



Politique et pratiques de rémunération

Rapport annuel 2024

| Fiche ID | | |
|---------------------------|---|---|
| Emetteur | Conservateur Finance | |
| Rédacteur | RCSI Conservateur Finance | |
| Destinataires | <u>Conservateur Finance :</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conseil d'Administration ▪ Direction Générale ▪ Direction Contrôle Interne / Conformité | <u>Groupe Le Conservateur :</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Direction Générale ▪ Direction des Risques ▪ Direction de l'Audit |
| Date de validation | 24 / 03 / 2025 | |
| Mise à jour | Annuelle | |
| Risque(s) associés | <ul style="list-style-type: none"> ▪ R0909 - Risque de rémunération excessive (dirigeants effectifs et le personnel concerné) | |
| Processus | MP27.P01 - Pilotage stratégique et adéquation de la gouvernance - CF | |
| Documentation liée | <ul style="list-style-type: none"> ▪ NORMEA - CD - Code de déontologie ▪ NORMEA - CD - Charte déontologique Finance ▪ NORMEA - CD - Mandat d'Agent Lié déontologique Finance ▪ NORMEA - PL - Politique de Gouvernance et Surveillance des Instruments Financiers ▪ NORMEA - PL - Politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts ▪ NORMEA - PR - Procédure Sélection et lancement des Titres de Créances Structurées ▪ NORMEA - PR - Procédure Cantonnement des avoirs de la clientèle ▪ NORMEA - PR - Procédure Protection et ségrégation des avoirs | |
| Contrôles associés | <ul style="list-style-type: none"> ▪ CTRL1028 - Contrôle de la rémunération des dirigeants et personnel concerné | |
| DMR Associés | <ul style="list-style-type: none"> ▪ EDMR1359 - Comité des rémunérations - CF | |

SOMMAIRE

| | |
|--|----|
| 1. PROFIL DE LA SOCIETE | 4 |
| 2. CADRE NORMATIF | 6 |
| 3. PRESENTATION DU RAPPORT | 7 |
| 4. POLITIQUES ET PRINCIPIES EN MATIERE DE REMUNERATION | 9 |
| 5. CONTROLE ET TRANSPARENCE..... | 11 |

1. PROFIL DE LA SOCIETE

1.1. PRESENTATION ET APPARTENANCE

A titre liminaire, il est nécessaire de souligner l'appartenance de Conservateur Finance au Groupe Le Conservateur (ci-après également dénommé le « **Groupe** »).

Entité financière de ce dernier, la Société a été créée afin de proposer un univers évolutif de produits financiers et de services d'investissements aux clients historiques et aux nouveaux entrants.

Dans ce cadre, Conservateur Finance (ci-après également dénommée la « **Société** » ou « **CF** ») propose à ses clients un accompagnement d'excellence au service de leurs intérêts.

1.2. SEGMENTATION DE LA CLIENTELE

Le profil de la clientèle de Conservateur Finance est le suivant :

- Majorité de sociétaires du Groupe Le Conservateur auxquels sont fournis des services d'investissement.
- Clientèle exclusivement française (exercice des activités de la Société en France uniquement).
- Univers clients limité aux catégories « clients non professionnels »¹ et « clients professionnels ».

1.3. UNIVERS D'ACTIVITES ET SERVICES AGREES A LA COMMERCIALISATION

Conservateur Finance dispose d'un **double agrément** en tant qu'« **Entreprise d'investissement**² » (classe 2³) et « **Société de financement**⁴ ». Les activités exercées par la Société sont ainsi les suivantes :

| Univers d'activités / Services de CF | | |
|--------------------------------------|---|--|
| Nature | Activités / Services | Périmètres |
| Activités Finance | Tenue de compte conservation | Administration des comptes titres des clients : comptes titres ordinaires et PEA |
| | RTO Exécution d'ordres | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Distribution et centralisation d'ordres sur Organismes de Placement Collectif (« OPC »). ▪ Distribution de titres de créances structurés. ▪ RTO sur instruments financiers distribués et dénouement des opérations dans les comptes titres ouverts au nom de chaque client. ▪ Exécution et transmission d'ordres sur les titres de créances structurés distribués |
| | Conseil en investissement dit « non indépendant » | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recommandations personnalisées aux clients sur les instruments financiers dans le cadre du conseil en investissement dit « non indépendant » ▪ Offre d'épargne salariale : apporteur d'affaires |
| Activités Crédit | Prêts personnels Prêts professionnels | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prêts personnels : prêts de trésorerie aux clients du Groupe Le Conservateur / CF ▪ Prêts professionnels : financement de l'activité des agents généraux d'assurance mandatés par le Groupe Le Conservateur / CF |

