

POLITIQUE DE REMUNERATION SYNTHESE

Le présent document (la « Politique ») synthétise les principes encadrant la rémunération versée par Seventure Partners (la « Société de Gestion ») à ses collaborateurs salariés, afin de garantir le respect des dispositions préconisées par (i) l'ESMA relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ESMA/2013/232), et retranscrites dans la Position AMF correspondante (2013-11), aux articles 9.3 c) et 24.10 de la Directive MIF 2 (« Directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers »).

La Politique aborde tous les aspects de la rémunération à l'exception de l'intéressement qui est un dispositif qui fait partie d'une politique générale et non discrétionnaire à l'échelle de la Société de Gestion et n'est pas incitative à une prise de risques

I. PRINCIPES GENERAUX

Les principales caractéristiques du dispositif en vigueur au sein de la Société de Gestion sont les suivantes :

- l'existence d'une politique de rémunération visant particulièrement le Personnel Identifié¹ ;
- la détermination et l'attribution des rémunérations, notamment variables, avec pour objectif l'alignement d'intérêts entre les investisseurs et le gestionnaire des FIA ;
- une politique de rémunération cohérente et favorisant une gestion saine et efficace du risque et n'encourageant pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des FIA que la Société de Gestion gère, et visant à encourager un comportement professionnel responsable et un traitement équitable des clients ainsi qu'à éviter les conflits d'intérêts dans les relations avec ces derniers ;
- la tenue d'un Comité des Rémunérations à fréquence au moins annuelle, dont les caractéristiques sont présentées ci-après.

Il est important de noter que, du fait de son rattachement indirect à Natixis SA, la politique de rémunération de Seventure Partners en intègre les principes de rémunération en conformité avec les règles dites CRD V.

Il est rappelé le caractère globalement collectif du système de détermination des rémunérations n'encourageant pas les risques, et l'absence de bonus garanti.

II. GOUVERNANCE

▪ Le Conseil de Surveillance

Le rôle du Conseil de Surveillance dans l'élaboration et la supervision de la Politique de Rémunération intègre les dispositions prévues par les orientations de l'ESMA. A ce titre, le Conseil de Surveillance :

- approuve la Politique de Rémunération (ainsi que toute modification significative y ayant été apportée) de la Société de Gestion ;
- veille à la mise en œuvre et au respect des principes du plan de rémunération variable ;
- garantit que la Politique de Rémunération est compatible avec une gestion des risques rigoureuse et efficace et la favorise² ;

Par ailleurs, le Conseil de Surveillance, agissant dans le respect total des règles de confidentialité, a la responsabilité de nommer les membres du Comité des Rémunérations de la Société de Gestion et reçoit, chaque année, une information du Comité des

1 Au cas d'espèce des collaborateurs de Seventure Partners, le Personnel Identifié correspond aux membres des Comités d'investissement (Comités des Partners dans le cadre des FCPI et des fonds institutionnels), Directeurs de Participation en charge du suivi de plusieurs lignes des portefeuilles des fonds sous gestion, ainsi qu'au personnel du Front Office. Les trois membres qui composent le Directoire font également partie du Personnel Identifié, de même que le Directeur du Développement et le RCCI de la Société de Gestion.

2 La politique de rémunération (i) doit être conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société de Gestion, (ii) n'encourage pas la prise de risque excessive par rapport à la politique d'investissement des FIA gérés, (iii) permet d'aligner les intérêts des FIA et de leurs investisseurs sur ceux du Personnel Identifié qui les gère et permet d'établir et maintenir une situation financière saine.

Synthèse de la Politique de Rémunération – Année 2024

Rémunérations sur la politique de rémunération des collaborateurs salariés de la Société de Gestion mise en œuvre par le Directoire.

▪ Le Comité des Rémunérations

Le Comité des Rémunérations est composé du Président du Conseil de Surveillance de la Société de Gestion et d'un représentant de la Direction des Ressources Humaines de l'actionnaire majoritaire. Il se tient a minima une fois par an sous la supervision du Conseil de Surveillance. Son rôle est de vérifier l'application de la politique de rémunération proposée par le Président du Directoire portant sur l'ensemble des rémunérations fixes et variables de chaque collaborateur salarié en distinguant de manière spécifique le Personnel Identifié.

A ce titre, le Comité des Rémunérations s'assure que :

- le système de rémunération prend en compte de façon appropriée toutes les catégories de risques, de liquidités et les niveaux d'actifs sous gestion ; et,
- que la Politique de rémunération globale est compatible avec la stratégie économique, les objectifs, les valeurs et les intérêts du GFIA et des FIA qu'il gère et avec ceux des investisseurs dans ces FIA.

