

Le 6 août 2020

**INFORMATION PERMANENTE RELATIVE A LA RÉMUNERATION
DU DIRECTEUR GENERAL**

Conformément au Code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef, Natixis rend public les éléments de rémunération de son nouveau Directeur général, Monsieur Nicolas Namias, fixés par son Conseil d'administration en date du 3 août 2020.

Pour rappel, lors du Conseil d'administration en date du 3 août 2020, Nicolas Namias a été nommé Directeur général de Natixis.

Le conseil d'administration a décidé de maintenir pour Monsieur Nicolas Namias des composantes de rémunération similaires à celles prévues pour son prédécesseur, Monsieur François Riahi, à savoir :

- une rémunération fixe ;
- une rémunération variable annuelle subordonnée à la réalisation d'objectifs prédéterminés ;
- l'éligibilité à l'attribution d'actions de performance dans le cadre de plans de rémunération à long terme à destination des membres du Comité de Direction Générale de Natixis ;
- une indemnité de cessation de fonctions soumise à des conditions de performance et une indemnité de non-occurrence ;
- une protection en matière de couverture santé et de prévoyance ainsi que de retraite obligatoire.

1. Rémunération fixe

Le Conseil d'administration a décidé de fixer à un montant de 800.000 € la rémunération fixe brute (base annuelle) de Monsieur Nicolas Namias, en qualité de Directeur général, à compter du 4 août 2020. Au titre de l'exercice 2020, le montant de sa rémunération fixe sera calculé *prorata temporis* à compter du 4 août 2020.

2. Rémunération variable

Le Conseil d'administration a maintenu les modalités d'attribution de la rémunération variable annuelle du Directeur général telles que définies par le Conseil d'administration lors de sa séance du 6 février 2020, sur une base *prorata temporis*, étant précisé que la rémunération variable annuelle cible sera de 100 % de la rémunération fixe, soit 800 000 € sur une année pleine (au lieu de 120 % de la rémunération fixe pour son prédécesseur).

Ainsi, sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus, la structure, la pondération et le mode de calcul des indicateurs arrêtés par le Conseil d'administration en date du 6 février 2020 pour l'exercice 2020 sont conservés à l'identique. La rémunération variable annuelle peut représenter au maximum 156,75 % de la rémunération variable cible, soit 156,75 % de la rémunération fixe.

Pour rappel, les critères de détermination de la rémunération variable annuelle du Directeur général approuvés pour l'exercice 2020, par le conseil d'administration lors de sa réunion en date du 6 février 2020 sont les suivants :

Modalités de détermination de la rémunération variable au titre de l'exercice 2020		
<i>Cible fixée à 100 % de la rémunération fixe avec une amplitude de 0 à 156,75 % de la cible.</i>		
Critères quantitatifs Performance financière de BPCE	25 %	<ul style="list-style-type: none">▪ 12,5 % RNPG▪ 8,3 % coefficient d'exploitation▪ 4,2 % PNB
Critères quantitatifs Performance financière de Natixis	45 %	<ul style="list-style-type: none">▪ 11,25 % PNB▪ 11,25 % RNPG▪ 11,25 % coefficient d'exploitation▪ 11,25 % ROTE
Critères stratégiques	30 %	<ul style="list-style-type: none">▪ 5 % supervision en matière de surveillance et de contrôle▪ 5 % avancées des chantiers « Transformation & Corporate Culture »

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 10 % préparation du nouveau « Plan Stratégique & Renforcement de la distribution des réseaux CE & BP »
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 5 % accentuation du positionnement de Natixis comme acteur impactant sur les sujets RSE
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 5 % performance managériale

Pour l'année 2020, ce dispositif de rémunération variable annuelle sera appliqué *prorata temporis*.

Il est rappelé que le versement de la rémunération variable annuelle est soumis à l'approbation préalable de l'assemblée générale et sera effectué conformément à la réglementation applicable (en particulier aux conditions de différés CRD IV).

3. Autres éléments de rémunération

Le Conseil d'administration a maintenu, dans un objectif de renforcement de l'alignement dans le temps avec les intérêts des actionnaires, le principe d'éligibilité du Directeur général aux attributions gratuites d'actions de performance dans le cadre de plan de rémunération long terme « LTIP » à destination des membres du Comité de Direction Générale de Natixis, et ce pour un montant annuel correspondant à 20 % de la rémunération fixe du Directeur général. Pour Monsieur Nicolas Namias, la première attribution à la suite de sa nomination en tant que Directeur général interviendra en 2021.

