

Infos réglementaires

Politique de rémunération

Date : Avril 2025

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. 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.

3. 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 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.

4. Rémunération fixe

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

5. 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 collectifs
- et l'autre liée à l'atteinte d'objectifs individuels.

Les objectifs 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.

6. 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