

Infos réglementaires

Politique de rémunération

Date : Avril 2023

1 Gouvernance

La politique de rémunération de Swiss Life Asset Managers France, revue et validée par le comité de rémunération de Swiss Life Asset Managers France, définit les principes de rémunération pour les collaborateurs de la société. Elle tient compte de la stratégie de Swiss Life Asset Managers 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 Swiss Life Asset Managers 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 Swiss Life Asset Managers France et à ce qu'elle soit conforme aux réglementations et recommandations en vigueur en matière de rémunération.

2 Structure des rémunérations

La structure de rémunération de Swiss Life Asset Managers 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 individuels.

Le collaborateur perçoit une rémunération fixe contractuellement définie et qui fait l'objet, s'il y a lieu, d'une augmentation annuelle.

Les augmentations de rémunération fixe des collaborateurs sont définies par le Directoire, dans le cadre du budget prévisionnel défini préalablement.

Les collaborateurs peuvent percevoir, selon les modalités ci-après définies, outre leur rémunération fixe, une rémunération variable. Selon les cas, la rémunération variable est versée en numéraire, ou sous la forme de numéraire indexé sur un panier de fonds pour la rémunération variable différée.

3 Intégration des risques en matière de durabilité

Swiss Life Asset Managers 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.

Swiss Life Asset Managers France vise notamment à permettre et garantir à chacun de bénéficiaire 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.

Swiss Life Asset Managers France s'est toujours positionnée 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 Swiss Life Asset Managers 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, Swiss Life Asset Managers France favorise la bonne prise en compte par les collaborateurs des risques de durabilité dans l'ensemble du processus d'investissement et inclut dans les objectifs annuels de tous ses collaborateurs des critères d'évaluation relatifs à l'ESG.

4 Modalités de calcul de la 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. Ainsi, il est établi une grille, par catégorie de collaborateurs, des différents plafonds de rémunération variable. Ces plafonds ont été notamment définis au regard de la spécificité des fonctions de ces collaborateurs.

Swiss Life Asset Managers 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 collectifs
- et l'autre liée à l'atteinte d'objectifs individuels.

Le calcul des rémunérations variables annuelles prend en compte l'atteinte d'objectifs ESG fixés au niveau de la Société et déclinés par équipes/collaborateurs en fonction de leurs périmètres et de leurs responsabilités.

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