



POLITIQUE DE REMUNERATION DE MESSIEURS HOTTINGUER ET CIE-GESTION PRIVEE

Date : décembre 2019

OBJECTIFS

La politique de rémunération (ci-après la « Politique ») mise en place par la Société de Gestion promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils, le règlement et les documents constitutifs des FIA, OPCVM ou mandats gérés par la Société de Gestion.

Elle est également déterminée de manière à prévenir et éviter les situations de conflits d'intérêts.

Elle s'inscrit dans le cadre du devoir fiduciaire de la Société de Gestion : agir au mieux des intérêts des clients et maîtriser ses risques propres.

LE PERIMETRE

La société Messieurs Hottinguer et Cie-Gestion Privée a identifié le périmètre des catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la société.

Les Personnes Identifiées ont été définies comme les collaborateurs occupant les fonctions suivantes¹ :

- Les Dirigeants responsables
- Les Gérants²
- Le Secrétaire Général,
- Le Responsable Juridique
- Les fonctions de contrôles et de supervision : Contrôleur des risques, RCCI

LE COMITE DE REMUNERATION

La Société de Gestion appartient à un groupe bancaire au sein duquel un comité de rémunération existe et assume la responsabilité de la vérification de la conformité des rémunérations versées par la Société de Gestion aux orientations de l'ESMA. Le comité de rémunération est composé du Président du Conseil de surveillance de la Banque, du Vice-Président du Conseil de surveillance de la Banque et d'un membre du Conseil de Surveillance de la Banque.

LES PRINCIPES DE REMUNERATION APPLIQUES AUX COLLABORATEURS AYANT UNE INCIDENCE SUR LE PROFIL DE RISQUE DE LA SOCIETE ET DE SES FONDS

¹ Certains collaborateurs peuvent être mis à disposition par la Banque. Des règles de répartition de la rémunération peuvent être en place.

² A l'exception de ceux ayant une fonction exclusivement commerciale sans influence sur la gestion.



Les principes portent notamment sur :

- Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixes et variables de la rémunération globale. La composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable. Par ailleurs, le niveau des rémunérations fixes est en ligne avec les pratiques de marché en vigueur dans le secteur d'activité de gestion d'actifs en France.
- Le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération ;
- La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences des dispositions législatives et réglementaires applicables aux sociétés de gestion de portefeuille ;
- Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec « Golden parachutes ».

PROCESSUS DE PAIEMENT DES REMUNERATIONS DES PERSONNES IDENTIFIEES EN CAS DE DECLENCHEMENT DU MECANISME DE LA REMUNERATION DIFFEREE

Dès que la part de rémunération variable annuelle perçu par un collaborateur appartenant à la catégorie Personne Identifiée au titre des fonctions exercées au sein de la Société de Gestion, est supérieure à 30% du montant de sa rémunération fixe versée par la Société de Gestion ou lorsque la rémunération variable représente plus de 200K€, un mécanisme de versement différé est mis en place.

Dans ce cas, 50% de la rémunération variable est versée en numéraire en année N (soit sans report) et 50% de la rémunération variable fait l'objet d'un mécanisme de report du versement sur 3 ans minimum à raison d'un versement d'un 1/3 par an de la rémunération variable reportée.

La partie variable reportée est indexée proportionnellement sur la performance d'instruments financiers représentatifs de la politique de gestion de la Société de Gestion.

TRANSPARENCE VIS-A-VIS DES INVESTISSEURS

La Politique est mise à la disposition des investisseurs sur le site internet de la Société de Gestion : <https://www.banque-hottinguer.com/informations-reglementaires.html>.

La Politique peut aussi être obtenue par l'investisseur dans un délai de huit (8) jours ouvrés sur simple demande écrite auprès de la Société de Gestion : Messieurs Hottinguer et Cie-Gestion Privée, 63 rue de la Victoire, 75009 Paris.

Conformément à la réglementation applicable, la documentation réglementaire des OPC gérés (DICI et Prospectus) contient des informations relatives à la présente Politique. Le rapport annuel de chaque OPC géré communique les informations suivantes aux investisseurs : les principes de la Politique de rémunération, l'effectif total de la Société de Gestion, leur rémunération totale et la ventilation entre part fixe et part variable.