

**POLITIQUE DE REMUNERATION DU PERSONNEL DE LA SOCIETE DE GESTION
PHILIPPE HOTTINGUER ET CIE GESTION**

- 1/ La SGP rémunère ses collaborateurs et dirigeants par une rémunération fixe et variable.

- 2/ Il n’y a pas de rémunération du personnel indexée sur la commission de surperformance liée à la gestion d’OPCVM.

- 3/ Il n’y a pas d’ajustement au risque (c’est-à-dire la nécessité de procéder à un ajustement à la baisse de rémunérations variables jugées potentiellement trop importantes eu égard à la situation financière de la SGP).

- 4/ Il n’y a pas de politique de report de la rémunération variable.

- 5/ En application du Règlement (UE) 2019/2088, la SGP s’engage à promouvoir des pratiques de rémunération respectant l’égalité professionnelle, non-discriminantes et en conformité avec ses objectifs d’intégration des risques en matière de durabilité dans sa stratégie d’investissement. Ainsi, la SGP pourrait inclure dans les objectifs annuels de ses collaborateurs des critères d’évaluation relatifs à l’ESG en relation avec leurs fonctions.