



NextStageAM

Politique de rémunération

Politique mise à jour le 2 juin 2021

PLAN

I. DISPOSITIONS GENERALES

II. DEFINITIONS

III. REGLES DE GOUVERNANCE ET DE CONTROLE

3.1. FONCTION DE SURVEILLANCE

3.2. FONCTIONS DE CONTROLE

IV. PRINCIPES RELATIFS A LA COMPOSITION ET VERSEMENT DE LA REMUNERATION

4.1. PRINCIPES DE RÉPARTITION DES COMPOSANTES FIXE ET VARIABLE DE LA RÉMUNÉRATION

4.2. COMPOSITION ET VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

V. NON-CONTOURNEMENT DE LA POLITIQUE

VI. PUBLICITE DE LA POLITIQUE

6.1. PUBLICITE INTERNE

6.2. PUBLICITE EXTERNE

I. DISPOSITIONS GENERALES

NextStage AM (« **NextStage** » ou la « **Société** ») a adopté la présente politique de rémunération qui s'applique à tous les collaborateurs (ci-après la « **Politique** » ou la « **Politique de Rémunération** »).

Dans ce contexte, la Politique de Rémunération a notamment été progressivement élaborée sur la base des principaux textes et règles suivants :

- la Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs, transposée dans le Code monétaire et financier transposée par l'ordonnance 2013-676 (la « **Directive AIFM** » ou « **AIFMD** ») ;
- l'article 107 du Règlement Délégué (UE) No 231/2013 de la Commission du 19 décembre 2012 complétant la directive 2011/61/UE ;
- la Directive 2014/65/UE du 15 mai 2014 sur les marchés d'instruments financiers (ci-après « **MIF II** ») ;
- le Règlement n°2019/2088 du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (ci-après le « **Règlement Disclosure** ») (Article 5) ;
- les orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA datées du 3 juillet 2013 (Orientations de l'ESMA 2013/232) modifiées par les Orientations ESMA 2016/579 relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs ;
- les orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers relatives aux politiques de rémunération saines applicables aux gestionnaires de FIA et d'OPCVM du 31 mars 2016 (Orientations de l'ESMA 2016/411) ;
- les orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers sur les politiques et pratiques de rémunération Directive MIF (Orientations de l'ESMA 2013/606) ;
- et les textes y compris les positions et instructions AMF implémentant les directives en droit français.

La Politique de Rémunération est le fruit de la réflexion approfondie menée par la Direction, en amont de son adoption et de sa mise en place effective. Ces dispositions sont soumises pour validation au Conseil d'administration de NextStage.

La Politique édicte les principes qui s'appliquent à la Société et qui, suivant la stratégie, les objectifs, les valeurs et la politique de risque de NextStage, visent à :

- favoriser une gestion saine et efficace du risque et ne pas encourager ainsi une prise de risque excessive incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des fonds gérés par la Société et ;
- aligner les intérêts à long terme de ses actionnaires, clients/investisseurs actuels et potentiels ; et ses collaborateurs ;
- se conformer à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société, des FIA et des porteurs. La Politique contient des mesures pour éviter les conflits d'intérêts.

NextStage veille ainsi au respect d'un équilibre prudent entre la situation financière de la Société et l'attribution, le versement ou l'acquisition des rémunérations variables par les dirigeants et les salariés.

Elle fait l'objet d'un processus de suivi et de contrôle adapté, tel que décrit dans la présente Politique.

NextStage adopte une approche de la rémunération selon la performance qui valorise les réalisations, l'expérience et les compétences clés des collaborateurs qui contribuent le plus à la création de valeur au sein de la Société.

L'objectif de cette approche est d'attirer et de retenir les meilleurs compétences et talents, de susciter l'engagement et de renforcer le leadership de NextStage tout en assurant les meilleurs résultats et performances aux clients actuels et potentiels de la Société, sur le long terme.