¹ Catégorie constituant plus de 99% de l'univers client de Conservateur Finance.

² Activité à titre de profession habituelle exercée pour le compte propre de Conservateur Finance et dans les conditions et limites définies par leur agrément - Article L531-4 du Code monétaire et financier.

³ Articles L.533-30 à L.533-30-17 du code monétaire et financier.

⁴ Activité à titre de profession habituelle exercée pour le compte propre de Conservateur Finance et dans les conditions et limites définies par leur agrément - Article L511-1 du Code monétaire et financier.

1.4. UNIVERS COMMERCIALISE PAR CONSERVATEUR FINANCE : PRODUITS & SERVICES

A titre liminaire, il doit être souligné que Conservateur Finance intervient uniquement dans le cadre de la distribution d'instruments financiers et non de leur production / structuration. Dans ce cadre, la Société a toujours et exclusivement le statut de distributeur / commercialisateur.

La pierre angulaire du modèle d'affaires du Groupe Conservateur Finance réside dans la commercialisation conseillée d'un univers d'instruments financiers de deux types (ci-après dénommé l'**« Univers Produits »**) :

| Univers Produits de CF | |
|---|---|
| Type de produit | Services d'investissements Services connexes aux services d'investissements |
| Organismes de placement collectif ⁵ (OPCVM / FIA) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conseil en investissement dit « non indépendant » ▪ Centralisation des ordres ▪ Tenue de compte-conservation (OPC Internes) ▪ Tenue de compte (OPC Externes) |
| Titres de créances structurées (C1) ⁶ | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conseil en investissement dit « non indépendant » ▪ RTO ▪ Exécution d'ordres pour le compte de tiers ▪ Tenue de compte |

Dans le cadre de la distribution de son Univers Produits, la Société s'appuie sur un double canal de commercialisation :

▪ **Réseau Commercial :**

- La distribution des produits et services d'investissement liés est opérationnellement et principalement assurée par l'intermédiaire d'un Réseau commercial d'agents liés indépendants spécifiquement habilités aux fins de démarcher, commercialiser et conseiller les clients au nom et pour le compte de Conservateur Finance (ci-après dénommés les **« Agents Liés »**).
- Les Agents Liés exercent sous la responsabilité du prestataire de service d'investissement, autrement dit Conservateur Finance.
- Ils assurent une prestation de conseil en investissement dit « non indépendant » afin d'orienter et d'appuyer les clients - au mieux de leur intérêt - dans leur stratégie d'investissement.

▪ **Conseillers en Investissements Financiers (« CIF »)**

- De façon très subsidiaire, Conservateur Finance commercialise des instruments financiers par l'intermédiaire de CIF, au titre desquels Conservateur Patrimoine (en pratique les flux associés sont quasi-inexistants).
- Dans ce cadre Conservateur Patrimoine exerce en tant que CIF habilité à délivrer un conseil en investissement sur la gamme d'IF commercialisée par CF et/ou en tant qu'apporteur d'affaires à cette dernière.

⁵ Les OPC commercialisés peuvent distinguer en 2 types : Fonds Internes (fonds créés et gérés par Conservateur Gestion Valor) et Fonds Externes (fonds gérés par des partenaires externes de la Place).

⁶ La Société exerce une activité de conseil sur une nouvelle typologie de titres depuis 2022 : les titres de créances structurés (C1).

