



Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg

Politique de rémunération

22 JUIN 2023

Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg

Table des Matières

1.	Objectifs et périmètre d'application de la Politique de rémunération	3
1.1.	Champ d'application de la Politique	3
1.2.	Définitions.....	5
2.	Composition de la rémunération.....	5
2.1.	Rémunération fixe.....	6
2.2.	Rémunération variable	6
2.2.1.	<i>Détermination de l'enveloppe de rémunération variable</i>	7
2.2.2.	<i>Modalités de paiement des rémunérations variables</i>	8
a)	Rémunération variable du personnel identifié comme population régulée sur base consolidée au sein de Natixis.....	8
b)	Rémunération variable du personnel identifié comme population régulée sur base locale	9
c)	Rémunération variable des membres du Comité de Direction (configuration restreinte).....	10
d)	Rémunération variable des managers.....	11
e)	Rémunération variable des fonctions de contrôle.....	11
f)	Rémunération variable des fonctions supports et des autres catégories de personnel	11
2.2.3.	<i>Autres règles applicables à la rémunération variable</i>	11
2.3.	Avantages	12
3.	Système d'évaluation de la performance	12
4.	Gouvernance	13
4.1	Le Conseil d'Administration	13
4.2	La Direction Autorisée et le Comité de Direction (configuration restreinte).....	13
4.3	Les fonctions de contrôle et Ressources Humaines	14
4.4	Le Comité des Rémunérations et le Conseil d'Administration de Natixis.....	14
5.	Divulgence	14
5.1	Divulgence interne.....	14
5.2	Divulgence externe.....	15
	Annexes	16

1. Objectifs et périmètre d'application de la Politique de rémunération

La présente Politique de rémunération (ci-après « la Politique ») a pour objet de définir les principes de rémunération en vigueur au sein de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg (ci-après « la Banque »), société relevant du périmètre intégré de Natixis S.A (ci-après « Natixis »), entité basée en France.

Les principes et règles détaillés dans la Politique de rémunération ont été définis par le Conseil d'Administration de la Banque et reflètent les principes et valeurs de Natixis et de la Banque.

Ils intègrent également les dispositions réglementaires qui lui sont applicables, à savoir :

- la circulaire CSSF 22/797, ainsi que les lois du 23 juillet 2015 et du 20 mai 2021, qui transposent dans la législation Luxembourgeoise les directives Européennes en matière de politiques de rémunérations dans le secteur financier (notamment les Directives Européennes CRD IV et CRD V) ;
- le règlement délégué (UE) 2021/923 de la Commission du 25 mars 2021, la Directive (UE) 2019/878 du Parlement européen et du Conseil du 20 mai 2019 (CRD V) complétant et modifiant la Directive (UE) 2013/36 (CRD IV) ;
- le règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'information en matière de durabilité (i.e. impliquant des événements d'ordre environnemental, social ou de gouvernance - ESG) dans le secteur des services financiers (Sustainable Finance Disclosure Regulation - SFDR).

La politique de rémunération de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg est un élément clef dans la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise. Elle cible des niveaux de rémunération compétitifs vis-à-vis de ses marchés de référence et est structurée de façon à favoriser l'engagement de ses collaborateurs sur le long terme, tout en assurant une gestion adaptée des risques et de la conformité. Elle reflète la performance individuelle et collective de ses métiers et des collaborateurs.

Les principes de la Politique ont été élaborés avec la fonction Ressources Humaines de Natixis et du métier CIB, les fonctions de contrôle de la Banque et entérinés par le Conseil d'Administration de la Banque. Ils s'inscrivent dans le cadre des principes généraux définis par Natixis en matière de rémunération. Ils ont fait l'objet d'une première approbation par le Conseil d'Administration de Natixis Wealth Management Luxembourg en date du 10/11/2010.

La présente Politique fait l'objet d'actualisations périodiques afin de l'adapter à l'évolution :

- des activités et de la population régulée (encore appelée « preneurs de risques matériels » (PRM)) ;
- des risques encourus par la Banque ;
- de la réglementation européenne en matière de rémunération ;
- de la politique de rémunération de Natixis ;
- et des pratiques de marchés locales.

1.1. Champ d'application de la Politique

Les membres du Conseil d'Administration salariés du groupe Natixis ne perçoivent aucune rémunération spécifique liée à l'exercice de leur mandat. Toutefois, il est possible pour la Banque de faire appel aux services d'administrateurs non-salariés, rémunérés au titre de leur prestation. Les prestations de ces administrateurs externes ainsi que le montant de leurs honoraires librement négociés sont précisés dans un contrat de service. L'existence de contrats de service et le caractère forfaitaire de la rémunération y relative des éventuels administrateurs externes impliquent que ceux-ci sont exclus du champ d'application de la présente Politique.

Cette Politique s'applique à l'ensemble des salariés de la Banque, et plus spécifiquement aux catégories de fonctions identifiées par les exigences réglementaires européennes.

Conformément aux dispositions européennes en vigueur, le périmètre de salariés soumis à une réglementation spécifique a été défini en conformité avec le règlement délégué (UE) 2021/923 et la Directive (UE) 2019/878 (ci-après « CRD V ») afin de couvrir l'ensemble des personnels dont les activités professionnelles ont potentiellement une incidence significative sur le profil de risque de la Banque (ci-après « preneurs de risques matériels » ou « PRM »).

