

## Politique de rémunération

La politique de rémunération a été conçue pour protéger les intérêts des clients et éviter les conflits d'intérêts. Elle a pour objectif, le cas échéant, d'encadrer le versement de la partie variable de la rémunération des « personnes concernées ».

Les personnes concernées sont les dirigeants, les gérants, le secrétaire général et le RCCI (Responsable de la conformité et du contrôle interne), et plus généralement, les catégories de membres du personnel ayant un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des OPCVM gérés, et dont le salaire est significatif.

La rémunération est composée d'une partie fixe répondant aux normes de marché, et peut comporter une partie variable, sous réserve que le niveau des fonds propres de la société de gestion réponde aux normes réglementaires, y compris après l'allocation de ladite partie variable. La rémunération variable est déterminée de telle sorte qu'un équilibre approprié soit établi entre les composantes fixes et variables de la rémunération globale. Elle tient compte notamment de la mise en œuvre par les personnes concernées de la politique ESG (Critères environnementaux, sociaux/sociétaux et de gouvernance) d'IDE AM. La Direction Générale de la société de gestion est responsable de l'attribution des rémunérations et avantages. La rémunération des mandataires sociaux également gérants est traitée directement au niveau du Conseil d'administration de la société.

En cas d'allocation de rémunérations variables, celles-ci doivent respecter les normes réglementaires en vigueur et les usages de place au moment de leur attribution. Notamment au-delà de certains seuils, elles doivent être investies pour partie en actions de SICAV gérées par Investisseurs Dans l'Entreprise et différées dans le temps.

La procédure est mise à disposition des investisseurs gratuitement sur demande formulée auprès de la société de gestion.