2. CADRE NORMATIF

2.1. CADRE NORMATIF

Le tableau suivant présente les référentiels applicables à Conservateur Finance (ci-après également dénommée la « Société » ou « CF ») au regard de son double agrément en tant que « Société de Financement » et qu'« Entreprise d'investissement » (classe 2), et plus spécifiquement aux dispositifs de rémunération déployés par cette dernière :

| Source | Niv. | Auteur | Référentiel |
|----------|------|-------------|---|
| Européen | 1 | UE | Directive (UE) 2014/65 concernant les marchés d'instruments financiers dite « Directive MiFID II » - Articles 16(2). |
| Européen | 1 | UE | Directive (UE) 2019/2034 concernant la surveillance prudentielle des entreprises d'investissement et modifiant les directives 2002/87/CE, 2009/65/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE et 2014/65/UE dite « Directive IFD ». |
| Européen | 1 | UE | Directive (UE) 2019/878 modifiant la directive 2013/36/UE en ce qui concerne les entités exemptées, les compagnies financières holding, les compagnies financières holding mixtes, la rémunération, les mesures et pouvoirs de surveillance et les mesures de conservation des fonds propres, dite « Directive CRD V ». |
| Européen | 1 | UE | Directive (UE) 2013/36/UE concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, modifiant la directive 2002/87/CE et abrogeant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE. |
| Européen | 2 | UE | Règlement délégué (UE) 2021/923 complétant la directive 2013/36/UE par des normes techniques de réglementation fixant les critères permettant de définir les responsabilités dirigeantes, les fonctions de contrôle, l'unité opérationnelle importante et l'incidence significative sur le profil de risque de cette unité, et fixant les critères permettant de recenser les membres du personnel ou les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence sur le profil de risque de l'établissement qui est comparativement aussi significative que celle des membres du personnel ou catégories de personnel visés à l'article 92, paragraphe 3, de ladite directive. |
| Européen | 2 | UE | Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers dit « Règlement SFDR ». |
| Européen | 2 | UE | Règlement (UE) 2019/2033 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers concernant les exigences prudentielles applicables aux entreprises d'investissement et modifiant les règlements (UE) no 1093/2010, (UE) no 575/2013, (UE) no 600/2014 et (UE) no 806/2014 dit « Règlement IFR ». |
| Européen | 2 | UE | Directive déléguée 2017/593 complétant la directive 2014/65/UE en ce qui concerne les exigences organisationnelles et les conditions d'exercice applicables aux entreprises d'investissement et la définition de certains termes aux fins de ladite directive - Articles 27 et 34. |
| Européen | 2 | UE | Règlement (UE) 2013/575 concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement et modifiant le règlement (UE) n °648/2012 – article 450. |
| Européen | 3 | ESMA - AEMF | Orientations concernant certains aspects relatifs aux exigences de rémunération de la directive MiFID II ; ESMA35-43-3565 (03/04/2023). |
| Européen | 3 | EBA | Orientations sur les exercices d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération, de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et des ratios supérieurs approuvés au titre de la directive 2013/36/UE (EBA/GL/2022/06 du 30/06/2022). |
| Européen | 3 | EBA | Orientations sur les politiques de rémunération saines au titre de la Directive IFD (EBA/GL/2021/13 du 22/11/2021). |
| National | 1 | CMF | Livre V : Prestataires de services / Titre III : Prestataires de services d'investissements (PSI) / Chap.3 : Obligations des PSI (Articles L533-1 à L533-33) |
| National | 1 | CMF | Livre V : Prestataires de services / Titre 1 ^{er} : Prestataires de services bancaires / Chap.1 ^{er} : Dispositions générales / Section 8 : Gouvernance des établissements de crédit et des sociétés de financement (Articles L511-51 à -70 et L511-89 à -103). |
| National | 3 | AMF | Position AMF - DOC-2013-24 : Exigences en matière de gouvernance des produits au titre de la Directive MIFID II. |
| National | 3 | AMF | Position AMF - DOC-2023-03 sur les exigences de rémunération de la Directive MIFID II. |
| National | 3 | GVT | Arrêté modifié du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement soumises au contrôle de l'ACPR - Articles 198 à 210. |

3. PRESENTATION DU RAPPORT

3.1. DEFINITION ET OBJECTIFS

Le présent rapport relatif aux Politique et pratiques de rémunération déployées par Conservateur Finance (ci-après également dénommé le « **Rapport** ») a pour objectifs de :