Le règlement délégué (UE) 2021/923 fixe les critères ou « Regulatory Technical Standards » (RTS) permettant de recenser les membres du personnel ou les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque (« PRM »).

Elle s'inscrit également dans le cadre de la politique de rémunération de Natixis (annexe 7) et du mode opératoire sur l'identification et le suivi de populations identifiées au sein de Natixis de septembre 2022 (annexe 2.2.)

En conséquence, la Banque a dressé une liste des fonctions entrant dans le champ d'application de sa Politique¹, dont la version actualisée reste consultable en annexe (« Preneurs de risques matériels »)². Une partie des preneurs de risques matériels sont identifiés sur base consolidée par Natixis (entité basée en France) au titre du règlement délégué (UE) 2021/923. Sur base locale, Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg a identifié en complément des preneurs de risques matériels comme ayant une incidence significative sur son profil de risque.

Selon CRD V et les « Regulatory Technical Standards », les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement de crédit comprennent notamment :

- (a) tous les membres de l'organe de direction ou de la direction générale ;
- (b) les responsables du personnel qui assument des responsabilités dirigeantes sur des fonctions de contrôle ou des unités opérationnelles importantes ;
- (c) les membres du personnel ayant perçu une rémunération importante au cours de l'exercice précédent ;
- (d) les membres du personnel ou les catégories de personnel dont l'incidence sur le profil de risque d'un établissement est comparativement aussi significative que celle des membres du personnel mentionnés ci-dessus, dès lors que ces membres du personnel ou ces catégories de personnel répondent à l'un des critères énoncés dans le Règlement Délégué concernant les PRM.

Conformément aux Directives européennes en vigueur, la politique de rémunération de la Banque applicable à la rémunération variable des preneurs de risques matériels identifiés localement à Luxembourg respecte le principe de proportionnalité. L'application du principe de proportionnalité peut conduire à adapter certaines des règles de paiement des rémunérations variables pour certains collaborateurs ou ensembles de collaborateurs, afin de prendre en compte notamment, la nature particulière de leurs activités ainsi que leur incidence plus faible sur le risque appréciée au niveau consolidé, et le niveau plus faible de séniorité ou de responsabilité de ces collaborateurs, de leur impact individuel effectif sur le profil de risque de l'entreprise, le montant et la structure de leur rémunération. Le cas échéant, le niveau de contrôle exercé, dans le cadre d'un groupe, par la société mère sur les filiales notamment en ce qui concerne la maîtrise du risque.

Par application du principe de proportionnalité en conformité avec la circulaire CSSF 22/797 et la loi du 20 mai 2021 (transposant dans la législation luxembourgeoise la Directive Européenne CRD V), les preneurs de risques matériels identifiés localement à Luxembourg au sein de la Banque **sont exonérés des exigences prévues par cette circulaire**. La Banque n'est en effet pas un établissement CRR de grande taille au sens de l'article 4, paragraphe 1er, point 146, du règlement (UE) n° 575/2013 et remplit chacun des critères repris dans le point 145 du règlement (UE) n° 575/2013 pour être considérée comme un établissement de petite taille et non complexe. Il est à noter que la valeur de l'actif moyen sur la

¹ Les effectifs indiqués correspondent aux effectifs de la Banque décomptés lors de la formalisation de la Politique

² Les fonctions concernées par la Circulaire et l'organigramme mis à jour sont présentés en annexe

période de quatre ans qui précède immédiatement l'exercice en cours ne dépasse pas le seuil de 15 milliards d'euros repris dans l'article 38-6 (3) de la loi du 5 avril 1993.

L'ensemble des preneurs de risques matériels quel que soit leur niveau de rémunération variable annuelle attribuée restent soumis aux objectifs spécifiques de risques et de conformité.

Le recours à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiteraient la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenus dans leurs dispositifs de rémunération est interdit.

1.2. Définitions

Pour les besoins de la Politique, les mots ci-dessous auront les significations suivantes :

- **Direction Autorisée** (3 personnes) désigne le Directeur Général et les 2 Directeurs Généraux Adjoints.
- **Comité de Direction** (3 personnes) désigne :
 - le Directeur Général
 - les 2 Directeurs Généraux AdjointsCe Comité peut se réunir en configuration élargie par ajout des trois responsables des fonctions de contrôle ainsi que des Directeurs juridique, informatique, opérations, ressources humaines, trésorerie et finance.
- **Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg** : désigne l'entité de Natixis à Luxembourg, faisant partie du pôle Corporate and Investment Banking de Natixis S.A. (ci-après « CIB »)
- **Natixis** : désigne le Groupe Natixis ou l'entité de Natixis basée en France, Natixis S.A.
- **Fonctions de contrôle** : désigne les salariés de la Banque en charge de la gestion des risques, du contrôle interne et de la conformité.
- **Charte filière RH** : désigne la charte de la filière RH validée par le Directeur Général de Natixis dont les principes régissent l'ensemble du périmètre Natixis intégré auquel appartient le pôle Corporate and Investment Banking.
- **Rémunération fixe** : désigne le salaire et les avantages périodiques versés par la Banque à ses salariés, dont l'attribution n'est pas liée à une mesure de performance.
- **Rémunération variable** : désigne la partie de la rémunération non fixe, qui n'est pas garantie et dont le montant est lié à l'atteinte d'objectifs qualitatifs et/ou quantitatifs.
- **Population régulée / Preneurs de risques matériels (PRM)**: désignent les salariés de la Banque dont l'activité professionnelle a une incidence matérielle sur le profil de risque de la Banque.
- **Salarié** : désigne tout salarié de la Banque.
- **Plan** : désigne le Plan de Fidélisation et de Performance de Natixis relatif aux rémunérations variables mis en place au profit de certains de ses salariés, tels que décrits ci-après.
- **Les Circulaires** : désigne les circulaires luxembourgeoises CSSF 22/797 du 31 janvier 2022 sur les lignes directrices concernant les politiques de rémunération dans le secteur financier.

