion ne le permettent pas.

La partie fixe est la composante principale de la rémunération, elle est suffisamment importante pour rémunérer le salarié au regard des compétences requises par le poste, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

A l'embauche d'un nouveau collaborateur, la rémunération fixe est négociée entre les parties en fonction du profil et de l'expérience du candidat au regard du poste à pourvoir dans le respect des grilles de classification et de rémunérations en vigueur au sein du Groupe Le Conservateur.

Les rémunérations variables entrant dans le champ des dispositions réglementaires sont constituées par des « primes brutes sur objectifs » attribuées annuellement et plafonnées à un montant annuel maximum de 200 K€ par collaborateur/dirigeant responsable. Elles sont versées en numéraire.

La partie variable est déterminée en combinant l'évaluation des performances de la personne, de l'unité opérationnelle ou des OPC gérés avec les résultats de Conservateur Gestion Valor.

L'évaluation des performances individuelles prend en compte aussi bien des critères financiers que non financiers.

Cette appréciation est basée sur des critères quantitatifs et qualitatifs intégrant les principes suivants :

- Cohérence entre le comportement des professionnels concernés et les objectifs à long terme de la SGP (dissuader les professionnels de prendre des risques excessifs et inacceptables pour la SGP),
- Interdiction de toute prise de risque susceptible de créer des risques excessifs pour la société,
- Prise en compte permanente de l'intérêt des porteurs de parts,
- Prise en compte d'éléments en lien avec le respect des risques en matière de durabilité qui doivent être intégrés dans l'activité quotidienne, et notamment les processus d'investissement,
- Possibilité de modifier de façon substantielle l'enveloppe de rémunération variable initialement prévue au titre d'un exercice constatant de mauvaises performances ou des pertes au niveau de la SGP.

A compter de l'exercice 2023, les objectifs individuels et collectifs incluent des éléments en lien avec le respect des risques en matière de durabilité qui sont intégrés dans l'activité quotidienne, et notamment les processus d'investissement. Pour les gérants, l'enveloppe de rémunération variable sera déterminée en fonction de la prise en compte de ces objectifs. La part de cette rémunération variable, discrétionnaire et exclusivement payée en numéraire, représente une part très accessoire de leur rémunération globale.

A titre d'information, les rémunérations variables ont représenté 27% de la somme des rémunérations totales d'un montant de 1 323.64 K€ allouée au titre de 2025 aux 3 catégories de preneurs de risques (Direction Générale, Front-office, Contrôleurs) au sein de la SGP.

Aucune rémunération variable individuelle n'a été supérieure au titre de l'exercice 2025 à 200 K€.

VI. Mise à jour de la politique de rémunération de Conservateur Gestion Valor

La politique en matière de rémunération peut être modifiée, remplacée ou abrogée par Conservateur Gestion Valor en tant que de besoin. La politique de rémunération est revue à minima une fois par an.

VII. Points divers

La politique de rémunération est non contractuelle et la rémunération variable demeure discrétionnaire. En cas de conflit entre les termes du contrat de travail d'un salarié et de la présente politique, le contrat de travail prévaut.

La politique de rémunération est disponible sur simple demande écrite auprès de la société de gestion. Un exemplaire papier sera mis à disposition gratuitement dans le cadre de cette demande.