



Politique de rémunération

Dernière mise à jour : Juin 2025





TABLE DES MATIÈRES

1.	CONTEXTE ET REGLES FONDAMENTALES	3
2.	OBJECTIFS VISES ET DOMAINE D'APPLICATION	4
2.1.	Principes généraux de la politique de rémunération	4
2.2.	Domaine d'application	4
3.	ROLE, COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU COMITE DES REMUNERATIONS DE SIENNA GESTION	5
3.1.	Gouvernance du Comité des rémunérations de Sienna Gestion	5
3.2.	Composition du Comité des rémunérations de Sienna Gestion	5
3.3.	Fonctionnement du Comité des Rémunérations de Sienna Gestion.....	5
3.4.	Rôle et fonctionnement du Comité des Rémunérations des Membres du Directoire de Sienna Gestion	6
4.	IDENTIFICATION DES COLLABORATEURS PRENEURS DE RISQUE DE SIENNA GESTION ET APPLICATION DU PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE	6
4.1.	Les collaborateurs qualifiés comme « preneurs de risque »	6
4.2.	Application du principe de proportionnalité	7
5.	ROLE ET REMUNERATION DES FONCTIONS DE CONTROLE	7
5.1.	Rôle joué par les fonctions de contrôle.....	7
5.2.	Principes de rémunération attribués aux fonctions de contrôle	7
6.	PRINCIPES DE DETERMINATION ET DE FIXATION DE LA REMUNERATION VARIABLE	8
7.	INTEGRATION DES RISQUES EN MATIERE DE DURABILITE	9
7.1.	Cadre général réglementaire applicable	9
7.2.	Transparence des risques de durabilité dans la politique de rémunération de Sienna Gestion	9

1. CONTEXTE ET REGLES FONDAMENTALES

L'European Securities and Markets Authority (ESMA) régule les marchés financiers à l'échelle de l'Union Européenne. L'ESMA a défini des Orientations (ESMA/2013/232 puis ESMA 2016/579) relatives aux politiques de rémunération applicables à l'ensemble des sociétés de gestion soumises à la Directive Alternative Investment Fund Manager (Directive AIFM).

Par « fonds d'investissement alternatif » (FIA) il convient d'entendre tout fonds non-conforme à la Directive OPCVM 85/611 relative aux fonds dits « coordonnés », c'est-à-dire pouvant être librement commercialisés au sein de l'Union Européenne (UE) après leur agrément dans un Etat membre selon le principe du passeport européen.

Les fonds non coordonnés, y compris les fonds d'épargne salariale, sont des FIA même s'ils ne mettent en œuvre aucune stratégie de gestion alternative, le terme « alternatif » devant se comprendre in fine par « autre que coordonné ».

Dès lors qu'une société de gestion de l'UE gère des FIA au-delà d'un certain seuil, elle est soumise à des règles d'organisation posées par la Directive AIFM et doit donc solliciter des demandes d'agrément auprès de son autorité de tutelle nationale. Le respect de ces règles permet aux sociétés agréées AIFM de commercialiser sous certaines conditions leurs FIA dans d'autres pays de l'UE.

Ces règles comprennent des dispositions relatives aux politiques de rémunération « visant à empêcher que des structures de rémunération mal conçues puissent nuire à la qualité de la gestion des risques et à la maîtrise des prises de risques au sein des gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (GFIA). Les GFIA ont ainsi l'obligation de mettre en place et de maintenir, pour les catégories du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque des fonds d'investissement alternatifs qu'ils gèrent, des politiques et des pratiques de rémunération compatibles avec une gestion saine et efficace des risques. Les GFIA appliquent ces exigences d'une manière et dans une mesure qui soient adaptés à leur taille et à leur organisation interne ainsi qu'à la nature à la portée et à la complexité de leurs activités » (Position AMF n°2013-11 / politiques de rémunération applicables aux GFIA).