2. Composition de la rémunération

La rémunération des salariés de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg se compose d'une rémunération fixe, d'une rémunération variable ainsi que, pour certains, d'avantages en nature. La Banque s'assure à maintenir un équilibre entre ces différentes composantes de manière à ce que la partie fixe de la rémunération représente une fraction suffisamment importante de la rémunération totale. Des enquêtes de rémunération sont réalisées régulièrement auprès de cabinets spécialisés afin de mesurer l'adéquation de la politique de rémunération fixe et variable par rapport aux marchés professionnel et géographique. La politique de rémunération est neutre du point de vue du genre.

Les composantes de la rémunération diffèrent selon :

- la catégorie de salarié concernée ;

- les conditions de marché ;
- le contexte spécifique des activités de la Banque.

Pour les salariés couverts par la Convention collective bancaire, certaines primes conventionnelles viennent compléter les composantes de la rémunération décrites préalablement (exemples : primes de fidélité).

2.1. Rémunération fixe

La rémunération fixe rémunère les compétences et expertises attendues dans l'exercice d'un poste. Elle est déterminée en tenant compte des pratiques externes comparables à la fonction étudiée et des niveaux internes. Elle fait l'objet d'une revue annuelle, qui se déroule de manière simultanée avec le processus de détermination de la rémunération variable (section 2.2 « Rémunération variable »). Cette revue annuelle se déroule de la manière suivante :

- en novembre de l'année N, la Direction des Ressources Humaines de Natixis communique les budgets annuels d'augmentation des rémunérations fixes, établis par pays en pourcentage de la masse salariale et préalablement validés par le Comité de Direction Générale du Groupe Natixis, aux Directeurs des pôles métiers et notamment au Directeur du pôle Corporate and Investment Banking, auquel Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg est rattachée ;
- à la réception de cette information, la Direction des Ressources Humaines de Natixis (cf. : charte filière en annexe) transmet au Directeur du pôle Corporate and Investment Banking le taux d'augmentation à octroyer à Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg. Ce taux d'augmentation se base sur des benchmarks et intègre les éventuels besoins de rétention des collaborateurs ainsi que les règles applicables au Luxembourg (par exemple, augmentations liées à la convention collective, à l'indexation obligatoire etc.) ;
- le Département des Ressources Humaines de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg détermine la masse salariale annualisée pour les effectifs présents au 31/12 de l'année N. La Direction des Ressources Humaines de Natixis communique un taux d'augmentation global duquel sont retirées la part liée aux augmentations conventionnelles obligatoires et la part de l'augmentation automatique des salaires liée à l'indexation, le solde constituant l'enveloppe d'augmentation disponible à répartir au choix entre les salariés ;
- les responsables de service de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg font leurs propositions d'avancement. Ces propositions sont présentées en présence de la Direction Autorisée de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg. Une fois ajustées et finalisées selon le taux d'augmentation pouvant être octroyé, le Directeur Général de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg transmet ces propositions pour analyse et validation au Président du Conseil d'Administration de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg et au Directeur des Ressources Humaines du pôle Corporate and Investment Banking. Les propositions du pôle Corporate and Investment Banking, Luxembourg et France, sont alors transmises pour revue finale par la Direction Générale de Natixis, en lien avec la Direction des Ressources Humaines de Natixis.

2.2. Rémunération variable

La rémunération variable rémunère la performance annuelle et tient compte des éléments suivants :

- niveau d'atteinte des objectifs fixés (quantitatifs et qualitatifs) ;
- respect des règles établies par la Direction des Risques (le cas échéant) ;
- respect des règles établies par la Direction de la Conformité (le cas échéant) ;
- respect du Code de Conduite de Natixis ;
- comportement managérial (le cas échéant) ;
- respect des critères ESG (le cas échéant), voir paragraphe 2.2.2. g).

La pondération des objectifs quantitatifs et qualitatifs est définie par position et revue annuellement (voir Annexe 4 pour le détail de la pondération par position). La rémunération variable tient compte des

pratiques de marché recensées par le biais d'enquêtes de rémunération et s'inscrit dans le processus d'évaluation annuelle de la performance, selon un calendrier identique à celui du processus de révision salariale.

