

Politique de Rémunération de Swiss Life Gestion Privé

PREAMBULE

Le présent document constitue la Politique de Rémunération (ci-après « la Politique ») applicable aux collaborateurs de Swiss Life Gestion Privée. Il fait suite à la transposition en droit français de la directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014, dite « OPCVM 5 ».

Pour donner suite à la décision de SLGP de se placer sous la Directive AIFM, une mise à jour de la politique de rémunération est effectuée. En effet, la Directive AIFM définit les principes applicables, en matière de politique de rémunération, aux gestionnaires de FIA, dont les encours sont supérieurs aux seuils de 100M€ ou 500M€ ou ayant opté pour l'application de la Directive, qui jusqu'à présent, pour les sociétés de gestion françaises, relevaient des règles professionnelles.

En premier lieu, la rémunération se compose de toutes les formes de paiements ou d'avantages payés. A noter que les deux composantes de la rémunération (fixe et variable) peuvent inclure des paiements ou des avantages monétaires (espèces, actions, options, carried interest...) ou des avantages non monétaires (indemnités de déplacement, allocations spéciales pour la voiture, le téléphone ...).

I. Objectifs et périmètre

1. Objectifs

La présente Politique a pour objet de définir les principes de rémunération en vigueur au sein de Swiss Life Gestion Privée.

Les sociétés de gestion doivent mettre en place une Politique de Rémunération compatible avec une gestion saine et efficace des risques, qui s'applique aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque de la société de gestion ou des OPCVM qu'elles gèrent.

La Politique repose sur une évaluation annuelle des collaborateurs de Swiss Life Gestion Privée, basée sur des critères quantitatifs et qualitatifs.

Comme mentionné en préambule, elle porte, à la fois, sur la rémunération fixe, la rémunération variable (basée sur des critères de performance individuelle et / ou collective) et, enfin, les avantages en nature.

Afin d'éviter de possibles conflits d'intérêt, la présente politique prend en compte, pour tout collaborateur susceptible d'avoir un impact, direct ou indirect, sur tout service fourni par Swiss Life Gestion Privée, les facteurs de risque qui pourraient l'encourager à agir contre les intérêts des clients.

La présente politique veille à éviter les situations de conflits d'intérêts pour tout collaborateur susceptible d'avoir un impact, direct ou indirect, sur tout service fourni par Swiss Life Gestion Privée.

2. Périmètre

La Politique s'applique à tous les collaborateurs de Swiss Life Gestion Privée. Des mesures spécifiques s'appliquent aux catégories de personnel suivantes au regard de leur influence sur le profil de risque de la gestion :

- la Direction Générale,
- les preneurs de risques,
- les personnes exerçant une fonction de contrôle,
- tout salarié qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la Direction Générale et les preneurs de risques dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur les profils de risque de la société de gestion ou des OPCVM qu'elles gèrent.

A ce titre, au sein de Swiss Life Gestion Privée, les fonctions suivantes ont été identifiées :

- la Direction Générale,
- les gérants (gestion collective et gestion de portefeuilles),
- le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne (RCCI),
- le contrôleur interne
- le Responsable de l'Audit Interne,
- le responsable du contrôle des risques.

Au sein de Swiss Life Gestion Privée, les preneurs de risques identifiés sont les gérants (gestion collective et gestion de portefeuilles).

II. Gouvernance

Les principes de rémunération de Swiss Life Gestion Privée sont élaborés et proposés par la Direction des Ressources Humaines en collaboration avec les métiers concernés et le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne, puis décidés par la Direction Générale de la société de gestion après présentation et approbation par le Conseil d'Administration.

Les principes structurants de la politique de rémunération sont les suivants :

- l'examen annuel des rémunérations, piloté par la Direction des Ressources Humaines en collaboration avec le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne,
- la validation par le Conseil d'Administration de cette politique, soit : les principes, le fonctionnement, les budgets prévisionnels le cas échéant et les modes d'attribution,
- la revue par des corps de contrôle externes (Commissaires Aux Comptes, Autorités de Tutelle) et internes (contrôle périodique),
- la Direction Générale arrête chaque année dans le cadre des principes fixés en Conseil d'Administration les décisions de cadrage du processus de rémunération et assure le suivi du respect des enveloppes et des principes tout au long du processus.

