

La politique de rémunération Garance Retraite

Le Parlement européen et le Conseil ont adopté le règlement n° 2019/2088 “sur la publication d’informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers” dit “SFDR”. Ce texte est entré en application le 10 mars 2021. Afin de satisfaire aux exigences prévues par le Règlement européen, Garance Retraite, fonds de retraite professionnelle supplémentaire, publie ce document qui comprend des informations concernant l’intégration des risques en matière de durabilité dans la politique de rémunération (telles que définies par l’article 5 de SFDR). Il porte principalement sur la prise en compte, dans la politique de rémunération, de la nécessité d’intégrer les risques en matière de durabilité dans les stratégies d’investissement.

Risque en matière de durabilité : un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s’il survient, pourrait avoir une incidence négative importante sur la valeur de l’investissement.

1. Les principales orientations de la politique de rémunération de Garance Retraite

Notre stratégie de rémunération vise à définir et déployer une politique et des pratiques de rémunération compétitives, équitables et transparentes, encourageant l’implication et la performance de toutes ses parties prenantes, tout en n’incitant pas à une prise de risque excessive.

Nos objectifs : Garantir la cohérence et l’équité des rémunérations par rapport aux responsabilités confiées, tout en n’incitant pas à une prise de risque excessive dans le cadre de la stratégie du Groupe.

2. La politique de rémunération applicable aux personnes ayant un impact significatif sur le profil de risque de Garance Retraite

Le personnel dont l’activité professionnelle a un effet important sur le profil de risque de Garance Retraite a été identifié afin qu’une politique de rémunération spécifique lui soit appliquée.

Il s’agit notamment des administrateurs, des dirigeants effectifs, des responsables de fonctions clés.

L'indemnisation des administrateurs est prévue dans le cadre de la charte du Groupe révisée annuellement par l'assemblée générale de Garance.

La rémunération des dirigeants effectifs par contrat de mandat est non liée de manière directe ou indirecte aux montants des cotisations de Garance Retraite.

S'agissant des fonctions clés, aucune part variable de leur rémunération n'est pas liée à la performance des unités et domaines opérationnels placés sous leur contrôle.

3. La politique de rémunération applicable à l'ensemble des collaborateurs

L'ensemble des moyens en personnel et en matériel de Garance Retraite est porté par Garance.

La politique de rémunération applicable chez Garance garantit l'attractivité, l'engagement et la fidélisation sur le long terme des collaborateurs. Elle est basée sur un principe de transparence et permet de définir des niveaux de rémunération équitables en interne et vis-à-vis des références du marché de l'assurance avec notamment la mise en place de mesures spécifiques de rattrapage salarial au plan de l'équité.

Les modalités de rémunération des salariés, et de leur évolution de carrière, sont précisées aux articles 7.1, 7.2, 8.1 et 8.2 de la convention collective nationale de la mutualité qui sont appliqués par Garance et certaines figurent également au sein des accords d'entreprise propres à Garance. En tant que mutuelle, Garance est une société de personnes et la rémunération des collaborateurs de la Mutuelle est intégralement versée en numéraire. N'ayant pas d'actionnariat, la mutuelle n'attribue pas d'actions et de stocks options à tout ou partie de ses salariés.

4. La prise en compte de la performance sur la rémunération variable des salariés en relation avec la clientèle

Comme indiqué ci-avant, l'ensemble des moyens en personnel et en matériel de Garance Retraite est porté par Garance, qu'il s'agisse de la direction, des services administratifs (gestion, finance, ...) ou encore du réseau de production (commercialisation, souscription, ...).

Conformément à l'article L521-1 du code des assurances, Garance, en tant que distributeur de produits d'assurance, ne prend aucune disposition sous forme de rémunération, d'objectifs de vente ou autre qui pourrait encourager ses salariés à recommander un produit d'assurance à un prospect, alors qu'un autre produit correspondant mieux à ses besoins pourrait lui être proposé.

La politique de rémunération n'encourage pas la prise de risque vis-à-vis des clients de Garance Retraite.

5. L'intégration des risques en matière de durabilité dans la politique de rémunération applicable aux intermédiaires en assurance



Garance Retraite commercialise à travers ses intermédiaires en assurance une offre de produits de retraite professionnelle supplémentaire basée sur un fonds en euros dont la gestion est assurée conformément à la Politique de risque de durabilité et de gestion des incidences négatives de Garance Retraite. Le choix des produits est laissé au client et n'a aucune incidence sur la rémunération de l'intermédiaire.