2.2.1. Détermination de l'enveloppe de rémunération variable

Le processus de détermination de l'enveloppe destinée à la rémunération variable est le suivant :

- En fin d'exercice, la Direction Générale de Natixis, en lien avec la Direction des Ressources Humaines et la Direction Financière de Natixis, ainsi que le Directeur du pôle Corporate and Investment Banking, définit l'enveloppe globale de rémunération variable des populations Front Office en fonction de la performance économique annuelle des activités en intégrant notamment l'ensemble des coûts et risques afférents (dont notamment le coût du risque, le coût de la liquidité et le coût du capital).
- L'enveloppe de rémunération variable ainsi déterminée est alors soumise pour approbation au Conseil d'Administration de Natixis sur recommandation de son Comité des Rémunérations.
- Une fois validée, une allocation de cette enveloppe par lignes métiers et activités est effectuée par le Directeur du pôle Corporate and Investment Banking, en lien avec la Direction des Ressources Humaines du pôle Corporate and Investment Banking Front Office. La quote-part d'enveloppe allouée à Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg est ensuite communiquée à sa Direction Autorisée.
- Par la suite, les responsables de service font leurs propositions d'attributions individuelles à l'intérieur de cette quote-part d'enveloppe. Ces propositions sont présentées à la Direction Autorisée de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg. Une fois les propositions finalisées et ajustées à l'intérieur de la quote-part d'enveloppe, celles-ci sont présentées au Directeur du pôle Corporate and Investment Banking qui les revoit en lien avec la Direction des Ressources Humaines du pôle Corporate and Investment Banking Front Office.
- Pour l'ensemble des fonctions de support et de contrôle du pôle Corporate and Investment Banking dont celles de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg, une guideline globale d'évolution par rapport aux cibles de variable est déterminée par la Direction Générale de Natixis en lien avec sa Direction des Ressources Humaines, en tenant compte des résultats financiers du pôle et de facteurs plus qualitatifs (contexte RH ; projets ; contexte marché ; ...). Cette guideline est ensuite appliquée pour effectuer les attributions individuelles sous la responsabilité des Directeurs de fonctions de support et de contrôle de Natixis qui revoient chacun l'exercice pour toute leur Direction au niveau mondial, en lien avec la Direction des Ressources Humaines du pôle Corporate and Investment Banking Fonctions de support et de contrôle.
- Le système de rémunération des personnels du contrôle des risques, de la conformité ou de l'audit interne est fondé sur des objectifs propres, indépendamment de ceux des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations.
- Après revue de l'ensemble des propositions Front Office, fonctions de support et contrôle, celles-ci sont présentées à la Direction Autorisée de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg. Une fois les propositions finalisées et ajustées à l'intérieur de la quote-part d'enveloppe, le Directeur Général de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg transmet ces propositions pour analyse et approbation préalable par le Président du Conseil d'Administration de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg.
- Préalablement au paiement, le Conseil d'Administration de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg approuve le montant des rémunérations variables des responsables des fonctions de contrôle, des preneurs de risques matériels et de la Direction Autorisée.
- L'ensemble des propositions Front Office, fonctions de support et contrôle de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg font enfin partie de la revue consolidée des rémunérations de Natixis effectuée par la Direction Générale de Natixis, en lien avec sa

Direction des Ressources Humaines, puis d'une validation finale par le Conseil d'Administration de Natixis, sur recommandation de son Comité des Rémunérations.

Les attributions individuelles de rémunération variable sont fonction de l'atteinte des objectifs individuels quantitatifs et/ou qualitatifs fixés en début d'année. En ce qui concerne la population régulée, les objectifs individuels intègrent systématiquement des obligations en matière de respect des règles de risques et de conformité. Les objectifs de l'ensemble des collaborateurs éligibles à une rémunération variable sont formalisés annuellement sur des fiches individuelles d'objectifs. Ces fiches sont établies par emploi en tenant compte de la spécificité des métiers.

2.2.2. Modalités de paiement des rémunérations variables

a) Rémunération variable du personnel identifié comme population régulée sur base consolidée au sein de Natixis

S'agissant des modalités de versement des variables des preneurs de risques matériels (PRM) ou population régulée sur base consolidée, la Banque applique les modalités de versement des variables déterminés par Natixis dans sa politique de rémunération (voir politique Natixis en annexe 7), sous réserve de dispositions légales ou réglementaires locales plus contraignantes.

Certains salariés de la Banque ont été identifiés comme PRM ou membres de la population régulée sur base consolidée au sens de la Politique de Rémunération de Natixis, et sont de ce fait soumis aux modalités de rémunération spécifiques en vigueur au sein de Natixis.

Ces modalités de rémunération sont établies en conformité avec les dispositions de la réglementation CRD V et s'inscrivent dans les principes généraux suivis par Natixis en matière de politique de rémunération : les montants ainsi que les modalités de versement des rémunérations variables sont soumis au Comité des Rémunérations de Natixis, puis validés par le Conseil d'Administration de Natixis (cf. annexe 7).

Ainsi, au-dessus d'un certain montant de rémunération variable, fixé à 50 K€ ou à 1/3 de la rémunération totale fixe et variable, le versement d'une fraction de la rémunération variable attribuée est conditionnel et différé sur une période d'au moins 4 ans.

Ce montant différé de rémunération variable est acquis par tranches égales durant la période de report qui suit l'année d'attribution de la rémunération variable. La partie différée de la rémunération variable attribuée représente, dès le premier euro, au moins 40 % de la rémunération variable attribuée et 60 % pour les rémunérations variables les plus élevées.

