



PROCEDURE GUTENBERG FINANCE.

POLITIQUE DE REMUNERATION des Collaborateurs chez GUTENBERG FINANCE

Auteur de la procédure	Objet
Finegan - Catherine PEYMANI	Création <input type="checkbox"/> - Modification <input checked="" type="checkbox"/>
Date de rédaction : 12 mars 2023	

Introduction

Gutenberg Finance, société de gestion de portefeuille, est agréée par l’Autorité des Marchés Financiers (AMF) pour la gestion collective de fonds OPCVM et FIA et pour la gestion sous mandat. A titre accessoire la société exerce les activités de réception-transmission d’ordres et de conseil en investissement.

La présente politique de rémunération vise à définir les principes de rémunération des collaborateurs de Gutenberg Finance, conformément aux dispositions requises par l’article 13 et l’annexe II de la Directive 2011/61/UE dit Directive AIFM et par la Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 dite Directive OPCVM V sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion. En effet, ces Directives établissent un ensemble de règles auquel tous les gestionnaires doivent se conformer pour déterminer leur politique de rémunération et les pratiques de rémunérations adaptées en fonction de la taille et de l’organisation de leur structure.

Cette politique est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de Gutenberg Finance et des fonds qu’elles gèrent ainsi qu’à ceux des investisseurs des fonds, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d’intérêts. La présente politique a pour objectif de décrire l’organisation et les principes en vigueur au sein de Gutenberg Finance en matière de rémunération de ses collaborateurs.

Références réglementaires françaises :

- Article 533-22-2 du Code Monétaire et Financier
- Articles 319-10 et 321-125 du RG AMF

Périmètre d'application

La présente politique s'applique aux « preneurs de risques » identifiées comme des « Personnes Concernées » au sein de Gutenberg Finance.

Ces personnes exercent des activités ayant une incidence substantielle sur les profils de risque des gestionnaires ou des FIA / OPCVM gérés par la société de gestion de portefeuille.

Toute autre personne dont l'activité aurait un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion et dont le salaire serait significatif (c'est-à-dire comparable à la fourchette de rémunération des autres Personnes Concernées) sera ajoutée à la liste des Personnes Concernées.

Organisation et règles de base

Afin qu'elle ne constitue pas une source de risques pour la société de gestion, la présente politique a pour objectif de décrire l'organisation et les principes en vigueur au sein de Gutenberg Finance en matière de rémunération de ses collaborateurs.

Au titre de sa mission de gouvernance de l'entreprise, le comité de Direction (composé de Madame Catherine PEYMANI, Directrice Générale et de Monsieur Peyman PEYMANI, Président) de Gutenberg Finance, est notamment en charge de la gestion des ressources humaines (recrutement, évolution des carrières des collaborateurs salariés, etc....) avec comme objectif de pérenniser une équipe de gestion de qualité tout en n'encourageant pas la prise de risque.

La présente politique précise les règles de détermination et les modalités de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par la Direction Générale au titre d'un exercice donné aux collaborateurs de la société. Cette enveloppe globale des rémunérations comprend la rémunération fixe et la rémunération variable des collaborateurs.

Mention spéciale « La société de gestion ne verse pas de pension de retraite discrétionnaire à ses collaborateurs. »

Application du principe de proportionnalité

Compte tenu de sa taille (9 collaborateurs, 200 millions d'euros d'encours sous gestion), de son organisation interne simplifiée et du type de gestion exercée (titres cotés, instruments financiers simples uniquement), Gutenberg Finance applique le principe de proportionnalité. En conséquence, la société n'est pas tenue d'instaurer un comité de rémunération ni de mettre en œuvre des mécanismes de paiement différé et de paiement d'une partie de la rémunération variable sous formes d'instruments financiers.

Type de rémunérations versées par Gutenberg Finance

La politique de rémunération de Gutenberg Finance prévoit la stricte séparation entre la rémunération fixe et la rémunération variable des Personnes Concernées.

Rémunération fixe

La partie fixe rémunère les compétences et expertises attendues dans l'exercice d'une fonction. Elle est déterminée en tenant compte des pratiques externes comparables à la fonction concernée et des niveaux internes. La partie fixe de la rémunération a été déterminée afin d'être suffisamment importante pour

rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

Rémunération variable

La rémunération variable comprend le cas échéant : les bonus discrétionnaires et/ou garantis, les primes d'intéressement et/ou de participations, les primes versées sur objectifs automatiquement (qui peut inclure, concernant les gérants financiers, une partie de la commission de surperformance prélevée par la société de gestion sur les fonds sous gestion).

