

Politique de Rémunération

Auteur	Aurélia LIZÉ, Chief Compliance Officer
Approbation par le Comité de Direction le	15/10/2025
Approbation par le Conseil d'Administration le	20/10/2025

Modification du document

Version	Modification	Approbation par le Comité de Direction	Approbation par le Conseil d'administration
V1.0	Création de la Politique	Février 2021	
V2.0	Refonte complète de la Politique de Rémunération	15/10/2025	20/10/2025

Contents

INTRODUCTION	4
CHAMP D'APPLICATION ET REVUE DE LA POLITIQUE	4
I. Champ d'application	4
II. Revue de la Politique	4
APPLICATION DU PRINCIPE DE PROPORTIONNALITÉ	4
PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION	4
STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION	5
CONSERVATION DES DONNÉES ET DE LA DOCUMENTATION	5
EXCEPTION A LA POLITIQUE	5
RÔLES ET RESPONSABILITÉS	6
I. Le Conseil d'Administration	6
II. La Direction Autorisée	6
III. Les fonctions de contrôle (Compliance et Risk Management)	6
IV. L'Audit Interne	6
V. Comité de rémunération	7
RÉFÉRENCES	7

INTRODUCTION

Privalux Management SA (« Privalux » ou la « Société ») établit la présente Politique de Rémunération (la « Politique ») afin d'assurer une gouvernance saine et de garantir que les pratiques de rémunération ne créent pas d'incitations à une prise de risque excessive, et qu'elles préservent les intérêts des clients, des actionnaires et de la Société sur le long terme.

CHAMP D'APPLICATION ET REVUE DE LA POLITIQUE

I. Champ d'application

La Politique de Privalux est applicable à l'ensemble des Collaborateurs de la Société, y inclus les membres du Conseil d'Administration et de la Direction Autorisée, quelle que soit la nature ou la durée de leur contrat (tous ensembles les « Collaborateurs »).

II. Revue de la Politique

La Politique est revue annuellement par la Direction autorisée, approuvée par le Conseil d'Administration, et communiquée à l'ensemble du personnel.

APPLICATION DU PRINCIPE DE PROPORTIONNALITÉ

La Société est agréée par la CSSF en tant qu'entreprise d'investissement de classe 3 (SNI-IFR) au sens du règlement européen IFR/IFD. À ce titre, elle n'est pas soumise aux dispositions détaillées en matière de rémunération applicables aux établissements de crédit ou aux entreprises d'investissement de classe 1 et 2 (CRD/IFD).

En conséquence, la présente Politique est élaborée conformément au principe de proportionnalité et se limite à l'application de la Circulaire CSSF 10/437 relative à la gouvernance, laquelle impose que les politiques de rémunération soient cohérentes avec une gestion saine et efficace des risques et n'encouragent pas une prise de risques excessive.

PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération repose sur les principes suivants :

- Assurer une gestion saine et efficace des risques ;

- Aligner les intérêts des Collaborateurs, de la Société et de ses clients ;
- Garantir la non-discrimination et l'équité de traitement entre collaborateurs ;
- Veiller à ce que la rémunération ne compromette pas la solidité financière de la Société.

STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération des collaborateurs comprend :

- Une rémunération fixe, déterminée en fonction du rôle, des responsabilités, de l'expérience et du marché. Elle constitue l'essentiel de la rémunération et n'intègre pas d'incitation à la prise de risque.
- Une rémunération variable (le cas échéant), qui est discrétionnaire et liée à des critères qualitatifs et quantitatifs, notamment la performance de la Société, la performance individuelle des Collaborateurs, le respect des procédures internes, la conformité aux exigences réglementaires et l'alignement avec les intérêts à long terme des clients et de la Société.
Privalux peut retenir partiellement ou intégralement la rémunération variable lorsque les critères de performance n'ont pas été satisfaits par un Collaborateur.
Cette rémunération variable est limitée à **12 mois** de la rémunération fixe au maximum.

Privalux n'accorde pas de rémunération variable **garantie**.

Les membres du Conseil d'Administration ne perçoivent pas de rémunération variable. Leur rémunération se limite au versement de jetons de présence, reflétant la participation effective aux réunions et à la gouvernance de la Société. Ces jetons ne sont pas liés à la performance financière de la Société et n'ont pas vocation à inciter à une prise de risque.

CONSERVATION DES DONNÉES ET DE LA DOCUMENTATION

La documentation relative aux rémunérations et aux évaluations de performance est conservée pendant cinq ans et mise à disposition de la CSSF sur demande.

EXCEPTION A LA POLITIQUE

La Société peut, de manière **exceptionnelle** et **dûment encadrée**, inclure des éléments de rémunération variable liés à la contribution commerciale d'un Collaborateur, à condition que :

- Cette rémunération soit octroyée sur base d'une évaluation fondée sur des critères quantitatifs et qualitatifs convenus et approuvés par le Comité de Direction de la Société et que lesdits critères qualitatifs restent prépondérants dans l'évaluation ;

- Aucun lien direct ne soit établi entre les commissions perçues et la rémunération variable ;
- L'évaluation finale soit effectuée sur une base collective (au vu des performances collectives de la Société et des performances individuelles du Collaborateur)
- L'évaluation soit revue et la rémunération variable approuvée par le Conseil d'Administration ;
- L'ensemble du dispositif soit documenté dans la politique de gestion des conflits d'intérêts.

Toute exception à la présente Politique devra faire l'objet d'une demande et d'un accord écrits du Conseil d'Administration de Privalux.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

I. Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration définit et approuve la Politique de Rémunération, en supervise la mise en œuvre par la Direction Autorisée et s'assure de sa conformité avec la gouvernance, la stratégie et la gestion des risques de la Société.

Il revoit et statue sur les demandes d'exception à la présente Politique.

II. La Direction Autorisée

La Direction autorisée applique la Politique, en assure la mise à jour et rend compte au Conseil d'Administration.

III. Les fonctions de contrôle (Compliance et Risk Management)

Les fonctions Compliance et Risk Management sont consultées afin de s'assurer que la politique de rémunération ne crée pas de conflits d'intérêts ou de risques inappropriés.

IV. L'Audit Interne

L'audit interne, en tant que troisième ligne de défense, peut examiner périodiquement la conformité de la Politique.

V. Comité de rémunération

Compte tenu de la taille et de la nature de la Société, la mise en place d'un comité de rémunération n'est pas requise.

RÉFÉRENCES

Directive (UE)	Directive 2014/65/UE du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers (Directive MiFID II)
	Directive 2013/36/UE du 26 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement
Règlement (UE)	Règlement délégué (UE) 2017/565 (article 27)
	Règlement délégué (UE) 2021/923 du 25 mars 2021 - 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
Lois	Loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier telle que modifiée
	Loi du 30 mai 2018 relative aux marchés d'instruments financiers
Règlement Grand-Ducal	Règlement grand-ducal du 30 mai 2018 relatif à la protection des instruments financiers et des fonds des clients, aux obligations applicables en matière de gouvernance des produits et aux règles régissant l'octroi ou la perception de droits, de commissions ou de tout autre avantage monétaire ou non monétaire
Circulaires CSSF	Circulaire CSSF 10/437
	Lignes directrices concernant les politiques de rémunération dans le secteur financier
Documents internes	Analyse du principe de proportionnalité
	Politique Risk Management
	Règlement du Conseil d'Administration
	Règlement du Comité de Direction



privalux management

wealth & asset managers

	Règlement intérieur et code de conduite
--	---