

Système de rémunération

Directive sur le système de rémunération du groupe SFP

Cette directive fixe les principes du système de rémunération à l'échelle du groupe et définit la politique de rémunération du groupe SFP.

1. Principes de rémunération

Les systèmes de rémunération de Swiss Finance & Property Group SA et des sociétés de son groupe (« groupe SFP ») doivent se conformer aux principes suivants :

- Les systèmes de rémunération doivent être conformes à la politique commerciale, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts du groupe SFP et de la société concernée.
- Les rémunérations doivent inciter les collaborateurs à promouvoir le succès à long terme du groupe SFP et sa stabilité.
- La rémunération doit tenir compte de manière appropriée des risques inhérents à l'activité concernée.
- La rémunération ne doit pas inciter à prendre des risques inappropriés, à enfreindre le droit en vigueur ou à ne pas respecter les accords.
- Si la rémunération se compose d'une partie fixe et d'une partie variable, les deux parties doivent être proportionnées et, en particulier, la partie variable ne doit pas inciter à prendre des risques inappropriés.
- La rémunération des collaborateurs exerçant des fonctions de contrôle telles que la gestion des risques et la conformité ne doit pas dépendre des performances des secteurs d'activité qu'ils contrôlent. De même, la rémunération de ces fonctions de contrôle ne doit pas créer de fausses incitations et le rapport entre le salaire fixe et une éventuelle rémunération variable doit être approprié ; celui-ci ne doit toutefois pas dépasser 50%. Lors de la fixation de l'éventuelle rémunération variable, il faut notamment veiller à ce que son montant n'entraîne pas de conflits d'intérêts dans l'exercice des fonctions de contrôle.

2. Politique de rémunération

Les rémunérations de la direction et des collaborateurs se composent d'un salaire de base et d'une composante variable liée aux résultats et aux performances. La rémunération est exclusivement versée en espèces. En principe, aucune indemnité de départ n'est versée. Aucune obligation de remboursement (« clawbacks ») n'est prévue en cas de licenciement.

La politique de rémunération du groupe SFP est conçue de manière à ne pas encourager la prise de risques excessifs, à éviter les conflits d'intérêts et à promouvoir le succès à long terme de l'entreprise. Dans ce contexte, la prise en compte des aspects de durabilité dans le cadre du système de rémunération a une influence sur la composante bonus.

Les rémunérations des membres du conseil d'administration et de ses comités sont fixes pour la période concernée et ne sont pas liées à des composantes de performance. Il s'agit donc d'une rémunération de base pure, versée en espèces. Elle se compose d'un honoraire de base et d'une éventuelle indemnité de frais. Les membres du conseil d'administration ne reçoivent notamment pas de bonus ou d'autres prestations financières telles que des conditions de personnel. Ils n'ont pas droit à des prestations de service ou en nature. Les membres du conseil d'administration qui exercent d'autres fonctions au sein du groupe SFP et/ou qui sont actionnaires du groupe SFP constituent une exception.

* * * * *

Bases légales

Circulaire FINMA 2010/01 "Systèmes de rémunération" ; règlement UE 2019/2088 (règlement sur la publication ou Sustainable Finance Disclosure Regulation – « SFDR »)

Publication

La directive sur le système de rémunération du groupe SFP est publiée sur le site sfp.ch dans le cadre du règlement européen 2019/2088 (règlement sur la publication d'informations ou Sustainable Finance Disclosure Regulation – « SFDR »).

18.11.2024, v4.1