



SwissLife
Asset Managers

Politique RSE

Swiss Life Asset Managers France

Penser à long terme et agir de manière responsable

La responsabilité sociétale fait partie intégrante de nos missions. Cette conviction s'ancre dans l'approche de l'investissement telle que nous la concevons depuis notre création : penser à long terme et agir de manière responsable.

La responsabilité est ainsi intégrée dans notre stratégie, nos investissements et notre vie en tant qu'entreprise ancrée dans un écosystème.

Au fil des années, il nous a semblé nécessaire de formaliser ces engagements et de les structurer, ne serait-ce que pour nous permettre de suivre notre progression et d'aller plus loin. Ce travail a été accompli pour notre activité d'investisseurs responsables.

Désormais, c'est Swiss Life Asset Managers France en tant qu'entreprise, employeur, partenaire qui entreprend cette démarche. La réalisation, en 2025, de notre premier bilan carbone et la création d'un Comité RSE ont été les éléments déclencheurs de cette formalisation.

Notre politique de responsabilité sociétale des entreprises a pour objectif de formaliser nos engagements et de structurer une démarche déjà bien engagée. Elle définit un cadre commun, des objectifs concrets et une feuille de route. Elle concerne et implique l'ensemble des collaborateurs, quels que soient leur métier et leur niveau de responsabilité.

Nous avons souhaité cette politique à notre image : engagée, pragmatique, concrète, portée par une logique d'amélioration continue et à l'écoute de nos parties prenantes.



Fabian Hürzeler
CEO Swiss Life Asset Managers France

INTRODUCTION

Politique RSE & gouvernance

p.6



PILIER

01

Limiter l'impact environnemental

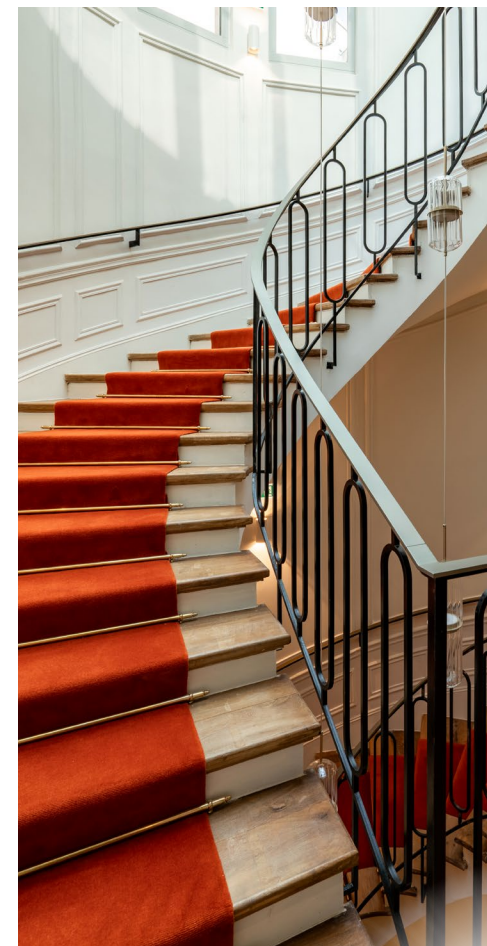
p.10

PILIER

02

*Être un employeur aux
pratiques responsables*

p.14



PILIER

03

*Garantir éthique et gouvernance
en toute transparence*

p.18

Politique RSE & gouvernance

Une politique RSE comme boussole de notre stratégie ESG

L'investissement responsable est au cœur de notre stratégie d'investissement. Nous considérons cette approche comme un facteur de solidité, de pérennité et de performance. En intégrant les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance à ses choix stratégiques, Swiss Life Asset Managers France crée de la valeur durable pour l'ensemble de ses parties prenantes.

Ces dernières années, nous avons concrétisé notre démarche par un cadre ESG explicite. Nous avons ainsi mis en place une approche globale en matière d'investissement responsable. Pour en savoir plus sur nos engagements en matière d'investissement responsable¹.

Ce positionnement s'applique aussi à Swiss Life Asset Managers France en tant qu'entreprise, acteur économique et employeur. Nous prenons en compte les enjeux de durabilité dans le cadre de nos activités, nous nous engageons à offrir un cadre de travail sûr, équitable, favorable à la progression de nos collaborateurs et nous assumons l'impact de nos activités sur l'environnement et sur la société.

