

Applicable à l'année de performance 2017

Politique de Rémunération de Swiss Life Asset Management (France)

1. Gouvernance

La Politique de Rémunération Swiss Life Asset Management (France) (Swiss Life AM France), revue et validée par le Comité de Rémunération de SLAM France tous les ans, définit les principes de rémunération pour les collaborateurs de la société. Elle tient compte de la stratégie de Swiss Life AM France, de ses objectifs, de sa tolérance au risque et des intérêts à long terme des clients, des actionnaires et des salariés de Swiss Life AM France.

Les enveloppes et les attributions de rémunération sont revues par le comité de rémunération, en accord avec les politiques de rémunération et les procédures définies et validées au niveau du Groupe Swiss Life. Ce comité veille à ce que la Politique de Rémunération soit appliquée de manière cohérente et juste au sein Swiss Life AM France et à ce qu'elle soit conforme aux réglementations en vigueur en matière de rémunération.

2. Stratégie de Rémunération

En matière de rémunération, Swiss Life AM France pratique une approche « pay-for-performance » (rémunération des performances) en intégrant des ajustements en fonction des risques, afin de récompenser les salariés qui apportent le plus de valeur à l'entreprise et aux portefeuilles gérés, compte tenu des performances, des comportements, de l'expérience et de compétences clés.

Le but de cette approche est d'attirer et de retenir les compétences et les talents, de favoriser l'engagement des salariés et de renforcer le leadership au sein de Swiss Life AM France, tout en pratiquant une responsabilité sociale d'entreprise qui apporte, sur le long terme, les meilleurs résultats aux clients de Swiss Life AM France.

3. Structure de Rémunération et lien entre Rémunération et Performance

La rémunération est structurée de manière à récompenser :

- Le niveau de responsabilité, l'expérience professionnelle et les compétences requises pour exercer la fonction ainsi que la capacité individuelle à exécuter les tâches relevant de la fonction par une rémunération fixe ;
- La création de valeur à court terme pour les clients et pour Swiss Life AM France par l'attribution d'une rémunération variable non contractuelle versée en numéraire sur la base des performances annuelles ;
- La création de valeur à moyen terme pour les clients et pour Swiss Life AM France au moyen d'un mécanisme de versement différé (sur trois ans) et d'indexation d'une partie de la rémunération variable sur les performances du fonds SLF (F) Defensive ;
- La création de valeur à moyen-long terme pour le Groupe Swiss Life par le Restricted Share Unit Plan (composé d'Actions de Performance Swiss Life Holding).

4. Structure de la Rémunération Variable de Swiss Life AM France

Swiss Life AM France met en œuvre une politique de report automatique applicable à tous les salariés qui perçoivent un montant de Rémunération Variable supérieur à un certain seuil. Pour les salariés soumis aux règles de report automatique, leur Rémunération Variable Swiss Life AM France est soumise à un taux obligatoire de report. Le taux de report est fonction (i) du montant de la Rémunération Variable et (ii) si le salarié est soumis aux réglementations en matière de rémunération i.e. s'il est qualifié de « Salarié Concerné ». Ainsi, si un salarié, est dit « Salarié Concerné », il aura un niveau de report obligatoire de 50% de sa Rémunération Variable (sauf pour la fonction du Directeur Général). Les 50% qui font l'objet d'un report automatique seront versés sur trois ans en numéraire indexé à la performance du fond SLF (F) Defensive.

	<i>Part de la rémunération variable différée indexée au fonds SLF (F) Defensive</i>	<i>Part de la rémunération variable différée et attribuée en actions Swisslife</i>
Salariés concernés (hors Directeur Général) avec une rémunération variable supérieure au seuil défini	50%	N/A
Directeur Général	20%	30%

5. Actions Swisslife: Restricted Share Unit Plan

Il permet après l'acquisition après 3 ans, d'un certain nombre d'actions Swiss Life au titre d'une période d'évaluation de la performance. Le nombre définitivement acquis peut varier par rapport au nombre d'actions initialement attribué, selon des critères d'ajustement au risque a posteriori.

Les bénéficiaires sont soumis à une période de rétention de trois ans. Le bénéficiaire ne perçoit aucun droit de vote ou dividende pendant la période de rétention. Les actions ne peuvent être vendues qu'à compter de la quatrième année.

6. Fonctions de Contrôle

Au-delà de la rémunération de base fixée au regard de la valeur sur le marché de la fonction et des profits sous-jacents de Swiss Life AM France, l'évaluation des fonctions de contrôle de Swiss Life AM France (à savoir les équipes de contrôles des risques, conformité et contrôle interne), repose sur l'appréciation de critères qualitatifs et quantitatifs (selon les objectifs spécifiques à la fonction) définis annuellement afin de ne pas compromettre leur indépendance ni créer de conflits d'intérêts avec les domaines d'activité qu'elles contrôlent.

Les fonctions de contrôle contribuent de façon adéquate à la définition de la Politique de Rémunération des autres domaines d'activité.

7. Procédure de prise de décision

Le Comité de Rémunération de Swiss Life AM France est en charge de déterminer et de revoir les principes de rémunération de Swiss Life AM France, ce qui comprend la Politique de Rémunération de Swiss Life AM France, ainsi que la revue de la rémunération annuelle des cadres dirigeants de Swiss Life AM France et des Responsables des Fonctions de Contrôle.

8. Salariés concernés

Les critères utilisés pour identifier les « Salariés Concernés » sont les suivants :

- Le salarié est membre permanent de l'organe de direction de Swiss Life AM France;
- Le salarié est un Cadre Dirigeant qui dirige de façon effective l'activité de Swiss Life AM France;

- Le salarié exerce des fonctions de contrôle incluant la gestion des risques, la conformité et a une influence significative sur les résultats de Swiss Life AM France et/ou sur le bilan comptable ;
- Le salarié est un preneur de risques, catégorie qui comprend :
 - (i) Les salariés dont les activités pourraient potentiellement avoir un impact significatif sur les résultats et/ou le bilan de Swiss Life AM France et/ou la performance des fonds gérés par celle-ci.
 - (ii) Les salariés qui, compte tenu de leur rémunération variable, se situent dans la même tranche de rémunération que les catégories susmentionnées.