



Groupe Pasteur Mutualité

Politique de rémunération - SFDR

Politique en vigueur au 30 juin 2021

Principes

La présente politique de rémunération est mise en place afin de définir les principes qui régissent les bonnes pratiques de convergence des intérêts entre Groupe Pasteur Mutualité via ses entités assurantielles AGMF Prévoyance, GPM Assurances et Panacea Assurances, GPM Asset Management, GPM Gestion Privée ainsi que le GIE GPM en tant qu'employeurs, et les acteurs rémunérés à son service, internes ou tiers.

Le fondement de la politique de rémunération est le lien évident entre les performances et la rémunération sur une ligne temps complète incluant notamment la notion de long terme afin d'éviter toute situation conflictuelle qui impliquerait une prise de risque inconsidérée.

La politique s'assure de l'adéquation entre les principes de rémunération et les pratiques de marché sur des domaines identiques.

La politique s'assure également de la conformité de ses éléments avec les réglementations en vigueur, plus particulièrement Solvabilité II.

La politique et les pratiques de rémunération de Groupe Pasteur Mutualité s'inscrivent :

- ✓ pleinement dans la stratégie d'Entreprise et de gestion des risques déployée par AGMF Prévoyance, Maison Mère de Groupe Pasteur Mutualité,
- ✓ dans le respect des dispositions du Code du travail (et, le cas échéant, du Code de la mutualité s'agissant des Administrateurs d'entités relevant du Code de la mutualité / du Code de commerce s'agissant des membres des autres organes de direction).

En complément, les distributeurs de produits d'assurance ne rémunèrent pas ni n'évaluent les performances de leur personnel d'une façon qui aille à l'encontre de leur obligation d'agir au mieux des intérêts de leurs clients ; les distributeurs de produits d'assurance ne prennent aucune disposition sous forme de rémunération, d'objectifs de vente ou autre qui pourrait encourager leur personnel à recommander un produit d'assurance particulier à leur client au détriment d'un autre produit d'assurance correspondant mieux aux exigences et aux besoins de leur client ; la rémunération ne doit pas avoir d'effet négatif sur la qualité du service fourni au client ; la rémunération ne doit pas nuire au respect de l'obligation de l'intermédiaire ou de l'entreprise d'assurance d'agir d'une manière honnête, impartiale et professionnelle au mieux des intérêts de ses clients.

La politique est revue annuellement et aussi souvent que nécessaire pour l'adapter aux évolutions du contexte externe et interne de Groupe Pasteur Mutualité et des Entreprises qui le constituent.

Mécanismes de rémunération

La répartition entre rémunération fixe et variable est prise en compte afin d'éviter les situations qui accorderaient une place trop importante à la rémunération variable.

Enfin la base des grilles de rémunération est adossée à des indicateurs tels que les compétences, l'expérience, le niveau académique, l'apport pour l'entité, la bonne tenue des missions.

Tout élément discriminant tel que l'âge, le sexe ou tout type d'appartenance n'est pas un critère de détermination de la rémunération.

Dans ce cadre, la composition de la rémunération contient les éléments suivants, ventilé dans l'optique de la maîtrise des risques liés à l'investissement et de la prévention de la dépendance à des gains de court terme.

- A) Rémunération fixe, soit le salaire de base ainsi que les éléments qui peuvent y être rattaché.
La détermination de cet élément est principalement portée par les compétences requises pour le poste occupé.

- B) Rémunération variable, soit des éléments non garantis versés selon une périodicité prédéfinie et liés à l'atteinte d'objectifs préalablement communiqués.

Les rémunérations des cadres et dirigeants sont décidées selon les pratiques de marché, l'équité interne selon des niveaux de compétences et responsabilités comparables et les réglementations en vigueur.

Exigences spécifiques

La réglementation Solvency II précise un cadre spécifique de rémunération pour des catégories de personnes telles que les personnels identifiés et les fonctions clés.

Les personnels identifiés ont la charge de la gestion de Groupe Pasteur Mutualité, de sa gestion globale ou ayant un impact direct sur le profil de risque de Groupe Pasteur Mutualité.

Les fonctions clés définies par la réglementation Solvency II sont la gestion des risques, la Conformité, l'Actuariat et l'Audit Interne.

Prise en compte des critères d'égalité et du risque de durabilité

Egalité Femmes / Hommes

Groupe Pasteur Mutualité accorde une importance centrale, dans sa politique de gestion et de développement des ressources humaines, à la promotion de l'égalité professionnelle sous ses différents aspects : embauche, formation, rémunération, parcours professionnels et promotions...

