

## Politique de Rémunération

Date d'entrée en vigueur	13 février 2026
Auteur	Cécile Arnaud
Destinataires	La Direction
Validateurs	Emmanuel Laussinotte ; Aurélia de la Malène

**Périmètre** : Gay-Lussac Gestion

**Acteurs** :

- La Direction
- L'ensemble des collaborateurs de Gay-Lussac Gestion

**Objectif** :

S'assurer de la conformité du dispositif concernant la rémunération, notamment la prévention de prises de risque excessives à court terme.

**Préambule** :

En lien avec les dispositions des directives 2011/61/UE et 2014/91/UE (respectivement Directives AIFM et UCITS V) et réglementations associées, Gay-Lussac Gestion (ci-après « la SGP ») s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir des politiques, procédures et pratiques de rémunération permettant de promouvoir une gestion efficace des risques.

La politique de rémunération établie par Gay-Lussac Gestion promeut une gestion saine et efficace et n'encourage pas à une prise de risque incompatible avec la stratégie, la nature, la portée et la diversité de ses activités. Cette politique est conçue de manière à éviter toute situation de conflits d'intérêts et prévenir des prises de risques inconsidérées et incompatibles avec les intérêts des clients.

**I/ Périmètre du personnel identifié** :

La politique de rémunération de Gay-Lussac Gestion distingue :

- **Les dispositions relatives à l'ensemble des collaborateurs de la SGP,**
- **Les dispositions particulières au personnel identifié, à savoir :**
  - Les membres de la Direction Générale, et, notamment, les Dirigeants responsables au sens du Code monétaire et financier,
  - Les fonctions de contrôle, et, notamment, le Responsable de la conformité et du contrôle interne (RCCI) et le Responsable de la fonction de la gestion des risques (Risk Manager),
  - Les collaborateurs impliqués dans la fourniture de services d'investissement ou de services auxiliaires, notamment les gérants financiers (gestion sous mandat ou gestion collective),
  - Les collaborateurs en charge du développement commercial,
  - Les collaborateurs se situant dans la même tranche de rémunération que la Direction Générale et tous les collaborateurs « preneurs de risque », dont les activités habituelles sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque de la SGP ou des OPC gérés.

## **II/ Types de rémunérations versées par la SGP :**

**Les types de rémunérations concernées sont :**

Pour toutes les catégories de personnel (hors gérant privé et gérant collectif) :

- Une rémunération fixe définie contractuellement,
- Une rémunération variable, non contractuelle, sous forme de « bonus » ou de « prime » versée en numéraire.

Pour les gérants privés et les gérants collectifs :

- Une rémunération fixe définie contractuellement,
- Une rémunération variable correspondant à 20 % des frais de gestion nets de rétrocessions sur le solde net des actifs apportés au cours de l'année, calculée à fin décembre de chaque année et payable au 31 janvier de l'année suivante.

## **III/ Application du Principe de Proportionnalité :**

Compte tenu du nombre d'OPC gérés et des encours concernés (moins de 1.5 milliards d'euros d'AUM), la SGP souhaite faire application du principe de proportionnalité dans les conditions d'éligibilité, les modalités d'application et les limites fixées par l'AMF.

Gay-Lussac Gestion fait valoir le principe de proportionnalité prévu aux articles 319-10 et 321-125 du Règlement général de l'AMF et au 7.3 des orientations ESMA/2016/575, pour les membres du personnel identifié dont la rémunération variable brute annuelle attribuée au titre d'un exercice n'excède pas le seuil de 200 000 € (deux cent mille euros).

Ainsi, eu égard au principe de proportionnalité par rapport aux différentes catégories de personnel susmentionnées, les rémunérations variables du personnel identifié n'excédant pas 200 000 € seront versées immédiatement en numéraire, sans aucun report.

En revanche, les rémunérations variables bénéficiant au personnel identifié dont le montant égale ou excède le seuil de 200 000 € se verront appliquer les exigences relatives au processus de paiement (report et paiement en titres ou équivalent en numéraire) telles que décrites ci-après, et ce dès le premier euro.

#### **IV/ VModalités de versement de la rémunération variable**

##### **1/ Part de rémunération variable versée en instruments financiers**

Au-delà de 200 000 € payables en N+1, le reliquat de la rémunération variable cible est échelonné en parts égales sur les 2 exercices suivants, en N+2 et N+3, sous forme d'attribution d'instruments (parts d'OPC de la SGP).

##### **Types d'instruments :**

Compte tenu de l'organisation de la société de gestion, les modalités de paiement en parts d'OPC seront les suivantes :

- Gérants collectifs : parts des OPC pour lesquels ils exercent une activité de gestion ;
- Autres catégories de personnel incluses dans le personnel identifié : panier constitué de tous les OPC (non fermés) gérés par la SGP.

La pondération des OPC concernés sera calculée sur la base des actifs nets à la fin de la période d'accumulation d'un an (soit au 31/12 de chaque année ; attention, la date de clôture du fonds MacroSphere Global Fund est le 30/09 et celle du fonds MacroSphere Low Vol est le 31/03).

Conformément au §145 des orientations ESMA/2016/575, les instruments seront évalués à la date de leur attribution (VL de référence). Cette valeur servira de base pour déterminer le nombre initial d'instruments et les ajustements a posteriori ultérieurs du nombre d'instruments.