- Présenter les référentiels et obligations applicables à la Société notamment au regard de son double agrément en tant que « Société de Financement » et qu’« Entreprise d’investissement »,
- Identifier et participer à la maîtrise du ou de(s) risques de la cartographie des risques de Conservateur Finance, et plus spécifiquement du risque de non-conformité,
- Garantir l’attractivité, l’engagement et la fidélisation des collaborateurs,
- Expliciter les processus de définition, de pilotage, de répartition et d’attribution des rémunérations ainsi que les parties prenantes associées, et
- Décrire les dispositifs de gouvernance, pilotage et *reporting* dédiés.

La Politique et les pratiques de rémunération constituent un socle de diffusion des valeurs et principes de la Société - et plus généralement - du Groupe Le Conservateur. L’ensemble des principes susvisés - parmi lesquels les principes de non-discrimination et d’équité entre les salariés - est commun à tous.

Le dispositif dédié est décliné en fonction des métiers, en tenant compte des exigences réglementaires ainsi que des pratiques et contextes de marché. Pour les dirigeants mandataires sociaux, il vise en outre à reconnaître la mise en œuvre de la stratégie de la Société - et plus généralement du Groupe Le Conservateur - sur le long terme dans l’intérêt de ses actionnaires, de ses clients et de ses collaborateurs.

3.2. GOUVERNANCE EN MATIERE DE POLITIQUE DE REMUNERATION

Au vu du seuil de la loi (total bilan de 5 milliards €), Conservateur Finance n'est pas tenue de se doter d'un comité des rémunérations.

Les missions de consultation et d'orientation de la politique générale des rémunérations pour les mandataires sociaux de Conservateur Finance sont réalisées par le comité des rémunérations des Associations Mutuelles Le Conservateur.

La politique générale de rémunération de Conservateur Finance mise en œuvre est donc conforme à celle de ses actionnaires, dont la politique de rémunération a pour objectif de garantir l’attractivité, l’engagement et la fidélisation des collaborateurs sur le long terme.

Conservateur Finance a mis en place un dispositif adapté à la taille, à la complexité et à la nature de ces activités.

Conformément aux dispositions de l'article 199 de l'arrêté du 03/11/2014, Conservateur Finance a choisi de ne pas se soumettre aux dispositions des articles L 511-71 à L 511-88 du code monétaire et financier.

Récapitulatif des conditions requises pour se prévaloir des exemptions permises par l'article 199 de l'arrêté du 3 novembre 2014 et état des lieux :

- Le Total de bilan de Conservateur Finance est inférieur 10Mds€, et
- Le personnel ayant une incidence significative sur le risque de l’entreprise est identifié.

- Conservateur Finance a mis en place et dispose d'un dispositif de limitation de la part variable de la rémunération de ces personnels.

Conformément à l'article L.533-30-1 du Code Monétaire et financier le conseil d'administration adopte et revoit régulièrement la politique de rémunération et assume la responsabilité globale de supervision de sa mise en œuvre.

3.3. ROLES ET RESPONSABILITES DES PARTIES PRENANTES

Le tableau ci-dessous identifie les principales parties prenantes aux processus précités :

