RAPPORT ANNUEL 2022 RELATIF À LA POLITIQUE ET AUX PRATIQUES DE RÉMUNERATION

Table des matières

1. Sources 2
2. Gouvernance de la politique de rémunération 2
3. Principales caractéristiques de la politique de rémunération 3
4. Contrôle et transparence 5

1. Sources

Ce rapport annuel est rédigé dans le respect des règlementations et notamment, la Directive européenne 2019/878 (CRDV) du 20 mai 2019 qui modifie la directive 2013/36/UE du 26 juin 2013, transposée en France par ordonnance n°2020-1635 en date du 21 décembre 2020 et en application :

- Des articles L 511-71 à L 511-88 du code monétaire et financier en qualité de société de financement ;
- Des articles L.533-30 à L.533-30-17 du code monétaire et financier en qualité d'entreprise d'investissement de classe 2 ;
- De l'arrêté du 22 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (article 198 à 200).

2. Gouvernance de la politique de rémunération

Au vu du seuil de la loi (total bilan de 5 milliards €), Conservateur Finance n'est pas tenue de se doter d'un comité des rémunérations.

Les missions de consultation et d'orientation de la politique générale des rémunérations pour les mandataires sociaux de Conservateur Finance sont réalisées par le comité des rémunérations des Associations Mutuelles Le Conservateur.

La politique générale de rémunération de Conservateur Finance mise en œuvre est donc conforme à celle de ses actionnaires, dont la politique de rémunération a pour objectif de garantir l'attractivité, l'engagement et la fidélisation des collaborateurs sur le long terme.

Conservateur Finance a mis en place un dispositif adapté à la taille, à la complexité et à la nature de ces activités. Conformément aux dispositions de l'article 199 de l'arrêté du 3/11/2014, Conservateur Finance a choisi de ne pas se soumettre aux dispositions des articles L 511-71 à L 511-88 du code monétaire et financier.

Récapitulatif des conditions requises pour se prévaloir des exemptions permises par l'article 199 de l'arrêté du 3 novembre 2014 et état des lieux :

- le Total de bilan de Conservateur Finance est inférieur 10Mds€
- le personnel ayant une incidence significative sur le risque de l'entreprise est identifié
- Conservateur Finance a mis en place et dispose d'un dispositif de limitation de la part variable de la rémunération de ces personnels

Conformément à l'article L.533-30-1 du Code Monétaire et financier le conseil d'administration adopte et revoit régulièrement la politique de rémunération et assume la responsabilité globale de supervision de sa mise en œuvre.

3. Principales caractéristiques de la politique de rémunération

- Principes généraux

Conservateur Finance s'attache à appliquer une politique et des pratiques de rémunération, favorisant une gestion efficace des risques et adaptée à sa taille, son organisation interne, ses activités, son profil de risque, en ce compris les risques en matière de durabilité, et ses sources de financement (absence d'activité sur les marchés financiers).

Conformément à l'article L.533-30 du Code Monétaire et Financier, la politique de rémunération de Conservateur Finance est fondée sur le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

Cette politique permet et favorise une gestion saine et efficace des risques. Elle est conforme à la stratégie et aux objectifs économiques de l'entreprise. Elle comprend des mesures destinées à éviter les conflits d'intérêt. Elle encourage une conduite responsable des activités de l'entreprise et favorise la sensibilisation aux risques et la prudence dans la prise de risques.

La politique de rémunération tient notamment compte de la stratégie, des objectifs financiers et extra-financiers de Conservateur Finance, de son profil de risque en ce compris les risques en matière de durabilité.

Les principes de la politique de rémunération sont ceux d'une rémunération basée sur le mérite, la progression individuelle de carrière, et des objectifs individuels partagés avec l'employeur.

Les critères de performance ou de rémunération variable ne sont pas incitatifs à une quelconque prise de risque et sont en accord avec la politique générale de risques de la société y compris les risques en matière de durabilité, marquée par la prudence.

La part variable de la rémunération totale des catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement ne peut excéder 50 % du montant de la part fixe de cette rémunération.

- Personnel identifié[1]

Conservateur Finance ne dispose pas de salariés, professionnels des marchés ou « preneurs de risque », dont les activités ont un impact significatif sur l'exposition aux risques de l'entreprise.

Les personnes relevant des définitions du personnel concerné au sens du code monétaire et financier et de l'arrêté du 3 novembre 2014, et du personnel identifié au sens des Orientations de l'ABE sont :

- les administrateurs,
- les deux dirigeants effectifs (Directeur général et Directeur général délégué), et
- le responsable des fonctions conformité et gestion des risques.