Sienna Gestion a été agréée AIFM par l'AMF avec effet en date du 15 juillet 2014. A ce titre, Sienna Gestion a mis en place un dispositif lui permettant de se conformer aux dispositions réglementaires énoncées dans la Position AMF n°2013-11 du 14 août 2013.

Il convient de préciser par ailleurs que la position AMF 2013-11 énoncée ci-avant reprend les dispositions réglementaires suivantes :

- Les principales orientations de l'ESMA sur le sujet (Orientations ESMA 2013/232, 2016/411 et 2016/579) ;
- L'article 319-10 du Règlement Général de l'AMF qui encadre les modalités de politique de rémunération qui s'appliquent aux GFIA ;
- L'article L.533-22-2 du Code Monétaire et Financier ;
- Le Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27/11/2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « Règlement SFDR »).

Rappel des dispositions réglementaires de l'article L.533-22-2 du Code Monétaire et Financier :

1.-Les sociétés de gestion de portefeuille des FIA mentionnés aux 1° et 2° du II du présent article déterminent les politiques et pratiques de rémunération des personnes suivantes, lorsque leurs activités professionnelles ont une incidence sur les profils de risques des sociétés de gestion de portefeuille ou des FIA qu'ils gèrent :

1° Les gérants ;

2° Les membres du conseil d'administration ou du directoire ;

3° Les dirigeants de sociétés par actions simplifiées et les personnes exerçant une fonction de direction au sens du 4° du II de l'article L. 532-9 ;

4° Les preneurs de risques ;

5° Les personnes exerçant une fonction de contrôle ;

6° Les personnes placées sous l'autorité de la société de gestion de portefeuille qui, au vu de leur rémunération globale, se situent dans la même tranche de rémunération que les personnes exerçant une fonction de direction au sens du 4° du II de l'article L. 532-9 et des preneurs de risques ;

Les politiques et pratiques de rémunération sont compatibles avec une gestion saine et efficace des risques, la favorisent et n'encouragent pas une prise de risque incompatible avec les profils de risque des FIA et les éléments de leur règlement ou statuts.

2. OBJECTIFS VISES ET DOMAINE D'APPLICATION

2.1. Principes généraux de la politique de rémunération

Le présent document précise la politique de rémunération de Sienna Gestion des collaborateurs dits « preneurs de risques » et la gouvernance qui la définit, en vue d'appliquer les nouvelles obligations professionnelles précitées et plus spécifiquement la Position AMF n°2013-11 sur les politiques de rémunération applicables aux GFIA.

Toute modification substantielle de la politique de rémunération de Sienna Gestion est soumise à l'avis préalable du comité de rémunération et à l'accord du Directoire et du Conseil de Surveillance de Sienna Gestion.

Comme pour tout autre document décrivant l'organisation de Sienna Gestion (politique, code, norme, procédure, mode opératoire), la diffusion de la politique de rémunération à un tiers est du ressort principal de la fonction conformité et en cas d'indisponibilité de la fonction risques ou de la direction le cas échéant.

2.2. Domaine d'application

Conformément à la réglementation, Sienna Gestion a adopté une politique de rémunération visant à promouvoir une politique saine et efficace du risque dans l'organisation de sa gestion, en cohérence avec le profil de risque de tous les portefeuilles gérés sous sa responsabilité. A ce titre, celle-ci n'encourage pas une prise de risque disproportionnée qui serait incompatible avec les profils des fonds, les règlements ou les documents constitutifs des OPC que la Sienna Gestion gère et promeut.

La politique de rémunération a donc été mise en place avec un triple objectif :

- Supporter activement la stratégie et les ambitions de Sienna Gestion conformément à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de l'entreprise ;
- Être compatible avec la gestion des portefeuilles et les intérêts des clients qu'elle représente à travers ses OPC ;
- Assurer l'attractivité, le développement et la conservation d'employés motivés et qualifiés.