En 2025, nous avons franchi une étape supplémentaire dans notre démarche avec la structuration d'une gouvernance RSE au sein de Swiss Life Asset Managers France, la définition de trois grands axes d'engagement assortis d'objectifs pour 2030. Cette nouvelle étape s'accompagne d'une ambition renouvelée et de la volonté d'aller plus loin dans notre double responsabilité d'investisseur et d'acteur économique responsable.

¹ <https://fr.swisslife-am.com/fr/home/responsible-investment/documentation-esg.html>



Une Gouvernance RSE intégrée et active

Le Comité RSE, piloter la démarche RSE

Il revient au Comité RSE de :

- Définir la feuille de route RSE et les priorités d'action, proposer des objectifs et s'assurer de la pertinence des initiatives engagées.
- Superviser le déploiement de la feuille de route.
- Suivre la progression et analyser les résultats obtenus.
- Faire évoluer la politique RSE.
- Engager l'ensemble des collaborateurs autour de la démarche RSE.
- Rendre compte des avancées RSE à l'ensemble des parties prenantes.

Le Comité RSE est composé de représentants de différentes fonctions de Swiss Life Asset Managers France (RH, communication & marketing, ESG, office manager, services généraux, informatique, etc.) ainsi que d'un membre du Directoire. Pleinement intégrés dans la vie du groupe,

les membres du Comité contribuent à la pertinence de notre démarche RSE grâce à la diversité de leurs expertises.

Le Comité RSE rend compte de ses actions au Directoire de Swiss Life Asset Managers France, qui est pleinement associé à cette démarche. Le Directoire valide les orientations stratégiques et veille à l'intégration des enjeux RSE dans la stratégie globale du groupe.

Reporting et transparence

La transparence est un élément clé de notre démarche RSE. Swiss Life Asset Managers France publie chaque année un rapport qui présente ses engagements en matière de RSE, les actions mises en œuvre et les indicateurs de suivi. Ce document permet de rendre compte des progrès réalisés et d'identifier les axes d'amélioration.

Les activités menées en matière d'investissement responsable sont décrites dans un rapport commun à toutes les entités de Swiss Life Asset Managers.



Une gouvernance dédiée à l'investissement responsable

En matière d'investissement responsable, Swiss Life Asset Managers France s'appuie sur l'« ESG Board » créé par le Groupe pour coordonner la mise en œuvre de la démarche dans toutes les entités de Swiss Life Asset Managers (Suisse, Allemagne, etc.) et permettre des synergies en leur sein. Présidé par le responsable ESG de la division Swiss Life Asset Managers, il réunit les responsables de gestion, les responsables des équipes commerciales et des fonctions support concernées et par ces sujets, ainsi que des experts ESG. Ce comité élabore et révisé les standards ESG proposés en matière d'investissement responsable. Il s'assure de leur bonne compréhension et participe à leur déploiement.

Une politique RSE structurée autour de trois axes d’engagement

La politique RSE de Swiss Life Asset Managers France est construite autour de trois axes structurants :

1. Limiter les impacts sur l’environnement.

2. Être un employeur aux pratiques responsables.

3. Promouvoir l’engagement collectif et l’amélioration continue.

Pour chacun de ces piliers, des objectifs sont définis et suivis dans le temps.

Une trajectoire est fixée à l’horizon 2030 afin d’inscrire la démarche dans une dynamique mesurable de progrès.

Ces objectifs répondent à une double exigence :

- Être réalistes dans leur réalisation et adaptés à notre périmètre de responsabilité.
- Avoir un impact concret sur notre environnement et notre écosystème.

