

Cadre réglementaire

En sa qualité de Société de Gestion de Portefeuille, et plus particulièrement en tant que gestionnaire de FIA, Idinvest Partners doit disposer d'une politique de rémunération dont les principales dispositions sont décrites au sein des références réglementaires suivantes :

- l'article L.533-22-2 du Code Monétaire et Financier,
- l'article 319-10 du Règlement Général de l'AMF,
- l'article 13 de la Directive 2011/61/UE,
- l'annexe II du Règlement délégué n°231/2013,
- les orientations de l'ESMA (ESMA/2013/232),
- les dispositions communes présentées par les associations professionnelles (AFG, France Invest et ASPIM) édictées au rang de règles professionnelles par l'AMF,
- le guide AMF sur les rémunérations – Directive AIFM, août 2013,
- la position AMF n°2013-11 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA.

En particulier, dans la mesure où la Société de Gestion a obtenu l'extension d'agrément AIFM en date du 10 décembre 2013, l'annexe II du Règlement délégué précise les éléments que doit recouvrir cette politique de rémunération ainsi que les règles applicables en la matière.

Objectifs

Afin qu'elle ne constitue pas une source de risques pour la Société de Gestion, la présente politique a pour objectif de décrire l'organisation et les principes en vigueur au sein d'Idinvest Partners en matière de rémunération de ses collaborateurs.

Dans ce cadre, le Directoire d'Idinvest Partners (le « Directoire ») est notamment en charge de la gestion des ressources humaines (recrutements, évolution des carrières des collaborateurs salariés, intéressement, etc.), avec comme objectif principal de pérenniser une équipe de gestion de qualité tout en n'encourageant pas la prise de risque.

Par ailleurs, le Conseil de Surveillance d'Idinvest Partners (le « Conseil de Surveillance ») est consulté préalablement par le Directoire pour avis et accord sur le budget annuel de fonctionnement d'Idinvest Partners.

La politique de rémunération des collaborateurs et des preneurs de risques est fixée et supervisée par le Conseil de surveillance.

Celui-ci a pour rôle de :

- s'assurer que les dispositions générales relatives à la gouvernance de la rémunération sont correctement appliquées dans leur ensemble à tous les collaborateurs, y compris les preneurs de risque ;

- prendre en compte les contributions de chacun à la stratégie, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts d'Idinvest Partners (« Gestionnaire de FIA » ou « GFIA ») et aux fonds gérés par Idinvest Partners (« FIA ») ;
- valider chaque année la politique de rémunération applicable à l'ensemble des salariés d'Idinvest Partners, membres du Directoire compris, au titre de l'année N ;
- approuver toute dérogation ou changement à ladite politique ;
- superviser les effets dans le temps de ladite politique et l'ajuster, le cas échéant.

La Société de Gestion tient un Comité de rémunération à fréquence au moins annuelle, dont les caractéristiques sont détaillées dans la suite du document.

La présente politique précise les règles de calcul et les modalités de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par le Directoire au titre d'un exercice donné aux collaborateurs salariés d'Idinvest Partners, cette enveloppe globale comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable des collaborateurs.

Ces règles respectent les contraintes internes, légales et réglementaires applicables, et en particulier :

- les lignes directrices (recherche de cohérence, équité, cohésion, stabilité, visibilité) fixées en la matière par les actionnaires,
- les pratiques en vigueur dans le secteur du capital investissement, notamment les dispositions communes sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion publiées par France Invest,
- les orientations de l'ESMA n°2013/232 et les références réglementaires citées en préambule du présent document, concernant en particulier l'alignement d'intérêts entre les investisseurs et le gestionnaire des FIA et l'absence d'encouragement dans la prise de risques.

Principes généraux

1) Comité de rémunération

Le Comité de rémunération présente les caractéristiques suivantes :

- il est composé notamment des membres du Directoire, d'un membre du Conseil de Surveillance d'Eurazeo et de membres indépendants. Il se réunit chez Idinvest Partners en présence du Responsable de la Conformité et de la DRH.
- il est responsable de l'approbation et du respect de la politique de rémunération d'Idinvest Partners et supervise sa mise en œuvre. Le Comité de rémunération est chargé :
 - o de valider la méthode de calcul et le montant global de l'enveloppe de la partie variable à attribuer ;
 - o de valider les principes à appliquer en matière d'augmentation de salaires, de changement de fonctions et d'attribution de la partie variable ;
 - o de valider le montant individuel de la partie variable de la rémunération en fonction des objectifs fixés et des critères qualitatifs et quantitatifs à appliquer ;

- de veiller à ce que la rémunération variable ne soit pas le fait d'instruments ou de méthodes qui permettraient de contourner la présente politique de rémunération.