A ce titre, les collaborateurs concernés de Sienna Gestion doivent en particulier prendre en compte le risque de durabilité dans le cadre du processus d'investissement et contrôler rigoureusement tous les éléments pouvant avoir un impact négatif sur ce risque. Un mauvais suivi et respect des indicateurs de durabilité pourra donc pénaliser la rémunération des collaborateurs.

Ainsi, le personnel concerné de Sienna Gestion perçoit une rémunération comprenant une composante fixe et une composante variable, dûment équilibrées, faisant l'objet d'un examen annuel et basées sur la performance individuelle et collective. Plus globalement, la rémunération variable sera fortement réduite, voire totalement reconsidérée, en cas de non-respect des normes éthiques et de nos valeurs extra-financières.

Les principes de cette politique de rémunération sont révisés sur une base régulière et adaptés en fonction de l'évolution réglementaire. Cette politique est approuvée par le Directoire de la Société de Gestion.



3. ROLE, COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU COMITE DES REMUNERATIONS DE SIENNA GESTION

3.1. Gouvernance du Comité des rémunérations de Sienna Gestion

La création d'une comitologie des rémunérations a été actée par décision du Conseil de Surveillance de Sienna Gestion (ex Malakoff Humanis Gestion d'Actifs) en date du 28 mars 2014.

Conformément à la Position AMF et comme rappelé au paragraphe 2 ci-dessus, le rôle principal de cette comitologie est de donner des avis au Directoire et au Conseil de Surveillance préalablement à toute modification de la présente politique de rémunération de Sienna Gestion.

A cet effet, elle dispose de toutes les informations nécessaires lui permettant l'exercice de sa mission dans des bonnes conditions.

Cette comitologie élabore aussi des recommandations destinées au Conseil de Surveillance au sujet de la rémunération des membres du Directoire.

Elle fournit ainsi son assistance et ses avis au Conseil de Surveillance pour l'élaboration globale de la politique de rémunération de Sienna Gestion.

Elle doit pouvoir avoir accès à des avis, tant internes qu'externes, indépendamment des avis fournis au Directoire ou par le Conseil de Surveillance.

Les avis internes, c'est-à-dire émis par des collaborateurs de Sienna Gestion consultés, ne doivent jamais porter sur des thématiques pouvant avoir un rapport direct avec leur niveau de rémunération fixe ou variable.

La comitologie évalue l'engagement des consultants externes en rémunération auxquels le Conseil de Surveillance peut décider de recourir en vue d'obtenir des avis ou une assistance.

Elle accorde une attention particulière à l'évaluation des mécanismes adoptés pour garantir que le système de rémunération prend en compte de façon appropriée toutes les catégories de risques, de liquidités et les niveaux d'actifs sous gestion et que la politique de rémunération est compatible avec la stratégie économique, les valeurs et les intérêts de Sienna Gestion et des FIA gérés et avec ceux des investisseurs dans ces FIA.

Enfin, elle évalue formellement si la situation l'impose un certain nombre de scénarios possibles afin de tester la réaction du système de rémunération à des événements futurs externes et internes et effectuer des contrôles a posteriori également.

Un comité de rémunération portant uniquement sur les rémunérations des membres du Directoire a été mis en place en 2022. Il rapporte au Conseil de Surveillance de Sienna Gestion.

Les décisions prises par les comités de rémunérations font l'objet de compte rendus écrits.

3.2. Composition du Comité des rémunérations de Sienna Gestion

Le Comité des rémunérations de Sienna Gestion est composé de 3 personnes :

- Le Président du Directoire de Sienna Gestion ;
- La Directrice des Ressources Humaines de Sienna Gestion ;
- Le Directeur des Ressources Humaines du Groupe Sienna IM.

