

## Remuneration Policy

Effective Date	13 February 2026
Author	Cécile Arnaud
Recipients	Management
Validators	Emmanuel Laussinotte ; Aurélia de la Malène

### Scope: Gay-Lussac Gestion

#### Actors:

- Management
- All employees of Gay-Lussac Gestion

#### Objective:

To ensure compliance of the remuneration framework, in particular the prevention of excessive short-term risk-taking.

#### Preamble:

In accordance with the provisions of Directives 2011/61/EU and 2014/91/EU (the AIFM and UCITS V Directives respectively) and associated regulations, Gay-Lussac Gestion (hereinafter "the AMC") undertakes to establish, implement and maintain remuneration policies, procedures and practices designed to promote effective risk management.

The remuneration policy established by Gay-Lussac Gestion promotes sound and effective management and does not encourage risk-taking incompatible with the strategy, nature, scope and diversity of its activities. This policy is designed to avoid any conflict of interest situations and to prevent ill-considered risk-taking incompatible with clients' interests.

#### I/ Scope of Identified Staff:

The remuneration policy of Gay-Lussac Gestion distinguishes:

- **Provisions applicable to all employees of the AMC,**
- **Special provisions for identified staff, namely:**
  - Members of Senior Management, and in particular, the Managing Directors within the meaning of the Monetary and Financial Code,
  - Control functions, and in particular, the Compliance and Internal Control Officer (RCCI) and the Head of Risk Management (Risk Manager),
  - Employees involved in the provision of investment services or ancillary services, in particular portfolio managers (discretionary or collective management),
  - Employees responsible for business development,
  - Employees in the same remuneration bracket as Senior Management and all "risk-takers", whose habitual activities are likely to have a significant impact on the risk profile of the AMC or the managed UCIs.

#### II/ Types of Remuneration Paid by the AMC:

**The types of remuneration concerned are:**

For all categories of staff (excluding private portfolio managers and collective portfolio managers):

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

For private portfolio managers and collective portfolio managers:

- 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 of the Proportionality Principle:**

Given the number of UCIs managed and the assets under management (less than €1.5 billion AUM), the AMC wishes to apply the proportionality principle under the eligibility conditions, application modalities and limits set by the AMF.

Gay-Lussac Gestion invokes the proportionality principle provided for in Articles 319-10 and 321-125 of the AMF General Regulation and in Section 7.3 of ESMA/2016/575 guidelines, for members of identified staff whose gross annual variable remuneration awarded in respect of a financial year does not exceed the threshold of €200,000 (two hundred thousand euros).

Therefore, having regard to the proportionality principle with respect to the various categories of staff mentioned above, variable remuneration of identified staff not exceeding €200,000 will be paid immediately in cash, without any deferral.

However, variable remuneration benefiting identified staff whose amount equals or exceeds the threshold of €200,000 will be subject to the requirements relating to the payment process (deferral and payment in instruments or cash equivalent) as described below, from the first euro.

### **IV/ Modalités 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

**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,
  - 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 31.12.2025 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 :**

