

Cohérence de la politique de rémunération avec l'intégration des risques de durabilité

Consistency of the remuneration policy with the integration of sustainability risks

Informations publiées en application de l'article 5 du règlement (UE) 2019/2088 du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.

Élément	Information
Société de gestion	Vivalto Partners SAS
Agrément	Société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le numéro GP-21000024
Date de publication	Août 2026
Version	1

a) Objet

Purpose

L'article 5 du règlement (UE) 2019/2088 impose aux acteurs des marchés financiers d'inclure dans leur politique de rémunération des informations sur la manière dont cette politique est cohérente avec l'intégration des risques de durabilité, et de publier ces informations sur leur site internet.

Le présent document restitue ces informations. Il ne se substitue pas à la politique de rémunération de la société de gestion, dont il constitue un extrait thématique.

b) Cadre applicable

Applicable framework

Vivalto Partners est une société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des marchés financiers, gérant des fonds d'investissement alternatifs. Sa politique de rémunération est établie conformément à l'article 13 et à l'annexe II de la directive 2011/61/UE, au règlement délégué (UE) n° 231/2013 et aux dispositions correspondantes du code monétaire et financier, ainsi qu'à l'article 5 du règlement (UE) 2019/2088.

Elle est liée à la gestion des risques et à la politique de contrôle interne de la société de gestion, et vise à promouvoir une approche saine et appropriée de la prise de risque, **y compris des risques ESG et de durabilité**.

c) Composantes de la rémunération

Components of remuneration

La rémunération des collaborateurs de la société de gestion comprend une rémunération fixe et une rémunération variable. Les collaborateurs concernés peuvent en outre bénéficier de parts ou droits d'intéressement aux plus-values des fonds gérés (*carried interest*), dans les conditions prévues par la documentation de chaque fonds.

La rémunération fixe représente une part suffisante de la rémunération totale pour que la politique de rémunération variable puisse être pleinement souple, y compris la possibilité de ne verser aucune rémunération variable.

d) Cohérence avec l'intégration des risques de durabilité

Consistency with the integration of sustainability risks

Absence d'incitation à une prise de risque excessive

La politique de rémunération n'encourage pas une prise de risque excessive, y compris au regard des risques de durabilité. Elle n'encourage ni ne récompense la réalisation d'un investissement qui n'aurait pas été soumis aux diligences prévues par la politique d'intégration des risques de durabilité, ni le contournement de la liste d'exclusion ou de la check-list ESG. L'attribution d'une rémunération variable ne peut résulter d'une opération conduite en méconnaissance de ces dispositifs.

Critère ESG dans le dispositif d'intéressement

La société de gestion a mis en place un accord d'intéressement comportant un facteur ESG, destiné à s'assurer que l'ensemble des parties impliquées dans chaque opération ont intégré les risques et les opportunités ESG, conformément à la politique ESG en vigueur. Ce facteur prend en compte le nombre de due diligences ESG réalisées en phase de préinvestissement.

Ce critère lie ainsi une composante de la rémunération collective à la réalisation effective des diligences de durabilité, et non à la seule performance financière.

Horizon du *carried interest*

Les fonds gérés sont constitués pour des durées longues – de sept à dix ans, prorogables – et l'intéressement aux plus-values n'est versé qu'après remboursement des apports des porteurs et service d'un taux de rendement préférentiel. Cette structure diffère la rémunération sur l'ensemble de la période de détention et l'aligne sur l'horizon auquel les risques de durabilité sont susceptibles de se matérialiser et d'affecter la valeur des participations.

Code de déontologie

Le code de déontologie de la société de gestion, signé par l'ensemble des collaborateurs à leur arrivée, comporte un article relatif à l'impact environnemental des activités professionnelles, chaque salarié s'engageant à en minimiser les effets négatifs. Il porte une attention particulière à la prévention des conflits d'intérêts et au respect des principes d'éthique professionnelle. Les équipes sont formées à l'éthique des affaires, y compris à l'éthique comportementale et médicale propre au secteur de la santé. Le responsable de la conformité et du contrôle interne veille au respect de ces principes.

Compétence des instances

Le responsable ESG, associé de la société de gestion, est membre du comité de direction et du comité d'investissement. L'intégration des risques de durabilité est ainsi représentée au sein des instances qui concourent à l'appréciation de la performance des collaborateurs.

e) Gouvernance, contrôle et revue

Governance, monitoring and review

La politique de rémunération est approuvée par l'organe compétent de la société de gestion et réexaminée au moins une fois par an. Son respect, y compris de ses dispositions relatives à l'intégration des risques de durabilité, est contrôlé par le responsable de la conformité et du contrôle interne dans le cadre du programme annuel de contrôle interne et de conformité, dont l'exécution est confiée à un prestataire externe spécialisé.

Les informations publiées au titre de l'article 5 du règlement (UE) 2019/2088 sont actualisées à chaque modification significative de la politique de rémunération. Toute modification est publiée sur le présent site, accompagnée de sa date et d'une explication des changements apportés.