Cette Politique de Rémunération s'applique à :

- toutes formes de paiements ou d'avantages payés par NextStage ;
- tous montants payés par un FIA lui-même (en particulier le carried interest sous réserve des dispositions particulières décrites ci-après) ;
- tout transfert de parts ou d'actions du FIA ;

en échange de services professionnels rendus par le Personnel Identifié de NextStage.

Sont exclues des rémunérations visées par la présente Politique de Rémunération :

- les paiements ou avantages annexes qui font partie d'une politique générale et non discrétionnaire de NextStage et qui n'ont aucun effet incitatif sur la gestion des risques.

Les collaborateurs sont informés des principes généraux de la Politique de Rémunération à leur entrée dans la Société puis à l'occasion de tout changement significatif. Ils sont régulièrement sensibilisés aux règles de bonne conduite à respecter, notamment en matière de conflit d'intérêts et des risques.

Le dispositif est applicable depuis l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2015 et a été mis à jour en juin 2020 ainsi qu'en mars 2021.

La Politique de Rémunération s'applique à tous les collaborateurs de NextStage. Certaines dispositions de la Politique de Rémunération ne sont applicables qu'au Personnel Identifié.

II. DEFINITIONS

« **Direction** » : désigne les personnes suivantes :

- Le Président
- Le Directeur général
- Le cas échéant et pour les besoins d'une décision particulière, les autres associés de NextStage

« **Fonction de Surveillance** » : désigne le Conseil d'administration dans sa fonction de surveillance.

« **Fonctions de Contrôle** » : personnel (autre que la direction générale) responsable de la gestion des risques, de la conformité, des audits internes et autres fonctions similaires au sein d'un GFIA.

« **Personnel(s) Identifié(s)** » : signifie les catégories de personnel, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du GFIA ou les profils de risque du FIA qu'il gère. Il s'agit notamment des personnes suivantes :

- le président et les personnes exerçant une fonction de direction ;
- les personnes exerçant une fonction de contrôle ;
- les membres du personnel responsables de la gestion de portefeuille, de l'administration, du marketing et des ressources humaines ;
- les preneurs de risque et notamment les gestionnaires de fonds, les commerciaux ;
- les personnes qui au vu de leur rémunération globale se situent dans la même tranche de rémunération que les personnes exerçant une fonction de direction et des preneurs de risques pour autant qu'elles aient une influence sur les niveaux de risques des actifs gérés ou de la Société.

La liste du Personnel Identifié est établie et mise à jour par la personne en charge des Ressources Humaines conjointement avec les fonctions risques et conformité, et soumises pour validation à la Fonction de Surveillance (cette liste est jointe en Annexe 1).

Les collaborateurs concernés sont en outre informés de leur statut.

II. RÈGLES DE GOUVERNANCE ET DE CONTRÔLE

3.1. FONCTION DE SURVEILLANCE

La Fonction de Surveillance est investie de missions particulières en matière de politique de rémunération.

La Fonction de Surveillance est investie des missions suivantes : i) approbation de la Politique, ii) contrôle de son respect et iii) supervision de son application.

Dans ce cadre, la Fonction de Surveillance :

- Adopte et réexamine régulièrement les principes généraux de la Politique ;
- Revoit la Politique annuellement et s'assure que celle-ci fonctionne correctement et est respectée ;
- S'assure de sa mise en œuvre et approuve toute dérogation ou modification significative ;
- Dispose d'une documentation adéquate : processus de prise de décision, détermination du Personnel Identifié, mesures pour éviter les conflits d'intérêt et le cas échéant mécanismes d'ajustement aux risques utilisés, etc. ;
- Prend en compte les contributions de services internes et/ou externe (risques, contrôle interne, RH, avocat, consultants, etc.) qui sont associés de façon adéquate aux missions poursuivies par la Direction ;
- Vérifie que la Politique est compatible avec :
 - la gestion des risques et la favorise (*politique conforme à la stratégie économique, aux objectifs, valeurs et intérêts de l'entreprise ; politique qui n'encourage pas la prise de risque excessifs ; politique qui permet d'aligner les intérêts des FIA, des investisseurs sur ceux du personnel*) ;
 - la distinction claire entre opérationnels et contrôleurs (compétences, rôle des comités internes, garde-fous visant à prévenir les conflits d'intérêts).

