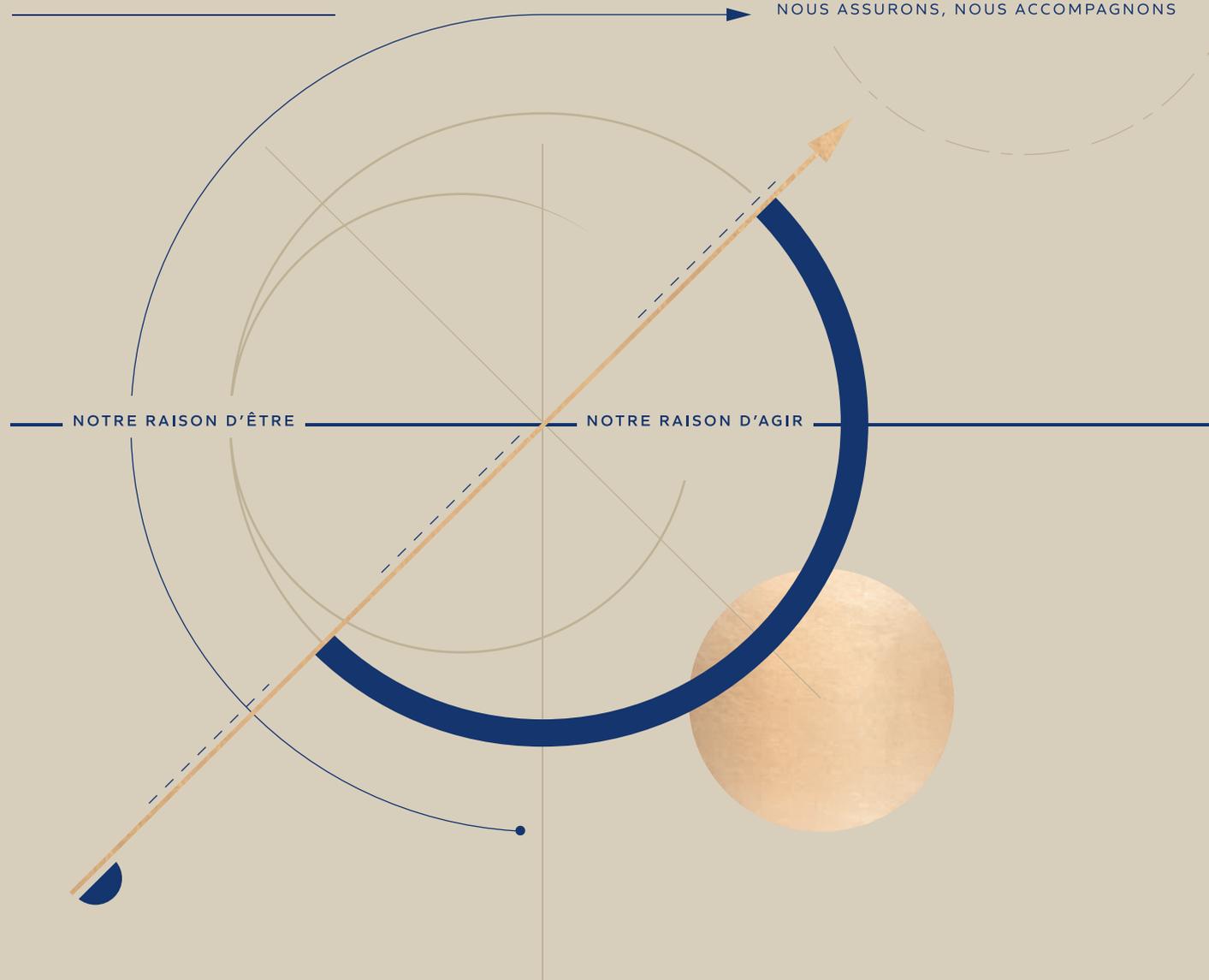


NOUS ASSURONS, NOUS ACCOMPAGNONS



Informations relatives à la politique de rémunération

concernant l'intégration des risques en matière de durabilité

Article 5 du règlement (UE) 2019/2088 sur la publication en matière de durabilité dans le secteur des services financiers

matmut 
VIE

Article 5 du règlement (UE) 2019/2088

Transparence des politiques de rémunération en ce qui concerne l'intégration des risques en matière de durabilité

1. Les acteurs des marchés financiers et les conseillers financiers incluent dans leurs politiques de rémunération des informations sur la manière dont ces politiques sont adaptées à l'intégration des risques en matière de durabilité et publient ces informations sur leur site internet.
2. Les informations visées au paragraphe 1 sont incluses dans les politiques de rémunération que les acteurs des marchés financiers et les conseillers financiers sont tenus d'établir et de tenir à jour conformément à la législation sectorielle, en particulier les directives 2009/65/CE, 2009/138/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/65/UE, (UE) 2016/97 et (UE) 2016/2341.

À titre liminaire, le Groupe Matmut appartient à la famille mutualiste et au mouvement de l'Économie Sociale et Solidaire. Aussi, en qualité de mutuelle qui appartient à ses clients/sociétaires, le Groupe Matmut n'a pas d'actionnaires à rémunérer. Ce modèle favorise intrinsèquement la pérennité et la durabilité de l'entreprise qui ont été réaffirmées en 2021 dans la formalisation de son Manifeste et de sa Raison d'être. La politique de rémunération est naturellement en déclinaison de ses valeurs de non-recherche de profit immédiat.

Principes généraux

Les pratiques de rémunération du Groupe Matmut dont fait partie Matmut Vie, seule entité du groupe à laquelle s'applique le règlement SFDR, sont établies selon divers principes, qui intègrent l'objectif de développement durable, à savoir notamment :

- le principe d'une gestion saine et efficace des risques. À cet égard, la politique de rémunération garantit l'absence d'incitation à une prise de risque préjudiciable aux sociétaires. Particulièrement, en matière de rémunération variable individuelle, la politique de rémunération du groupe prévoit des critères qualitatifs couplés aux critères quantitatifs afin d'empêcher tout risque de conflit d'intérêts. Pour information, seule une minorité de collaborateurs du Groupe Matmut est concernée ;
- le principe d'une prévention des conflits d'intérêts en prévoyant des règles générales de conduite pour tout collaborateur du groupe y compris ses dirigeants et mandataires. Ainsi, diverses mesures ont pour finalité de favoriser un exercice des fonctions professionnelles en toute objectivité et impartialité sans être influencé par un intérêt privé ou personnel ;
- le principe d'égalité professionnelle.

Par ailleurs, la politique de rémunération est fondée sur la prise en compte de 6 principes fondateurs, à savoir : exhaustivité, équilibre entre attributs salariaux, comparabilité, cohérence, lisibilité, mesure.

Rémunération des dirigeants

Outre ces principes généraux, des dispositions spécifiques concernent les cadres dirigeants.

En effet, la rémunération des cadres dirigeants peut être composée d'une part variable déterminée en fonction de la performance du groupe et des résultats individuels atteints sur la base d'objectifs annuels formalisés. Ces objectifs visent à promouvoir une gestion saine et efficace du groupe conforme à sa gestion des risques et à la préservation des intérêts et résultats à long terme. En particulier, le groupe s'assure que les objectifs de performance ne sont pas susceptibles de mettre les intéressés en situation de conflits d'intérêts, ni susceptibles de favoriser une prise de risque non contrôlée.

En complément, il est envisagé de renforcer l'objectivation sur des critères de développement durable.

