

Transparence des politiques
de rémunération en ce qui
concerne l'intégration des
risques en matière de
durabilité

Article 5 - SFDR

Prévoir-Vie - GROUPE PRÉVOIR est soumis 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 (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*) ».

Le document ci-présent répond aux exigences de l'article 5 du Règlement SFDR sur la transparence des politiques de rémunération en ce qui concerne des risques en matière de durabilité.

Principes de rémunération du Comité de direction et des fonctions clés :

Le Comité de Direction de Prévoir-Vie (France) a une partie de rémunération variable liée à l'atteinte d'objectifs collectifs. Cette part de variable représente 10 % de leur rémunération annuelle. Chaque année, les objectifs collectifs sont redéfinis en fonction des priorités de l'entreprise. En 2024, deux objectifs génériques sont directement liés aux enjeux Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG).

Un premier objectif concerne les enjeux de durabilité en lien avec les collaborateurs. En effet, les directeurs sont incités à participer et à maintenir un fort niveau d'engagement des collaborateurs, celui-ci étant mesuré par le baromètre annuel.

Il s'agit notamment de maintenir le niveau d'engagement sur les 2 principaux items d'engagement « Je me sens motivé et impliqué dans l'entreprise » et « Je recommanderais volontiers l'entreprise comme employeur à mes proches » et d'améliorer les 4 items qui ont eu, lors du baromètre précédent, le score le plus bas.

Le deuxième objectif en lien avec la durabilité impactant la rémunération des directeurs concerne la mise en conformité de Prévoir-Vie en lien avec la *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*.

S'agissant des enjeux liés au changement climatique, il n'y a pas à ce jour d'incitation particulière du Comité de Direction de Prévoir-Vie.

Au total, 16 % de la rémunération variable collective du Comité de Direction en France concerne en 2024 des sujets ESG.

Enfin, les fonctions clés de Prévoir-Vie ne bénéficie pas de rémunération variable en lien avec la durabilité.

Examen de la rémunération du Comité de direction

Le comité en charge des sujets sociaux (nominations, carrières) et de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), le COREM/RSE, comité issu du Conseil d'administration, examine annuellement les sujets et les montants pris en compte dans la rémunération variable du Comité de Direction de Prévoir-Vie.