

POLITIQUE DE REMUNERATION

Juin 2022



TABLE DES MATIERES

1.	CONTEXTE ET REGLES FONDAMENTALES	3
2.	OBJECTIFS VISES ET DOMAINE D'APPLICATION	4
3.	MODALITES D'APPLICATION	4
3.1	ROLE, FONCTIONNEMENT ET COMPOSITION DU COMITE DE REMUNERATION DE SIENNA GESTION	4
3.2	IDENTIFICATION DES COLLABORATEURS PRENEURS DE RISQUES	5
3.3	APPLICATION DU PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE.....	5
3.4	APPLICATION DU PRINCIPE DE LA SITUATION FINANCIERE SAIN.....	6
3.5	PRINCIPES DE ADETERMINATION ET DE VERIFICATION DE LA REMUNERATION VARIABLE APPLICABLE AUX GERANTS	6
3.6	ROLE ET REMUNERATION DES FONCTIONS DE CONTROLE.....	7
3.7	POLITIQUE DE PUBLICATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION	7

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) 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 2014/91/UE du 23 juillet 2014, dite « Directive OPCVM 5 », 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 donc 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 gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs).

En outre, les orientations de l'ESMA ont été aussi déclinées en droit français via les articles L. 533-22-2 du Code Monétaire et Financier, les article 319-10 du Règlement Général de l'AMF et le Guide AMF OPCVM 5 pour les sociétés de gestion de portefeuille.

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 permettant l'application des dispositions de la Position AMF n°2013-11, dont les éléments clés sont répertoriés dans une cartographie des principes de rémunération reprise à la suite de cette politique.

Article L533-22-2 du Code Monétaire et Financier (extraits : paragraphe I) :

I.- 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 de Surveillance 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

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 obligations professionnelles précitées et plus spécifiquement la Position AMF n°2013-11 sur les politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA et d'OPCVM (désignés ci-après par « fonds »).

Toute modification substantielle de la politique de rémunération de SIENNA GESTION est soumise à l'avis préalable du comité de rémunération et du Conseil de Surveillance de SIENNA GESTION.

3. MODALITES D'APPLICATION

3.1 ROLE, FONCTIONNEMENT ET COMPOSITION DU COMITE DE REMUNERATION DE SIENNA GESTION

Rôle

Le Comité des Rémunérations assiste le Conseil de Surveillance essentiellement afin d'examiner :

- les rémunérations accordées au président du Directoire et aux membres du Directoire ;
- les politiques et pratiques de rémunération des preneurs de risques, les personnes exerçant une fonction de contrôle ainsi que tout salarié assimilé en termes de tranche de revenus ;
- la politique de rémunération de SIENNA GESTION.

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

Il fournit ainsi son assistance et ses avis au Conseil de Surveillance pour l'élaboration globale de la politique de rémunération de SIENNA GESTION.

Il peut solliciter des avis externes indépendants.

Il s'assure que la politique de rémunération est compatible avec la stratégie économique, les valeurs et les intérêts de SIENNA GESTION, des fonds gérés et de leurs investisseurs.

Fonctionnement et composition

Le Comité des Rémunérations est composé de trois membres dont deux membres désignés sur proposition de Sienna Capital et un membre désigné sur proposition de Holding Malakoff Humanis pour des mandats de quatre ans renouvelables. Le Comité des Rémunération est présidé par un membre du Conseil de Surveillance nommé sur proposition de Sienna Capital.

Les réunions du Comité sont convoquées par l'un de ses membres ou du Président du Directoire. L'auteur de la convocation fixe l'ordre du jour ou l'objet principal des réunions. Les membres du Comité doivent disposer, avant la réunion et dans un délai suffisant, de l'information leur permettant de rendre un avis éclairé. Le Comité peut inviter une ou plusieurs personnes (dont les membres du Directoire) à assister à une réunion du Comité.

