

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Entreprise : STILGAR Asset Management SAS

Siège social : 64 rue de La Rochefoucauld, 75009 Paris RCS Paris : 106 686 686

Version : 1.1

Date d'effet : 01/09/2026

1. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

La politique de rémunération de Stilgar Asset Management (ci-après « Stilgar AM ») vise à :

- Promouvoir une gestion saine et efficace des risques, en évitant toute incitation à une prise de risque incompatible avec les intérêts des clients ou des fonds gérés.
- Aligner les intérêts des collaborateurs avec ceux des clients, des porteurs de parts et des actionnaires des fonds.
- Garantir transparence, équité et cohérence avec la stratégie, les valeurs et les objectifs durables de la société.
- Prévenir les conflits d'intérêts et intégrer les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans l'évaluation des performances.

Cette politique est conforme aux exigences européennes et nationales (UCITS V, MiFID II, SFDR, orientations ESMA, doctrine AMF).

2. PRINCIPES GÉNÉRAUX

1. Équilibre entre rémunération fixe et variable

La rémunération des collaborateurs se compose :

- D'une partie fixe, qui rétribue les compétences, l'expérience et la maîtrise des missions.
- D'une partie variable, qui récompense :
 - La performance individuelle et collective (critères quantitatifs et qualitatifs).
 - Le respect des principes de gestion des risques, d'éthique professionnelle et des objectifs de durabilité.

Un équilibre approprié est maintenu entre ces deux composantes pour éviter une incitation excessive à la prise de risque.

Aucun collaborateur n'a de rémunération variable explicitement indexée sur des commissions de surperformance liées à la gestion des fonds, effectués directement par la Société de Gestion ou par le fonds lui-même à son profit, ou indexé sur son chiffre d'affaires personnel.

Les performances non financières négatives (comportement contraire à l'éthique, non-respect des règles, etc.) l'emportent sur les bonnes performances financières et entraînent une réduction, voire une suppression, de la rémunération variable.

2. Horizon temporel et gestion des risques

Les critères de performance sont évalués annuellement, avec une possibilité d'évaluation pluriannuelle pour les fonctions clés.

L'horizon d'évaluation est aligné sur la période de détention recommandée aux investisseurs, afin de privilégier une création de valeur durable.

Les rémunérations variables sont conçues pour ne pas encourager une prise de risque excessive ou incompatible avec les intérêts à long terme des clients.

3. Intégration des critères de durabilité (SFDR - Article 5)

Stilgar AM intègre les risques en matière de durabilité dans sa politique de rémunération. Les évaluations individuelles et collectives incluent des objectifs qualitatifs liés aux critères ESG, tels que :

- Contribution au respect des contraintes extra-financières des fonds
- Participation à la politique d'engagement actionnarial
- Contribution à la réduction de l'empreinte carbone de la société et des portefeuilles gérés.
- Initiatives innovantes pour promouvoir la durabilité auprès des parties prenantes

Ces critères sont adaptés aux fonctions de chaque collaborateur et influencent directement le calcul de la rémunération variable.

4. Principe de proportionnalité

En raison de sa taille, de son organisation interne et de la nature de ses activités, Stilgar AM applique le principe de proportionnalité aux exigences réglementaires suivantes :

- Paiement d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments (ex : actions ou parts des fonds gérés) : non appliqué en dessous d'un seuil de 200 000 € de rémunération variable annuelle.
- Report et conservation de la rémunération variable : non appliqué pour les rémunérations variables inférieures à 200 000 €.
- Création d'un comité de rémunération : non mis en place, la supervision étant assurée directement par la Direction.
- Incorporation des risques a posteriori : prise en compte dans l'évaluation des performances.

3. POPULATION CONCERNÉE

La politique s'applique en priorité aux « preneurs de risques », c'est-à-dire aux collaborateurs dont les décisions ont un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des fonds gérés. Il a été décidé que les collaborateurs qui n'ont pas un impact significatif sur le profil de risque de la Société de Gestion ou des fonds gérés ne sont pas visés par la présente politique. La Politique de rémunération concerne au jour de l'agrément l'ensemble des collaborateurs de la SGP qui sont donc les « personnels identifiés » comme étant concernés par cette Politique.

Les prochains salariés recrutés pourraient également être nommés « personnel identifié » :

- s'ils occupaient des fonctions clés prévues à l'article L.533-22-2 du CMF (ex : gérant financier, responsable de fonction support, etc.), ou
- étaient susceptibles d'avoir un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des OPC gérés et dont le salaire serait « significatif » conformément à la Position AMF DOC-2013-11 (c'est-à-dire un collaborateur dont la rémunération « se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et le personnel identifié »).

Cette liste sera mise à jour au fur et à mesure des évolutions de personnel au sein de la Société de Gestion.

4. GOUVERNANCE ET TRANSPARENCE

5. Information des collaborateurs

Les critères de rémunération (fixe et variable) sont communiqués aux collaborateurs de manière claire et transparente.

Une évaluation annuelle formalisée est réalisée pour chaque collaborateur, incluant :

- La définition des objectifs quantitatifs et qualitatifs.
- Un retour sur les performances et les axes d'amélioration.
- La validation des montants de rémunération variable par la Direction.

6. Information des porteurs de parts et investisseurs

La politique de rémunération est publiée sur le site internet de Stilgar AM www.stilgar-am.com.

Les rapports annuels des fonds, qui peuvent être transmis sur simple demande auprès de Stilgar AM, mentionnent :

- Les principes clés de la politique.
- Le montant total des rémunérations (fixes et variables) ventilé par catégorie de personnel.
- Les éventuelles modifications apportées à la politique.

7. Contrôle et réexamen

La Direction de Stilgar AM supervise la mise en œuvre de la politique et en réalise un réexamen annuel.

Le contrôle interne vérifie la conformité de l'application de la politique avec les exigences réglementaires.

Toute modification significative est validée par la Direction et communiquée aux parties prenantes.

5. NOTE

Cette présentation synthétique a pour objectif de clarifier les principes et mécanismes essentiels de la politique de rémunération de Stilgar AM. Le document interne complet (non public) détaille l'ensemble des dispositions applicables. Aucune donnée chiffrée relative aux rémunérations individuelles n'est publiée dans ce résumé. Ces informations sont disponibles, le cas échéant, dans les rapports réglementaires (rapports annuels des fonds, documents AMF, etc.).