

# 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 d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers

2023

## 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. »

Le règlement (UE) 2019/2088 (SFDR) promeut une structure de rémunération encourageant à ne pas prendre de risque excessif en matière de durabilité et liée à une performance ajustée aux risques de durabilité. Cette politique de rémunération s'attache à mettre en œuvre des principes communs notamment en matière de risques de durabilité sachant que chaque structure de gestion dispose de sa propre politique de rémunération.

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 ;
- 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.

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.

Concernant la performance du groupe observée pour la rémunération variable, la réalisation des critères de performance durable intégrés dans la trajectoire stratégique 2024/2026 et plus largement dans la politique RSE Groupe sont impactants.

Concernant les objectifs individuels formalisés annuellement, ils visent à promouvoir une gestion saine et efficace du groupe conforme à sa gestion des risques, l'atteinte des ambitions en matière de durabilité, et à la préservation des intérêts et résultats à long terme. En particulier, le groupe s'assure que les objectifs individuels 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.