Ainsi, le Comité de rémunération valide l'enveloppe globale allouée aux collaborateurs salariés ainsi que les montants individuels alloués aux mandataires sociaux.

2) Distinction entre la rémunération fixe et la rémunération variable

La partie fixe de la rémunération des collaborateurs représente la proportion majoritaire de la rémunération globale des collaborateurs et est décorrélée de la performance des FIA gérés :

- elle est suffisamment importante pour rémunérer ces derniers au regard des obligations liées à la définition de leur poste, au niveau de compétence requis, à la responsabilité exercée et à l'expérience acquise,
- le niveau des rémunérations fixes est en ligne avec les pratiques de marché en vigueur dans le secteur de la gestion d'actifs en France.

La partie variable de la rémunération est évaluée à partir de la réalisation d'objectifs. Elle rémunère la performance des collaborateurs concernés au regard de critères qualitatifs et quantitatifs en tenant compte de la performance globale d'Idinvest Partners et des gains effectivement réalisés pendant l'exercice de référence.

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par Idinvest Partners sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêt entre la Société de Gestion et les souscripteurs des véhicules d'investissement gérés par Idinvest Partners.

En tout état de cause, la rémunération fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale et n'incite pas à une prise de risque excessive des collaborateurs.

La pratique de bonus garanti non lié à la performance du collaborateur salarié est interdite, sauf à titre exceptionnel, lors de l'embauche d'un collaborateur à l'extérieur du Groupe, auquel cas la garantie est limitée à un an à compter de la date d'embauche.

3) Périmètre d'application des règles sur la rémunération : les personnes concernées

Les principes généraux détaillés au sein de la présente politique s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs (y compris le personnel non identifié comme preneur de risque).

Les dispositions détaillées ci-après s'appliquent aux seuls « preneurs de risques » au sens de la Directive AIFM : ces derniers sont identifiés au regard des fonctions exercées mais également de leur niveau de rémunération globale, en particulier si leur activité professionnelle peut avoir une incidence significative sur les prises de risques de la Société de Gestion et/ou des FIA gérés.

Les « preneurs de risques » correspondent aux collaborateurs exerçant les fonctions suivantes :

- les membres du Directoire,

- les Partners, les Responsables et Directeurs d'Investissement, participant activement aux processus d'investissement et de valorisation des portefeuilles,
- les fonctions de contrôle, à savoir le RCCI,
- le Directeur du développement corporate ainsi que les collaborateurs senior de la fonction commerciale, du fait des relations entretenues avec les clients et en raison d'une rémunération se situant dans la même tranche que celle des preneurs de risques,
- le Directeur Financier, ayant le pouvoir de signer les engagements de dépenses et les opérations y afférentes.

4) Extension des règles sur les rémunérations aux délégataires

Les orientations de l'ESMA n°2013/232 ont étendu les règles sur les rémunérations aux délégataires auprès desquels Idinvest Partners délègue une activité de gestion.

Pour cela, Idinvest Partners a établi, en complément de sa politique, un questionnaire dédié permettant de justifier et d'encadrer toute délégation de gestion octroyée à une Société de Gestion tierce. Il permet notamment de s'assurer que le délégataire respecte des règles générales jugées adaptées et appropriées en matière de rémunération, ceci afin de garantir que la délégation de gestion n'a pas été mise en place pour contourner les règles relatives aux rémunérations.

Ce questionnaire est communiqué aux délégataires puis, une fois complété, est conservé par la Société de Gestion dans les dossiers afférents. Les résultats de ce questionnaire sont tenus à la disposition de l'AMF.

Le questionnaire fait l'objet de mises à jour régulières car, conformément à la Directive AIFM, la Société de Gestion dispose d'un droit d'information, d'inspection, d'admission et d'accès, ainsi qu'un droit de donner des instructions au délégataire et d'exercer un suivi à son égard.

5) Evaluation de la politique de rémunération

La politique de rémunération ainsi que l'identification des preneurs de risques sont évalués, a minima, annuellement, et en tant que de besoin, par le RCCI, ainsi que par le Comité de rémunération.

