

Politique de rémunération des mandataires sociaux

La politique de rémunération des mandataires sociaux de Natixis soumise à l'assemblée générale des actionnaires de Natixis qui s'est tenue le 20 mai 2020, telle que détaillée ci-dessous, a été adoptée dans les conditions suivantes :

- approbation de la politique de rémunération du président du conseil d'administration (en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce) à hauteur de 99,893%;
- approbation de la politique de rémunération du directeur général (en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce) à hauteur de 91,687%;
- approbation de la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration (en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce) à hauteur de 99,892%.

La politique de rémunération de Natixis est un élément clef dans la mise en œuvre de la stratégie commerciale de l'entreprise et de sa pérennité. Le conseil d'administration veille à ce qu'elle soit conforme à l'intérêt social. Elle assure un équilibre entre les différentes composantes de la rémunération et les avantages accordés, adaptée aux fonctions exercées et est structurée pour favoriser l'engagement des collaborateurs sur le long terme et renforcer l'attractivité de l'entreprise tout en n'incitant pas à des prises de risques excessives.

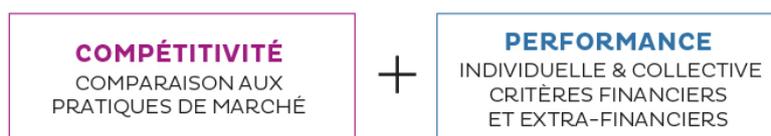
Elle reflète la performance individuelle et collective de ses métiers et des collaborateurs, et intègre des critères de performance financiers et qualitatifs, incluant des critères de performance extra-financiers notamment de Responsabilité Sociale et Environnementale. Elle participe aussi à l'alignement dans le temps des intérêts des différentes parties prenantes de Natixis, en veillant à ne pas être un vecteur de conflits d'intérêts entre collaborateurs et clients, et à promouvoir des comportements conformes à la culture de Natixis et aux règles de bonne conduite.

Afin de garantir l'indépendance et la pertinence du processus de détermination ou de révision de la politique de rémunération, le comité de rémunération (dont le rôle est détaillé dans la section [2.3.2.3]) procède à l'examen annuel des principes de la politique de rémunération des mandataires sociaux et formule des propositions au conseil d'administration ; ils veillent ensemble au respect des règles de gestion des conflits d'intérêts prévues par les dispositions législatives applicables ainsi que celles prévues par le règlement intérieur du conseil d'administration.

La politique de rémunération de Natixis s'inscrit dans le strict respect du cadre réglementaire spécifique aux pays et aux secteurs d'activité dans lesquels Natixis opère, dont, à titre d'illustration, CRD, SRAB, Volcker, AIFMD, UCITS, MIFID et Solvency.

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux s'inscrit dans les principes de la politique de rémunération générale de Natixis applicable à l'ensemble des collaborateurs, laquelle est détaillée, notamment pour les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de Natixis, dans le rapport annuel sur les politiques et pratiques de rémunération publié chaque année avant l'assemblée générale des actionnaires.

Les principes sous-jacents à la fixation des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux de Natixis par le conseil d'administration après avis du comité des rémunérations et avant approbation par l'assemblée générale des actionnaires sont à la fois la compétitivité des différentes composantes, en les comparant aux pratiques de marché sur des postes similaires, ainsi que le lien avec la performance.



Conformément à l'article L. 225-37-2 III du Code de commerce, dans des circonstances exceptionnelles, le conseil d'administration pourra adapter certaines dispositions de la politique de rémunération en cohérence avec les grands principes de la politique de rémunération, dès lors que cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société.

En cas de changement de gouvernance ou de nomination d'un nouveau mandataire social, le conseil d'administration veillera au respect des grands principes de la politique de rémunération, et pourra décider des adaptations nécessaires selon le profil des intéressés.

