

Informations relatives à l'intégration des risques de durabilité dans la politique de rémunération de SMA Vie BTP

Conformément à l'article 5 du Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers



« 1. Les acteurs des marchés financiers et les conseillers financiers incluent dans leurs politiques de rémunération des informations sur la manière dont ces politiques sont adaptées à l'intégration des risques en matière de durabilité et publient ces informations sur leur site internet.

2. Les informations visées au paragraphe 1 sont incluses dans les politiques de rémunération que les acteurs des marchés financiers et les conseillers financiers sont tenus d'établir et de tenir à jour conformément à la législation sectorielle, en particulier les directives 2009/65/CE, 2009/138/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/65/UE, (UE) 2016/97 et (UE) 2016/2341. »

I. Présentation

Conformément au règlement européen 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers, la politique de rémunération intègre les principes de durabilité¹ déterminés dans la politique d'investissement et les critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) de la société.

La politique de rémunération applicable au sein de SMAvie BTP vise à :

- Promouvoir une gestion saine et efficace des risques ;
- Ne pas encourager une prise de risque excessive ;
- Ne pas rétribuer l'échec ;
- Établir une répartition équilibrée entre la rémunération fixe et la rémunération variable.
- Encourager l'implication et la performance de tous en valorisant la contribution, tant individuelle que collective, à la performance du Groupe ;
- Prendre en compte les objectifs liés à la durabilité ;
- Ne pas aller à l'encontre de son obligation d'agir au mieux des intérêts de ses clients.

La rémunération fait l'objet d'une gouvernance claire, transparente et efficace. Cette politique est soumise annuellement à l'approbation du Conseil d'administration SMAvie BTP.

II. Principes

La rémunération variable du directeur général est fixée au regard de critères à la fois quantitatifs et qualitatifs intégrant notamment les engagements de SMA en tant qu'investisseur responsable tels que prévus dans le plan stratégique et la politique ESG.

Un Comité des rémunérations instruit chaque année l'examen de la révision de la rémunération du directeur général et la fixation de la part variable. Il s'attache à ce que les critères de rémunération retenus et l'évolution de la rémunération n'entraînent pas de prise de risque qui ne soit pas conforme et cohérente avec la politique des risques du groupe et avec les objectifs des plans stratégiques triennaux : c'est au regard de ces critères et notamment de l'atteinte des objectifs dans un contexte de conjoncture et concurrence donné qu'est appréciée la performance de l'exercice.

Dans sa rédaction actuelle, la politique de rémunération de SMAvie BTP ne mentionne pas explicitement les risques en matière de durabilité concernant la rémunération variable des conseillers. Pour autant, la stratégie de rémunération de SMAvie BTP vise à définir une politique et des pratiques de rémunération efficaces, saines et responsables. Ainsi, si le sociétaire montre un intérêt pour les investissements durables, alors il lui sera proposé des contrats ou des supports d'investissements adaptés.

Les principes de rémunération mis en œuvre au sein de la société de gestion de portefeuille à qui SMAvie BTP a donné mandat respectent les principes de durabilité tels qu'ils sont définis dans la politique ESG de la société et par le règlement européen 2019/2088.

¹ Le risque de durabilité : Événement ou situation dans le domaine environnemental, social ou de gouvernance (ESG) qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante, réelle ou potentielle, sur la valeur d'un investissement.