

## **Informations sur la manière dont les politiques de rémunération sont adaptées à l'intégration des risques de durabilité**

Le Parlement européen et le Conseil ont adopté le Règlement (UE) 2019/2088 "*sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers*" dit "SFDR" conformément à l'une des trois recommandations issues du plan d'action pour une finance durable de la Commission européenne.

Ce règlement, applicable aux acteurs proposant des services financiers au sein de l'Union Européenne, a introduit de nouvelles règles sur la publication d'informations relatives aux investissements durables et aux risques de durabilité. Il concerne donc les entreprises d'assurance, proposant ou distribuant des produits d'investissement fondés sur l'assurance, qui doivent notamment publier sur leurs sites internet des informations sur la manière dont les politiques de rémunération sont adaptées à l'intégration des risques en matière de durabilité (article 5).

### **PROPOSITION**

La politique de rémunération applicable au sein d'Apivia Macif Mutuelle, garantit une gestion saine et prudente et n'encourage pas la prise de risques au-delà des limites de tolérance de l'entité et ce, en conformité avec la stratégie de gestion des risques, le profil de risque, les objectifs, les pratiques de gestion et les résultats à long terme de l'entité.

La gouvernance mise en place en matière de rémunération permet d'assurer l'indépendance et l'objectivité des décisions.

Une démarche a été mise en œuvre et des travaux sont en cours afin d'opérer une intégration graduelle des risques en matière de durabilité au sein de la politique de rémunération et des processus internes.

S'agissant des personnels dont l'activité professionnelle a un effet important sur le profil de risque du groupe auquel l'entité appartient (mandataires sociaux, dirigeants effectifs et responsables de fonctions clés notamment) cette politique de rémunération comporte des dispositions spécifiques.

Elle prévoit notamment que :

- la mesure de la performance, en tant que base de calcul de la rémunération variable, tient compte du profil de risque de l'entreprise,
- les composantes de la rémunération fixe et de la rémunération variable sont équilibrées de sorte que la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération totale pour éviter que les salariés ne dépendent de manière excessive de la composante variable,
- est garanti le respect d'un équilibre entre la rémunération fixe et variable, ainsi que les critères de performance utilisés pour calculer la rémunération variable, qui favorisent une gestion saine de l'entreprise et n'encouragent pas les prises de risques excessives.

La politique de rémunération applicable au sein d'Apivia Macif Mutuelle garantit l'attractivité, l'engagement et la fidélisation sur le long terme des collaborateurs. Elle est basée sur un principe de transparence et permet de définir des niveaux de rémunération équitables en interne et vis-à-vis des références du marché de l'assurance avec notamment la mise en place de mesures spécifiques de rattrapage salarial au plan de l'équité.

Par ailleurs, les objectifs relatifs à la fixation de la rémunération variable des conseillers en relation avec la clientèle sont conformes aux exigences fixées par les dispositions réglementaires issues de Directive sur la distribution d'assurances (DDA), et témoignent notamment de la prise en compte du conseil apporté au consommateur. Il est précisé que l'enveloppe consacrée à la rémunération variable des salariés en relation avec la clientèle représente en moyenne 4% maximum de leur rémunération de base.