Le Comité délibère valablement si au moins deux membres dudit Comité, dont au moins un membre désigné sur proposition de Holding Malakoff Humanis, sont présents (participation physique, par conférence téléphonique ou par visioconférence).

Un Comité émet un avis favorable ou défavorable ou une recommandation à la majorité simple de ses membres.

3.2 IDENTIFICATION DES COLLABORATEURS PRENEURS DE RISQUES

Conformément à la réglementation applicable, 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 fonds 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.

Les catégories de collaborateurs sont susceptibles d'évoluer en fonction de l'organisation de SIENNA GESTION et la présente politique sera amendée le cas échéant.

3.3 APPLICATION DU PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE

En fonction des spécificités propres à certaines sociétés de gestion et des fonds 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.

3.4 APPLICATION DU PRINCIPE DE LA SITUATION FINANCIERE SAIN

Conformément à la Position AMF, SIENNA GESTION doit s'assurer du respect d'un équilibre prudent entre une situation financière saine et l'attribution, le versement et l'acquisition d'une rémunération variable.

Il en résulte que SIENNA GESTION veillera à ce que sa situation financière ne soit pas affectée de façon préjudiciable par la rémunération variable globale attribuée.

En cas de difficulté relative à la situation financière, le Conseil de Surveillance décide des impacts en termes de rémunération variable après avis du comité de rémunération.

En tout état de cause, le versement de la rémunération variable est plafonné chaque année à un % du chiffre d'affaires de SIENNA GESTION selon un seuil décidé par le Conseil de Surveillance après avis du comité de rémunération.

3.5 PRINCIPES DE DETERMINATION ET DE VERIFICATION DE LA REMUNERATION VARIABLE APPLICABLE AUX GERANTS

Les performances des gérants de SIENNA GESTION peuvent 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 risques des portefeuilles.

Les modalités de détermination de cette 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 ; les formules cibles 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 5 du Règlement SFDR.

La Direction Risques et Conformité 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 et Conformité de SIENNA GESTION est destinataire du calcul des performances quantitatives.

En cas de réserve ou de manquement quant au respect de la réglementation, de la déontologie et de la politique de gestion des risques elle en informe systématiquement le Président du Directoire et si nécessaire le comité de rémunération.

En cas de non-respect avéré en la matière, le collaborateur ne pourra pas prétendre au versement de la rémunération variable, en particulier quand il a été établi que les porteurs ont été lésés. En aucun cas une rémunération variable ne peut être versée si une performance a été atteinte au détriment du respect du profil de risques d'un portefeuille et en ayant porté préjudice aux intérêts des investisseurs.

3.6 ROLE ET REMUNERATION DES FONCTIONS DE CONTROLE

Rôle

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 et Conformité 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.

Principes de rémunération

Conformément à la Position AMF, le niveau de rémunération du personnel affecté 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.

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 fonds gérés.

3.7 POLITIQUE DE PUBLICATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

En application de la Position AMF, la présente politique est portée à la connaissance de tous les collaborateurs de SIENNA GESTION et ses principes essentiels seront affichés dans certains documents réglementaires propres aux fonds ou à SIENNA GESTION en conformité avec la réglementation applicable.

ANNEXE AMF



Cartographie des principes de rémunération exposés dans la directive sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs

