

Infos réglementaires

Politique de rémunération

Date : Avril 2026

1. Gouvernance

La Politique de rémunération de Swiss Life Asset Managers (SLAM) France, revue et validée par le Comité de Rémunération de SLAM France, définit les principes de rémunération pour les collaborateurs de la société. Elle tient compte de la stratégie de SLAM France, de ses objectifs financiers et extra-financiers, de sa tolérance au risque (notamment aux risques de durabilité) et des intérêts à long terme des clients, des actionnaires et des salariés de SLAM France.

Le Comité de Rémunération se réunit deux fois par an pour examiner la mise en œuvre de la politique de rémunération et son éventuelle adaptation. Il veille à ce que la politique de rémunération soit appliquée de manière cohérente au sein de SLAM France et à ce qu'elle soit conforme aux réglementations et recommandations en vigueur en matière de rémunération.

2. Principes

Conformément à MiFID II et à la doctrine de l'ESMA sur les pratiques de rémunération, SLAM France s'assure que sa politique de rémunération :

- ne crée aucun incitatif conduisant à un comportement contraire aux intérêts des clients ;
- garantit que la rémunération variable n'encourage pas la vente inappropriée de produits ou la prise de risque excessive ;
- soit alignée avec la fourniture d'un conseil objectif, exempt de conflits d'intérêts ;
- repose sur des critères qualitatifs autant que quantitatifs, incluant le respect des obligations professionnelles, la conformité, la qualité du service rendu aux clients et les critères ESG pertinents.

La société identifie le personnel concerné par MiFID II, notamment :

- les collaborateurs impliqués dans la fourniture de conseils en investissement, la commercialisation ou la gestion d'investissements,
- les collaborateurs identifiés soumis au régime renforcé de rémunération variable,
- les fonctions de contrôle (RCCI, risques, audit interne), dont la rémunération variable dépend de critères distincts et indépendants des performances commerciales.

SLAM France garantit que l'ensemble de ces collaborateurs sont rémunérés de manière compatible avec une conduite conforme, loyale et orientée client.

La Société applique le principe «à travail égal, salaire égal». Les collaborateurs dont les missions et responsabilités sont comparables doivent être rémunérés de manière comparable, indépendamment de facteurs tels que le sexe, l'âge ou l'origine...

La Société se conforme aux exigences de la Directive européenne sur la transparence des salaires, notamment l'analyse des écarts des rémunérations et les mesures correctives en cas d'écart injustifié.

3. Intégration des risques en matière de durabilité

SLAM France prend en considération les facteurs de durabilité portant sur les questions environnementales, sociales et de personnel, le respect des droits de l'homme et la lutte contre la corruption et les actes de corruption.

SLAM France vise notamment à permettre et garantir à chacun de bénéficier d'une égalité de traitement en matière de rémunération. La politique de rémunération s'assure du respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. A ce titre, la société publie chaque année le score obtenu dans le cadre de l'index Egalité professionnelle conformément à la loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018.

SLAM France s'est toujours positionné comme un acteur responsable en proposant une politique de gestion fondée sur l'appréciation ESG de ses actifs. La société est convaincue que l'intégration proactive de facteurs ESG pertinents dans le processus d'investissement permet d'améliorer la performance ESG de ses actifs mais surtout d'assurer la visibilité des rendements sur les différentes classes d'actifs.

La durabilité s'inscrit au cœur de la stratégie de SLAM France. Les équipes sont impliquées à tous les niveaux de la Société pour une prise en compte globale des enjeux de développement durable. En conséquence, SLAM France intègre la bonne prise en compte par les collaborateurs des risques de durabilité dans l'ensemble du processus d'investissement. La Société inclut dans les objectifs annuels des équipes Immobilier et Securities des critères d'évaluation relatifs à l'ESG. Ces critères sont proposés par les responsables ESG aux Directeurs des activités Immobilières et Securities, qui les valident et assurent leur déploiement. Pour les autres collaborateurs, de tels critères d'évaluation sont appliqués dès lors qu'ils sont pertinents au regard de leurs responsabilités.

4. Structure des rémunérations

La structure de rémunération de SLAM France compte plusieurs composantes :

- Une rémunération fixe de base,
- Une rémunération variable, qui dépend de l'atteinte d'objectifs collectifs et de l'atteinte d'objectifs d'équipe/individuels.
- Un plan LTI (Long term incentives) pour les collaborateurs qui, de par leur fonction, peuvent influencer de manière substantielle l'évolution de la Société à moyen terme.