Pilier	Thème	Objectif proposé	Date cible
Environnement	Émissions de gaz à effet de serre	Contribuer à l’objectif du Groupe Swiss Life de réduire de moitié les émissions de CO ₂ / ETP entre 2019 et 2027.	2027
	Énergie durable	Fixer à partir de 2027 un objectif de réduction de la quantité d’énergie consommée par occupant.	2027
	Réduction et recyclage des déchets	Fixer à partir de 2027 un objectif de réduction de la quantité de déchets non recyclés par occupant.	2027
	Empreinte numérique	Viser 25% de téléphones reconditionnés lors des renouvellements en 2026, et 50% en 2027.	2027
		Réduire de 50% le parc de téléphones portables professionnels.	2028
		Sensibiliser aux bonnes pratiques d’usage du numérique.	2027
		Mettre en place un outil de mesure de la consommation de données numériques.	2026
	Fournisseurs et partenaires	Créer une charte Achats responsables et l’intégrer dans les contrats locaux de prestations de services.	2028

Pilier	Thème	Objectif proposé	Date cible
Social	Diversité	Atteindre les objectifs fixés dans l’accord d’Egalité professionnelle 2026-2029 : maintenir la parité dans les recrutements, l’équité des parcours professionnels et lutter activement contre toute forme de discrimination.	2029
		Viser 45% de femmes dans les comités et équipes participant aux décisions d’investissement	2029
		Former au moins un tiers des collaborateurs chaque année aux enjeux ESG ou RSE.	Annuel
		Poursuivre la sensibilisation et la formation au handicap en entreprise à travers les ateliers NOA People et le réseau Swiss’L. Accompagner les salariés qui le souhaitent dans leur Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).	2026
	Qualité de vie et des conditions de travail	Communiquer au moins annuellement sur notre démarche d’amélioration de la Qualité de vie au travail qui combine la prévention des risques professionnels, l’amélioration de l’organisation et des conditions de travail, les dispositifs d’écoute des collaborateurs et le dialogue social.	Annuel
		Accompagner systématiquement les retours de collaborateurs après des arrêts de longue durée.	Récurrent
	Formation	Permettre à 100% des collaborateurs de suivre au moins une formation non obligatoire.	Annuel
		Former au moins un tiers des collaborateurs chaque année aux enjeux ESG ou RSE.	2029
Gouvernance	RSE comme axe stratégique	Former l’ensemble des collaborateurs à la feuille de route RSE.	2027
		Organiser une réunion du Comité RSE quatre fois par an, en y associant les directions métiers particulièrement impliquées dans la réalisation des objectifs.	2026
	Transparence	Publier un rapport RSE annuel.	Annuel



Notre référentiel, les ODD

Notre politique RSE répond principalement à six des Objectifs de développement durable (ODD) définis par l’ONU :

3BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

5ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

8TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

10INÉGALITÉS RÉDUITES

12CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

13MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Limiter l'impact environnemental