3.3. Fonctionnement du Comité des Rémunérations de Sienna Gestion



Le Comité des Rémunérations étudie :

- Les propositions d'évolution de la rémunération fixe et variable des collaborateurs de Sienna Gestion émises par leurs managers ;
- Les propositions d'attribution des variables, le cas échéant, sur la base des performances de l'exercice N-1.

Il se réunit une fois par an, au début de chaque exercice.

La rémunération fixe et variable des collaborateurs dits « preneurs de risques » (cf. paragraphe 4) est étudiée par ce Comité, sur la base des propositions émises par le Chief Investment Officer pour les gérants financiers.

L'attribution des variables aux équipes de gestion sur la base des performances N-1 est proposée par le Chief Investment Officer, sur la base de données chiffrées produites par selon des critères qualitatifs et quantitatifs exposés ci-dessous (cf. paragraphe 6).

Les éléments de variable quantitatifs font l'objet d'un contrôle de cohérence par la Direction Risques, Conformité et Contrôle Interne de Sienna Gestion.

3.4. Rôle et fonctionnement du Comité des Rémunérations des Membres du Directoire de Sienna Gestion

Le Comité des Rémunérations des Membres du Directoire de Sienna Gestion est composé de représentants des actionnaires de Sienna Gestion selon les règles posées par le Règlement du Conseil de Surveillance de Sienna Gestion.

Il propose les évolutions de niveau de rémunérations fixes et variables des membres du Directoire de Sienna Gestion.

Les membres du Directoire ont tous le statut de preneurs de risques.

Les niveaux de rémunérations fixes et variables proposés par ce comité sont ensuite exposés aux membres du premier Conseil de Surveillance de l'exercice. Ce Conseil confirme ou infirme les propositions du comité.

4. IDENTIFICATION DES COLLABORATEURS PRENEURS DE RISQUE DE SIENNA GESTION ET APPLICATION DU PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE

4.1. Les collaborateurs qualifiés comme « preneurs de risque »

En respect des exigences réglementaires applicables, Sienna Gestion a identifié les collaborateurs dits « preneurs de risque » et pour lesquels s'applique donc la présente politique de rémunération.

Par « preneur de risque », il convient d'entendre tout collaborateur dont les activités peuvent avoir une influence significative sur le profil de risque d'un ou de plusieurs FIA ou sur celui de la société de gestion.

En application de la Position AMF, les collaborateurs concernés au sein de Sienna Gestion sont :

- Tous les membres du Directoire, ce qui inclut le Directeur Risques et Conformité ;

- Les gérants et leur hiérarchie directe.

En cas d'évolution de l'organisation de Sienna Gestion, les catégories de collaborateurs considérés comme preneurs de risques seront susceptibles d'évoluer, ce qui impliquera que la présente politique sera amendée le cas échéant.

4.2. Application du principe de proportionnalité

En fonction des spécificités propres à certaines sociétés de gestion et des FIA gérés, certains des principes réglementaires mentionnés en annexe à la Position AMF ne sont pas applicables, la société de gestion devant alors être en mesure de démontrer auprès de l'AMF le bien fondé du principe dit de « proportionnalité ».

Après accord de l'AMF, 2 des 20 principes apparaissant en annexe à la Position AMF et dont les extraits sont reproduits ci-dessous ne concernent pas Sienna Gestion car ils sont soit inapplicables ou sans lien avec la nature des activités et des risques propres à nos FIA :

- Point 1 m) de l'art 319-10 du RGAMF : « Une part importante et dans tous les cas au moins égale à 50% de la composante variable de la rémunération consiste en des parts ou des actions du FIA concerné ou en participation équivalente ou des instruments liés aux actions ou en des instruments non numéraires équivalents » ;
- Point 1 n) de l'art 319-10 du RGAMF : « Le paiement d'une part significative et dans tous les cas au moins égale à 40% de la composante variable de la rémunération est reporté pendant une période appropriée compte tenu du cycle de vie et de la politique de remboursement du FIA concerné. » Ces deux principes pourraient être appliqués par Sienna Gestion en fonction de l'évolution de son organisation et de la nature des FIA gérés et la présente politique sera alors amendée après accord du Conseil de Surveillance de la société de gestion.

