

POLITIQUE DE REMUNERATION

La politique de rémunération de NextStage AM définit les principes relatifs à la rémunération au sein de NextStage AM, selon les caractéristiques principales listées ci-dessous.

Conformément aux articles 24 et 107 du règlement délégué sur la directive AIFM (231/2013) et des dispositions du règlement général de l'autorité des marchés financiers, la version complète de notre politique de rémunération, à jour en date du 1^{er} février 2024, est disponible pour nos investisseurs au siège social de NextStage AM ou sur demande à l'adresse suivante : info@nextstage.com.

1. Principes généraux et objectifs

La politique de rémunération de NextStage AM (la « **Société** »), qui est le fruit d'une réflexion approfondie de la Société, édicte les principes qui s'appliquent, concernant les modalités de rémunération, à la Société et qui, suivant la stratégie, les objectifs, les valeurs et la politique de risque de NextStage AM, visent à :

- Aligner les intérêts à long terme de ses actionnaires, clients/investisseurs actuels et potentiels, et ses collaborateurs en :
- Favoriser une gestion saine et efficace du risque et en n'encourageant pas une prise de risque excessive incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des fonds gérés par NextStage AM ;
- Se conformer à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de NextStage AM, des fonds gérés et des porteurs de parts ;
- Attirer et retenir les meilleurs compétences et talents, en suscitant l'engagement et en renforçant le leadership de NextStage AM tout en assurant les meilleurs résultats et performance aux clients de NextStage AM sur le long terme ;
- Eviter les conflits d'intérêts.

Cette politique fait l'objet d'une revue, a minima, annuelle afin de s'assurer que celle-ci fonctionne correctement et est respectée et qu'elle est en ligne avec la réglementation en vigueur.

2. Une composition de la rémunération en ligne avec les objectifs de NextStage AM

La rémunération applicable à l'ensemble du personnel de NextStage AM se compose d'une part fixe et, le cas échéant, d'une part variable individuelle et/ou collective.

NextStage AM veille à respecter un équilibre approprié entre les composantes fixes et, le cas échéant, variables de la rémunération globale. La composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de composante variable, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

Le cas échéant, la composante variable de la rémunération comprend :

- Une part variable collective comprenant (i) des objectifs ESG propres déterminés et à atteindre collectivement et (ii) de l'intéressement et des produits d'épargne ;
- Une part variable individuelle déterminée en fonction de la performance individuelle de chaque collaborateur (atteinte d'objectifs annuels, etc.), de la performance globale de la Société et d'objectifs ESG propres déterminés individuellement.

La part variable individuelle sera donc déterminée sur la base de critères à la fois quantitatifs et qualitatifs afin de valoriser les réalisations, l'expérience et les compétences des collaborateurs.

3. Intégration de critères ESG

La composante variable de la rémunération est déterminée en fonction de critères ESG, définis précisément dans la version complète de la Politique de rémunération, notamment :

- Pourcentage de bilans carbone réalisés sur les entreprises du portefeuille ;
- Engagement de réduction annuelle du bilan carbone de la Société en intensité relative par employé ;
- Suivi de formations sur le sujet ESG, etc.