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu le calcul d'un nouvel « Index Egalité Femmes-Hommes ».

Cet Index est composé de 5 indicateurs (écarts de rémunération, écarts d'augmentations, écarts de promotions, augmentations au retour de la maternité et parité parmi les dix plus hautes rémunérations), noté au total sur 100 points.

A partir de 75 points, les Entreprises sont considérées comme vertueuses de ce point de vue, sachant qu'il reste un grand écart entre le minimum de 75 et le maximum possible de 100.

Sous 75 points, les Entreprises doivent prendre des mesures de corrections pour atteindre au moins 75 points dans les trois ans, par accord collectif ou plan d'action ; si les 75 points ne sont pas atteints dans les trois ans, il y a une pénalité financière possible pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

Le premier Index pour le GIE GPM a atteint 82 points. La seconde publication montre un résultat en progression à 84 points, ce qui marque notre politique d'amélioration continue en la matière.

Notre objectif est bien entendu d'améliorer fortement notre résultat sur les exercices suivants, afin de pouvoir nous rapprocher du score le plus élevé possible.

Principes et critères pour les acteurs du domaine de l'investissement

- internes et tiers

La politique de rémunération tient compte de la stratégie d'entreprise, des objectifs et de la tolérance au risque, ainsi que des intérêts à long terme des adhérents, clients, des actionnaires et des collaborateurs de l'entreprise. Elle vise également à promouvoir une gestion des risques saine et efficace, ainsi qu'une conduite conforme au profil de risque, à la stratégie, aux objectifs et aux valeurs des investissements et des mandats de gestion discrétionnaire gérés.

Les collaborateurs représentent le principal atout de l'entreprise. L'objectif est de pratiquer une politique de rémunération adaptée qui est liée à la réalisation d'une combinaison d'objectifs individuels, d'équipe et d'entreprise. Elle doit également être compétitive par rapport aux autres entreprises du secteur afin d'attirer, de motiver et de retenir les talents tout en veillant à ce que les rémunérations restent compatibles avec un développement viable de l'entreprise.

La rémunération globale est revue chaque année après une évaluation individuelle de chaque collaborateur. Elle tient compte des résultats de cette évaluation, des résultats financiers et de l'équipe concernée, ainsi que de l'évolution du marché de l'emploi.

En tant que gestionnaire d'actifs responsable, Groupe Pasteur Mutualité et les acteurs tiers agissant pour son compte reconnaissent l'importance de promouvoir une gestion des risques saine et efficace, y compris en ce qui concerne les risques de durabilité, dans la gestion des portefeuilles d'investissement. Pour éviter une prise de risque excessive, des politiques qui visent à promouvoir un comportement responsable qui tienne dûment compte des impacts en matière de durabilité de la part des collaborateurs de l'entreprise ont été élaborées.

La structure de rémunération est liée à une performance ajustée au risque.

Le cadre de rémunération se doit d'être approprié en veillant à ce que les collaborateurs ne soient pas incités à prendre des risques inappropriés et/ou excessifs par rapport au profil de risque, y compris en matière de durabilité.

Le montant de chaque prime peut être ajusté de façon discrétionnaire. En particulier, le montant total des primes à distribuer peut-être ajusté en fonction de certains facteurs de risque et de conformité qui sont définis et surveillés par les fonctions de contrôle interne.

Les composantes fixes et variables de la rémunération totale versée aux collaborateurs sont correctement équilibrées et la partie fixe est suffisamment élevée pour permettre l'application d'une politique entièrement flexible sur la partie variable, avec notamment la possibilité de ne verser aucune composante variable.

La distinction est claire entre les critères utilisés pour déterminer la partie fixe et la partie variable de la rémunération. La rémunération fixe de base reflète principalement l'expérience professionnelle applicable et le niveau de responsabilité du collaborateur au sein de l'organisation.

La rémunération variable reflète principalement son niveau de performance, et notamment ses résultats au-delà de ce qui est requis par sa description de poste.

Afin d'éviter la recherche de performance immédiate au-delà du profil de risque, la rémunération variable peut être différée à partir de certains seuils en valeurs ou pourcentage de la rémunération fixe.

Un mécanisme de bonus/malus est également mis en place en cas de négligence ou de faute délibérée (par exemple, violation du code de conduite et d'autres règles internes, notamment en ce qui concerne les risques).