La politique de rémunération variable donne lieu à une attention particulière des Comités de Rémunérations de Sienna Gestion et du Conseil de Surveillance pour s'assurer de l'alignement d'intérêt entre les preneurs de risques et les investisseurs institutionnels et privés.

Les collaborateurs concernés en sont avisés simultanément à la communication des modalités de détermination de leur rémunération variable.

5. ROLE ET REMUNERATION DES FONCTIONS DE CONTROLE

5.1. Rôle joué par les fonctions de contrôle

La Direction Risque et Conformité de Sienna Gestion doit être en mesure de donner son avis au Directoire, au comité de rémunération et au Conseil de Surveillance préalablement à la modification de la présente politique et avant toute modification des modalités de détermination de la rémunération variable des gérants.

En outre, comme rappelé au point 3.5 ci-dessus, la Direction Risques, Conformité et Contrôle Interne de Sienna Gestion met en évidence les situations de non-conformité ou de non-respect de la politique de gestion des risques imputables aux gérants et de nature à remettre en cause le versement d'une rémunération variable.

Enfin elle porte un avis sur la conformité des politiques de rémunération des sociétés de gestion délégataires de Sienna Gestion dans les conditions décrites dans le dossier d'agrément AIFM déposé à l'AMF.

En cas de non-respect avéré des normes réglementaires applicables et de refus de s'y conformer malgré les demandes de Sienna Gestion auprès des directions concernées des délégataires, Sienna Gestion mettra un terme à la convention de délégation de gestion financière.

5.2. Principes de rémunération attribués aux fonctions de contrôle

Conformément aux Orientations ESMA 2013/232 et reprises par la position AMF 2013-11, les fonctions de contrôle veillent à avoir un rôle actif dans l'élaboration, la surveillance continue et l'évaluation des politiques de rémunération. Ainsi, le



niveau de rémunération des collaborateurs affectés aux fonctions de contrôle doit permettre à la société de gestion d'embaucher des collaborateurs qualifiés et expérimentés dans le cadre de ces fonctions.

La structure de rémunération des collaborateurs affectés aux fonctions de contrôle ne doit pas compromettre leur indépendance ni créer des conflits d'intérêt dans leur rôle de conseil auprès du comité de rémunération, du Conseil de Surveillance et du Directoire.

Cette structure de rémunération doit être déterminée de manière indépendante sans aucun rapport avec les performances des unités opérationnelles contrôlées et en particulier les performances des gérants. La structure de rémunération des fonctions risques et conformité ne peut être que le reflet de l'expérience, de l'implication et de l'atteinte des objectifs consistant exclusivement à empêcher, anticiper, réduire ou gérer avec pertinence les situations de non-conformité et pérenniser au sein de la société de gestion un dispositif de contrôle des risques en rapport avec les attentes du régulateur et la nature des FIA gérés.

6. PRINCIPES DE DETERMINATION ET DE FIXATION DE LA REMUNERATION VARIABLE

La rémunération des gérants financiers se compose d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable.

La composante de la rémunération variable est individuelle, incluant l'octroi de bonus et de primes.

Les performances des gérants de Sienna Gestion peuvent donc être récompensées par l'octroi d'une rémunération variable à condition d'être ajustées au risque.

La rémunération variable des gérants doit donc s'aligner sur le profil de risque des portefeuilles gérés par Sienna Gestion.

L'enveloppe de rémunération variable est ainsi déterminée sur la base de critères à la fois qualitatifs ; quantitatifs, individuels et collectifs déterminés au premier trimestre de l'exercice.