La politique décrite ci-dessous est dans la ligne de la politique de rémunération soumise à l'assemblée générale au cours des dernières années et n'opère pas de modifications substantielles par rapport à celle-ci.

1. Membres du conseil d'administration

Les membres du conseil d'administration de Natixis perçoivent une rémunération dans les conditions décrites ci-après.

Il est rappelé que l'enveloppe globale annuelle de la rémunération à allouer aux membres du conseil d'administration est de 650 000 euros (cf. 36^e résolution de l'assemblée générale mixte du 19 mai 2015).

L'attribution de la rémunération répond aux règles suivantes :

Instance	Rémunération	
	Part fixe (prorata temporis de la durée du mandat)	Part variable
Conseil d'administration		
Président	8 000 €	N/A
Membre	8 000 €	2 000 €/ séance (plafonné à 7 séances)
Comité d'audit		
Président	17 000 €	2 000 €/ réunion (plafonné à 6 réunions)
Membre	3 000 €	1 000 €/ réunion (plafonné à 6 réunions)
Comité des risques		
Président	17 000 €	2 000 €/ réunion (plafonné à 6 réunions)
Membre	3 000 €	1 000 €/ réunion (plafonné à 6 réunions)
Comité des nominations		
Président	15 000 €	2 000 €/ réunion (plafonné à 3 réunions)
Membre	2 000 €	1 000 €/ réunion (plafonné à 3 réunions)
Comité des rémunérations		
Président	15 000 €	2 000 €/ réunion (plafonné à 4 réunions)
Membre	2 000 €	1 000 €/ réunion (plafonné à 4 réunions)
Comité stratégique		
Président	N/A	12 000 €/ réunion (plafonné à 1 réunion)
Membre	N/A	2 000 €/ réunion (plafonné à 1 réunion)

Chaque administrateur reçoit, pour sa participation aux séances du conseil d'administration, une part fixe de 8 000 euros annuelle ainsi qu'une part variable de 2 000 euros par séance, attribuable en fonction de sa présence, le nombre de séances rétribuées étant plafonné à sept.

Ainsi, il sera attribué à un administrateur disposant d'un taux de présence de 100 % au conseil d'administration, une rémunération d'un montant maximum de 22 000 euros par an.

À ces montants, il convient d'ajouter la rémunération perçue au titre de la participation, le cas échéant, aux différents comités spécialisés du conseil.

Ainsi, à titre d'exemple, un administrateur membre du comité des rémunérations percevra en sus de la rémunération perçue au titre de son mandat d'administrateur, une rémunération fixe de 2 000 euros annuelle pour sa participation au comité des rémunérations, auxquels s'ajoutent 1 000 euros pour chaque séance du comité des rémunérations à laquelle il aura participé, le nombre de séances rémunérées étant plafonné à quatre, soit un total maximum de 6 000 euros par an, pour un taux de présence de 100 %.

En outre, tout administrateur est membre de droit du comité stratégique et percevra à ce titre un montant de 2 000 euros pour sa participation à la séance annuelle du comité stratégique, soit un montant total de 30 000 euros s'il a par ailleurs été présent à toutes les séances du conseil d'administration, du comité des rémunérations et à la séance du comité stratégique.

Compte tenu des responsabilités et de la charge de travail induite par cette fonction, le montant de la rémunération versée aux présidents des comités spécialisés est supérieur à celle versée aux membres.

Par ailleurs, conformément aux règles applicables au sein du Groupe BPCE, la part de rémunération revenant aux administrateurs issus de BPCE (y compris celle du président du conseil) est attribuée et versée à BPCE et non aux administrateurs.