**Le panier de parts d'OPC gérés par Gay-Lussac Gestion est composé de :**

##### **9 FCP :**

- Gay-Lussac Microcaps
- Gay-Lussac Microcaps Europe
- Gay-Lussac Microcaps Monde
- Gay-Lussac SmallCaps
- Gay-Lussac Europe Flex
- Gay-Lussac Héritage
- Gay-Lussac Green Impact
- MacroSphere Global Fund
- MacroSphere Low Vol

##### **2/ Proportion de rémunération variable reportée**

Il est considéré que la partie variable de la rémunération différée est définitivement acquise par le collaborateur au moment du versement par Gay- Lussac Gestion.

##### **3/ Durée et mécanisme de report**

La durée de report est échelonnée sur 3 ans par tranche égale.

##### **4/ Modalités d'ajustement aux risques**

En application de la Directive UCITS V, Gay-Lussac Gestion limite le paiement de la partie de la rémunération variable différée aux conditions suivantes :

- Faute lourde constatée du Collaborateur,



## GAY-LUSSAC GESTION

- Non-respect des règles de déontologie,
- Non-respect des règles édictées dans la politique ESG de Gay-Lussac Gestion et dans la prise en compte des risques en matière de durabilité (détaillés dans le paragraphe suivant),
- Insuffisance de résultats de Gay-Lussac Gestion ne lui permettant pas de verser les rémunérations variables définies même si ces dernières ont pu être attribuées au titre des exercices précédents.

Dans le cas du départ du collaborateur, à l'exception d'une faute lourde, le versement de la rémunération variable reportée fera l'objet d'une étude et d'une décision de la Direction générale de la SGP.

Afin de limiter les prises de risques excessifs, Gay-Lussac Gestion fixe la rémunération variable sur les performances ajustées aux risques.

Gay-Lussac Gestion évalue le risque et la performance et prend en compte les risques actuels et les risques futurs pris par les collaborateurs, l'unité opérationnelle, l'OPC concerné et la situation de Gay-Lussac Gestion dans son ensemble.

## **V/ L'intégration des risques de durabilité conformément à la réglementation SFDR**

Le règlement SFDR, notamment au sein de son Article 5, prévoit que les acteurs des marchés financiers incluent dans leur politique de rémunération « des informations sur la manière dont ces politiques sont adaptées et sont compatibles avec l'intégration des risques en matière de durabilité ».

Depuis mars 2021, Gay-Lussac Gestion a intégré les recommandations de l'Article 5 du règlement SFDR et a mis à jour sa politique de rémunération qui prend désormais en compte les critères de durabilité dans sa partie relative à la détermination de la composante variable de la rémunération des gérants collectifs. La rémunération variable des gérants collectifs inclut la prise en compte des risques en matière de durabilité.

La prise en compte, dans la politique de rémunération de Gay-Lussac Gestion de l'intégration des risques en matière de durabilité repose sur une combinaison d'objectifs tant collectifs qu'individuels.

Ces objectifs sont mis à jour de manière semestrielle lors du comité ESG et tiennent compte des risques identifiés par ce Comité.

### **Les objectifs implémentés sont notamment :**

- La mise en place et l'intégration du principe de durabilité au sein de la gamme des fonds ;
- La définition des risques en matière de durabilité auquel les fonds sont soumis ;
- La gestion de ces risques de durabilité par la mise en place d'une approche d'investissement responsable ;
- Le développement de produits promouvant des caractéristiques ESG, catégorisés Article 8 selon la réglementation SFDR ;
- L'intégration des règles du règlement SFDR et le respect du calendrier ;
- La qualité du suivi et le développement des indicateurs des risques de durabilité, de mesure d'impact environnementaux et des critères ESG.

## **VI/ Le Comité de Rémunération**

Le Comité de Rémunération est composé des 4 Membres de la Direction, à savoir :

- Emmanuel Laussinotte, Président
- Aurélia de La Malène, Directrice Générale
- Adrien Blum, Directeur du Développement
- Louis de Fels, Direction de la Gestion Collective

A chaque fin d'année, en novembre, le Comité de Rémunération se réunit afin notamment de passer en revue les rémunérations variables, le cas échéant, et les augmentations de rémunération, le cas échéant, de tous les Collaborateurs de Gay-Lussac Gestion.

Le Comité de Rémunération revoit également chaque année en novembre les aspects « Plan Epargne Retraite », « Participation » et « Intéressement » pour l'ensemble des Collaborateurs.

Après validation de la politique de rémunération du personnel concerné (au sens des Directives AIFMD et UCITS V) au titre de l'année N en novembre de l'année N, le Comité de Rémunération effectue une estimation de la rémunération variable de l'année N qui sera versée le cas échéant en janvier de l'année N+1.

Par exemple, le dernier Comité de Rémunération s'est réuni en novembre 2025 et a effectué une première estimation des bonus variables de l'année 2025 qui seront arrêtés au 31.12.205 et qui seront versés, le cas échéant, en janvier 2026.

Un exemple du total consolidé des salaires fixes et des rémunérations variables totales (différées et non différées) pourra être demandé sur l'année 2025 à notre Président. Ces montants sont contrôlés en premier niveau par notre Cabinet Comptable, la SOGECC, et par notre Président, et en second niveau, par le RCCI, pour le respect des Directives AIFMD et UCITS V.

**AVERTISSEMENT :**

***Gay-Lussac Gestion communique sur demande écrite, l'intégralité de sa politique de rémunération.***

---