

Sommaire

- 1. PRINCIPES GENERAUX**
- 2. GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION**
- 3. REMUNERATION DES COLLABORATEURS DONT LES ACTIVITES PROFESSIONNELLES ONT UNE INCIDENCE SIGNIFICATIVE SUR LE PROFIL DE RISQUE DE NATIXIS AU SENS DE LA REGLEMENTATION CRD (« POPULATION REGULEE »)**
- 4. INFORMATIONS QUANTITATIVES SUR LES ELEMENTS DE REMUNERATION ATTRIBUES AU TITRE DE L'EXERCICE 2021 A LA POPULATION REGULEE CRD**
- 5. INFORMATIONS QUANTITATIVES SUR LES ELEMENTS DE REMUNERATION VERSES SUR L'EXERCICE 2021 A LA POPULATION REGULEE CRD**

Ce rapport est établi en application de l'article 450 du règlement (UE) n°575/2013 du 26 juin 2013 concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement.

La politique de rémunération de Natixis est un élément clef dans la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.

Elle assure un équilibre entre les différentes composantes de la rémunération et est adaptée aux fonctions exercées. Elle est structurée de façon à favoriser l'engagement de ses collaborateurs sur le long terme et renforcer l'attractivité de l'entreprise sans inciter à des prises de risque excessives.

Elle reflète la performance individuelle et collective de ses métiers et des collaborateurs, tout 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.

1. Principes généraux applicables à l'ensemble des collaborateurs de Natixis

La politique de rémunération de Natixis a pour objectif d'offrir des niveaux de rémunération compétitifs vis-à-vis de ses marchés de référence. Natixis compare régulièrement ses pratiques à celles des autres acteurs bancaires en France et à l'international afin de s'assurer que sa politique de rémunération reste compétitive et adaptée pour chacun de ses métiers.

Elle reflète la performance individuelle et collective de ses métiers et des collaborateurs, et intègre des critères de performance financiers et qualitatifs. La rémunération variable du Directeur général inclut des critères de responsabilité sociale et environnementale (cf. détails dans le Document d'Enregistrement Universel 2021 de Natixis).

La rémunération globale des collaborateurs de Natixis se structure autour des trois composantes suivantes :

- Une **rémunération fixe** qui reflète les compétences, les responsabilités et les expertises attendues dans l'exercice d'un poste, ainsi que le rôle et le poids de la fonction dans l'organisation. Elle est déterminée en fonction des spécificités de chaque métier sur son marché local.
- Une **rémunération variable annuelle**, attribuée en fonction des résultats de l'activité et de l'atteinte d'objectifs individuels quantitatifs et qualitatifs prédéterminés.

- Une **rémunération variable collective** associée à des dispositifs d'épargne salariale, en particulier en France (participation et intéressement), ainsi que d'autres dispositifs locaux d'épargne ou de protection sociale offerts dans chaque juridiction.

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces différentes composantes, en fonction de ses responsabilités, de ses compétences et de sa performance. Natixis veille à maintenir un niveau de rémunération fixe suffisant pour rémunérer l'activité professionnelle des collaborateurs en tenant compte du niveau de séniorité et d'expertise.

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. Les garanties de rémunération en cas de rupture anticipée du contrat de travail (au-delà des conditions prévues par la loi et accords collectifs) sont proscrites (interdiction des « golden parachutes »).

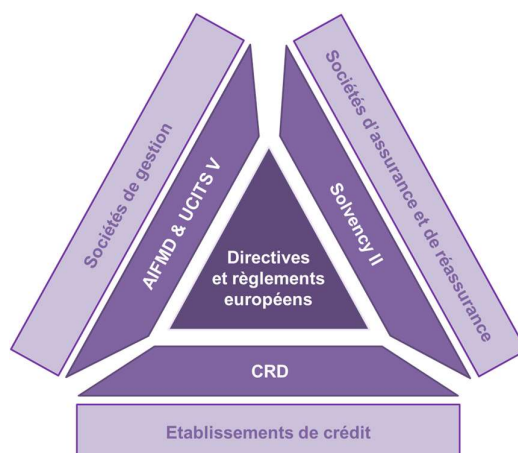
Les bénéficiaires de rémunérations variables différées ont l'interdiction de recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance, aussi bien pour la période d'acquisition que pour la période d'indisponibilité.