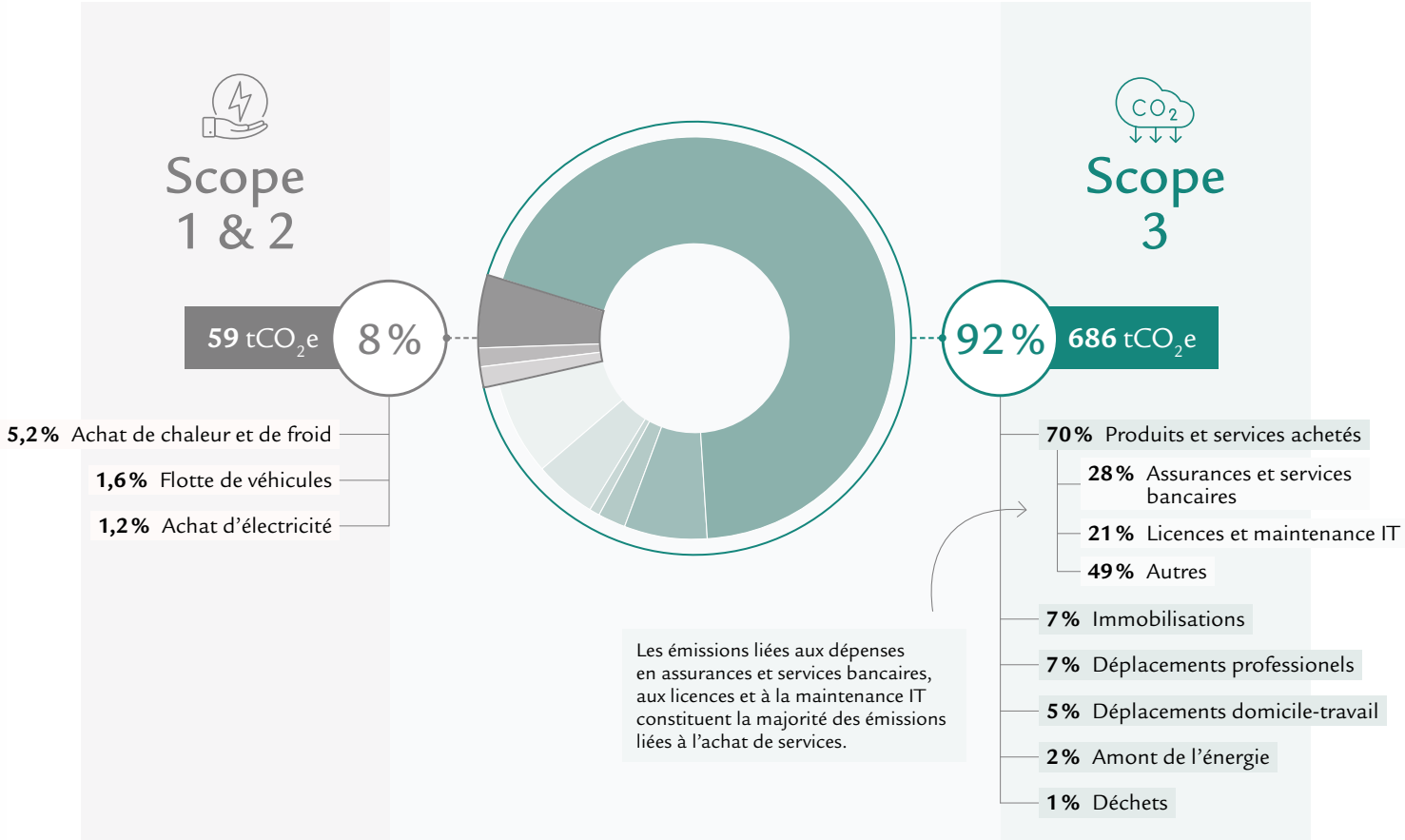
Les enjeux environnementaux, et en particulier le changement climatique, constituent un défi majeur pour l'ensemble des acteurs économiques. Bien que l'activité de gestion d'actifs génère une empreinte environnementale directe limitée, Swiss Life Asset Managers France reconnaît sa responsabilité en tant qu'entreprise consommatrice de ressources et productrice d'émissions de gaz à effet de serre (GES).

Bilan GES : une étape structurante pour réduire les émissions de gaz à effet de serre directes et indirectes

En 2025, le groupe a réalisé un premier bilan GES afin d'identifier les principales sources d'émissions liées à ses activités. Sur cette base, Swiss Life Asset Managers France s'est engagée dans la définition d'une trajectoire de réduction de ses émissions de GES, en ciblant de manière prioritaire les postes majoritaires (en particulier les achats de biens et services dans le Scope 3). Nous souhaitons ainsi contribuer à l'objectif du groupe Swiss Life, de réduire d'au moins 50 % ses émissions de GES par salarié entre 2019 et 2027¹.



1 Operational Ecology – Swiss Life Group



Principaux résultats | L'empreinte carbone corporate de Swiss Life Asset Managers France

Opter pour des locaux performants énergétiquement

La maîtrise des consommations énergétiques constitue un levier significatif de réduction des émissions de GES.

- Le choix de locaux performants et un raccordement à des réseaux durables de chaleur et de froid permettent une maîtrise de la consommation énergétique : les bureaux marseillais sont ainsi raccordés à un réseau alimenté par la thalasso-thermie ; et les bureaux parisiens utilisent la géothermie.
- Un pilotage de la consommation énergétique de nos locaux permet d'identifier les pistes d'amélioration.
- Nos locaux à Paris et à Marseille ont notamment obtenu la certification HQE Bâtiment Durable – Niveau EXCELLENT.

- L'immeuble parisien se distingue par une conception bas-carbone, notamment grâce à l'installation d'un système de géothermie sur nappe phréatique, l'un des premiers du genre à Paris. Ce système assure le chauffage et la climatisation. Le réemploi de matériaux, l'utilisation de solutions sobres et l'obtention des certifications HQE excellent, BREEAM Very Good et des labels BBC Effinergie Rénovation et de performance carbone BBCA Rénovation témoignent de l'ambition du projet qui répond au décret tertiaire 2050.
- La tour La Marseillaise utilise des bétons éco-certifiés issus de scories et un système de thalasso-thermie, qui permet de réguler la température de l'immeuble en réduisant de 70 % les émissions de gaz à effet de serre et de 30 % la consommation d'électricité.





