
POLITIQUE DE REMUNERATION

HOTEP SA

1. INTRODUCTION

Ce document a été publié et approuvé par le Conseil d'administration du fonds autogéré "HOTEP SICAV SIF S.A." (le "Fonds") à la date du présent document. Il sera revu et mis à jour (si nécessaire) au moins une fois par an.

Ce document vise à répondre aux exigences conformément à l'article 5 du règlement (UE) 2019/2088 relatif à la publication d'information sur le financement durable (SFDR)

Le règlement SFDR prévoit que les conseillers financiers incluent dans leur politique de rémunération des informations sur la manière dont ces politiques sont adaptées à l'intégration des risques en matière de durabilité.

Les politiques et les pratiques de rémunération visent à promouvoir un comportement professionnel et prennent en compte des critères tant qualitatifs que quantitatifs pour déterminer le niveau de la composante variable de la rémunération des collaborateurs afin de garantir que les droits et les intérêts des clients sont dûment pris en compte.

Ces politiques interdisent notamment tout intéressement direct du collaborateur au succès d'une transaction spécifique conformément à la réglementation en vigueur sur les produits financiers (Position AMF 2013-24 relative aux Politiques et pratiques de rémunérations des prestataires de services d'investissement) et aux orientations de l'ACPR relatives au principe de protection de la clientèle.

2. CRITÈRES QUALITATIFS.

Le conseil d'administration de HOTEP SA supervise l'approche en matière de rémunération, y compris, mais sans s'y limiter, les décisions relatives à la rémunération fixe et à la rémunération variable. Toutes les décisions relatives à la rémunération et à la gouvernance concernant l'élaboration des politiques et pratiques de HOTEP SA en matière de rémunération sont supervisées par le conseil d'administration de HOTEP SA. Au quotidien, le Compliance Officer supervise la mise en œuvre et le fonctionnement de la politique de rémunération.

La responsabilité globale de la supervision des modalités de rémunération incombe au conseil d'administration. Entre autres, le conseil d'administration a la responsabilité globale d'établir, d'examiner et de superviser la mise en œuvre de la politique de rémunération de HOTEP SA. Cette responsabilité globale est assumée de manière informelle dans le cadre de l'implication quotidienne des administrateurs dans les activités de HOTEP SA. En outre, toutes les questions relatives à la rémunération font l'objet de discussions formelles régulières (généralement trimestrielles) dans le cadre des réunions du conseil d'administration, le cas échéant.

En raison de sa nature et de sa taille, HOTEP SA n'a pas créé de comité de rémunération, car elle ne le juge pas approprié ou proportionné. De plus, HOTEP SA ne considère pas qu'il soit approprié d'imposer des restrictions sur la proportion de la rémunération variable. Toutefois, HOTEP SA réexaminera régulièrement cette approche et évaluera si des changements sont nécessaires. Toutes les décisions relatives à la rémunération sont prises par le conseil d'administration de HOTEP SA et sont soumises à l'entière discrétion du conseil d'administration.

D'une manière générale, les politiques et pratiques de HOTEP SA en matière de rémunération visent à

- Être cohérent avec une gestion des risques saine et efficace et l'encourager ;
- Décourager la prise de risque excessive ;

- Inclure des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts ; et
- Promouvoir la stratégie, les objectifs, les valeurs et les intérêts à long terme de HOTEF SA.

Les principes et la philosophie qui sous-tendent les politiques et pratiques de HOTEF SA en matière de rémunération visent à promouvoir le succès et la viabilité à long terme de HOTEF SA.

Lorsqu'une rémunération fixe est versée, elle est basée sur la nature du rôle/des responsabilités au sein de HOTEF SA ainsi que sur les connaissances et l'expérience du membre du personnel. La rémunération fixe est liée à la contribution de chaque membre du personnel à la stratégie globale de l'entreprise, y compris, mais sans s'y limiter :

- Conseil en investissement ;
- Gestion des risques,
- Compliance ;
- Finance ;
- Ventes ; et
- Opérations.

Lorsque des rémunérations variables sont versées, elles sont entièrement discrétionnaires et déterminées à la discrétion du conseil d'administration de HoteF SA. L'organe directeur prend en compte les performances individuelles de l'employé au cours de la période couverte par la rémunération variable et les performances globales de HOTEF SA. Le moment et la forme du versement de la rémunération variable sont laissés à la discrétion de l'organe directeur de HOTEF SA. Tous les salariés peuvent prétendre à une rémunération variable.

HOTEF SA a un devoir envers ses clients et doit s'assurer, entre autres, que ses politiques et pratiques de rémunération ne créent pas de conflits d'intérêts potentiels ou réels entre HOTEF SA et ses clients et/ou n'encouragent pas les employés de HOTEF SA à prendre des risques excessifs (qui ne sont pas conformes au profil de risque du fonds). Le conseil d'administration de HOTEF SA tient compte de ces considérations lorsqu'il élabore ses politiques et pratiques de rémunération.

3. CRITÈRES QUANTITATIFS.

Les informations quantitatives suivantes sur la rémunération de HOTEF SA sont fournies pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2023. La rémunération totale accordée à tous les employés au cours de l'exercice 2023 est de (€ 000's) : 276.