La politique de rémunération de Natixis s'inscrit dans le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elle s'inscrit également dans le strict respect du cadre réglementaire applicable à ses différents secteurs d'activité, avec en particulier un corpus réglementaire européen composé de règlements, directives et de leurs transpositions nationales :

- ✓ Pour les établissements de crédit et entreprises d'investissement : l'ensemble des textes constituant le package « CRD »

- ✓ Pour les entités de gestion d'actifs : les réglementations AIFMD et UCITS et textes afférents
- ✓ Pour les sociétés d'assurances : la réglementation Solvency II



A cet encadrement par domaine d'activité s'ajoutent d'autres dispositifs réglementaires, notamment la loi n° 2013-672 dite de séparation et de régulation des activités bancaires ("LSB"), la Section 619 de la loi américaine dite Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act ("Volcker Rule"), la Directive européenne dite MIFID et le Règlement européen relatif à la prise en compte des risques en matière de durabilité dans le secteur des services financiers ("SFDR").

Natixis intègre les règles et principes définis dans ces différentes réglementations à sa politique et à ses pratiques de rémunération, à la fois dans leurs dimensions de gouvernance, de transparence, et de définition, d'attribution et de versement des rémunérations variables.

2. Gouvernance de la politique de rémunération

2.1. Principes et processus de gouvernance

Développée par la Direction des ressources humaines en collaboration avec les métiers, la politique de rémunération est conforme aux principes définis par les régulateurs, tout en respectant les législations sociales et fiscales en vigueur des pays dans lesquels Natixis est présente.

Le processus décisionnel est structuré autour de plusieurs étapes de validation au niveau des filiales et métiers, des pôles d'activité, de la Direction des ressources humaines et de la Direction générale, et enfin du Conseil d'administration après avis du Comité des rémunérations.

Les enveloppes de rémunération variable sont définies en fonction de la performance économique annuelle des activités en intégrant le coût de l'ensemble des risques, de la liquidité et du capital et en vérifiant l'adéquation des décisions prises au regard de la capacité de

Natixis à remplir ses obligations réglementaires en matière de fonds propres. La définition des enveloppes globales ainsi que leur répartition par activité intègrent outre les éléments économiques mentionnés ci-dessus, d'autres paramètres d'analyse qualitatifs, dont les pratiques des sociétés concurrentes, les conditions générales de marché dans lesquelles les résultats ont été obtenus, les éléments qui ont pu impacter de manière temporaire la performance du métier ou le stade de développement des activités concernées.

Les attributions individuelles des rémunérations variables sont fonction de l'atteinte des objectifs individuels quantitatifs et qualitatifs fixés en début d'année. En ce qui concerne la population régulée et les collaborateurs en front office des activités de marchés, les objectifs individuels intègrent des obligations spécifiques en matière de respect des règles de gestion des risques et de conformité.

Le système de rémunération des personnels du contrôle des risques et de la conformité et, plus généralement, des personnels dans les fonctions de support et des unités chargées de la validation des opérations, est fondé sur des objectifs propres, indépendamment de celui des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations.

2.2. Composition et rôle du Comité des rémunérations de Natixis

Au 1er mars 2022, le Comité des rémunérations est composé de la manière suivante :

Nicolas de Tavernost	Président
Anne Lalou	Membre
Diane de Saint Victor	Membre
Dominique Garnier	Membre
Christophe Pinault	Membre
Catherine Leblanc	Membre
Henri Proglio (censeur)	Membre

Parmi les membres, trois sont indépendants, Anne Lalou, Diane de Saint Victor et Nicolas de Tavernost qui assure la présidence du comité.

Changements intervenus dans la composition du Comité des rémunérations au cours de l'exercice 2021 :

Administrateur	Qualité	Date de la nomination
Dominique Garnier	Membre	29/05/2021

Les attributions et modalités de fonctionnement

La Direction des risques et la Direction de la conformité sont impliquées notamment dans le processus d'identification des collaborateurs régulés 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 offices des activités de marchés, ou aux employés 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 ("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 est revue de manière indépendante annuellement par la Direction de l'audit interne et en externe par les autorités de contrôle.

du Comité des rémunérations sont précisées dans un règlement intérieur.