Optimiser les trajets et favoriser le transport durable

Les déplacements professionnels représentent une part significative des émissions du groupe. Nous visons à limiter leur impact en favorisant, lorsque que cela est pertinent, le recours aux outils de communication à distance. Lorsque des déplacements sont nécessaires, les modes de transport les moins émetteurs sont privilégiés :

- Les bureaux parisiens proposent des installations et équipements favorisant les transports à vélo (local à vélo et douches). Pas moins de cinq stations Vélib' Metropole à proximité permettent d'accéder aux locaux en quelques minutes.
- La société souhaite par ailleurs augmenter le taux d'occupation des voitures lors des trajets domicile-travail.
- Pour les déplacements professionnels, sur le territoire national, le train est privilégié. Dans le cas contraire, une validation du supérieur hiérarchique est nécessaire. Les déplacements en avion sont tolérés à titre exceptionnel.

Réduire l’empreinte numérique

Le numérique est un facteur majeur et croissant d’impact environnemental. Conscients de l’impact de nos activités, nous avons intégré les enjeux environnementaux au sein des critères de sélection de nos fournisseurs et partenaires. Une démarche de réduction de l’empreinte numérique comprenant l’allongement de la durée de vie des équipements informatiques, celle de leur période de leasing, ou encore leur réemploi est en cours de déploiement.

Les collaborateurs sont par ailleurs sensibilisés aux impacts environnementaux liés au numérique et aux bonnes pratiques permettant de les réduire.



Minimiser les déchets et privilégier le recyclage

Des dispositifs de tri sélectif (papier, plastiques, piles...) ont été mis en place dans nos locaux afin de favoriser la valorisation des déchets et nous faisons appel à des prestataires pour collecter et recycler ces déchets de bureau. À Paris, un partenariat avec un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail employant des salariés en situation de handicap) a été conclu, intégrant ainsi la dimension environnementale et sociale.

L’objectif est de tendre vers 50 % de déchets triés grâce à des actions de sensibilisation des collaborateurs et à un pilotage rigoureux de la collecte.



Vers une restauration plus durable

Que ce soit pour les solutions de restauration proposées aux collaborateurs ou lors d’événements, nous favorisons des prestataires ayant adopté des pratiques responsables :

- Restauration événementielle : les quantités servies sont maîtrisées pour minimiser le gaspillage alimentaire. Des options végétariennes sont proposées.
- Restauration d’entreprise à Marseille : un système de réservation permet de connaître à l’avance le nombre de couverts et d’adapter les quantités d’aliments servies.
- Restauration à la demande à Paris : le partenaire retenu s’engage sur un approvisionnement local et bio, des emballages recyclés / recyclables, une gestion rigoureuse des déchets et une logistique verte combinant vélo, électrique et gaz naturel.



Promouvoir des achats responsables

Nous travaillons en priorité avec des prestataires qui ont mis en place une politique RSE, qu’il s’agisse de biens informatiques, de matériel de bureau ou de services de restauration. Ainsi, nos imprimeurs ont les labels Imprim’Vert, PEFC ou FSC.

Être un employeur aux pratiques responsables

La performance durable du groupe repose sur l'engagement de ses équipes. Nous considérons la qualité des conditions de travail, la diversité des profils et l'inclusion comme des leviers de performance. La politique sociale vise à créer un environnement professionnel sûr, équitable et encourageant le développement des compétences.

Assurer une égalité de traitement et intégrer la RSE

La politique de rémunération de Swiss Life Asset Managers France vise à permettre et garantir à chacun de bénéficier d'une égalité de traitement. Elle tient par ailleurs compte de notre stratégie, des objectifs financiers et extra-financiers, de la tolérance aux risques et des intérêts à long terme des clients, des actionnaires et des salariés. Pour tous les salariés, la structure de rémunération compte plusieurs composantes : une rémunération fixe de base et une rémunération variable qui dépend de l'atteinte d'objectifs collectifs et de l'atteinte d'objectifs individuels. Des objectifs ESG sont pris en compte dans la rémunération des collaborateurs, à travers l'accord d'intéressement 2024-2026 qui prévoit un objectif collectif en matière de formation à l'ESG. Les salariés des activités opérationnelles (Securities et Real estate) ont également des critères ESG parmi leurs objectifs individuels.