Les modalités de détermination de la rémunération variable doivent indiquer :

- Le pourcentage maximum de rémunération variable par rapport à la rémunération annuelle fixe ;
- Le pourcentage de rémunération dérivant de l'atteinte de performances quantitatives collectives et une répartition en % de la part collective et individuelle dans l'atteinte de ces performances et les formules cibles de calcul du bonus de la part variable sont clairement formalisées ;
- Le pourcentage de la rémunération dérivant de l'atteinte de performances qualitatives incluant notamment le respect de la réglementation, de la déontologie et de la politique de gestion des risques de Sienna Gestion ;
- Cette composante qualitative de la rémunération variable intègre les risques en matière de durabilité, conformément à l'article 3 du Règlement SFDR.

La Direction Risques, Conformité et Contrôle Interne de Sienna Gestion mesure ces risques en s'assurant que les règles applicables aux fonds promouvant des caractéristiques ESG sont respectées par les gérants. Les contrôles portent sur le niveau d'investissement minimum en titres éligibles aux univers d'investissement définis par l'équipe Finance Responsable, après application des politiques d'exclusion et des critères d'analyse ESG.



La Direction Risques, Conformité et Contrôle Interne de Sienna Gestion est destinataire du tableau servant de base au calcul des performances quantitatives des gérants financiers de Sienna Gestion.

Contrôle de cohérence, revue des données et validation finale des données : Le responsable Reporting communique à la Direction Risques, Conformité et Contrôle Interne de Sienna Gestion les données chiffrées portant sur les performances annuelles des gérants financiers, par équipe (taux, actions, gestion diversifiée) et par gérant concerné.

Après vérification et contrôle de cohérence des données chiffrées par la Direction Risques, Conformité et Contrôle Interne de Sienna Gestion, un accord est donné au Chief Investment Officer (CIO) préalablement à la séance du Comité des Rémunérations.

7. INTEGRATION DES RISQUES EN MATIERE DE DURABILITE

7.1. Cadre général réglementaire applicable

En préambule, il convient de rappeler que le Règlement SFDR (UE) 2019/2088 a défini en son article 2 le risque de durabilité comme « *un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante sur la valeur d'un investissement* ».

Cette notion de risque de durabilité se traduit concrètement dans les processus d'investissement des fonds gérés par Sienna Gestion, en particulier pour ceux relevant de la classification article 8 SFDR.

L'intégration de l'identification et de l'évaluation des risques de durabilité dans les décisions d'investissement de Sienna Gestion sont structurés autour d'un socle commun composé des documents suivants :

- Politique d'exclusion (exclusions sectorielles et normatives des investissements potentiellement les plus exposés aux risques de durabilité) ;
- Politique d'engagement actionnarial avec l'application d'une politique de vote ;
- Politique ISR matérialisée par une analyse ESG consistant en une sélection et suivi précis des émetteurs, définition d'un univers d'investissement responsable ISR et fondée sur une approche « best-in class », l'exclusion d'au minimum 20% des émetteurs ciblées par la politique d'exclusion ou ayant les notes ESG les plus faibles.

7.2. Transparence des risques de durabilité dans la politique de rémunération de Sienna Gestion

En préambule, il convient de rappeler que les dispositions réglementaires de l'article 5 du Règlement SFDR (UE) 2019/2088 précisent que « *les acteurs des marchés financiers et les conseillers financiers incluent dans leur politique de rémunération des informations sur la manière dont ces politiques sont adaptées à l'intégration des risques en matière de durabilité et publient ces informations sur leur site internet* ».

Déployant des stratégies d'investissement et des convictions fortes en matière ESG sur ses fonds tout en ayant défini une trajectoire climat ambitieuse (adhésion SBTi en octobre 2024), Sienna Gestion intègre dans les critères fixant la part variable

SIENNA GESTION

Membre du groupe SIENNA INVESTMENT MANAGERS | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance
au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 |
N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 boulevard Haussmann
75009 Paris | www.sienna-gestion.com