5. Rémunération fixe

Le salaire de base est un pilier important de la politique de rémunération de SLAM France. Il rémunère les collaborateurs pour leur fonction selon les missions et responsabilités exercées. Le salaire de base est déterminé en respectant l'équité interne et la compétitivité externe en fonction des pratiques du marché.

La détermination du salaire de base repose sur des critères objectifs tels que les compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être), les qualifications individuelles, la formation et l'expérience du collaborateur.

Une fourchette salariale est définie par niveau de responsabilités selon le catalogue des postes de SLAM. Ces bandes salariales déterminent une fourchette de salaire de base par fonction, en tenant compte du niveau de rémunération interne et externe. L'utilisation de fourchettes salariales vise à garantir que les collaborateurs perçoivent des salaires de base comparables et compétitifs en lien avec leur niveau de responsabilités. Ces bandes salariales servent de référence pour les décisions salariales lors de l'embauche et lors des révisions salariales.

Le dispositif de classification des emplois permet de garantir l'équité interne. Ce dispositif

commun au sein de la Division SLAM apporte une compréhension homogène des rôles et des responsabilités. Le catalogue des postes comprend plus de 200 fonctions réparties en familles de fonctions. Il décrit les principales missions et responsabilités de chaque fonction. Cette structure constitue la base des principes de rémunération, garantissant la cohérence interne.

Afin de garantir la compétitivité externe, les décisions de révisions salariales reposent notamment sur des comparaisons sectorielles (benchmark de rémunération) et sur des comparaisons internes (équité) afin d'assurer une structure globale cohérente.

Outre le positionnement salarial interne et l'analyse de compétitivité externe, les décisions d'augmentation salariale reposent notamment sur la maîtrise du poste, la performance individuelle, l'évolution des responsabilités ainsi que le développement des compétences. Les arbitrages liés aux décisions d'augmentation salariale sont validés par le Directoire, dans le cadre du budget prévisionnel préalablement défini.

Le contrôle du respect de ce budget est ensuite assuré par le Comité de Rémunération.

6. Rémunération variable

Pour assurer un équilibre approprié entre la rémunération fixe et la rémunération variable, il a été décidé des plafonds de rémunération variable par catégorie de collaborateurs. Ces plafonds ont été notamment définis au regard de la spécificité des fonctions de ces collaborateurs.

SLAM France veille à ce que la part rémunération fixe soit suffisamment élevée de sorte qu'il puisse être envisagé de ne verser aucune rémunération variable.

La Société a fixé deux composantes à la rémunération variable :

- l'une liée à l'atteinte d'objectifs financiers collectifs
- et l'autre liée à l'atteinte d'objectifs d'équipe/individuels.

La part individuelle du bonus est discrétionnaire. Elle est fondée sur l'appréciation par le management de la performance individuelle sur la base :

- De critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs,
- De la prise en compte du respect des limites de risque, incluant les risques en matière de durabilité, ainsi que de l'intérêt du client.

Les objectifs d'équipe/individuels liés à la rémunération variable sont alignés avec les objectifs stratégiques de la Société conformément au cadre légal et réglementaire, notamment aux Directives OPCVM, AIFM, MIFID et SFDR, et plus généralement aux recommandations de l'ESMA (European Securities and Markets Authority) ou de l'AMF (Autorité des Marchés Financiers). De manière générale, la politique de rémunération est établie de façon à s'aligner sur la stratégie économique et les objectifs à long terme, les valeurs et les intérêts de la Société et des fonds sous gestion, et sur ceux des investisseurs et des clients. Elle favorise un juste équilibre entre la performance et une gestion saine et maîtrisée du risque, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêt.

La rémunération variable est assortie d'un dispositif de minoration.

En fonction de son montant, la rémunération variable est versée en numéraire, ou sous la forme de numéraire indexé sur un panier de fonds pour la rémunération variable différée.

7. Long term incentives (plan LTI)

Le plan LTI (attribution d'actions gratuites) de Swiss Life Asset Managers repose sur la mise en œuvre durable et réussie de la stratégie de la Division. L'acquisition des actions gratuites est conditionnée à la réalisation des critères de performance déterminés sur une période de 3 ans. Sont concernés par le plan LTI les collaborateurs qui, de par leur fonction, peuvent influencer de manière substantielle l'évolution de la Société à moyen terme