3.2. FONCTIONS DE CONTROLE

Les Fonctions de Contrôle de NextStage sont impliquées dans la revue et mise en œuvre de la Politique.

La fonction conformité et contrôle interne est chargée d'analyser l'incidence de la politique interne en termes de conformité ; tant en matière de structuration des modes de rémunération que d'application effective de la politique choisie.

Il s'agit de l'un des éléments du plan de contrôle annuel, qui fait, en principe, l'objet d'une rubrique ad hoc au sein du rapport de contrôle émis par le RCCI et notamment transmis à la Fonction de Surveillance.

Ainsi, le contrôle de la Politique de Rémunération et de son application s'inscrit dans les procédures et le plan annuel de contrôle interne. La Politique fait l'objet d'une revue périodique par la Fonction de Surveillance, au moins annuellement et à l'occasion de changement dans l'organisation ou le périmètre d'activité de la Société.

Le RCCI et/ou son délégué assiste(nt) également à cette revue. Ils peuvent être consultés par la Fonction de Surveillance sur la conformité des modifications à apporter à la Politique.

Lors de cette revue, la Fonction de Surveillance analyse notamment les éléments suivants en tenant compte des risques auxquels la Société est susceptible d'être exposée :

- principes généraux de la politique (règles d'attribution, conditions de recrutement, compatibilité entre les rémunérations des collaborateurs et les intérêts de la société et des clients ...) ;
- rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux ;
- politique de rémunération des gérants des fonds et preneurs de risques au sens de la réglementation AIFM ;
- mécanismes de participation ou d'intéressement des dirigeants et/ou des salariés au capital ;
- politique de départ des dirigeants et plan retraite.

La mise en œuvre de la politique fait l'objet d'une évaluation périodique (au moins annuelle), réalisée en interne de manière indépendante.

IV. PRINCIPES RELATIFS À LA COMPOSITION ET VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

Les modalités de rémunération de la Société ne sont pas par nature génératrices de risque au sens de l'AIFM.

En effet, les revenus de la Société sont basés sur l'engagement global pour les FPCI/FCPR, l'actif net de la SCA NextStage et sur les souscriptions pour les fonds *retail* et non sur les encours appelés. Elle n'a donc pas vocation à réaliser des opérations trop rapidement aux seules fins d'accélérer la croissance de l'actif ; les actifs de la SCA NextStage sont valorisés par un Comité de valorisation interne à la Société et validés par un Comité d'audit issu de son conseil de surveillance composé majoritairement de membres indépendants, en s'appuyant sur un expert indépendant.

Par ailleurs, la commercialisation des fonds étant intermédiée (réseaux de prescripteurs) et ne prenant pas la forme de conseil en investissement au sens de la Directive MIF II, elle ne peut être génératrice d'excès de la part de l'équipe développement en matière de levée de fonds. La Direction veille à ce que la taille des fonds soit cohérente avec la capacité d'investissement de la Société et plafonne systématiquement la taille de ses fonds dans les règlements des FIA gérés.

4.1. PRINCIPES DE RÉPARTITION DES COMPOSANTES FIXE ET VARIABLE DE LA RÉMUNÉRATION

La Société veille à respecter un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable 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.

En outre, les rémunérations variables garanties ne sont pas autorisées sauf lorsqu'elles sont accordées dans le cadre d'un recrutement et limitées à la première année d'exercice exclusivement.

Les indemnités de départ doivent être corrélées avec les performances réalisées dans la durée et conçues de telle sorte qu'elles ne récompensent pas l'échec (l'attribution de parachutes dorés est interdite).

Enfin, la Politique de la Société en matière de retraites est conforme à sa stratégie, ses objectifs, ses valeurs et ses intérêts à long terme, et ne comprend aucun plan de retraite à caractère discrétionnaire.

