

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 2024



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



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 2023.

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 proposition 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 les valeurs humanistes et militantes de sa mutuelle, sa raison d'être et sa mission.

Concrètement, l'attribution de la part variable de la rémunération des membres de la Direction Générale est en partie déterminée par l'atteinte des objectifs de la feuille de route annuelle, qui eux-mêmes découlent des quatre axes¹ du Plan Stratégique 2023-2026 du groupe. Ces objectifs sont fortement corrélés aux objectifs de la feuille de route mission, que le groupe MAIF est tenu de respecter pour conserver sa qualité de société à mission. Ainsi, en 2023, 14 des 27 objectifs de la feuille de route relèvent de critères ESG. Ils sont principalement déclinés au sein de deux des axes du Plan Stratégique :

- « Développer et engager notre communauté interne » qui concerne notamment les actions déployées en faveur de la mobilité interne, de l'inclusion et de la diversité ou encore du déploiement du programme de développement managérial ;
- « Agir face à l'urgence climatique » qui concerne notamment le déploiement de la stratégie climat des investissements, la définition de la stratégie biodiversité des investissements, la progression du taux d'utilisation des pièces de réemploi lors de la réparation des sinistres, la mise en place du dividende écologique ou encore la sensibilisation de la profession et des pouvoirs publics au risque croissant d'inassurabilité pour les particuliers et les collectivités.

Au moins la moitié de la rémunération collective annuelle est ainsi déterminée par l'atteinte de critères ESG.

Par ailleurs, la rémunération variable est également composée de la part variable long-terme qui est directement liée à l'atteinte des objectifs du Plan Stratégique 2023-2026.

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.

¹ - Elargir et mobiliser la communauté des sociétaires
- Concentrer nos énergies au service de la performance
- Développer et engager notre communauté interne
- Agir face à l'urgence climatique