Ils s'assurent que la politique de rémunération est :

- d'une part, cohérente et favorise une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des FIA gérés,
- d'autre part, conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société de Gestion et des FIA qu'elle gère ou à ceux des porteurs de parts ou actionnaires des FIA, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

6) Règles particulières relatives à la rémunération variable

6.1 Modalités de détermination de la rémunération variable : Evaluation annuelle des collaborateurs

Un processus d'évaluation annuelle de tous les collaborateurs est réalisé par chacun des responsables hiérarchiques directs afin d'apprécier les résultats en matière de performances individuelle et collective. Cette évaluation est visée par le collaborateur concerné ainsi que par un membre du Directoire ou la DRH.

Elle fixe des objectifs quantitatifs, qualitatifs et managériaux à atteindre en début d'année. Elle peut éventuellement prendre en compte une performance pluri-annuelle.

Les critères qualitatifs sont basés sur des objectifs individuels fixés lors des Entretiens Annuels d'Appréciation (EAA) et documentés au moyen d'une fiche d'évaluation digitalisée.

6.2 Modalités de versement de la rémunération variable

Les rémunérations variables des collaborateurs au titre de l'exercice N sont versées au plus tard en mars N+1, en complément de leur rémunération fixe.

6.3 Plafond de la rémunération variable

Idinvest Partners provisionne dans ses comptes de l'exercice N un montant correspondant à la somme totale des rémunérations variables.

Ce montant est proposé par le Directoire conformément aux dispositions des accords d'entreprises en vigueur chez Idinvest.

Le Conseil de Surveillance et le Comité de rémunération veillent à la mise en œuvre et au respect de ces dispositions.

7) Respect des exigences introduites par la Directive AIFM

Idinvest Partners a défini des modalités et un périmètre d'application des règles relatives aux rémunérations qui tiennent compte de la taille, de l'organisation interne, de la nature, de la portée et de la complexité de son activité.

7.1 Paiement échelonné

S'agissant du paiement d'au moins 40% de la rémunération variable de façon échelonnée, la politique de rémunération intègre l'existence de rémunérations variables différées pour les bonus supérieurs à 100 000 €, seuil de référence au-delà duquel un différé sur 3 ans est mis en place avec un règlement par tiers (versement en espèce, ou éventuellement en instruments financiers liés à la performance des fonds).

7.2 Paiement en parts de fonds ou instruments financiers liés

Idinvest Partners est en conformité avec les guidelines de l'ESMA via son mécanisme de *carried interest*.

Il est à noter que le *carried interest* alloué aux personnes concernées provient d'un « excédent de rendement » des FIA gérés.

Ce type de *carried interest* possède les caractéristiques suivantes :

- L'obligation d'une prise de risque financier personnel ;
- L'existence d'un seuil communément désigné « *Hurdle* » ;
- Le caractère conditionnel de l'accès aux plus-values (conditionné à un rendement de très long terme et potentiellement assez élevé)

L'investissement personnel en parts de *carried interest* des personnes concernées correspond à un facteur d'alignement des risques avec ceux des FIA gérés. En effet, ce type de *carried* prévoit dès le départ un paiement différé permettant un alignement des intérêts entre investisseurs et personnes concernées.

Par ailleurs, la performance des parts de *carried interest* n'est jamais connue à l'avance et dépend de la performance du Fonds concerné à l'échéance de celui-ci. Il y a donc bien un alignement des intérêts entre les investisseurs et les preneurs de risques.

L'allocation aux parts de *carried interest* est déterminée par le Directoire puis soumise au Conseil de Surveillance pour approbation et mise en œuvre.

La Société de Gestion entend distinguer la notion de rémunération variable des parts de *carried interest*. En effet, si des rémunérations variables peuvent être versées chaque année, la possibilité de souscrire à des parts de *carried interest* dépend des levées de fonds. Il est donc possible qu'aucune part de *carried interest* ne soit attribuée sur plusieurs exercices.

Les parts de *carried interest* sont « vestées » sur une période donnée au terme de laquelle elles sont considérées comme définitivement acquises aux personnes concernées.

En tout état de cause, Idinvest Partners demeure responsable de l'évaluation de ses propres caractéristiques, du développement et de la mise en œuvre de sa politique et des pratiques en matière de rémunération.

Ces dernières visent à permettre d'une part, un alignement de façon appropriée des rémunérations des collaborateurs de la Société de Gestion sur les risques encourus, d'autre part, la fourniture des incitations adéquates et efficaces aux membres de son personnel afin de ne pas encourager la prise de risques.

8) Transparence

La présente politique de rémunération est tenue à la disposition de l'AMF et des IRP (Instances Représentatives du Personnel). Elle est mise à la disposition de l'ensemble des collaborateurs d'Idinvest Partners sur le réseau.