

## Politique de rémunération

L'activité de Sienna AM France est essentiellement tournée vers le financement direct de l'économie au travers de fonds de prêts. Elle prend en compte les meilleures pratiques en matière de durabilité. La politique salariale prend en compte également les meilleures pratiques en termes règlementaires et en termes ESG.

### 1. Les composantes de la rémunération de Sienna AM France

La politique de rémunération est conçue en accord avec les dispositions de la Directive AIFM, elle favorise dans ce cadre une gestion saine et efficace du risque et est susceptible de prévenir toute prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque des FIA gérés. La politique de rémunération de Sienna AM France est ainsi fondée sur l'application du principe de proportionnalité au sens de la directive AIFM.

La rémunération annuelle se compose :

- d'une rémunération fixe,
- d'une rémunération variable discrétionnaire individuelle,
- d'une rémunération variable collective assise sur les accords d'intéressement de la société,
- d'un abondement du plan d'épargne retraite mis en place par l'entreprise.

Les autres éléments de rémunération incluent le cas échéant une participation au capital de l'entreprise, et une affectation des commissions de performance acquises sur certains fonds.

### 2. Une Gouvernance RH au meilleur niveau

Un Comité des Rémunérations a été mis en place pour examiner annuellement les principes de la politique de rémunération de l'entreprise, son évolution ainsi que sa mise en œuvre.

Le Comité des Rémunérations est composé de membres qui disposent d'une expertise et d'une expérience professionnelle suffisantes concernant les activités de gestion et de contrôle des risques ; la moitié d'entre eux sont indépendants. Le Comité présente annuellement un rapport au Conseil de Surveillance. Le Conseil peut recommander à la Direction Générale, si nécessaire des modifications de sa politique de rémunération. La détermination des rémunérations fixes et variables relève des attributions de la Direction Générale dans le cadre de la politique des rémunérations validée par le Conseil de Surveillance et qui en contrôle l'application. Le rapport annuel des rémunérations établi par le Comité est tenu à la disposition de l'AMF. Il est mis à la disposition des investisseurs des fonds qui le demandent.

### 3. Prise en compte des critères RSE et des risques de durabilité

#### **3.1 Primauté de l'intérêt des investisseurs dans la durée**

Certains gérants se voient attribuer une partie des commissions liées à la performance des fonds au-delà d'un seuil déterminé le cas échéant par les investisseurs. Cette participation est communiquée aux investisseurs qui y voient un alignement des équipes avec leurs propres intérêts financiers.

Elle n'est acquise qu'à la liquidation finale des fonds, après désintéressement de tous les investisseurs conformément aux statuts des fonds concernés.

#### **3.2 Alignement avec les résultats de la société**

- A minima 25% du RBE de la société sont affectés aux équipes au titre de la rémunération variable individuelle et collective.

- Certains collaborateurs se voient offrir la possibilité de souscrire au capital de la société holding, bénéficiant d'un plan d'attribution d'actions gratuites concomitant.

### **3.3 Mise en place d'un plan épargne retraite à long terme**

La société a mis en place un Plan Epargne Retraite Collectif qu'elle abonde automatiquement annuellement au profit des salariés cotisants.

### **3.4 Prise en compte des critères liés à l'égalité Femmes-Hommes**

- Sienna AM France est signataire de la charte France Invest Pour Favoriser la Parité Femmes-Hommes
- L'accord d'intéressement signé en juin 2021 prend explicitement en compte des paramètres sociaux tels que l'égalité Femmes-Hommes ou l'accès à la formation.

### **3.5 Prise en compte des critères E et S au niveau de la politique d'investissement des fonds et de la politique de rémunération**

Pour les collaborateurs intervenant dans la gestion des fonds ayant des objectifs d'investissements durables à travers la mise en place de critères E et S, les évaluations et objectifs individuels incluront des éléments qualitatifs et quantitatifs en lien avec l'atteinte ou non des objectifs d'investissement durable fixés (objectif de déploiement des investissements E et S notamment).