

La politique de rémunération de Garance

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, mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la mutualité, 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

Notre stratégie de rémunération vise à définir et déployer une politique et des pratiques de rémunération compétitives, équitables et transparentes, au service de la performance de l’entreprise et de l’engagement de ses collaborateurs.

Nos objectifs :

- Attirer et fidéliser des talents ;
- Garantir la cohérence et l’équité des rémunérations par rapport aux responsabilités confiées ;
- Encourager l’implication et la performance de tous les collaborateurs, leur donner du sens ;
- tout en n’incitant pas à une prise de risque excessive dans le cadre de la stratégie de Garance.

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

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

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

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

Les administrateurs ne peuvent faire partie du personnel rétribué par Garance ni recevoir à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, à quelque titre que ce soit et sous quelque forme que ce soit, des rémunérations ou avantages autres.

En application des dispositions du code de la mutualité, la rémunération du dirigeant opérationnel est non liée de manière directe ou indirecte aux montants des cotisations de Garance.

Elles sont examinées périodiquement par le Comité des rémunérations et lors de la désignation d'une nouvelle Direction Générale pour les administrateurs et les dirigeants effectifs.

S'agissant des collaborateurs fonctions clés, la 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

Cette politique de rémunération spécifique prévoit notamment que les composantes d'une rémunération fixe et potentiellement d'une rémunération variable sont pondérées. Ainsi, la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération totale pour éviter que les salariés ne dépendent de manière excessive de la composante variable ; les critères de performance utilisés pour calculer la rémunération variable favorisent une gestion saine de l'entreprise et n'encouragent pas les prises de risques excessives.

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'actionariat, 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

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.

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

Garance commercialise à travers ses intermédiaires en assurance des produits d'assurance vie basée sur une offre de supports en unités de comptes intégrant des critères ESG (Environnementaux, Sociaux, Gouvernance).

Le choix des supports est laissé au client et n'a aucune incidence sur la rémunération de l'intermédiaire.