Les rémunérations variables allouées au directeur général, au directeur général délégué et au responsable des fonctions conformité et gestion des risques sont conformes aux normes en vigueur et fondées sur des objectifs propres, et en aucun cas sur des performances financières ou des profits d'activité.

[1] *Personnel ayant une incidence significative sur le risque de l'entreprise.*

Elles tiennent compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction et des performances globales de l'entreprise, avec le respect des risques en matière de durabilité, qui doivent être intégrés dans l'activité quotidienne.

Les salariés de Conservateur Finance sont détachés de la société mère Les Associations Mutuelles Le Conservateur.

Une convention de mise à disposition prévoit les modalités de détachement : temps passé et fonctions.

La rémunération de ces employés est ainsi définie par la société mère, en conformité avec les principes évoqués ci-dessus, dans le cadre des politiques générales de ressources humaines et de rémunération du Conservateur.

L'enveloppe globale maximum des jetons de présence à allouer aux membres du Conseil d'administration a été fixée 60.000 euros pour l'exercice 2022.

- Règles de limitation de la part variable des personnels concernés

La politique de rémunération appliquée par Conservateur Finance limite la part variable de la rémunération totale des catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement. Celle-ci ne peut excéder 50% du montant de la part fixe de cette rémunération.

- Egalité Hommes – Femmes

La société mère Les Association Mutuelles Le Conservateur, de laquelle les salariés de Conservateur Finance sont détachés, a mis en place un accord promouvant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la qualité de vie au travail depuis 2012. Le dispositif actuellement en vigueur, encadré par un accord d'entreprise signé en 2018 et applicable jusqu'à fin 2022, a été renouvelé en date du 15.12.2022 et est conclu pour une durée de quatre ans. Il entrera en vigueur au 1er janvier 2023.

Les Domaines d'actions couverts par cet accord visent à :

- Assurer une égalité de traitement tout au long du cycle professionnel en réduisant les écarts éventuels
- Favoriser la mixité dans l'entreprise
- Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (télétravail, mesures liées à la parentalité)

Chaque année la maison mère communique aux partenaires sociaux, en vue de la négociation annuelle obligatoire, l'ensemble des indicateurs de suivi annuel des mesures adoptées prévus par l'accord d'entreprise ainsi qu'un document actualisé sur l'égalité professionnelle Hommes – Femmes.

- Autres personnes

Les autres personnes agissant pour le compte de la société, au sens des Orientations de l'ABE, sont les mandataires et agents généraux d'assurance mandatés comme agents liés pour le démarchage bancaire et financier.

La rémunération versée par Conservateur Finance au réseau commercial est contractuelle et liée aux valeurs du Conservateur : conseil, proximité avec le client et accompagnement de celui-ci dans la durée. Il s'agit de commissions fondées sur les recommandations, l'entretien et le suivi de la clientèle dans la durée.

Les principes de rémunération intègrent les impératifs déontologiques liés aux règles de préventions des conflits d'intérêt potentiels : la rémunération de l'intermédiaire habilité au démarchage est identique pour chaque OPC et n'incite pas à commercialiser ou privilégier le conseil sur un produit plus qu'un autre.

4. Contrôle et transparence

La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante dans l'exercice des fonctions de contrôle, en vertu des dispositions des articles L.533-30-2 à L.533-30-4 du Code Monétaire et Financier.

Le plan de contrôle interne comprend un contrôle de l'adéquation de la rémunération du personnel identifié par rapport au produit net bancaire, au résultat net et aux fonds propres. Ce contrôle a été réalisé le 22/02/2022.

Information sur les rémunérations au titre de l'exercice 2022

- Pour l'exercice 2022, ce contrôle est conforme, avec des niveaux de rémunération non susceptibles d'entamer le profil de risque et la solvabilité de Conservateur Finance.
- Conformément à la politique de rémunération, aucune des personnes concernées par la politique de rémunération n'a bénéficié, au titre de l'année 2022, d'une rémunération variable supérieure à 50% de sa rémunération fixe annuelle.

Compte tenu du faible nombre de salariés, l'établissement ne communique pas au public sur les montants versés.

Ces montants sont communiqués à l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution, conformément à la législation citée ci-dessus :

Exercice évalué : 2022	Rémunération fixe perçue (y compris avantages en nature)	Rémunération variable brute	Nombre de personnes concernées
Personnel de direction	442 220	92 200	3
Membres du personnel dont les activités ont un impact significatif sur le profil de risque (RCSI)	53 703*	0	1

*la rémunération du RCSI court du 01/01/2022 au 14/10/2022