Les rémunérations variables attribuées sous forme d'instrument indexé, en l'occurrence l'évolution du résultat net part du Groupe de BPCÉ moyen sur les 3 derniers exercices, représentent 50 % du total des rémunérations variables octroyées aux collaborateurs identifiés comme PRM. La rémunération variable attribuée sous forme de titres ou d'instruments équivalents est assortie d'une période de détention après acquisition de cette dernière par le collaborateur.

L'acquisition des éléments de rémunération variable différée est subordonnée à l'atteinte de conditions de performance liées aux résultats de l'entreprise, et/ou de la ligne métier et/ou de la ligne produit ainsi que du respect par Natixis de ses obligations réglementaires en termes de fonds propres, et enfin à une condition de présence. Ces conditions sont définies de manière précise et explicite lors de l'attribution de cette rémunération.

Les éléments de rémunération variable différée en cours d'acquisition peuvent être diminués ou supprimés, en cas de comportement susceptible d'exposer Natixis à un risque anormal et significatif. Cette règle s'applique non seulement à la population régulée mais à tous les collaborateurs de Natixis bénéficiant d'une attribution de rémunération variable différée.

Par ailleurs, les collaborateurs appartenant à la population régulée sont spécifiquement soumis annuellement au respect d'objectifs prédéterminés en matière de risques et de conformité : le

comportement en termes de respect des règles de risque et de conformité est systématiquement pris en compte pour l'attribution de la rémunération variable annuelle.

La rémunération variable des collaborateurs de la population régulée peut enfin faire l'objet d'une restitution en tout ou partie, afin de garantir un ajustement des risques a posteriori, sous réserve de son applicabilité en droit local.

Les rémunérations variables garanties sont interdites, sauf en cas d'embauche à l'extérieur du Groupe BPCE. Dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.

Tous les bénéficiaires de rémunération variable différée ont l'interdiction de recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance tant pendant la période d'acquisition que pendant la période d'indisponibilité.

Enfin, les rémunérations variables attribuées à l'ensemble de la population régulée sont conformes aux règles de plafonnement de rémunération variable par rapport à la rémunération fixe définies par la réglementation.

Pour rappel, l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier transposant en droit français la directive 2013/36/EU dite « CRD IV », plafonne la composante variable à 100 % de la composante fixe de la rémunération totale de la population régulée sauf approbation par l'assemblée générale d'un ratio supérieur qui ne peut excéder 200 %. L'assemblée générale de Natixis a validé le 19 mai 2015 le plafonnement de la composante variable à 200 % de la composante fixe de la rémunération totale de la population régulée.

b) Rémunération variable du personnel identifié comme population régulée sur base locale

En complément des personnes visées en a), Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg a dressé une liste de preneurs de risques matériels (PRM) ou population régulée sur base locale, dont la version actualisée est reprise en annexe (cf. Annexe 2).

Les modalités de rémunération de ces PRM sont établies en conformité avec les dispositions de la réglementation CRD V et s'inscrivent dans les principes généraux suivis par Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg en matière de politique de rémunération : les montants ainsi que les modalités de versement des rémunérations variables sont soumis au Comité des Rémunérations de Natixis, puis validés par son Conseil d'Administration, après approbation préalable par le Conseil d'Administration de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg.

Compte tenu du principe de proportionnalité visé au paragraphe 1.1., le principe du versement différé et conditionnel d'une fraction de la rémunération variable n'est pas applicable à cette population.

Néanmoins, les règles de différé, visant les collaborateurs de Natixis dont les rémunérations variables sont supérieures à 130.000 EUR et/ou qui appartiennent à la catégorie des populations de Front Office Marchés de Corporate and Investment Banking et de la Trésorerie, leur sont applicables le cas échéant en fonction de leur appartenance à l'une de ces catégories.

L'acquisition des éléments de rémunération variable différée est subordonnée au respect par Natixis de ses obligations réglementaires en termes de fonds propres et à une condition de présence. Ces conditions sont définies de manière précise et explicite lors de l'attribution de cette rémunération.

Les éléments de rémunération variable différée en cours d'acquisition peuvent être diminués ou supprimés, en cas de comportement susceptible d'exposer Natixis à un risque anormal et significatif. Cette règle s'applique non seulement à la population « régulée » mais à tous les collaborateurs de Natixis bénéficiant d'une attribution de rémunération variable différée.

Par ailleurs, les collaborateurs appartenant à la population régulée sur base locale sont, comme au niveau Groupe, spécifiquement soumis annuellement au respect d'objectifs prédéterminés en matière de risques et de conformité : le comportement en termes de respect des règles de risque et de conformité est systématiquement pris en compte pour l'attribution de la rémunération variable annuelle.

Les rémunérations variables garanties sont interdites, sauf en cas d'embauche à l'extérieur du Groupe BPCE. Dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.

Tous les bénéficiaires de rémunération variable différée ont l'interdiction de recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance tant pendant la période d'acquisition que pendant la période d'indisponibilité.

Enfin, les rémunérations variables attribuées à l'ensemble de la population régulée sont conformes aux règles de plafonnement de rémunération variable par rapport à la rémunération fixe définies par la réglementation.