1. Le Conseil d'Administration

La Directive AIFM rend obligatoire la mise en place d'une fonction de surveillance qui adopte et réexamine la politique de rémunération et qui supervise sa mise en œuvre. La fonction de surveillance doit garantir la mise en place d'une politique de rémunération conforme à la stratégie et aux objectifs du gestionnaire, permettant l'alignement des intérêts des investisseurs avec les gérants des FIA et n'encourageant pas une prise de risque excessive.

La Politique de Rémunération de Swiss Life Gestion Privée est adoptée par le Conseil d'Administration dans l'exercice de sa mission de surveillance. Il est également en charge de sa supervision, de sa mise en œuvre et du réexamen au moins une fois par an de ses principes généraux. Ces tâches ne sont exécutées que par des membres qui n'exercent aucune fonction exécutive au sein de la société de gestion concernée et sont compétents en termes de gestion des risques et de systèmes de rémunération.

2. La Direction Générale de Swiss Life Gestion Privée

La Direction des Ressources Humaines est responsable de la mise en œuvre de la Politique de Rémunération.

La Direction des Ressources Humaines et la Direction Générale de Swiss Life Gestion Privée définissent les principes de la Politique de Rémunération qui sont ensuite soumis à l'approbation du Conseil d'Administration.

3. Les fonctions de contrôle

Les fonctions de contrôle de Swiss Life Gestion Privée (notamment le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne) interviennent dans l'élaboration et la modification de la Politique et est fonctionnellement distinctes des collaborateurs ayant des fonctions opérationnelles.

Par ailleurs, la Politique doit faire l'objet d'une évaluation interne indépendante annuelle dont l'objectif est de vérifier qu'elle est conforme à la politique et principes de rémunération adoptés par le Conseil d'Administration de Swiss Life Gestion Privé dans sa mission de surveillance.

III. Le Comité de Rémunération

Au regard du principe de proportionnalité et eu égard à sa taille et au caractère non complexe de son activité et des produits traités - encours de FIA est < à 1.25MM€ et moins de 50 collaborateurs (20 collaborateurs environ) -, Swiss Life Gestion Privée n'a pas mis en place de Comité de Rémunération.

Seul le Conseil d'Administration est en charge de l'adoption de la Politique de Rémunération dans l'exercice de sa mission de surveillance.

IV. Intégration de risques en matière de durabilité

La politique de gestion globale de Swiss Life Gestion Privée n'étant que faiblement axée sur les critères de durabilité, il a été décidé de ne pas lier les incitations des gérants et autres preneurs de risques à la prise en compte des risques de durabilité dans les processus de décision d'investissement.

Swiss Life Gestion Privée considère, en effet, à ce jour, que de tels critères ne sont pas un reflet de la stratégie de la gestion qui est mise en œuvre au sein des produits qu'elle gère, pour lesquels la performance repose sur d'autres facteurs, qui sont décrits dans la documentation des produits concernés.

En revanche, Swiss Life Gestion Privée, sur une partie de son activité, peut être amenée à prendre en compte des critères de durabilité. Dans ce cas, la rémunération variable discrétionnaire des gérants pourra être impactée en cas de non-respect répété et volontaire des critères et contraintes fixés dans le(s) prospectus/contrats des fonds ou produits concernés et qui font l'objet d'un suivi par le Contrôle des risques de la société de gestion.

L'impact sur la rémunération sera analysé et décidé au cas par cas par la Direction Générale et les Ressources Humaines et formalisé dans l'entretien annuel d'évaluation du collaborateur.

V. Détails sur les rémunérations versées

La rémunération des collaborateurs de Swiss Life Gestion Privée se compose d'une rémunération fixe, d'une rémunération variable discrétionnaire et, pour certains, d'avantages en nature. Tous les collaborateurs bénéficient d'une rémunération discrétionnaire non garantie, hormis les éventuelles nouvelles embauches qui peuvent bénéficier, au cas par cas, d'une rémunération discrétionnaire garantie la première année.

Le Conseil d'Administration veille à maintenir un équilibre entre ces différentes composantes de manière à ce que la partie variable de la rémunération ne soit pas disproportionnée dans la rémunération totale de chaque collaborateur.