III. LA POLITIQUE DE REMUNERATION

▪ Composition de la Rémunération

La politique de rémunération veille à maintenir une proportion équilibrée entre rémunération fixe et variable, le Comité des Rémunérations en est le garant.

La politique de rémunération se décline en deux aspects :

- sur le plan qualitatif, notamment au travers des éléments suivants :
 - un processus d'évaluation annuelle de tous les collaborateurs de la Société de Gestion, réalisée par le responsable hiérarchique direct, qui permet d'apprécier et suivre les résultats en matière de performances individuelle et collective ;
 - une indépendance de la direction de la Société de Gestion, sous le contrôle du Comité des Rémunérations, dans l'attribution de bonus aux collaborateurs.
- sur le plan quantitatif, notamment au travers des éléments suivants :
 - une rémunération fixe représentant la proportion majoritaire de la rémunération globale des collaborateurs, décorrélée de la performance des FIA gérés, étant entendu que cette part fixe peut suffire et qu'il n'a pas d'obligation de verser une rémunération variable au membre du personnel ;
 - une enveloppe globale de rémunérations variables incluant, outre les bonus, l'intéressement et l'abondement ainsi que toutes charges sociales et fiscales afférentes, déterminée en fonction de la réalisation d'objectifs de rentabilité de la société de gestion.

Pour autant, à l'intérieur de cette enveloppe globale, la détermination des bonus au niveau individuel est flexible et liée aux performances individuelles des collaborateurs (voir ci-après). Aussi, la somme des bonus individuels effectivement alloués peut être inférieure à l'enveloppe maximum certaines années.
 - un bonus différé sur 3 ans à partir de 200 000 euros ;
 - une absence de bonus garanti rendant possible les éventuelles variations à la baisse en cas de mauvaise performance individuelle ou collective. Le cas échéant, si Seventure Partners envisageait l'attribution d'un bonus garanti, cette rémunération variable spécifique ne concernerait que les nouveaux arrivants et serait limitée dans le temps (un an maximum) conformément aux exigences réglementaires.

Les revalorisations des salaires fixes et l'attribution des rémunérations variables sont étudiées une fois par an dans le cadre de la campagne d'avancement.

▪ Modalité de détermination de la rémunération variable

Chaque collaborateur salarié de la Société de Gestion exerçant les fonctions de manager est responsable du processus de fixation des objectifs incombant aux collaborateurs de son équipe, en cohérence avec les objectifs qu'il a lui-même reçus de sa hiérarchie, ainsi que de l'appréciation de l'atteinte des objectifs par les collaborateurs salariés de son équipe.

Ainsi l'application de cette Politique permet que la détermination de la rémunération variable d'un collaborateur salarié dépende :

- de la performance individuelle de la personne (critères quantitatifs et qualitatifs, dont des critères spécifiques à l'ESG intégrant les risques en matière de durabilité le cas échéant) ;
- de la performance de son unité opérationnelle ;
- et de la performance de l'ensemble de la Société de Gestion.

La fixation de la rémunération variable du personnel en charge des fonctions de contrôle doit tenir compte de la réalisation des objectifs liés à sa fonction, indépendamment des performances des unités opérationnelles de son périmètre de contrôle.

Il est rappelé que la Société de Gestion se réserve la possibilité de ne pas accorder de rémunération variable à un collaborateur salarié.

Sans préjudice de ce qui précède, le Directoire est seul décisionnaire du processus de détermination des objectifs permettant l'attribution des rémunérations variables aux collaborateurs de la Société de Gestion, à l'exception des collaborateurs salariés membres du Directoire, pour lesquels la détermination des objectifs relève de la seule compétence du Président du Directoire, et des collaborateurs salariés exerçant les fonctions de Président du Directoire pour lequel la détermination des objectifs relève de la seule compétence de Président du Conseil de Surveillance.

IV. DISPOSITIF DE CONTROLE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Le dispositif de contrôle de la politique de rémunération de Seventure Partners repose sur la séparation des fonctions dans le processus de définition, de validation et de paiement des rémunérations.

Le processus intègre des contrôles de premier niveau et des contrôles ponctuels et périodiques réalisés par la Conformité de la Société de Gestion et par les corps d'inspection de l'actionnaire majoritaire respectivement.

Avertissement

Le présent document est fourni uniquement à des fins d'information. Aucune information contenue dans ce document ne saurait être interprétée comme possédant une quelconque valeur contractuelle. Ce document est produit à titre purement indicatif à partir de sources que Seventure Partners estime fiables. Seventure Partners se réserve la possibilité de modifier les informations présentées dans ce document à tout moment et sans préavis. Seventure Partners ne saurait être tenue responsable de toute décision prise ou non sur la base d'une information contenue dans ce document, ni de l'utilisation qui pourrait en être faite par un tiers.