| Entité | Direction / Service | Rôle |
|--------|--|--|
| CF | Conseil d'administration | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Examen du Rapport communiqué par la Direction Générale de la Société et validation définitive de ce dernier (en ce compris les principes et pratiques, les paramètres d'évolution, ainsi que de la politique de rémunération pour les personnes ayant une incidence significative sur le profil de risque du Conservateur Finance) après avis du comité des rémunération. |
| GLC | Comité des rémunérations | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Examen et communication d'avis au Conseil d'Administration dans le cadre de la validation définitive de la Politique de rémunération. L'avis de communiqué et la validation définitive du Conseil d'Administration intègrent les principes, les paramètres d'évolution et la politique de rémunération pour les personnes ayant une incidence significative sur le profil de risque du Conservateur Finance (ci-après dénommé « Personnel Régulé »). |
| GLC | Direction des Ressources Humaines | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Communication des données nécessaires à la rédaction du Rapport par Responsable de la gestion des risques, du contrôle interne et de la conformité (RCSI) de la Société. |
| CF | Direction générale | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réception, analyse-amendement et validation du Rapport communiqué par le Responsable de la gestion des risques, du contrôle interne et de la conformité (RCSI). ▪ Communication des reporting dédiés aux instances dirigeantes. |
| CF | Responsable de la gestion des risques, du contrôle interne et de la conformité (RCSI) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identification des référentiels normatifs / obligations réglementaires applicables. ▪ Identification du ou de(s) risques de la cartographie des risques de Conservateur Finance associés aux processus précités, ▪ Actualisation annuelle et communication du Rapport à la Direction Générale pour validation. ▪ Présentation du Rapport en Conseil d'Administration pour validation définitive. ▪ Communication à l'ACPR du Rapport et diffusion sur le site institutionnel de la Société. ▪ Identification, définition et fiabilisation des dispositifs de maîtrise des risques associés et déclinés par la Société. ▪ Contrôles de niveau 2 sur les processus de définition et de gouvernance des dispositifs de rémunérations / conservation-archivage de la documentation liée aux audits à la contrôles. |

4. POLITIQUES ET PRINCIPIES EN MATIERE DE REMUNERATION

La politique de rémunération de la Société et plus généralement du Groupe Le Conservateur vise à faire de la rémunération un levier d'attractivité et de fidélisation des salariés contribuant à la performance sur le long terme de l'entreprise. Elle prend en compte les critères de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité aux règles et réglementations par les collaborateurs.

4.1. PRINCIPES GENERAUX

Conservateur Finance s'attache à appliquer une politique et des pratiques de rémunération, favorisant une gestion efficace des risques et adaptée à sa taille, son organisation interne, ses activités, son profil de risque, en ce compris les risques en matière de durabilité, et ses sources de financement (absence d'activité sur les marchés financiers).

Conformément à l'article L.533-30 du Code Monétaire et Financier, la politique de rémunération de Conservateur Finance est fondée sur le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

Cette politique permet et favorise une gestion saine et efficace des risques. Elle est conforme à la stratégie et aux objectifs économiques de l'entreprise. Elle comprend des mesures destinées à éviter les conflits d'intérêt. Elle encourage une conduite responsable des activités de l'entreprise et favorise la sensibilisation aux risques et la prudence dans la prise de risques.

La politique de rémunération tient notamment compte de la stratégie, des objectifs financiers et extra-financiers de Conservateur Finance, de son profil de risque en ce compris les risques en matière de durabilité.

Les principes de la politique de rémunération sont ceux d'une rémunération basée sur le mérite, la progression individuelle de carrière, et des objectifs individuels partagés avec l'employeur.

Les critères de performance ou de rémunération variable ne sont pas incitatifs à une quelconque prise de risque et sont en accord avec la politique générale de risques de la société y compris les risques en matière de durabilité, marquée par la prudence.

La part variable de la rémunération totale des catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement ne peut excéder 50 % du montant de la part fixe de cette rémunération.

4.2. PERSONNEL REGULE

Conservateur Finance ne dispose pas de salariés, professionnels des marchés ou « preneurs de risque », dont les activités ont un impact significatif sur l'exposition aux risques de l'entreprise.

Les personnes relevant des définitions du personnel concerné au sens du code monétaire et financier et de l'arrêté du 3 novembre 2014, et du personnel identifié au sens des Orientations de l'ABE sont :

- Les administrateurs,
- Les deux dirigeants effectifs (Directeur général et Directeur général délégué), et
- Le responsable des fonctions conformité et gestion des risques.

Les rémunérations variables allouées au directeur général, au directeur général délégué et au responsable des fonctions conformité et gestion des risques sont conformes aux normes en vigueur et fondées sur des objectifs propres, et en aucun cas sur des performances financières ou des profits d'activité.

Elles tiennent compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction et des performances globales de l'entreprise, avec le respect des risques en matière de durabilité, qui doivent être intégrés dans l'activité quotidienne.