Les collaborateurs des fonctions de contrôle sont rémunérés en fonction de la réalisation des objectifs liés à leurs fonctions et de manière indépendante des performances des activités contrôlées.

a. Rémunérations fixes

La rémunération fixe au sein de Swiss Life Gestion Privée repose sur les compétences et expertises propres à chaque poste. Elle est basée non seulement sur les pratiques de Place mais aussi sur le parcours individuel de chaque collaborateur ou encore les rémunérations des collaborateurs ayant un post similaire et/ou le même profil. Elle rémunère la compétence, l'expérience, le niveau de qualification et de responsabilité, l'implication dans les tâches confiées et s'inscrit dans le processus d'évaluation annuelle de chaque collaborateur.

Chaque rémunération fixe fait l'objet d'une revue annuelle lors de l'évaluation de fin d'année des collaborateurs, qui a pour finalité de vérifier si les objectifs du collaborateur ont été atteints et si le niveau de compétences acquis est conforme aux attentes du poste.

b. Rémunérations variables

La rémunération variable rémunère la performance, évaluée sur la base de critères de risques et de performances évalués au niveau individuel mais aussi de la gestion et de la société. A ce titre, des objectifs quantitatifs et qualitatifs sont fixés annuellement aux collaborateurs. A noter que les performances non financières négatives (ex. : comportement contraire à l'éthique) doivent primer sur les performances financières positives.

Cette rémunération est déterminée de manière à éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des situations de conflits d'intérêts entre les collaborateurs, entre les collaborateurs et les clients, ou le non-respect des règles de bonne conduite.

La pondération relative des objectifs quantitatifs et qualitatifs varie selon les postes et peut être revue annuellement par la Direction Générale.

Swiss Life Gestion Privée a décidé d'encadrer la rémunération variable des collaborateurs identifiés comme pouvant avoir une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion à partir du moment où pour cette catégorie de personnel (les preneurs de risques), la rémunération variable de chaque collaborateur est supérieure à 200K€ annuelle.

Swiss Life Gestion Privée appliquera alors les principes suivants :

- **P'étalement de 50% de la rémunération variable sur une période de 3 années** (politique de rétention appropriée visant à aligner les incitations sur les intérêts de la société de gestion et des OPCVM qu'elle gère et sur ceux des investisseurs de ces OPCVM),
- **le paiement en parts d'OPCVM de la partie différée** susmentionnée (soit 50% de la rémunération variable).

Dans ce cadre, Swiss Life Gestion Privée a décidé de prendre en compte son fonds **SLGP Patrimoine** (fonds de classification mixte selon la BCE) qui a pour objectif d'offrir, sur la durée de placement recommandée de 3 ans, un rendement annuel net de frais supérieur à l'Ester capitalisé +2%, représentatif de sa gestion et dont les décisions d'investissement s'inscrivent pleinement dans le cadre des orientations prises au sein des Comités de la société de gestion regroupant l'ensemble des pôles d'expertise. Pour ces raisons, ce fonds convient à l'ensemble des collaborateurs de la société de gestion. Le paiement en parts d'OPCVM de la partie différée se fera donc exclusivement en parts de SLGP Patrimoine pour tous les collaborateurs concernés, y compris les gérants dudit fonds.

et d'une manière plus générale :

- la garantie d'une rémunération variable que dans le cas exceptionnel d'une embauche d'un membre du personnel, et uniquement au cours de la première année,
- le conditionnement du paiement de la rémunération variable à la santé financière de la société de gestion de portefeuille,

-
- la rémunération variable différée sera également réduit si le comportement du bénéficiaire met en risque la gestion ou la société de gestion,
 - le réexamen a minima annuel de la Politique de Rémunération,
 - la rémunération du personnel engagé dans des fonctions de contrôle (notamment le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne) sur la base de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle. A ce titre, les objectifs concernés renvoient à ceux attribués chaque année au RCCI et formalisés dans l'entretien annuel d'évaluation (notamment la réalisation du plan de contrôle, les procédures, la veille réglementaire et les projets réglementaires, ou tout autre objectif attribué chaque année au RCCI...).

Date de dernière modification : 18/03/2024