Pour rappel, l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier, et les articles 38 de la loi du secteur financier du 5 avril 1993 transposant respectivement en droit français et en droit luxembourgeois la directive 2013/36/EU dite « CRD IV » plafonne la composante variable à 100 % de la composante fixe de la rémunération totale de la population régulée sauf approbation par l'assemblée générale d'un ratio supérieur qui ne peut excéder 200 %. L'assemblée générale de Natixis a validé le 19 mai 2015 le plafonnement de la composante variable à 200 % de la composante fixe de la rémunération totale de la population régulée, et s'appliquant tant au niveau du Groupe qu'au niveau local.

La rémunération variable du Directeur Général de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg est :

- proposée par le Président du Conseil d'Administration de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg, sur base d'une évaluation de la performance intégrant des objectifs (définis en début d'exercice) :
 - o quantitatifs (exemples : seuil à atteindre en termes de RCAI -Résultat Courant Avant Impôt- et de PNB-Produit Net Bancaire-, maîtrise du coût du risque de la structure) et
 - o qualitatifs (exemples : organisation efficiente de la banque, création de synergies au sein du pôle Corporate and Investment Banking, développement de la cohésion sociale des équipes et de la culture d'entreprise, respect des politiques Conformité et Risques).

Le Directeur Général de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg en sa qualité de PRM se verra fixer les objectifs correspondants de la filière Conformité et Risques avec un impact sur sa rémunération différée éventuelle.

- revue par le Directeur du pôle Corporate and Investment Banking et le cas échéant par le Directeur Général de Natixis ;
- puis approuvée par le Conseil d'Administration de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg.

c) Rémunération variable des membres du Comité de Direction (configuration restreinte)

La rémunération variable des membres du Comité de Direction, excepté le Directeur Général de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg (repris sous le point a), est déterminée de manière discrétionnaire par le Directeur Général de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg et validée par le Président du Conseil d'Administration.

Leurs objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs auront été définis en début d'exercice entre chacun des membres du Comité de Direction et le Directeur Général de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg et interviennent dans la détermination de leur rémunération variable (voir Annexe 4 pour le détail de la pondération).

Conformément à l'autorisation donnée par le Conseil d'Administration du 25 mars 2021, les membres du Comité de Direction sont éligibles au dispositif de prime participative mis en place par la loi du 19 décembre 2020 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat dont les modalités sont spécifiées dans la circulaire LIR 115/12 du 11 février 2021.

d) Rémunération variable des managers

La rémunération variable des managers est déterminée de manière discrétionnaire par la Direction Autorisée sur base de l'atteinte des objectifs tels qu'ils ont été mesurés par le supérieur hiérarchique N+1 à l'issue de l'entretien individuel d'appréciation annuel. Elle tient compte pour chaque collaborateur du niveau d'atteinte des objectifs fixés (quantitatifs et/ou qualitatifs) (voir Annexe 4 pour le détail de la pondération par position), du respect des règles de conformité de la Banque, de la contribution à la maîtrise des risques. L'atteinte des objectifs est mesurée sur base d'indicateurs individuels, collectifs, quantitatifs et/ou qualitatifs.

e) Rémunération variable des fonctions de contrôle

La rémunération variable des personnels du contrôle des risques, de la conformité et de l'audit interne, est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident et vérifient les opérations.

La rémunération variable des personnels en charge du contrôle des risques, de la conformité et de l'audit interne est proposée au Conseil d'Administration de manière discrétionnaire par la Direction Autorisée sur base de l'atteinte des objectifs tels qu'ils ont été mesurés par le supérieur hiérarchique N+1 à l'issue de l'entretien individuel d'appréciation annuel. Le système de rémunération variable des personnels du contrôle des risques et de la conformité est fondé sur des objectifs qualitatifs (exemples : management d'équipe ou de projet, création de synergies au sein du métier Corporate and Investment Banking, développement de la cohésion sociale des équipes, qualité du reporting, respect des normes réglementaires, de déontologie et de contrôle interne), et en aucun cas directement sur les performances des professionnels contrôlés ou sur les profits de l'activité contrôlée (voir Annexe 4 pour le détail de la pondération).

La rémunération variable des fonctions de contrôle est définie selon les règles élaborées par les filières fonctionnelles de contrôle du groupe Natixis.

f) Rémunération variable des fonctions supports et des autres catégories de personnel

La rémunération variable des autres catégories de personnel est déterminée de manière discrétionnaire par la Direction Autorisée sur base de l'atteinte des objectifs tels qu'ils ont été mesurés par le supérieur hiérarchique N+1 à l'issue de l'entretien individuel d'appréciation annuel (voir Annexe 4 pour le détail de la pondération). Le versement de la rémunération variable intègre les résultats de l'évaluation annuelle portant sur des domaines tels que la rigueur-fiabilité, la communication, la capacité d'adaptation et la flexibilité, la capacité d'analyse ou la prévention des risques.

2.2.3. Autres règles applicables à la rémunération variable

- Les rémunérations variables peuvent être versées aux différentes catégories de personnel visées au paragraphe 2.2.2 selon les moyens autorisés par les dispositions légales en vigueur à Luxembourg.
- Conformément à l'autorisation donnée par le Conseil d'Administration du 25 mars 2021, les membres du Comité de Direction (configuration restreinte) sont éligibles au dispositif de prime participative et l'ensemble des collaborateurs au dispositif d'abondement au plan de pension.
- Plafonnement des rémunérations variables

La rémunération variable des collaborateurs appartenant à la population régulée de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg à Luxembourg, est plafonnée à 200 % de leur rémunération fixe conformément à la réglementation européenne en vigueur.