Il est précisé, conformément à l'article R. 225-29-1 II 5° du Code de commerce, que la durée des mandats des membres du conseil d'administration est détaillée dans le tableau de synthèse de la composition du conseil d'administration (cf section [2.2] du présent chapitre). Par ailleurs, les conditions de nomination et de révocation des membres du conseil d'administration sont celles visées à l'article L. 225-18 alinéa 2 du Code de commerce. Tout administrateur peut également démissionner de ses fonctions sans avoir à se justifier. En cas de vacance par décès ou par démission d'un administrateur, le conseil d'administration peut, entre deux assemblées générales, procéder à des nominations à titre provisoire. Les nominations effectuées par le conseil sont ensuite soumises à ratification de la plus prochaine assemblée générale. Enfin, aucun administrateur n'est lié par un contrat de travail et/ou un contrat de prestations de services avec la Société.

2. Président du conseil d'administration

La rémunération du président du conseil d'administration de Natixis est fixée par le conseil d'administration en prenant en compte à la fois son parcours et les pratiques de marché. La rémunération fixe annuelle de Laurent Mignon au titre de ses fonctions de président du conseil d'administration est de 300 000 euros bruts.

Le président est éligible au versement d'une rémunération en tant que membre du conseil d'administration, mais conformément aux règles applicables au sein du Groupe BPCE, la part de cette rémunération revenant aux administrateurs issus de BPCE y compris le président, est versée à BPCE et non aux administrateurs.

Il est précisé, conformément aux dispositions de l'article R. 225-29-1 II 5° du Code de commerce, que Laurent Mignon a été nommé en qualité de président du conseil d'administration de Natixis le 1^{er} juin 2018, jusqu'à l'assemblée générale de Natixis de 2023 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022. Par ailleurs, les conditions de nomination et de révocation du président du conseil d'administration sont celles visées à l'article L. 225-47 du Code de commerce.

3. Directeur général

Rémunération fixe

La rémunération fixe du directeur général est fixée en fonction des compétences et expertises nécessaires à l'exercice de ses fonctions et en cohérence avec les pratiques de marché sur des fonctions similaires.

Pour l'exercice 2020, la rémunération fixe de François Riahi demeure inchangée par rapport au précédent exercice et s'élève à 800 000 euros bruts.

Rémunération variable annuelle

La rémunération du directeur général est par ailleurs étroitement liée aux performances de l'entreprise, notamment au moyen d'une rémunération variable annuelle subordonnée à la réalisation d'objectifs prédéterminés, dont le détail ainsi que les taux de réalisation en fin d'exercice, appréciés par le conseil d'administration après avis du comité des rémunérations, sont ensuite soumis au vote de l'assemblée générale des actionnaires. Les critères intègrent des objectifs quantitatifs relatifs à la performance financière de BPCE et à cet égard il est rappelé que Natixis est profondément ancrée dans le Groupe BPCE avec des plans stratégiques imbriqués et contribuant à leur réussite réciproque. Ils comprennent également des objectifs liés à la performance de Natixis et des objectifs stratégiques dont les objectifs en matière de RSE.

Pour l'exercice 2020, les critères de détermination de la rémunération variable annuelle approuvés par le conseil d'administration du 6 février 2020 après revue du comité des rémunérations, et qui seront soumis au vote des actionnaires lors de l'assemblée générale du 20 mai 2020, sont les suivants :

Modalités de détermination de la rémunération variable au titre de 2020

Cible fixée à 120 % de la rémunération fixe avec une amplitude de 0 à 156,75 % de la cible, soit au maximum 188,1 % de la rémunération fixe

Critères quantitatifs	25 %	■ 12,5 % RNPG
Performance financière BPCE*		■ 8,3 % coefficient d'exploitation ■ 4,2 % PNB
Critères quantitatifs	45 %	■ 11,25 % PNB
Performance financière Natixis*		■ 11,25 % RNPG ■ 11,25 % coefficient d'exploitation ■ 11,25 % ROTE
Critères stratégiques	30 %	■ 5 % Supervision en matière de surveillance et de contrôle ■ 5 % Avancées des chantiers Transformation & Corporate Culture ■ 10 % Préparation du nouveau Plan Stratégique & Renforcement de la distribution aux réseaux CE & BP ■ 5 % Accentuation du positionnement de Natixis comme acteur impactant sur les sujets de RSE ■ 5 % Performance managériale

* Données sous-jacentes.