Ce document constitue l'annexe II de la position AMF n° 2013-11

Exigences énoncées par la directive sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs - Annexe II ¹		Paragraphes de la présente position relatifs à l'exigence concernée	Champ d'application	Possibilité de non-application de l'exigence fondée sur la proportionnalité
Point 1 a)	la politique de rémunération est cohérente et promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des FIA qu'ils gèrent;	78 à 81	Application au seul <i>personnel identifié</i> , mais l'application à l'ensemble du GFIA est vivement recommandée et les GFIA, le cas échéant, doivent être en mesure de fournir la raison pour laquelle ils n'ont appliqué l'exigence qu'au <i>personnel identifié</i>	Non
Point 1 b)	la politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts des GFIA et des FIA qu'ils gèrent ou à ceux des investisseurs du FIA, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts;	78 à 81 38 à 51	Paragraphes 78 à 81 → Application au seul <i>personnel identifié</i> , mais l'application à l'ensemble du GFIA est vivement recommandée et les GFIA, le cas échéant, doivent être en mesure de fournir la raison pour laquelle ils n'ont appliqué l'exigence qu'au <i>personnel identifié</i> Paragraphes 38 à 51 → Application obligatoire à l'ensemble du GFIA	Non
Point 1 c)	l'organe de direction du GFIA, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, adopte et réexamine régulièrement les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de sa mise en œuvre;	38 à 51	Application obligatoire à l'ensemble du GFIA	Non
Point 1 d)	la mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures de rémunération adoptées par l'organe de direction dans l'exercice de sa fonction de surveillance;	48 à 51	Application obligatoire à l'ensemble du GFIA	Non
Point 1 e)	le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions,	70 à 76	Application obligatoire à l'ensemble du GFIA	Non

¹ V. l'article 319-10 du règlement général de l'Autorité des marchés financiers.

	indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle;			
Point 1 f)	la rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le comité de rémunération;	70 à 76	Application obligatoire à l'ensemble du GFIA	Non
Point 1 g)	lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi en combinant l'évaluation des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou du FIA concernés avec celle des résultats d'ensemble du GFIA; par ailleurs, l'évaluation des performances individuelles prend en compte aussi bien des critères financiers que non financiers;	101 à 106 110 à 113	Application au seul <i>personnel identifié</i> , mais l'application à l'ensemble du GFIA est vivement recommandée	Non
Point 1 h)	l'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté au cycle de vie des FIA gérés par le GFIA, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur une période tenant compte de la politique de remboursement des FIA gérés et des risques d'investissement qui y sont liés;	99 à 100 127 à 131	Application au seul <i>personnel identifié</i> , mais l'application volontaire à l'ensemble du GFIA est toujours possible	Non
Point 1 i)	la rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et est limitée à la première année;	Aucun	Application obligatoire à l'ensemble du GFIA	Non
Point 1 j)	un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable;	94	Application au seul <i>personnel identifié</i> , mais l'application à l'ensemble du GFIA est vivement recommandée	Non
Point 1 k)	les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec;	87 à 89	Application au seul <i>personnel identifié</i> , mais l'application à l'ensemble du GFIA est vivement recommandée et les GFIA, le cas échéant, doivent être en mesure de fournir la raison pour laquelle ils n'ont	Non

			appliqué l'exigence qu'au <i>personnel identifié</i>	
Point 1 l)	la mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques actuels et futurs;	107 à 109 117 à 124	Application au seul <i>personnel identifié</i> , mais l'application à l'ensemble du GFIA est vivement recommandée	Non
Point 1 m)	<p>en fonction de la structure juridique du FIA et de son règlement ou de ses actes constitutifs, 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 une participation équivalente, ou en des instruments liés aux actions ou en des instruments non numéraires équivalents, à moins que la gestion des FIA ne représente moins de 50 % du portefeuille total géré par le GFIA, auquel cas le seuil minimal de 50 % ne s'applique pas.</p> <p>Les instruments visés au présent point sont soumis à une politique de rétention appropriée visant à aligner les incitations sur les intérêts du GFIA et des FIA qu'il gère et sur ceux des investisseurs du FIA. Les États membres ou leurs autorités compétentes peuvent soumettre à des restrictions les types et les configurations de ces instruments ou interdire certains instruments s'il y a lieu. Le présent point s'applique tant à la part de la composante variable de la rémunération reportée conformément au point n) qu'à la part de la rémunération variable non reportée;</p>	132 à 147	Application au seul <i>personnel identifié</i> , mais l'application volontaire à l'ensemble du GFIA est toujours possible	Oui
Point 1 n)	<p>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; cette part est équitablement proportionnée à la nature des risques liés au FIA en question.</p> <p>La période visée au présent point doit être d'au moins trois à cinq ans, à moins que le cycle de vie du FIA concerné ne soit plus court; la rémunération due en vertu de dispositifs de report n'est acquise</p>	125 à 131	Application au seul <i>personnel identifié</i> , mais l'application volontaire à l'ensemble du GFIA est toujours possible	Oui