4. Engagements pris par Natixis en faveur de Monsieur Nicolas Namias

Monsieur Nicolas Namias bénéficiera, à compter de sa nomination en qualité de Directeur général, d'un dispositif d'indemnités de cessation de fonctions et de non-concurrence similaire à celui prévu pour son prédécesseur, Monsieur François Riahi.

L'engagement relatif à l'indemnité de cessation de fonctions présente les caractéristiques suivantes :

- Le montant de l'indemnité de cessation de fonctions est égal à : la rémunération de référence mensuelle x (12 mois + 1 mois par année d'ancienneté).
- La rémunération de référence mensuelle (prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité) est égale à 1/12^{ème} de la somme (i) de la rémunération fixe versée au titre de la dernière année civile d'activité et (ii) de la moyenne des rémunérations variables attribuées (payées immédiatement et différées sous quelque forme que ce soit) au titre des trois dernières années civiles d'activité.
- Le montant de l'indemnité de cessation de fonctions, cumulé le cas échéant à l'indemnité de non-concurrence qui serait versée au Directeur général, ne pourra excéder un plafond de vingt-quatre (24) mois de la rémunération de référence mensuelle.
- Le versement de l'indemnité de cessation de fonctions est exclu en cas de départ du Directeur général pour faute grave ou faute lourde, ou à son initiative pour exercer de nouvelles fonctions, ou à la suite d'un changement de ses fonctions à l'intérieur du groupe BPCE, ou pour faire valoir ses droits à la retraite.
- Le droit à indemnité est soumis aux conditions de performance suivantes : (i) RNPG moyen sur les 4 semestres précédant le départ supérieur ou égal à 75 % de la moyenne du budget prévu sur la période, (ii) ROE moyen sur les 4 semestres précédant le départ supérieur ou égal à 75 % de la moyenne du budget prévu sur la période et (iii) coefficient d'exploitation inférieur à 75 % sur le dernier semestre clos précédant le départ. Le versement de l'indemnité de départ sera soumis à la constatation par le Conseil d'administration, lors de la cessation des fonctions de l'intéressé, de la réalisation des conditions de performance.

L'engagement de non-concurrence présente les caractéristiques suivantes :

- En cas de cessation de ses fonctions de Directeur général, Monsieur Nicolas Namias sera soumis à une obligation de non-concurrence pour une période de six mois, à compter du jour de la cessation effective de son mandat social de Directeur général, lui interdisant d'accepter un emploi de direction ou un mandat social et d'avoir un intérêt quelconque dans tout établissement de crédit ou entreprise d'assurance ayant

son siège social en France et appartenant à l'un des deux indices suivants : *Euro Stoxx Banks* et *Euro Stoxx Insurance*.

- Cet engagement est assorti d'une indemnité égale à six (6) mois de la rémunération fixe telle qu'en vigueur à la date de cessation de son mandat social.
- En cas de versement au Directeur général d'une indemnité de cessation de fonctions, le montant cumulé de cette indemnité de cessation de fonctions et de l'indemnité de non-concurrence ne pourra excéder un plafond de vingt-quatre (24) mois de rémunération de référence mensuelle (telle que détaillée ci-dessus).
- Le Conseil d'administration devra se prononcer sur l'activation ou non de l'engagement de non-concurrence au moment du départ du Directeur général et informer ce dernier immédiatement.

Les dispositifs d'indemnités de cessation de fonctions et de non-concurrence seront soumis à l'assemblée générale des actionnaires de Natixis à intervenir en mai 2021.

Monsieur Nicolas Namias bénéficiera par ailleurs d'une protection similaire à celle des salariés de Natixis en matière de couverture santé et de prévoyance et en matière de régimes de retraite obligatoire, étant précisé qu'il ne bénéficiera pas du régime de retraite supplémentaire dit « article 39 » ou « article 83 » (en référence au Code général des impôts). Il ne sera pas tenu de procéder à des versements sur le contrat d'assurance vie dit « article 82 » (en référence au Code général des impôts) mis en place par le Groupe BPCE.