



Indigo Capital SAS
Dernière version :
novembre 2024

Politique de Rémunération

Référence : PG14

Références Réglementaires :

- la Directive AIFM ;
- les orientations de l'ESMA (Autorité européenne des marchés financiers) relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ESMA/2013/232) ;
- le règlement général de l'AMF ;
- la Position AMF n°2013-11 ; et
- le guide de rémunération publié par l'AMF en août 2013
- les dispositions communes présentées par les associations professionnelles (AFG, France Invest et ASPIM) édictées au rang de règles professionnelles par l'AMF.
- La réglementation SFDR EU/2019/ 2088

L'objectif de la politique de rémunération mise en place chez Indigo Capital (la « **Société** ») est de s'assurer que la politique et les pratiques de rémunération appliquées sont compatibles avec une gestion saine et efficace des risques et n'entravent pas la qualité de la gestion.

Dispositions générales

❖ Les principes

Dans la définition de sa politique de rémunération, Indigo Capital s'assure du respect des principes suivants :

- maintenir une cohérence entre le comportement de ses collaborateurs et ses objectifs à long terme, et, notamment, dissuader les collaborateurs de prendre des risques excessifs et inacceptables,
- interdire tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour la société,
- déterminer le montant global consacré à la rémunération variable et sa répartition en tenant compte de l'ensemble de ses risques.
- veiller à utiliser des instruments ou méthodes de versement qui ne détournent pas les dispositions ci-dessus exposées.

❖ Composition de la rémunération : fixe/variable

La partie fixe de la rémunération est suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

La séparation entre la partie fixe et la partie variable de la rémunération est absolue. Il ne doit pas y avoir de vase communicant entre l'une et l'autre partie de la rémunération.

Les bonus garantis sont interdits sauf, le cas échéant, à l'embauche du professionnel et dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.

La partie variable de la rémunération vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération.

❖ Périmètre d'application des règles et collaborateurs concernés.

L'ensemble des collaborateurs d'Indigo Capital est concerné par les dispositions générales de la présente procédure. Néanmoins les dispositions ci-après s'appliquent aux seuls « preneurs de risques » au sens AIFM.

Les « preneurs de risques » ont été identifiés sur la base des critères réglementaires. Indigo Capital a identifié le personnel concerné au sein de ses effectifs au travers d'une méthodologie de détermination par fonction, reposant sur deux axes d'analyse : les responsabilités (existence d'un impact décisionnel de la fonction dans la prise de risques pour la société et/ou les FIA gérés) et le niveau de la rémunération.

Les « preneurs de risque » identifiés au sein d'Indigo Capital correspondent aux collaborateurs exerçant les fonctions suivantes :

- les membres de la Direction générale,
- les responsables et directeurs d'investissements participant aux processus d'investissement et de valorisation des portefeuilles donc les Gérants au sens de l'AMF
- le RCCI
- le directeur financier (qui occupe également la fonction d'évaluateur indépendant au sens de la directive AIFM)

❖ Dispositif de contrôle en matière de rémunération variable.

Le RCCI de la société intègre le domaine de la rémunération variable dans les risques potentiels de conflit d'intérêts.

La présente procédure est mise en place pour minimiser ce risque. Le contrôle de son application est intégré dans le programme annuel de contrôle du RCCI.

Dispositions particulières relatives à la rémunération variable

❖ Modalités de détermination / répartition de la rémunération variable

La partie variable calculée sera répartie sur la base d'objectifs essentiellement qualitatifs (qualité des dossiers apportés ou instruits, qualité de la gestion des participations, des relations internes et externes ...en prenant en compte les critères ESG retenus par Indigo Capital) mais aussi parfois quantitatifs prenant en considération notamment le nombre et le montant des opérations réalisées, l'évolution des capitaux sous gestion, et donc basés sur des éléments définitivement acquis à Indigo Capital.

La politique de rémunération de la société intègre des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) dans la détermination de la rémunération variable des collaborateurs et des dirigeants. Ces critères, définis de manière précise et mesurable, reflètent les enjeux ESG les plus matériels pour la société et sont alignés sur sa stratégie de développement durable.

❖ Principes prévus par la Directive AIFM

Au regard de sa taille, de ses effectifs, du montant des actifs gérés et de son organisation interne, Indigo Capital s'appuie sur le principe de proportionnalité pour l'ensemble du personnel identifié.

Indigo Capital a fixé des seuils au-dessus desquels des mesures de différé sont appliquées. En-deçà de ces derniers, la rémunération variable est versée en totalité en une seule fois. Les seuils fixés correspondent à une rémunération variable maximale de 200 000€ ou supérieure à 30% de la rémunération fixe.

Mesure de différé :

Indigo Capital opte pour l'application de rémunération variable différée pour les bonus supérieurs à 200 000€ ou représentant 30% du revenu fixe. Si ces plafonds venaient à être dépassés, alors Indigo Capital paierait le surplus de ces rémunérations sur 3 ans. Les plafonds sont appliqués aux rémunérations variables nettes du réinvestissement en parts de carried interest. L'observation se fait sur une période de 4 exercices glissants.

Transparence :

Sont tenues à la disposition de l'Autorité des Marchés Financiers et le cas échéant, des délégués du personnel, les informations suivantes :

- Le processus décisionnel mis en œuvre pour définir la politique de rémunération de l'entreprise, y compris la composition et le mandat du comité spécialisé en matière de rémunération (le Comité de Surveillance et le comité de Direction) ;
- Les principales caractéristiques de la politique de rémunération.

