



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 : 19 Mai 2026	

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 :

- La Directive 2011/61/UE dite « AIFM
- La Directive 2014/91/UE dite « OPCVM V » ;
- La Directive 2014/65/UE dite « MIF II » ;
- Au Règlement (UE) 2019/2088 dit « SFDR » ;
- À l’article L.533-22-2 du Code Monétaire et Financier ;
- Aux articles 314-13 à 314-30 du Règlement Général de l’AMF ;
- Aux articles 319-10 à 319-20 du Règlement Général de l’AMF ;
- Aux articles 321-116 à 321-125 du Règlement Général de l’AMF ;

Ainsi qu’à la Position-Recommandation AMF DOC-2013-10. En effet, ces Directives et Articles 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.

1. Introduction

Elle vise notamment à :

- Promouvoir une gestion saine et efficace des risques ;
- Prévenir les conflits d'intérêts ;
- Éviter toute prise de risque excessive ;
- Garantir le respect des intérêts des clients et investisseurs ;
- Assurer une rémunération cohérente avec les obligations réglementaires applicables aux sociétés de gestion.

Les dispositifs de rémunération mis en place ne doivent pas encourager :

- Une gestion excessive du risque ;
- Des arbitrages contraires à l'intérêt des clients ;
- La commercialisation inadaptée de produits financiers ;
- ou la recherche d'une performance de court terme incompatible avec les objectifs de gestion des portefeuilles gérés.

2. Périmètre d'application

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

Sont considérées comme Personnes Concernées les collaborateurs :

Exerçant des fonctions de direction ; exerçant des fonctions de gestion financière ; disposant d'un pouvoir de décision susceptible d'avoir un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion ou des fonds gérés ; exerçant des fonctions de contrôle ; ou percevant une rémunération les plaçant dans une catégorie comparable aux preneurs de risques.

Toute autre personne dont les activités auraient une incidence substantielle sur le profil de risque de Gutenberg Finance pourra être intégrée dans ce périmètre.

3. Gouvernance et organisation

La politique de rémunération est définie et supervisée par le Comité de Direction composé :

De Madame Catherine PEYMANI, Directrice Générale ;
De Monsieur Peyman PEYMANI, Président.

Le Comité de Direction veille à ce que la politique de rémunération : soit compatible avec une gestion saine et efficace des risques ; n'encourage pas une prise de risque incompatible avec les profils de gestion ; respecte les intérêts des investisseurs et clients ; demeure conforme aux exigences réglementaires applicables.

Toute modification substantielle de la politique de rémunération doit être validée par le Comité de Direction.

4. Application du principe de proportionnalité

Compte tenu : de sa taille ; de son organisation interne simplifiée ; du nombre limité de collaborateurs ; et de la nature principalement traditionnelle des stratégies d'investissement mises en œuvre,

Gutenberg Finance applique le principe de proportionnalité prévu par les Directives AIFM et OPCVM V.

En conséquence : la société n'a pas mis en place de comité de rémunération distinct ; les mécanismes de paiement différé ne sont pas appliqués ; aucune rémunération variable n'est versée sous forme d'instruments financiers.

La société veille néanmoins au respect intégral des principes généraux applicables aux politiques de rémunération.

5. Principes généraux de rémunération

La rémunération des collaborateurs comprend : une rémunération fixe ; et, le cas échéant, une rémunération variable.

La rémunération globale est structurée de manière à maintenir un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable.

La politique de rémunération ne doit pas créer de dépendance excessive à la rémunération variable.

Gutenberg Finance ne verse pas de pension de retraite discrétionnaire à ses collaborateurs.

6. Rémunération fixe

La rémunération fixe rémunère : les compétences ; l'expérience ; le niveau de responsabilité ; les qualifications ; et l'expertise attendue dans le cadre des fonctions exercées.

Elle est déterminée en tenant compte : des pratiques de marché ; des responsabilités exercées ; des niveaux de rémunération internes ; et des contraintes réglementaires applicables.

La partie fixe de la rémunération est suffisamment importante pour permettre l'application d'une politique de rémunération variable pleinement flexible.