Cœurer pour l'équité professionnelle entre les femmes et les hommes

Nous avons mis en place une politique ambitieuse en faveur de l'équité et de la parité, alignée sur les meilleurs standards de notre secteur. Nous nous engageons ainsi à lutter contre toute forme de discrimination. Les décisions de recrutement, de rémunération et d'évolution professionnelle reposent exclusivement sur les compétences, l'expérience et la performance.

Le premier accord Égalité Professionnelle Femmes-Hommes a été signé en 2021 et a été renouvelé pour quatre ans en 2025. Cet accord prévoit la mise en place de mesures de rééquilibrage afin de veiller à la mixité au sein de l'entreprise avec pour objectif de porter le pourcentage de femmes en CDI dans l'effectif de la société à 50 % d'ici à 2029 (48 % à fin 2025).

Pour atteindre cet objectif, nous nous sommes engagés à garantir l'égalité de traitement des candidatures à chaque étape du processus de recrutement. Les critères de sélection et de recrutement de l'entreprise sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, le potentiel et les qualifications des candidat(e)s et sont identiques pour les femmes et pour les hommes afin de s'assurer du respect du principe de non-discrimination par tous les acteurs du recrutement, à l'externe comme en interne.

Par ailleurs :

- L'Index de l'égalité professionnelle (94 en 2024 et 93 en 2025), qui calcule les écarts de rémunération femmes-hommes, est publié annuellement sur le site internet de la société Swiss Life Asset Managers France est signataire de la Charte en faveur de la parité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'immobilier.
- Swiss Life Asset Managers France est également certifié EDGE (Economic Dividends for Gender Equality) depuis 2023 et a décroché le niveau « Move » en 2025. EDGE évalue les pratiques des entreprises en matière de diversité et d'inclusion concernant le recrutement, la promotion, la rémunération, la formation et conditions de travail ainsi que la culture d'entreprise. Les résultats obtenus sont audités de manière indépendante. Un plan d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes pour la période 2025-2027 est suivi par le Directoire et en CSE (Comité Social et Economique).

Encourager la diversité et l'inclusion

La Société veille à garantir des conditions équitables d'accès à l'emploi, à la formation et aux responsabilités.

Plus particulièrement, Swiss Life Asset Managers France a déployé avec Noa People une plateforme inclusive dédiée à l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap. Elle propose des ateliers de sensibilisation et des campagnes de communication tout au long de l'année, des ressources pédagogiques et un accès confidentiel à des intervenants

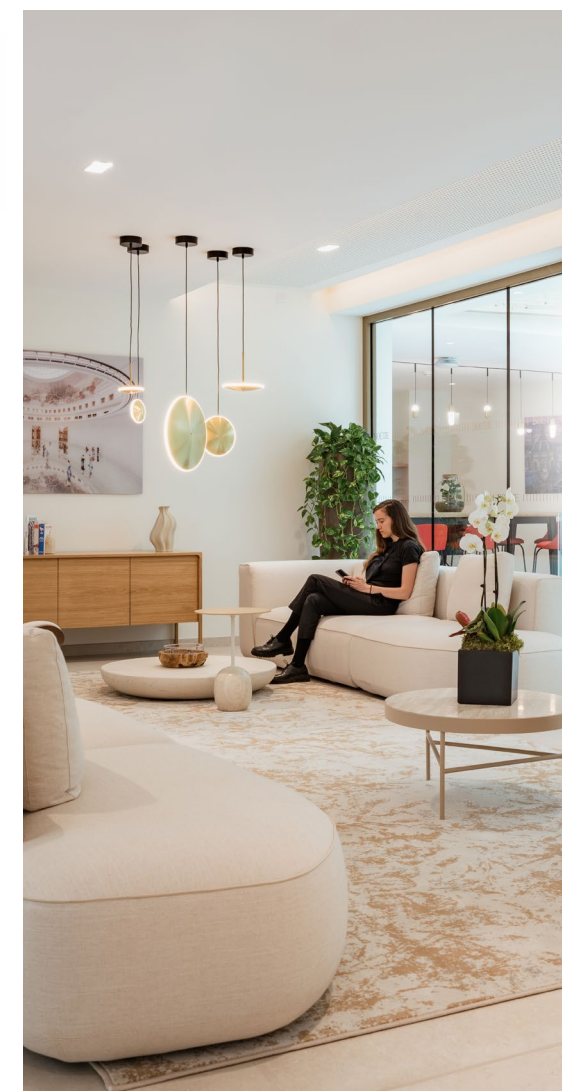
spécialisés pour démarrer une démarche RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé). Ce partenariat contribue à renforcer la culture d'inclusion au sein de l'entreprise et à favoriser la libération de la parole sur les sujets de santé.