Les salariés de Conservateur Finance sont détachés de la société mère Les Associations Mutuelles Le Conservateur. Une convention de mise à disposition prévoit les modalités de détachement : temps passé et fonctions.

La rémunération de ces employés est ainsi définie par la société mère, en conformité avec les principes évoqués ci-dessus, dans le cadre des politiques générales de ressources humaines et de rémunération du Conservateur.

L'enveloppe globale maximum des jetons de présence à allouer aux membres du Conseil d'administration a été fixée 75.000 euros pour l'exercice 2024.

4.3. REGLES DE LIMITATION DE LA PART VARIABLE DES PERSONNELS REGULES

La politique de rémunération appliquée par Conservateur Finance limite la part variable de la rémunération totale des catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement. Celle-ci ne peut excéder 50% du montant de la part fixe de cette rémunération.

4.4. EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La société mère Les Associations Mutuelles Le Conservateur, de laquelle les salariés de Conservateur Finance sont détachés, a mis en place un accord promouvant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la qualité de vie au travail depuis 2012.

Le dispositif actuellement en vigueur, encadré par un accord d'entreprise signé en 2018 et applicable jusqu'à fin 2022, a été renouvelé en date du 15.12.2022 pour une durée de quatre ans. Il est entré en vigueur au 1er janvier 2023.

Les Domaines d'actions couverts par cet accord visent à :

- Assurer une égalité de traitement tout au long du cycle professionnel en réduisant les écarts éventuels,
- Favoriser la mixité dans l'entreprise,
- Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (télétravail, mesures liées à la parentalité).

Chaque année la maison mère communique aux partenaires sociaux, en vue de la négociation annuelle obligatoire, l'ensemble des indicateurs de suivi annuel des mesures adoptées prévus par l'accord d'entreprise ainsi qu'un document actualisé sur l'égalité professionnelle Hommes – Femmes.

4.5. TIERS AGISSANT POUR LE COMPTE DE LA SOCIETE

Les autres personnes agissant pour le compte de la société, au sens des Orientations de l'ABE, sont les mandataires et agents généraux d'assurance mandatés comme agents liés pour le démarchage bancaire et financier.

La rémunération versée par Conservateur Finance au réseau commercial est contractuelle et liée aux valeurs du Conservateur : conseil, proximité avec le client et accompagnement de celui-ci dans la durée.

Il s'agit de commissions fondées sur les recommandations, l'entretien et le suivi de la clientèle dans la durée.

Les principes de rémunération intègrent les impératifs déontologiques liés aux règles de préventions des conflits d'intérêt potentiels : la rémunération de l'intermédiaire habilité au démarchage est identique pour chaque OPC et n'incite pas à commercialiser ou privilégier le conseil sur un produit plus qu'un autre.

5. CONTROLE ET TRANSPARENCE

La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante dans l'exercice des fonctions de contrôle, en vertu des dispositions des articles L.533-30-2 à L.533-30-4 du Code Monétaire et Financier.

Le plan de contrôle interne comprend un contrôle de l'adéquation de la rémunération du personnel identifié par rapport au produit net bancaire, au résultat net et aux fonds propres.

Le contrôle dédié à l'exercice 2024 a été réalisé le 24.03.2025. Le résultat dudit contrôle est conforme avec des niveaux de rémunération non susceptibles d'entamer le profil de risque et la solvabilité de Conservateur Finance.

Conformément à la politique de rémunération, aucun collaborateur identifié comme Personnel régulé par la politique de rémunération n'a bénéficié, au titre de l'année 2024, d'une rémunération variable supérieure à 50% de sa rémunération fixe annuelle.

Compte tenu du faible nombre de salariés, l'établissement ne communique pas au public sur les montants versés.

Ces montants sont communiqués à l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution, conformément à la législation citée ci-dessus :

| Exercice évalué : 2024 | Rémunération fixe perçue (y compris avantages en nature) | Rémunération variable brute | Nombre de personnes concernées |
|---|---|-----------------------------|--------------------------------|
| Personnel de direction | 468 581 | 60 000 | 3 |
| Membres du personnel dont les activités ont un impact significatif sur le profil de risque (RCSI) | 83 081 | 3 000 | 1 |