

## POLITIQUE DE REMUNERATION

### SUIVI DES VERSIONS

| Version | Date d'application | Commentaire                                                                                                          | Rédaction | Validation                         |
|---------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------|
| V1      | 01/01/2013         | Création d'une politique de rémunération (incluant des éléments sur le dispositif de contrôle)                       | PCI/ CFO  | Alain CAFFI,<br>Dirigeant RCCI     |
| V2      | 01/11/2021         | Mise à jour de la politique de rémunération (incluant des éléments sur le dispositif de contrôle)                    | PCI/ CFO  | Jean BOURCEREAU,<br>Dirigeant RCCI |
| V3      | 04/02/2022         | Mise à jour de la politique de rémunération pour intégrer les exigences SFDR (article 5 du règlement (UE) 2019/2088) | PCI/ CFO  | Jean BOURCEREAU,<br>Dirigeant RCCI |
| V4      | 18/09/2024         | Actualisation de la politique de rémunération                                                                        | PCI/ CFO  | Jean BOURCEREAU,<br>Dirigeant RCCI |
| V5      | 30/09/2025         | Mise à jour charte graphique, précision sur la rémunération de la fonction RCCI et cartographie des rémunérations.   | PCI/ CFO  | Jean BOURCEREAU,<br>Dirigeant RCCI |

### Préambule

Le présent document a pour objet d'exposer la politique de rémunération appliquée au sein de la société de gestion Ventech. Cette politique a été établie par la Direction de Ventech et est applicable à compter de septembre 2024. Elle fera l'objet d'une revue périodique par le Comité de Direction.

La politique de rémunération a pour objectif d'aligner les intérêts de Ventech (et de ses salariés) avec ceux des investisseurs des FIA sous gestion, ainsi qu'à promouvoir une gestion saine et efficace des risques. Elle traduit une gestion des risques saine et effective, puisqu'elle n'encourage pas via une rémunération variable la prise de risques excessive quel que soit leur nature (risques financiers, risques opérationnels, risques de durabilité,...).

### Conservation et archivage

|                                      |                                               |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Services et collaborateurs concernés | Tous les collaborateurs                       |
| Emplacement de la Procédure          | Ventech Administration / Procédures           |
| Emplacement des versions antérieures | Ventech Administration / Procédures / Anciens |

## Table des matières

|     |                                                                                          |   |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1.  | Cadre réglementaire .....                                                                | 3 |
| 2.  | Principes généraux.....                                                                  | 3 |
| 3.  | Périmètres du personnel identifié .....                                                  | 3 |
| 4.  | Modalités de rémunération au sein de Ventech .....                                       | 3 |
| 4.1 | Typologies de rémunération couvertes par la présent politique.....                       | 4 |
| 4.2 | Modalités spécifiques de rémunération du personnel identifié.....                        | 4 |
| 4.3 | Modalités de rémunération des collaborateurs (hors membres du personnel identifié) ..... | 4 |
| 4.4 | Carried Interest.....                                                                    | 5 |
| 5.  | Invocation du principe de proportionnalité .....                                         | 5 |
| 6.  | Contrôle de 2 <sup>nd</sup> et 3 <sup>ème</sup> niveau .....                             | 5 |

## 1. Cadre réglementaire

---

Les principes mentionnés ci-après ont été établis conformément aux :

- Guide AIFM – Rémunération des gestionnaires de fonds d'investissement alternatif ;
- Position DOC-2013-11 concernant les politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA / Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs ;
- Article L. 533-22-2 du code monétaire et financier ;
- Article 319-10 du RG AMF ;
- Directive 2011/61/UE et Règlement Délégué 231/2013 ou « AIFM ».

## 2. Principes généraux

---

La politique de rémunération respecte les principes suivants :

- La masse salariale fixe ne doit pas être en mesure de mettre en cause la pérennité de la société ;
- La partie variable est attribuée à certains collaborateurs qui ne sont pas considérés comme des preneurs de risques « essentiels » et pouvant donc avoir une influence sur la gestion des fonds et l'activité de la société de gestion ;
- L'attribution de bonus garantis n'est pas prévue également ;
- Seule une partie de la rémunération fixe (correspondant à moins de 10% de la rémunération annuelle) est versée 2 fois par an, à fin juin et à fin décembre ;
- Certains dirigeants reçoivent une rémunération fixe au titre de leur mandat social versée sur douze mois ;
- Ne prévoyant pas de rémunération variable pour les « preneurs de risques essentiels », ceux-ci ne sont pas incités par l'appât d'un gain financier à une prise de risque excessive ; ainsi la politique de rémunération intègre la prise en compte des risques quels qu'ils soient y compris les risques en matière de durabilité au sens de la Directive SFDR.

## 3. Périmètres du personnel identifié

---

Du fait de l'organisation de Ventech et de sa taille, le personnel identifié est composé des :

- Deux Dirigeants (dirigeants responsables et responsables de la gestion de portefeuille) ;
- Gérants financiers membres du Comité d'Investissement.

## 4. Modalités de rémunération au sein de Ventech

---

Les modalités de rémunération de Ventech ne sont pas par nature génératrices de risque. En effet, la rémunération de la société de gestion est essentiellement basée sur l'engagement global et non sur l'actif net. Elle n'a donc pas vocation à réaliser des opérations trop rapidement aux seules fins d'accélérer la croissance de l'actif. De plus, les décisions d'investissement sont prises de manière collégiale en application des dispositions communes.