4.2. COMPOSITION ET VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération applicable à l'ensemble du personnel de la Société se compose des éléments suivants :

- une part fixe qui rémunère la capacité du collaborateur à tenir son poste de façon satisfaisante ;
- une éventuelle part variable collective telle que décrite ci-dessous ;
- une éventuelle part variable individuelle qui vise à reconnaître la performance individuelle du collaborateur concerné, selon les principes et objectifs définis et formalisés.

4.2.1. Principes applicables à la part fixe de rémunération

Le salaire fixe constitue la partie essentielle de la Politique de Rémunération. Il est versé en 12 mensualités. Il est déterminé par le contrat de travail de chaque collaborateur conclu dans le respect des normes du code du travail et de la convention collective des sociétés financières appliquée par la Société. Sa fixation et sa révision résultent de l'accord des parties signataires.

L'entreprise veille à rémunérer, à sa juste valeur, la contribution de chaque salarié à la réalisation des tâches qui lui sont confiées en tenant compte en particulier du contenu du poste (tâches, missions et responsabilités exercées), de la qualification professionnelle et de l'expérience du collaborateur ; le tout en liaison avec les évolutions du marché du travail.

4.2.2. Détermination de l'enveloppe de rémunération variable

Le montant de l'enveloppe de rémunération variable globale est déterminé dans le cadre d'un processus budgétaire interne qui tient compte des risques passés, présents et futurs, y compris les risques ESG.

L'enveloppe de rémunération variable globale est définie par la Direction et validée par la Fonction de Surveillance chaque année.

En vue de déterminer l'enveloppe globale de la partie variable, il est tenu compte :

- du résultat global de la Société ;
- des besoins de la Société en matière de fonds propres pour faire face à ses obligations réglementaires d'une part, et au financement de ses projets d'autre part ;
- des attentes des actionnaires en matière de rémunération de leur investissement ;
- de la nécessité d'offrir des rémunérations en ligne avec le marché pour ne pas mettre la Société en risque de perdre certains de ses meilleurs éléments.

Par construction, l'enveloppe des rémunérations variables attribuées au titre de l'exercice durant lequel des pertes seraient constatées est réduite en conséquence.

4.2.3. Principes applicables à la rémunération variable collective

La Politique de Rémunération comporte également des éléments collectifs qui concernent, soit la communauté des collaborateurs sans autre considération, soit certaines catégories homogènes et objectives de salariés.

Les éléments collectifs de la Politique de Rémunération mise en place par NextStage comprennent notamment :

- *Intéressement et produits d'épargne*

La Société a mis en place au profit des collaborateurs des mécanismes destinés à promouvoir leur épargne personnelle à travers l'investissement de leur intéressement dans un Plan d'Epargne Inter-entreprise + PER Collectif Inter-entreprise (ex-PERCOI).

Pour plus de détails concernant la rémunération variable collective se référer à l'Annexe 2 de la présente Politique.

4.2.4. Principes applicables à la part variable individuelle de la rémunération

La part variable a un caractère incitatif et fidélisant pour les collaborateurs de la Société. La séparation entre les composantes du fixe et du variable est absolue.

a) Composante variable de la rémunération

La composante variable de la rémunération se décompose de la manière suivante :

- une composante versée en numéraire ;
- le carried interest, composante versée de manière différée, pour les personnes éligibles.

b) Evaluation des performances

Le montant individuel de rémunération variable pour un collaborateur est fonction :

- de la performance individuelle du collaborateur, mesurée à travers l'évaluation de l'atteinte des objectifs de l'année, de sa tenue de poste et de son niveau d'engagement ;
- du service auquel il appartient et/ou des FIA gérés ;

- de la performance globale de la Société.

La part variable individuelle revenant au collaborateur concerné sera déterminée sur la base de critères à la fois quantitatifs et qualitatifs y compris la tenue de poste. Un équilibre est assuré entre ces critères qualitatifs et quantitatifs.

Quelle que soit la fonction occupée, les objectifs de chaque salarié sont appréciés lors de l'évaluation annuelle des collaborateurs.

Les critères d'attribution de cette rémunération variable reposent sur l'appréciation par l'entreprise des actions déployées ou des résultats obtenus individuellement par chaque salarié.