Il n'y a pas de rémunération variable garantie sauf de manière exceptionnelle dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel, cette garantie est alors limitée à la première année.

Personnes Concernées

La rémunération variable est déterminée par le comité de Direction sur base de critères quantitatifs, en lien avec les objectifs fixés, et qualitatifs (respect des procédures, qualités des relations internes et externes, etc.). Elle tient compte de la réglementation applicable aux sociétés de gestion, des gains effectivement réalisés par la société de gestion et est liée à la performance globale de la société.

La partie variable de la rémunération vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considération des performances du professionnel. Afin de se conformer à l'obligation de définir une part fixe et une part variable de rémunération équilibrée, la rémunération variable ne doit pas représenter plus de 30% de la rémunération fixe brut annuelle et ne peut être supérieure à 200 000 euros Brut.

Autres collaborateurs de Gutenberg Finance

Pour le personnel qui n'entre pas dans la définition des Personnes Concernées, la rémunération variable est discrétionnaire et ne peut dépasser 30 % de la rémunération fixe. La rémunération est fondée sur des critères qualitatifs (exemple : qualité du *Reporting*, respect des normes réglementaires...) et non sur des performances quantitatives ou sur les profits de l'activité contrôlée.

Orientation générales relatives à l'intégration des risques en matière de durabilité

Conformément au règlement (UE) 2019/2088 du Parlement et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « SFDR »),

Gutenberg Finance met en œuvre une politique de rémunération intégrant les risques de durabilité. Conformément au règlement SFDR, un risque de durabilité est défini comme un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante, réelle ou potentielle, sur la valeur de l'investissement. Les risques en matière de durabilité sont identifiés au sein de la politique d'intégration des risques de durabilité dans le processus d'investissement de la société.

a) Intégration des risques en matière de durabilité à la politique de rémunération

Population concernée

L'ensemble des équipes de gestion est concerné par l'intégration des risques en matière de durabilité dans la politique d'investissement Intégration des risques de durabilité dans la politique de rémunération. Gutenberg Finance intégrera le respect de l'analyse des risques en matière de durabilité comme objectif de chacun des collaborateurs concernés. Cet objectif fera l'objet d'un suivi au travers des indicateurs suivants :

- Pour les membres de l'équipe de gestion : la qualité des données collectées auprès des sociétés en portefeuille et l'analyse de ces données et notamment la formalisation de la grille préinvestissement en matière d'ESG, l'analyse des impacts des risques de durabilité (importants, potentiels ou réels) sur la valeur de l'investissement réalisée avant l'investissement dans la société, le suivi de l'évolution des critères relatifs aux risques en matière de durabilité pour les sociétés en portefeuille

b) Contrôle

Le responsable de la conformité et du contrôle interne vérifiera la bonne application et la formalisation par la Société de Gestion de l'objectif d'intégration des risques en matière de durabilité dans l'attribution de la rémunération variable des collaborateurs concernés.

Modalités de versement de la part variable

La rémunération variable est versée en numéraire.

L'attribution d'une rémunération variable n'est pas nécessairement conditionnée par la réalisation d'un résultat positif de la société, toutefois, ces rémunérations ne peuvent pas être de nature à mettre en péril son équilibre comptable.

Avertissement : Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçues de manière à ne pas récompenser l'échec.

Transparence vis-à-vis des investisseurs

Conformément aux indications de l'ESMA, les mesures prévues par la politique de rémunération seront communiquées aux investisseurs via les DICI, prospectus et rapports annuels des OPCVM et/ou FIA.

Contrôle interne et Fonction de surveillance

La fonction de surveillance, telle que définie par la réglementation, est assurée par le comité de direction de Gutenberg Finance. Ce dernier est responsable de l'approbation et du respect de la présente politique de rémunération, ainsi que de la supervision de sa mise en œuvre. Toute dérogation ou modification significative de la politique de rémunération devra être approuvée par le comité de direction. Il aura également à cœur d'examiner et superviser soigneusement ses effets.

Le comité de direction garantira que la présente politique de rémunération est conforme à la réglementation applicable et est compatible avec une gestion des risques rigoureuse et efficace et la favorise.

Gutenberg Finance ou un prestataire externe, assure la vérification des règles établies par la société de gestion dans le cadre de son contrôle interne et se conforme à la réalisation d'une vérification légale obligatoire réalisée par des prestataires extérieurs habilités à réaliser une évaluation de la politique de rémunération, au moins une fois par an, les conclusions de son contrôle sont intégrées dans le rapport annuel des OPCVM et/ou FIA.