

Intégration des risques en matière de durabilité **dans la politique de rémunération**

Groupe MAIF



SUJET	REFERENCE	DATE ET HISTORIQUE DE VERSIONS
Intégration des risques en matière de durabilité dans la politique de rémunération du groupe MAIF	Article 5 du Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers	Créé le 01 janvier 2023 Mis à jour le 30 juin 2023



1 Principes généraux de la politique de rémunération	3
2 Critères de durabilité des rémunérations variables	4
3 Évolution de la politique de rémunération	5



MAIF VIE est soumise au Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers, communément appelé « SFDR ».

Le document ci-présent répond aux exigences définies par l'article 5 du Règlement SFDR sur l'intégration des risques en matière de durabilité dans la politique de rémunération. Il s'agit d'une politique consolidée pour le groupe MAIF et ses filiales, à savoir MAIF, MAIF VIE, Altima Assurances et SMACL Assurances pour l'exercice 2022.

Les risques en matière de durabilité sont définis par le Règlement SFDR comme « un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance [ESG] qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante sur la valeur de l'investissement ».

1 Principes généraux de la politique de rémunération

MAIF a défini une politique de rémunération responsable qui s'attache à porter les valeurs du groupe dans le respect de l'ensemble des parties prenantes : les salariés, les militants, les administrateurs et les sociétaires. Elle favorise la reconnaissance de la performance individuelle et collective dans la durée, tout en limitant la prise de risque excessive. La politique de rémunération MAIF veille à mettre en place un système de rémunération qui assure aux collaborateurs des rétributions cohérentes vis-à-vis de son marché de référence.

La validation de la politique de rémunération se fait en plusieurs étapes : les fonctions clés de la Gestion des Risques et Vérification de la Conformité participent à la validation de la politique. Puis, le comité des Risques, d'Audit et des comptes MAIF et le comité des Rémunérations MAIF émettent chacun un avis sur la politique de rémunération qui est ensuite proposée au Conseil d'Administration pour validation. Enfin, la politique de rémunération est revue chaque année et mise à jour par la Direction des Richesses Humaines.

La politique de rémunération du groupe MAIF ne prévoit pas de rémunération variable pour les salariés de l'entreprise, à l'exception des cadres hors classe. Les cadres hors classes disposent tous d'une rémunération variable, calculée en fonction du degré d'atteinte d'objectifs individuels et collectifs.

La rémunération fixe du président, du directeur général, du directeur général délégué et des membres de la Direction générale est décidée annuellement par le conseil d'administration, sur propositions du Comité des rémunérations. Le directeur général, le directeur général délégué et les membres de la Direction générale perçoivent aussi une rémunération variable annuelle et une rémunération variable à long terme, sur décision du Conseil d'Administration après propositions du Comité des rémunérations.



2 Critères de durabilité des rémunérations variables

La rémunération variable du directeur général, du directeur général délégué et des membres de la Direction générale prend en considération la nature des risques en matière de durabilité, tels que définis à l'article 5 du règlement européen SFDR. En effet, la part variable est intrinsèquement liée aux valeurs de durabilité de MAIF, en tant qu'acteur de longue date de l'investissement socialement responsable, qui déploie une démarche alignée sur ses valeurs humanistes et militantes, sa raison d'être et sa mission.

En particulier, les éléments variables de la rémunération des membres de la Direction Générale sont en partie déterminés par l'atteinte des objectifs de la feuille de route annuelle, qui découle du plan stratégique du groupe, et la part variable long-terme est directement liée aux objectifs du plan stratégique. Les objectifs de durabilité de la feuille de route annuelle sont fortement corrélés aux objectifs de la feuille de route mission, que le groupe MAIF est tenu de respecter pour conserver son statut de société à mission. Ces objectifs portent sur des sujets comme l'offre d'épargne responsable, l'épanouissement des acteurs internes, la transition écologique ou encore la recherche d'impacts positifs. En complément, l'adoption du statut de société à mission, la bonne gestion de la relation sociétaire et la mise en place de politiques sociales innovantes sont inscrits, entre autres engagements, dans le plan stratégique 2019-2022.

Enfin, le degré d'atteinte des objectifs collectifs comme individuels est également évalué en partie sur la base de critères comportementaux et ainsi de l'adéquation des pratiques des collaborateurs avec les valeurs durables de MAIF. Il repose sur l'évaluation précise des résultats obtenus par rapport aux objectifs du plan stratégique et de la feuille de route annuelle (combien) en tenant compte des conditions de mise en œuvre (comment). Ce degré d'atteinte est accompagné d'une appréciation qualitative sur la manière dont les objectifs ont été atteints. Par son appréciation de l'atteinte des objectifs, le conseil d'administration s'assure de la prise en considération des risques en matière de durabilité par les dirigeants du groupe MAIF.



3 Évolution de la politique de rémunération

Dans une volonté constante d'approfondissement de sa mission sociétale, le groupe MAIF mène actuellement un chantier d'amélioration de l'identification des critères de durabilité et de leur pondération dans la politique de rémunération. Les résultats seront validés en 2023 pour intégration à la politique de rémunération la même année. Ainsi, l'ensemble des critères relatifs à la mission sociétale du groupe MAIF devraient représenter au moins 30% du bonus annuel des membres de la Direction Générale, et 50% de leur bonus long terme.

Les critères de durabilité pris en compte dans cette nouvelle politique de rémunération seront déterminés sur la base du plan stratégique 2023-2026, « Régénération ». Sont entre autres inscrits dans le plan stratégique 2023-2026 l'objectif d'alignement des portefeuilles d'investissement au plus près d'une trajectoire de réchauffement climatique limité à +1,5°C dès 2030 et le versement d'un dividende écologique en faveur d'actions de prévention climatique pour les sociétaires les plus vulnérables et de régénération de la biodiversité pour renforcer la résilience des territoires.