- Différé de paiement

Lorsque la rémunération variable des collaborateurs appartenant à la population non régulée est supérieure à 130.000 euros annuels, celle-ci est soumise, entre autres, à un différé de paiement et à

un paiement partiel différé en instruments financiers indexés sur le Résultat Net Part du Groupe (RNPG) de BPCE.

- Cas de résiliation du contrat de travail (golden parachute)

Il n'existe pas d'indemnité contractuelle versée chez Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg en lien avec la résiliation anticipée d'un contrat. Les indemnités contractuelles versées dans ce cadre correspondent à des performances effectives.

- Pour les nouvelles embauches

Les rémunérations variables garanties sont interdites, sauf en cas d'embauche à l'extérieur du Groupe BPCE. Dans ce cas la garantie est strictement limitée à 1 an.

Pour les compensations des rémunérations différées octroyées par les précédents employeurs et perdues par les bénéficiaires du fait de leur recrutement par Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg (« buyout »), les pratiques s'inscrivent dans le cadre de la politique générale prévue par la Direction des Ressources Humaines de Natixis en ce domaine et applicable au périmètre intégré de Natixis. Cette politique s'inscrit dans le cadre général des Directives européennes en vigueur.

2.3. Avantages

En complément de la rémunération variable et fixe, les salariés de la Banque peuvent bénéficier d'avantages. L'attribution de ces avantages est indépendante de la performance, qu'elle soit collective ou individuelle. Ces avantages sont les suivants (liste non exhaustive) :

- Pour le personnel sous convention collective :
 - o Plan de pension complémentaire, assurance décès, invalidité ;
 - o Assurances ;
 - o Ristourne d'intérêts sur prêt hypothécaire.
- Pour les cadres hors convention :
 - o Plan de pension complémentaire, assurance décès, invalidité ;
 - o Assurances ;
 - o Ristourne d'intérêts sur prêt hypothécaire ;
 - o Voiture de fonction dans le cadre de la politique globale véhicules Natixis en vigueur à l'international.
- Pour les expatriés :
 - o Logement de fonction dans le cadre de la politique Natixis expatriés/détachés.

Le détail de ces avantages est disponible en annexe dans les documents suivants :

- Extrait du Recueil d'informations de la Banque.

3. Système d'évaluation de la performance

Il existe au sein de la Banque un processus d'évaluation annuelle de la performance. Ce processus fait l'objet d'une communication auprès des salariés qui sont invités à réaliser leurs entretiens d'évaluation avant la date de clôture. Ces entretiens sont réalisés par les supérieurs hiérarchiques directs. Dans ce cadre, ils disposent des outils nécessaires à leur bonne conduite. Un guide d'évaluation, mis à la disposition de l'ensemble du personnel, décrit notamment le mode d'utilisation de l'outil informatique lié au processus d'évaluation et présente les grands principes de l'entretien, de la définition des objectifs et du feed-back.

Les conclusions de l'entretien d'évaluation, sont ensuite analysées par le Département Ressources Humaines et présentées à la Direction Autorisée. Elles pourront servir de base à des propositions

d'augmentation ou d'octroi de rémunération variable en complément de l'analyse du niveau d'atteinte des objectifs individuels formalisés sur les fiches annuelles d'objectifs.

4. Gouvernance

Les principes de gouvernance établis par Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg ont pour objectif de respecter les dispositions réglementaires applicables. De plus, la Banque dispose d'une politique de gestion des conflits d'intérêt prévoyant :

- La signature d'un Code de déontologie : " Recueil des grands principes de conformité" par l'ensemble des collaborateurs ;
- Une déclaration obligatoire des mandats sociaux et comptes de connaissances et/ou famille au département Conformité.

4.1 Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration de la Banque approuve les principes généraux et les procédures gouvernant la Politique de rémunération de la Banque qui sont soumis à l'approbation de la Direction des Ressources Humaines de Natixis, dans le cadre de la politique de rémunération globale de Natixis.

Le Conseil d'Administration de la Banque approuve la proposition de rémunération variable des fonctions de contrôle, des preneurs de risques matériels et de la Direction Autorisée.

Le pôle Corporate and Investment Banking est représenté par le Président du Conseil d'Administration et le Directeur des Ressources Humaines du pôle Corporate and Investment Banking qui analysent et approuvent :

- les propositions d'avancement et de variables du personnel faites par la Direction Autorisée ;
- les propositions d'avancement et de variables des membres du Comité Exécutif faites par le Directeur Général de la Banque.

Le Président du Conseil d'Administration de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg propose le variable du Directeur Général et des collaborateurs de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg.

L'ensemble de ces propositions sont revues par la Direction Générale de Natixis avant présentation au Conseil d'Administration de la Banque.