7. Rémunération variable

7.1 Principes généraux

La rémunération variable peut comprendre :

- Des bonus discrétionnaires ;
- Des primes sur objectifs prédéfinis ;
- Des dispositifs d'intéressement ou de participation ;
- Ou toute autre composante variable autorisée par la réglementation.

La rémunération variable : est déterminée annuellement ; dépend des performances individuelles et collectives ; tient compte des résultats effectivement réalisés par Gutenberg Finance ; et demeure compatible avec la situation financière de la société.

Aucune rémunération variable garantie n'est accordée sauf exception dans le cadre de l'embauche d'un nouveau collaborateur et uniquement durant la première année.

7.2 Critères d'évaluation

L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel tenant compte : des performances quantitatives ; des critères qualitatifs ; du respect des procédures internes ; du respect des règles de

conformité et de gestion des risques ; du respect des obligations réglementaires ; de la qualité des relations internes et externes ; et de la protection des intérêts des clients et investisseurs.

Les performances sont appréciées au regard des résultats ajustés des risques.

La rémunération variable peut être réduite ou supprimée notamment en cas : de non-respect des procédures internes ; de manquement réglementaire ; de prise de risque excessive ; ou de comportement générant un conflit d'intérêts.

7.3 Encadrement de la rémunération variable

Pour les Personnes Concernées : la rémunération variable ne peut excéder 30 % de la rémunération fixe brute annuelle ; et ne peut dépasser 200 000 euros bruts.

Pour les autres collaborateurs : la rémunération variable demeure discrétionnaire ; et ne peut dépasser 30 % de la rémunération fixe.

Les rémunérations variables des fonctions de contrôle sont déterminées indépendamment des performances des activités contrôlées. Pas rémunération variable des fonctions de contrôle chez GUTENBERG FINANCE.

7.4 Commissions de surperformance

Lorsqu'une partie de la rémunération variable est liée indirectement aux commissions de surperformance perçues par la société de gestion, Gutenberg Finance veille à ce que ce mécanisme : reste compatible avec une gestion saine et efficace des risques ; ne favorise pas une prise de risque excessive ; soit cohérent avec les objectifs et profils de risque des fonds gérés ; et soit apprécié sur une période suffisamment longue.

Les mécanismes de rémunération ne doivent pas encourager la recherche de performances de court terme contraires aux intérêts des investisseurs.

8. Intégration des risques de durabilité – SFDR

Conformément au règlement (UE) 2019/2088 (« SFDR »), Gutenberg Finance n'intègre pas les risques de durabilité dans sa politique de rémunération.

9. Modalités de versement

Les rémunérations variables sont versées exclusivement en numéraire.

Les paiements liés à une résiliation anticipée de contrat doivent refléter les performances effectivement réalisées sur la durée et ne peuvent récompenser un échec.

10. Transparence vis-à-vis des investisseurs

Les informations relatives à la politique de rémunération sont communiquées aux investisseurs conformément à la réglementation applicable via : les prospectus ; les DIC/DICI ; les rapports annuels des OPCVM et FIA ; et toute documentation réglementaire requise.

11. Contrôle interne et fonction de surveillance

La politique de rémunération fait l'objet : d'un contrôle permanent ; d'une revue annuelle ; et, le cas échéant, de contrôles réalisés par des prestataires externes spécialisés.

Les conclusions des contrôles peuvent être intégrées dans les rapports annuels des fonds gérés.

12. Archivage et conservation

Gutenberg Finance conserve les documents relatifs : à la présente politique ; aux décisions d'attribution des rémunérations ; aux critères d'évaluation ; aux contrôles réalisés ; et aux revues annuelles.

Les documents sont archivés conformément aux obligations réglementaires applicables et dans des conditions garantissant : leur confidentialité ; leur intégrité ; leur traçabilité ; et leur disponibilité.

13. Révision de la politique

La présente politique fait l'objet : d'une revue annuelle ; d'une mise à jour en cas d'évolution réglementaire, organisationnelle ou opérationnelle significative.

Toute modification substantielle doit être approuvée par le Comité de Direction.

Strasbourg le 19 mai 2026,

Madame Catherine PEYMANI
Directrice Générale – RCCI

Monsieur Peyman PEYMANI
Président