Les modalités de versement de la rémunération variable annuelle du directeur général sont conformes à la réglementation applicable et en particulier aux dispositions réglementaires en matière d'encadrement des rémunérations telles que prévues par la directive européenne CRD IV du 26 juin 2013, sa transposition en droit français dans le Code monétaire et financier, par l'ordonnance du 20 février 2014, ainsi que par le décret et l'arrêté du 3 novembre 2014. En particulier, le versement d'une fraction de la rémunération variable attribuée est conditionnel et différé dans le temps. Ce versement est étalé au minimum par tiers sur les trois exercices suivants celui de l'attribution de la rémunération variable et est soumis à condition de présence au sein du Groupe BPCE et de performance.



* Règles CRD de proportion de la rémunération variable annuelle différée. Partie différée soumise à conditions de présence et de performance.

La partie différée de la rémunération variable attribuée représente au moins 40 % de la rémunération variable attribuée et 50 % de la rémunération variable annuelle est attribuée sous forme de titres ou instruments équivalents. Cette règle s'applique à la rémunération variable attribuée, à la fois pour sa composante différée et conditionnelle, et pour sa fraction non différée.

Il est rappelé qu'il est interdit au directeur général de recourir à des stratégies de couverture ou d'assurance, tant pour la période d'acquisition des éléments de rémunération variable différée que pendant la période d'indisponibilité.

Attribution gratuite d'actions de performance

Dans un double objectif de (i) renforcement de l'alignement dans le temps avec les intérêts des actionnaires ainsi qu'avec l'intérêt social et de (ii) fidélisation à long terme, le directeur général est éligible à l'attribution d'actions de performance correspondant à 20 % de sa rémunération fixe annuelle brute dans le cadre de plans de rémunération à long terme à destination des membres du comité de direction générale de Natixis, l'acquisition de ces actions étant conditionnée à la présence et à l'atteinte de conditions de performance.

L'acquisition est soumise à condition de présence au sein du Groupe BPCE et de performance combinant des conditions liées à la performance relative du TSR du titre Natixis à des objectifs en matière de RSE.

La performance de l'action de Natixis par rapport à l'indice Euro Stoxx Banks est comparée chaque année pendant les 4 années de la durée du plan, soit les exercices 2020, 2021, 2022 et 2023, et ce pour chacune des tranches représentant chacune 25 % des titres attribués. En fonction de la performance relative du TSR de Natixis par rapport au TSR moyen de l'indice Euro Stoxx Banks, un coefficient sera appliqué pour chaque tranche annuelle, comme suit :

- performance strictement inférieure à 90 % : aucune acquisition d'actions attribuées sur la tranche annuelle ;
- performance égale à 90 % : 80 % des actions de la tranche annuelle acquises ;
- performance égale à 100 % : 100 % des actions de la tranche annuelle acquises ;
- performance supérieure ou égale à 120 % : 110 % des actions de la tranche annuelle acquises.

Entre chaque point, le coefficient varie de manière linéaire.

Les objectifs de RSE sont fonction de l'évolution sur les 4 années du plan de la performance RSE de Natixis évaluée par des agences de notation extra-financière. Le schéma d'acquisition intègre une échelle de note correspondant aux évaluations RSE de chaque agence, avec augmentation du niveau d'exigence sur les deux derniers exercices.

A l'échéance de la période d'acquisition de 4 ans, la moyenne des notes annuelles globales détermine le pourcentage supplémentaire de titres par rapport à ceux acquis par l'application de la condition du TSR. Le plafond absolu d'acquisition en cas de surperformance sur les critères TSR et RSE est égal à 120 %.

30 % des actions qui seront livrées au dirigeant mandataire social à l'échéance de la période d'acquisition seront soumises à une obligation de conservation jusqu'à la cessation de son mandat.