4.2 La Direction Autorisée et le Comité de Direction (configuration restreinte)

La Direction Autorisée est responsable de la mise en œuvre de la politique de rémunération et en définit les procédures qu'elle soumet à l'approbation du Conseil d'Administration dans le respect des principes du processus de revue annuelle des rémunérations de Natixis. Par ailleurs, la Direction Autorisée est responsable de la mise en œuvre de la Politique et de la communication au personnel concerné quant aux principes gouvernant la Politique, ainsi que les critères utilisés pour déterminer leur rémunération et les modalités de leur évaluation.

La Direction Autorisée s'assure ainsi que les principes de rémunérations présentés sont conformes aux normes professionnelles et en adéquation avec les objectifs de maîtrise des risques.

Par ailleurs, la Direction Autorisée assure l'ajustement des propositions d'avancement et de variable transmises par les responsables de service à l'issue des entretiens d'appréciation annuels, avant la

revue finale dans le cadre de l'exercice plus global de revue annuelle des rémunérations effectué par la Direction du pôle Corporate and Investment Banking, puis par la Direction Générale de Natixis.

4.3 Les fonctions de contrôle et Ressources Humaines

La Direction des Risques et la Direction de la Conformité de Natixis sont impliquées notamment dans le processus d'identification des collaborateurs appartenant à la population régulée sur une base consolidée ainsi que dans la détermination d'objectifs annuels spécifiques en matière de risque et de conformité appliqués à la population régulée, aux collaborateurs des front office de la division Marchés ou aux salariés visés par les collaborateurs visés par la loi n° 2013-672 dite de séparation et de régulation des activités bancaires ("LSB") et de la Section 619 de la loi américaine dite Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act ("la "Volcker Rule").

La Direction des Risques et la Direction de la Conformité interviennent également dans les éventuelles diminutions ou suppressions des éléments de rémunération variable différée en cours d'acquisition en cas de comportement susceptible d'exposer Natixis à un risque anormal et significatif.

La politique de rémunération et sa mise en oeuvre sont également revues de manière indépendante par l'Inspection Générale de BPCE et/ou par la Direction de l'Audit interne de Natixis Corporate and Investment Banking. L'Audit interne transmet ce rapport au Conseil d'Administration de la Banque. Ce rapport est tenu à disposition de la CSSF.

4.4 Le Comité des Rémunérations et le Conseil d'Administration de Natixis

Enfin comme pour les autres entités/métiers de Natixis, les principes de rémunérations ainsi que les attributions annuelles de la Banque font l'objet d'une revue finale par le Comité des Rémunérations de Natixis, dont la composition et le rôle sont détaillés dans le document de référence de Natixis, avant validation finale par son Conseil d'Administration.

Le rôle dévolu au Comité des Rémunérations de Natixis est en effet de préparer les décisions que le Conseil d'Administration de Natixis arrête concernant les rémunérations, notamment celles des collaborateurs de Natixis qui ont une incidence significative sur les risques de l'entreprise.

En particulier, le Comité des Rémunérations est chargé de formuler des propositions au Conseil d'Administration de Natixis, qui est l'organe de validation finale de la politique de rémunération de Natixis et de sa mise en oeuvre, concernant notamment la conformité de la politique de rémunération de Natixis avec la réglementation en vigueur, y compris pour :

- la population régulée visée par l'arrêté du 3 novembre 2014 et par la Directive (UE) 2019/878 du Parlement européen et du Conseil du 20 mai 2019 (CRD V) et le Règlement Délégué (UE) 2021/923 de la Commission du 25 mars 2021 ;

- ainsi que pour les collaborateurs visés par la loi n° 2013-672 dite de séparation et de régulation des activités bancaires ("LSB") et de la Section 619 de la loi américaine dite Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act ("la "Volcker Rule") ;

5. Divulgation

5.1 Divulgation interne

La Banque s'assure de porter à la connaissance de chacun des membres de son personnel les informations utiles relatives à la Politique de rémunération ainsi que les critères quantitatifs et/ou qualitatifs utilisés pour mesurer les performances au travers de supports tels que l'intranet, le « Recueil d'informations » ou encore le « Guide d'évaluation ». Les collaborateurs identifiés comme appartenant à la population régulée sont notifiés de leur statut.

5.2 Divulgation externe

Les pratiques de rémunération font l'objet d'une publication par les moyens appropriés basés sur les lignes directrices des Directives et Règlements européens en vigueur.

Annexes

- 1) Organigramme au 01/06/2023
- 2) Identification des preneurs de risques matériels (PRM)
 - 2.1 Identification au sein de la population de Natixis Corporate and Investment Banking Luxembourg (inchangée – mise à jour novembre 2022)
 - 2.2. Procédure d'identification des preneurs de risques (MRTs) sous la Direction CRD V - mise en application au sein de NWM Luxembourg (inchangée – mise à jour novembre 2022)
 - 2.3. Identification et suivi de populations identifiées au sein de Natixis (mise à jour juillet 2022)
- 3) Guide entretien de performance (mise à jour 2022)
- 4) Formulaire de fixation des objectifs annuels (inchangé)
 - Membres du Comité de Direction (configuration restreinte)
 - Managers
 - Fonctions de contrôle
- 5) Extrait du Recueil d'information – section package social (inchangé – mise à jour avril 2022)
- 6) Grille des loyers pour les voitures de fonction (inchangée – mise à jour mai 2015)
- 7) Politique de rémunération Natixis (mise à jour mars 2023)
- 8) Charte filière RH (inchangée)