PH | Philippe Hottinguer **Gestion**

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL

DE LA SOCIÉTÉ DE GESTION PHILIPPE HOTTINGUER GESTION

1 RÉMUNÉRATION FIXE ET VARIABLE

La SGP rémunère ses collaborateurs et dirigeants par une rémunération fixe et une rémunération variable. Toutes les rémunérations sont versées en numéraire.

2 COMMISSIONS DE SURPERFORMANCE, DE PERFORMANCE ET DE MOUVEMENT

Les gérants de fonds peuvent être intéressés aux commissions de surperformance acquises par la SGP sur les OPCVM et FIA qu'ils gèrent. Les gérants privés peuvent être intéressés dans les mêmes conditions aux commissions de surperformance des fonds maison détenus dans leurs portefeuilles, ainsi qu'aux commissions de surperformance et de performance des mandats qu'ils gèrent.

À compter du 1er janvier 2028, plus aucune commission de mouvement n'entre dans la rémunération variable des gérants.

Ces intéressements sont appréciés sur une base pluriannuelle, complétés par des critères qualitatifs (adéquation des portefeuilles, respect des mandats et de la conformité) et soumis aux règles de report et d'ajustement au risque ci-dessous. Aucun objectif d'encours en fonds maison ni de volume de transactions n'est assigné aux gérants privés.

3 AJUSTEMENT AU RISQUE

La SGP applique un ajustement au risque a posteriori. La rémunération variable peut être réduite si la situation financière de la SGP ou ses fonds propres l'exigent. Cette décision est prise par le Directoire et validée par le Conseil de surveillance.

4 REPORT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

La SGP peut appliquer une politique de report de la rémunération variable. Au-delà d'un seuil fixé par le Conseil de surveillance, 60 % de la rémunération variable est versée immédiatement et 40 % est différée sur trois ans.

5 GOUVERNANCE ET CONTRÔLE

Les rémunérations variables sont fixées par le Président du Directoire et ratifiées par le Conseil de surveillance au-delà d'un certain montant. Le respect de cette politique est contrôlé chaque année.