## POLITIQUE DE REMUNERATION

### 4.1 Typologies de rémunération couvertes par la présent politique

Au sens de la réglementation applicable, plusieurs typologies de rémunération doivent être incluses dans le scope de la politique de rémunération quand certaines peuvent être exclues<sup>1</sup>. Les différentes typologies sont :

| Catégorie de revenus                                        | Couvert par la politique de rémunération | Application à Ventech (si couvert par la politique de rémunération) |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Bonus                                                       | Oui                                      | Oui                                                                 |
| Versement de titres                                         | Oui                                      | Non                                                                 |
| Dividendes et distributions                                 | Non                                      | Non applicable                                                      |
| Participation/ intéressement                                | Oui                                      | Oui                                                                 |
| PEE, PEI, PERCO                                             | Non                                      | Non applicable                                                      |
| Retraites complémentaires : article 39 et article 83 du CGI | Non                                      | Non applicable                                                      |
| Régime de retraite chapeau individualisé                    | Oui                                      | Non                                                                 |
| Parachutes dorés                                            | Non autorisé par la réglementation       | Non applicable                                                      |
| Annulation de prêt                                          | Oui                                      | Non                                                                 |
| Carried interest                                            | Non                                      | Non applicable                                                      |

### 4.2 Modalités spécifiques de rémunération du personnel identifié

Les critères suivants sont pris en compte dans la détermination de la rémunération du personnel identifié :

- La rémunération fixe perçue est déterminée au regard du niveau de compétence requis par sa fonction, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise ;
- Il n'est pas prévu de rémunération variable pour les membres de l'équipe d'investissement amenés à prendre des décisions d'investissement et donc considérés comme « preneurs de risques essentiels » (cf. périmètre du personnel identifié). A titre exceptionnel, les membres du personnel identifié, associés de Ventech, pourront se verser des primes mais celles-ci n'auront pas de caractère récurrent. Elles seront attribuées en tenant compte des résultats et des perspectives de la société de gestion afin de ne la mettre en risque. La rémunération variable brute annuelle sera inférieure à 30% de la rémunération fixe et au seuil de 100 000 euros.

A noter que le Président assurant également les fonctions de gérants financiers et de RCCI ne perçoit aucune rémunération spécifique liée à l'une des ces deux fonctions. Il perçoit une rémunération unique garantissant un alignement d'intérêts.

### 4.3 Modalités de rémunération des collaborateurs (hors membres du personnel identifié)

Les critères suivants sont pris en compte dans la détermination de la rémunération :

- La rémunération fixe perçue est déterminée au regard du niveau de compétence requis par sa fonction, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise ;
- Une rémunération variable pourra être attribuée à certains collaborateurs, notamment ceux de l'équipe d'investissement « juniors » (analystes ou chargés d'affaires) qui ne font pas partie du Comité d'Investissement et ne prennent pas part aux décisions d'investissement. Ceux-ci ne sont donc pas à considérer comme « preneurs de risques essentiels ».

<sup>1</sup> Sur décision des régulateurs nationaux ou supranationaux

#### **4.4 Carried Interest**

Le *carried interest* existant au sein des fonds gérés par Ventech permet un alignement d'intérêts entre investisseurs et « preneurs de risques ». En effet, il correspond :

- D'une part à du co-investissement avec un retour sur investissement au prorata de l'investissement consenti donc aligné sur les investisseurs des fonds ;
- D'autre part à un excédent de rendement dont les caractéristiques sont les suivantes :
  - o Obligation de risque financier personnel de l'ordre de 1% minimum de la taille des fonds ;
  - o Subordination du paiement de l'excédent de rendement au rendement positif minimum des parts ordinaires des investisseurs (via le hurdle) ;
- Caractère conditionnel de l'accès aux plus-values (conditionné à un rendement de très long terme) ;
- Ces caractéristiques et le fonctionnement même du *carried interest* permettent un alignement d'intérêts entre bénéficiaires de *carried* et investisseurs.

### **5. Invocation du principe de proportionnalité**

Conformément à son programme d'activité et en tenant compte des facteurs ci-dessous, Ventech applique le principe de proportionnalité.

- Facteur 1 : Ventech gère des portefeuilles des FIA dont la valeur n'excède pas 1,25 milliard d'euros ;
- Facteur 2 : Ventech emploie moins de 50 salariés ;
- Facteur 3 : les activités de gestion de Ventech sont simples (gestion de FIA)
- Facteur 4 : la structure de la rémunération des membres du personnel est non complexe (rémunération fixe, rémunération variable non récurrente sous la forme de primes discrétionnaires, intéressement<sup>2</sup>).

Comme la rémunération variable annuelle brute versée au personnel identifié est inférieure à 30% de la rémunération fixe et inférieure à 100 000 euros, Ventech n'appliquera pas les mesures décrites ci-dessous (principe de proportionnalité) :

- Paiement d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments ;
- « Conservation » de la rémunération variable telle que définie par l'ESMA ;
- « Report » d'une partie de la rémunération variable, également défini par l'ESMA ;
- Incorporation de risques à posteriori pour la rémunération variable.

De plus, en application du principe de proportionnalité, Ventech n'a pas l'obligation de créer un comité de rémunération.

### **6. Contrôle de 2<sup>nd</sup> et 3<sup>ème</sup> niveau**

Annuellement, dans le cadre du déploiement de son plan de contrôle, le RCCI ou son délégataire réalise un contrôle de 2<sup>nd</sup> niveau sur la rémunération du personnel. Ce contrôle s'attache à vérifier l'application de la politique de rémunération et de la pertinence du dispositif.

Dans le cadre de son plan triennal, le contrôle périodique s'assure de la pertinence du dispositif et de l'efficacité des contrôles de 2<sup>nd</sup> niveau.

---

<sup>2</sup> Conformément au Guide Rémunération publiée par l'AMF, l'intéressement est un dispositif permettant d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de leur entreprise. Ce dispositif 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. De ce fait, il est exclu de la définition de la rémunération couverte par la directive.