

Politique de rémunération

Juin 2024

PRÉAMBULE

Verto est une société de gestion française spécialisée dans les secteurs de la Technologie et de la Santé. Verto soutient les équipes de direction d'entreprises rentables et à forte croissance, en leur apportant des capitaux, des conseils stratégiques et un soutien opérationnel.

Au cœur de la philosophie de Verto se trouve son engagement en faveur de la durabilité à long terme et de l'investissement responsable. La Société de Gestion se consacre à l'amélioration de sa performance et de son impact sociétal grâce à ces pratiques.

CADRE REGLEMENTAIRE DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION :

La politique de rémunération mis en place par Verto se conforme à la réglementation et aux meilleures pratiques du marché, et suit notamment :

- Les dispositions contenues au sein de la Directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ci-après désignée « Directive AIFM »)
- Les dispositions du Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers ;
- Les recommandations des associations professionnelles représentatives de son activité (France Invest).

PRINCIPAUX PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération de Verto a pour but :

- Promouvoir une gestion saine, durable et long terme des fonds gérés par Verto, et en lien avec la stratégie des actionnaires de Verto, des intérêts des investisseurs des fonds et de la politique des risque, mise en place par Verto.
- Décourager la prise de risques excessifs, individuelle et inappropriés, y compris les risques liés à la durabilité.
- Aligner, en partie, la performance individuelle à la performance collective
- Proposer une rémunération compétitive avec les demandes du marché pour attirer et fidéliser les salariés de Verto

La politique de rémunération de Verto s'applique à tous les employés et cible des dispositions spécifiques pour ceux identifiés comme « preneurs de risques » en raison de leur impact significatif sur le profil de risque du fonds. Les personnes identifiées comprennent :

- L'équipe d'investissement
- Le Responsable de la conformité et du contrôle interne

COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION

Le package de rémunération est composé de :

- **Salaire fixe :**
 - La partie fixe du salaire d'un employé est conçue pour être suffisamment importante pour le rémunérer équitablement.
 - Cette composante est déterminée à l'embauche et tient compte de l'expérience, de l'expertise, de l'engagement et des connaissances spécialisées de l'employé, avec un potentiel d'examens périodiques.
- **Primes variables annuelles :**
 - La prime est déterminée et versée chaque année individuellement.
 - Elle est basée sur des critères clairs communiqués au début du contrat de travail et chaque année par la suite, et conçue pour être réaliste et réalisable.
 - Les critères portent sur des facteurs qualitatifs et quantitatifs individuels et collectifs.
- **Carried Interest :**
 - Les employés se voient proposer de co-investir avec des investisseurs des fonds gérés sous forme d'intéressement aux plus-values (Carried Interest). L'intéressement aux plus-values représente un pourcentage des bénéfices réalisés par le fonds au-delà d'un seuil de rendement spécifié, appelé « hurdle rate ». Pour être admissible à l'intéressement aux plus-values, l'équipe doit investir son propre capital dans le fonds, alignant ainsi ses intérêts à ceux des investisseurs du Fonds, ce qui permet de renforcer le cadre de gestion des risques.
 - Pour le fonds Verto Growth II, une partie du carried interest est liée à la performance ESG du portefeuille, mesurée par un ensemble d'indicateurs clés de performance non financiers, tels que l'impact carbone, les bonnes pratiques de gouvernance et la création d'emplois. Si ces critères ne sont pas respectés, cette partie de carried interest sera attribuée aux investisseurs du fonds.

GOUVERNANCE ET TRANSPARENCE

La politique de rémunération de Verto est régulièrement revue par le Conseil Stratégique Verto afin de s'assurer du respect des normes réglementaires et de sa mise en œuvre effective. Cette supervision permet de maintenir un équilibre entre les composantes fixes et variables de la rémunération, ce qui permet d'ajuster ces dernières en fonction de la performance et du comportement éthique.