A titre d'exemple, la part variable individuelle est déterminée en fonction des critères quantitatifs suivants :

- qualité des dossiers apportés ou instruits,
- qualité de la gestion des participations,
- contribution à de bonnes relations internes et externes,
- rigueur de gestion et respect des règles déontologiques,
- performance effective réalisée par les fonds à l'occasion de la cession d'une participation détenue en portefeuille.

La part variable individuelle est déterminée en fonction des critères qualitatifs suivants :

- participation à la vie de la Société : implication du collaborateur dans le fonctionnement de l'entreprise, sa capacité à travailler en équipe, et la transparence et le partage de l'information.
- performances dans la fonction opérationnelle : qualité du travail effectué, le respect des consignes et des normes réglementaires et des objectifs fixés en début d'année.

L'évaluation des performances s'effectue dans un cadre pluriannuel adapté au cycle des FIA afin de prendre en compte les performances à long terme. Au-delà d'un certain seuil, le paiement effectif de la part variable s'échelonne sur une période adaptée à la politique de remboursement des FIA et des risques qui y sont liés (selon les modalités précisées ci-dessous).

c) Rémunération variable attribuée aux collaborateurs (hors dirigeants et équipe de développement)

La Société peut recourir exceptionnellement à l'octroi d'un complément de rémunération par le biais de primes discrétionnaires annuelles qui sont par nature flexibles et déterminées en fonction de critères

totale­ment étran­gers à la performance des FIA gé­rés ou à la prise de risques en ma­tière de ges­tion des produits de la Société.

En outre, une prime discrétionnaire, individuelle ou équipe, peut également être ponctuellement versée en cas de résultat exceptionnel (dans le strict respect de la politique de risque et de l'alignement d'intérêts de la SGP, de ses membres, du FIA concerné et de ses porteurs) d'un investissement ou d'un fonds. La prime exceptionnelle doit alors refléter le profit ou la performance nette de l'opération ou du fonds après prise en compte des coûts.

La répartition est proposée par les responsables managériaux à la Direction qui décide de l'affectation effective de la somme à chacun des collaborateurs.

Pour plus de détails concernant la rémunération variable de certaines catégories de personnel (dirigeants et équipe développement) se référer à l'Annexe 3.

d) Modalités concernant le versement de la part variable individuelle de rémunération

- Principes généraux applicables au versement de la composante variable de la rémunération

La part variable (prime ou bonus) est versée en une fois, sans étalement dans le temps (sauf dépassement du seuil réglementaire évoqué ci-dessous).

La Société se réserve la possibilité de verser une partie de la rémunération variable en titres, options sur titres ou instruments équivalents de la Société.

En règle générale, le montant de la prime est plafonné à deux mois de salaire brut fixe (sauf dérogation motivée en particulier concernant l'Equipe Développement ou des collaborateurs ayant eu une contribution significative à des levées de fonds).

En tout état de cause, la rémunération variable pour une personne a représenté jusqu'à présent un montant inférieur au seuil réglementaire fixé par l'Autorité des Marchés Financiers (actuellement fixé à 200k€ bruts mais pouvant évoluer dans le temps), limitant le caractère incitatif à de prises de risque au-delà de la politique d'investissement des fonds.

Dans le futur, en cas de dépassement de ce seuil, la Société mettra en place un dispositif permettant de respecter les règles relatives à la rémunération variable suivantes :

- la composante variable de la rémunération devra être constituée à hauteur au moins de 50 % en instruments financiers (et ce en vue d'assurer un alignement d'intérêts entre les collaborateurs et les investisseurs) ;
 - au moins 40 % de la composante variable (60 % si elle représente un montant particulièrement élevé) de la rémunération devra être reportée pendant une période appropriée compte tenu du cycle de vie et de la politique de remboursement du FIA concerné (en général entre 3 et 5 ans) ;
 - les montants différés devront faire l'objet d'un ajustement aux risques ex-post.
- Carried Interest

Le mode de création et de fonctionnement du type de carried interest mis en place par la Société, permet de respecter le principe fondateur de la Directive AIFM d'alignement des intérêts entre investisseurs et collaborateurs concernés, notamment s'agissant du Personnel Identifié et est en ligne avec la doctrine de l'Administration Fiscale (*tel que prévu par le BOI-RPPM-PVBMI-60-10*).