	au maximum qu'au prorata; si la composante variable de la rémunération représente un montant particulièrement élevé, le paiement d'au moins 60 % de ce montant est reporté;			
Point 1 o)	<p>la rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière du GFIA dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, du FIA et de la personne concernés.</p> <p>Le montant total des rémunérations variables est en général considérablement réduit lorsque le GFIA ou le FIA concerné enregistre des performances financières médiocres ou négatives, compte tenu à la fois des rémunérations actuelles et des réductions des versements de montants antérieurement acquis, y compris par des dispositifs de malus ou de récupération;</p>	<p>34 à 36</p> <p>117 à 124</p> <p>148 à 158</p>	<p>Application au seul <i>personnel identifié</i>, mais l'application volontaire à l'ensemble du GFIA est toujours possible</p>	Oui
Point 1 p)	<p>la politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme du GFIA et des FIA qu'il gère.</p> <p>Si l'employé quitte le GFIA avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par le GFIA pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments définis au point m). Dans le cas d'un employé qui atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont versées à l'employé sous la forme d'instruments définis au point m), sous réserve d'une période de rétention de cinq ans;</p>	78 à 86	<p>Application au seul <i>personnel identifié</i>, mais l'application à l'ensemble du GFIA est vivement recommandée et les GFIA, le cas échéant, doivent être en mesure de fournir la raison pour laquelle ils n'ont appliqué l'exigence qu'au <i>personnel identifié</i></p>	Non
Point 1 q)	le personnel doit s'engager à ne pas utiliser des 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;	90 à 92	<p>Application au seul <i>personnel identifié</i>, mais l'application à l'ensemble du GFIA est vivement recommandée et les GFIA, le cas échéant, doivent être en mesure de fournir la raison pour laquelle ils n'ont appliqué l'exigence qu'au <i>personnel identifié</i></p>	Non
Point 1 r)	la rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la présente directive.	15 à 18	Application obligatoire à l'ensemble du GFIA	Non

<p>Point 2</p>	<p>Les principes énoncés au point 1 s'appliquent à tout type de rémunération versée par le GFIA, à tout montant payé directement par le FIA lui-même, y compris certains types de « carried interest », et à tout transfert de parts ou d'actions du FIA, effectués en faveur des catégories de personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, et dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur leur profil de risque ou sur le profil de risque du FIA qu'ils gèrent.</p>	<p>10 à 22</p>	<p>Application obligatoire à l'ensemble du GFIA</p>	<p>Non</p>
<p>Point 3</p>	<p>Les GFIA qui sont importants en raison de leur taille ou de la taille des FIA qu'ils gèrent, de leur organisation interne ainsi que de la nature, de la portée et de la complexité de leurs activités créent un comité de rémunération. Celui-ci est institué de sorte qu'il puisse faire preuve de compétence et d'indépendance dans son appréciation des politiques et pratiques de rémunération et des incitations créées pour la gestion des risques.</p> <p>Le comité de rémunération est responsable de l'élaboration des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques du GFIA ou du FIA concerné, et que l'organe de direction est appelé à arrêter dans l'exercice de sa fonction de surveillance. Le comité de rémunération est présidé par un membre de l'organe de direction qui n'exerce pas de fonctions exécutives auprès du GFIA concerné. Les membres du comité de rémunération sont des membres de l'organe de direction qui n'exercent pas de fonctions exécutives au sein du GFIA concerné.</p>	<p>52 à 64</p>	<p>Application obligatoire à l'ensemble du GFIA</p>	<p>Oui</p>



SIENNA GESTION

Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 728 000 € | 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 : 18 rue de Courcelles 75008 Paris | www.sienna-gestion.com