Swiss Life Asset Managers France
certifiée Great Place to Work™

Great
Place
To
Work.
Certifiée

Great Place to Work (GPTW) est une entreprise internationale qui analyse la culture d'entreprise depuis plus de trente ans. Swiss Life Asset Managers France a obtenu cette certification valable douze mois, renouvelable chaque année. Cette reconnaissance renforce notre marque employeur et améliore notre capacité à attirer et fidéliser les meilleurs talents.



Soutenir le développement de chacun grâce à la formation

Swiss Life Asset Managers France investit dans le développement des compétences de tous ses collaborateurs. La formation accompagne les évolutions des métiers, des outils et des exigences réglementaires. Elle contribue également à sécuriser les parcours professionnels et à renforcer l'employabilité des équipes.

Les entretiens de performance et de développement, organisés a minima une fois par an, sont pour les collaborateurs l'occasion d'échanger avec leur manager sur les perspectives d'évolution, et d'identifier les besoins de formation.

Notre politique de développement RH se distingue par :

- Une attention particulière à l'accompagnement des évolutions de carrière au sein du groupe, qui nous permet d'atteindre un taux de mobilité interne élevé (autour de 15 % par an).

- Une offre personnalisée et adaptée aux publics éloignés de la formation afin de les soutenir dans leur développement professionnel et personnel.

Deux instances, les Comités Carrières et l'AM Academy, viennent compléter le dispositif de formation :

- Les Comités Carrières permettent d'identifier des talents clés par métier, les mobilités fonctionnelles et les promotions à anticiper.
- L'AM Academy propose à l'ensemble des collaborateurs de la Division Swiss Life Asset Managers une vaste offre de formations composées d'e-learning en self-service, de formations en présentiel et hybrides. Des formations spécifiques à la France complètent ce dispositif. Ainsi, 100 % des salariés français ont bénéficié d'une formation en 2024 et en 2025.



Mécénat et collecte de fonds pour un impact positif sur la société

L'engagement citoyen de Swiss Life Asset Managers France et de ses collaborateurs se traduit aussi par des actions de mécénat et des collectes de fonds avec pour ambition de contribuer positivement à la société.

- **Soutien à la recherche médicale :** Depuis plusieurs années, Swiss Life Asset Managers France participe à la campagne nationale « Jonquille contre le cancer », organisée chaque mois de mars par l'Institut Curie. Cette mobilisation, menée en lien avec la Fondation Swiss Life, contribue au financement de la recherche fondamentale contre le cancer et s'inscrit dans une démarche collective de sensibilisation et de solidarité.
- **Contribution à la protection des écosystèmes :** En partenariat avec Reforest'Action, Swiss Life Asset Managers France s'engage depuis 2017 en faveur de la reforestation et de la restauration des écosystèmes forestiers. Ce dispositif a déjà permis de planter ou de préserver 30 700 arbres, contribuant ainsi à la lutte contre le changement climatique et à la préservation de la biodiversité.
- **Vœux solidaires depuis 2023 :** Depuis 2023, Swiss Life Asset Managers France associe ses vœux à une démarche solidaire. À l'occasion des vœux 2025, une campagne a permis d'offrir 1 100 dons-cadeaux d'une valeur unitaire de 15 euros, destinés à soutenir soit Démos – Philharmonie de Paris, programme d'initiation à la musique classique gratuite pour des enfants éloignés de l'offre culturelle, soit l'Institut Curie.



Une organisation de travail plus flexible

Depuis 2022, l'accord télétravail favorise un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la diminution des temps de transport et de l'empreinte carbone des collaborateurs. Les jours de présence obligatoires hebdomadaires sont favorables à l'innovation et au maintien du lien social.