Il est précisé que le cumul de la rémunération variable annuelle et des attributions d'actions de performance au bénéfice du directeur général en cours d'exercice ne peut excéder le double de sa rémunération fixe.

Avantages annexes

Le directeur général bénéficie du versement d'un complément familial selon des modalités identiques à celles appliquées aux salariés de Natixis.

Le directeur général bénéficie également d'avantages en termes de protection sociale dont les modalités sont identiques à celles appliquées aux salariés de Natixis ou à celles mises en œuvre par le Groupe BPCE pour ses dirigeants.

Avantages postérieurs au mandat

Régime de retraite

Le directeur général bénéficie des régimes de retraite obligatoires comme l'ensemble du personnel et ne dispose pas de régime de retraite supplémentaire dit article 39 ou article 83 (en référence au Code général des impôts). Par ailleurs, le directeur général de Natixis effectue 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.

Indemnités de cessation de fonctions

La rémunération de référence mensuelle est égale à 1/12^e de la somme de la rémunération fixe versée au titre de la dernière année civile d'activité et la moyenne des rémunérations variables attribuées au titre des trois dernières années civiles d'activité.

Le montant de l'indemnité est égal à : rémunération de référence mensuelle x (12 mois + 1 mois par année d'ancienneté).

Le versement de l'indemnité de cessation de fonctions au directeur général 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 fonctions au sein du Groupe BPCE.

En outre, conformément aux dispositions du Code Afep-Medef de gouvernement d'entreprise, le droit à indemnité est soumis à des critères et conditions de performance tels que le niveau de RNPG, le ROE et le coefficient d'exploitation constatés sur les deux années précédant le départ, dont l'atteinte de ces critères sera vérifiée par le conseil d'administration le cas échéant :

1. RNPG Natixis moyen sur la période considérée supérieur ou égal à 75 % de la moyenne ¹ du budget prévu sur cette période ;
2. ROE Natixis moyen sur la période considérée supérieur ou égal à 75 % de la moyenne ⁽¹⁾ du budget prévu sur cette période ;
3. Coefficient d'exploitation de Natixis inférieur à 75 % au moment du départ (dernier semestre clos).

Le montant de l'indemnité versée sera déterminé en fonction du nombre de critères de performance atteints :

- si les 3 critères sont atteints : 100 % de l'indemnité prévue ;
- si 2 critères sont atteints : 66 % de l'indemnité prévue ;
- si 1 critère est atteint : 33 % de l'indemnité prévue ;
- si aucun critère n'est atteint : aucune indemnité ne sera versée.

Il est aussi rappelé que 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 24 mois de la rémunération de référence mensuelle.

Indemnités de non-concurrence

L'accord de non-concurrence est limité à une période de six mois et est assorti d'une indemnité égale à six mois de rémunération fixe telle qu'en vigueur à la date de cessation de son mandat social.

Le montant de l'indemnité de non-concurrence, cumulé le cas échéant à l'indemnité de cessation de fonctions qui serait versée au directeur général, ne pourra excéder un plafond de 24 mois de rémunération de référence mensuelle (fixe et variable).

Le conseil d'administration devra se prononcer au moment du départ du directeur général sur l'activation de la clause de non-concurrence.

Information au titre de l'article R. 225-29-1 II 5° du Code de commerce

François Riahi a été nommé en qualité de directeur général par le conseil d'administration du 27 avril 2018, avec effet au 1^{er} juin 2018, pour une durée de quatre ans prenant fin à l'issue de l'assemblée générale de Natixis appelée à statuer en 2022 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021. Par ailleurs, les conditions de nomination et de révocation du directeur général sont celles visées aux articles L. 225-51-1 et L. 225-55 du Code de commerce.

¹ Moyenne de la performance réalisée sur les deux années précédant le départ (la mesure sera réalisée sur les résultats connus des 4 semestres précédant le départ).