Parallèlement à la politique de rémunération, il existe au sein de produits de la gamme des mécanismes de *carried interest* permettant d'intéresser certains collaborateurs de l'entreprise au résultat effectif de la gestion des produits et gérés par la SGP.

Les parts de carried interest sont ainsi un moyen de fidéliser l'équipe sur le long terme et d'aligner les intérêts, entre le salarié, la Société et les souscripteurs.

Du fait de l'investissement financier demandé lors de la souscription des parts de carried interest et du risque pris par le détenteur de parts de carried interest, les produits futurs éventuels ne sont pas considérés comme de la rémunération au regard du droit social et du droit fiscal.

Les montants investis par les salariés de la Société en parts de carried interest chaque année, correspondant à un *incentive* long terme, sont cohérents avec les montants de la rémunération variable.

Les distributions liées à la souscription de parts de carried interest ne rentrent pas dans le champ des rémunérations (tel que prévu au point 4.2.4 d) ci-dessus). Le carried interest permet d'aligner les intérêts des porteurs de parts, de la SGP et de ses équipes de la façon la plus parfaite que ce soit sur le long terme.

En conclusion, il en ressort que la Société n'est pas contrainte de respecter les principes posés par la Directive AIFM relatifs aux modalités de versement de la composante variable au Personnel Identifié tel que prévu par l'Annexe II paragraphe 1.n) de la directive AIFM et à l'article 319-10 .13).14).15).

4.2.5. Principes applicables à certaines catégories de personnes

➤ Fixation de la rémunération des membres du Conseil d'administration

Afin d'éviter les conflits d'intérêts, la rémunération allouée aux membres du Conseil d'administration prend la forme de jetons de présence qui se composent exclusivement d'un montant fixe.

Le montant global de la dotation annuelle au titre des jetons de présence est déterminé par l'assemblée générale des actionnaires. Elle est ensuite répartie entre les membres du Conseil d'administration selon les délibérations arrêtées directement par ledit Conseil d'administration.

Par choix exprès de la Société, les jetons de présence sont versés sous la forme de numéraire à l'exclusion de tout paiement en actions de la Société.

➤ Fixation de la rémunération de la Direction

Conformément aux dispositions réglementaires, la rémunération de la Direction est fixée par la Fonction de Surveillance en fonction des pouvoirs dévolus, du mandat confié, de l'expertise possédée et des responsabilités assumées par chacun des mandataires sociaux.

Les personnes qui appartiennent à la fois au Conseil d'administration et à la Direction, ne peuvent prendre part, ni au débat, ni au vote, des décisions qui concerne leur rémunération individuelle personnelle.

➤ Fixation de la rémunération des Fonctions de Contrôle

La Société veille à ce que la rémunération des personnels chargés des Fonctions de Contrôle soit fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations, et à un niveau suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés. Leur rémunération tient compte de la réalisation des objectifs associés à leur fonction.

V. NON-CONTOURNEMENT DE LA POLITIQUE

La Société veille à ce que ses collaborateurs s'engagent à ne pas utiliser de stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

La Société ne versera pas de part variable de rémunération aux collaborateurs concernés par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la Directive AIFM. La Fonction de Surveillance de la Société veille à garantir le respect de ce principe.

VI. PUBLICITÉ DE LA POLITIQUE

6.1. PUBLICITÉ INTERNE

La Politique de Rémunération élaborée par NextStage est portée à la connaissance de tous les collaborateurs au moment de leur embauche et est accessible en permanence sur le réseau interne de l'entreprise.

6.2. PUBLICITÉ EXTERNE

La Société se conforme aux obligations légales de publication des informations sur la politique de rémunération et, notamment, publie annuellement sur tout support adapté (ex : déclaration particulière, rapport annuel, site internet...), les informations requises, au contenu clair et aisément compréhensible.