Favoriser le dialogue social

Le groupe attache une importance particulière à la qualité du dialogue social grâce à des échanges nourris avec le Comité Social et Economique portant sur la stratégie, l'organisation, et les conditions de travail et d'emploi. En 2025, l'entreprise a conclu des accords collectifs portant sur les salaires, la rémunération variable, l'égalité professionnelle femmes-hommes et le télétravail. Elle a revu en profondeur son Règlement intérieur (charte informatique, politiques de protection et de sécurité des données...).

Garantir un environnement de travail sûr et sain

Swiss Life Asset Managers France agit pour préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs et assurer un bon équilibre vie professionnelle/vie personnelle. La formation et les campagnes d'information sont un point clé de notre politique de prévention et de gestion des risques.

Une attention particulière est accordée à :

- L'accès à des soins de qualité pour tous dans le cadre d'une couverture Santé largement financée par l'employeur. Grâce à différents partenariats, les salariés peuvent bénéficier d'un deuxième avis médical, d'outils d'analyse des symptômes et d'orientation, de consultations avec des spécialistes, d'actions de coaching sportif, nutrition, sommeil ou bien-être ;
- La prévention des risques psychosociaux au travers de formations liées, par exemple, aux bonnes pratiques managériales, à la gestion du stress, à la gestion du temps et à l'organisation personnelle, à la communication non-violente ;
- La sécurité sur les chantiers liés à notre activité Immobilier grâce à des formations et des campagnes régulières. Notre objectif est de maintenir un taux d'accidentologie très faible ;
- La sécurité routière, aussi bien pour les trajets domicile-travail que les déplacements professionnels, grâce à des formations et des campagnes dédiées.

Garantir éthique et gouvernance en toute transparence

La gouvernance constitue un pilier central de la démarche RSE du groupe. Elle garantit la cohérence entre les engagements affichés et les pratiques effectives. Elle permet d’assurer que la responsabilité est partagée et portée par tous.

Une démarche RSE partagée par tous

La RSE est pleinement intégrée dans nos activités internes comme dans nos activités d’investisseur. Nous y voyons un levier de création de valeur partagée avec l’ensemble de notre écosystème, ainsi que de performance durable et de long terme.

Les collaborateurs sont encouragés à proposer des idées et à s’impliquer dans les actions mises en œuvre et une partie de la rémunération repose sur des critères ESG (cf. Assurer une égalité de traitement et intégrer la RSE).

Agir pour la transparence

Plusieurs initiatives sont destinées à assurer la transparence de notre démarche RSE :

- La publication d’un rapport RSE annuel.
- La publication régulière d’informations et d’indicateurs (tels que l’Index d’égalité femmes-hommes ou encore le bilan carbone) sur l’intranet à destination des collaborateurs.
- Le processus volontaire de certification auprès d’organisations indépendantes et reconnues, telles qu’EDGE ou Great Place to Work.

Système de signalement interne

Depuis le 18 décembre 2023, Swiss Life Asset Managers dispose d’une plateforme en ligne de signalement interne. Les comportements inappropriés peuvent ainsi être signalés de manière anonyme. Cette plateforme constitue une possibilité de signalement complémentaire aux voies non anonymes déjà en place (par exemple : signalements aux supérieurs hiérarchiques, aux Ressources humaines ou au service Compliance).

S’inscrire dans une trajectoire d’amélioration

En matière de RSE, Swiss Life Asset Managers France revendique une dynamique de progrès continu et d’évolution afin de tenir compte des transformations du groupe, des attentes de ses parties prenantes, des évolutions réglementaires et des progrès réalisés.

Nos objectifs RSE sont accompagnés d’indicateurs quantitatifs ou qualitatifs afin d’évaluer les résultats obtenus. Les données collectées sont analysées régulièrement afin d’adapter les plans d’action et d’améliorer l’efficacité des mesures mises en place. Cette approche permet d’inscrire la RSE dans le temps long et d’éviter une démarche ponctuelle ou déclarative.





Swiss Life Asset Managers France

*Siège social
Tour La Marseillaise
2 bis, boulevard Euroméditerranée
CS 50575
13236 Marseille Cedex 02
Tél. : + 33 4 91 16 60 10*

*122 rue La Boétie
75008 Paris
Tél. : +33 1 40 15 16 07*

contact-france@swisslife-am.com