Le rôle dévolu au Comité des rémunérations de Natixis est 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 revoit :

- Le niveau et les modalités de rémunération du président du Conseil d'administration et du Directeur général, y compris les avantages en nature, le régime de retraite et de prévoyance ;
- Le montant et les règles de répartition de la rémunération des membres du Conseil d'administration de Natixis à soumettre à la décision de l'assemblée générale de Natixis ;

- La conformité de la politique de rémunération de Natixis avec la réglementation ;
- La revue annuelle de la politique de rémunération variable de Natixis, et notamment, celle des catégories de personnel dont les activités professionnelles sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque de Natixis.

Le Comité des rémunérations examine également les projets liés à l'épargne salariale.

Le Comité dispose auprès du Directeur général de Natixis de tous documents utiles à l'accomplissement de ses missions et à sa complète information et peut s'appuyer en tant que de besoin sur les services de contrôle interne ou sur des experts externes.

2.3. Activités du comité des rémunérations en 2021

Le Comité des rémunérations s'est réuni à six reprises au cours de l'exercice 2021.

En 2021, les travaux du Comité ont porté notamment sur les thèmes suivants :

Dirigeants mandataires sociaux	<ul style="list-style-type: none"> ■ Examen des éléments de rémunération 2020 et 2021 des dirigeants mandataires sociaux et validation des principes de rémunération pour l'exercice 2021
Politique de rémunération et réglementation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Revue des aspects réglementaires ■ Revue de la politique de rémunération des membres du conseil d'administration ■ Réexamen des conditions financières de la cessation des fonctions du directeur général sortant ■ Examen de la demande de restitution de l'indemnité de départ versée au directeur général sortant ■ Examen des modalités de détermination de l'indemnité de cessation des fonctions du directeur général pour l'avenir ■ Revue des mécanismes d'adaptation de la politique de rémunération dans le cadre de l'offre publique d'achat simplifiée ■ Politique de différés : définition des conditions de performance pour la population régulée pour l'exercice 2021 ■ Revue de la politique de rémunération de Natixis y compris examen des règles de différés et modalités de paiement des rémunérations variables ainsi que des montants de rémunération variable par métier ■ Revue et suivi de l'atteinte des conditions de performance applicables aux rémunérations variables différées ■ Examen de la rémunération des responsables des fonctions de contrôle et de la population régulée au titre de 2020 ■ Revue des objectifs spécifiques Risques et Conformité (bilan 2020 & présentation des objectifs 2021) ■ Examen des 100 plus hautes rémunérations ■ Rapport annuel 2020 sur la rémunération de la population régulée CRD IV ■ Politique en matière d'égalité professionnelle homme/femme et présentation des Index Égalité Salariale ■ Point sur les dispositifs d'épargne salariale

3. Rémunération des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de Natixis au sens de la réglementation CRD (« population régulée »)

La politique de rémunération de la population régulée de Natixis s'inscrit dans les principes généraux suivis par Natixis en matière de politique de rémunération et font l'objet d'un encadrement législatif et réglementaire issu principalement de la Directive CRD IV¹, telle que

transposée en droit français dans le Code monétaire et financier (notamment dans les articles L. 511-71 à L. 511-88), et modifiée par la Directive CRD V².

3.1. Périmètre de la population régulée CRD

Les collaborateurs sont identifiés, soit par l'application de critères qualitatifs du fait de leur fonction et de leur niveau de responsabilité, ainsi que de leur capacité à engager significativement Natixis en termes de risques de crédit ou de marché, soit en raison de leur niveau de rémunération totale sur le dernier exercice.

Les collaborateurs concernés sont informés de leur statut.

La population régulée de Natixis comprend au titre de l'exercice 2021 un total de **258** collaborateurs, dont :

223 collaborateurs identifiés au titre des critères qualitatifs

- Les membres du Conseil d'administration, **16** personnes ;
- Les membres du Comité de Direction Générale de Natixis, soit **12** personnes ;
- Les principaux responsables des fonctions de contrôle (Inspection générale, Risques, Conformité) et des autres fonctions de support qui ne sont pas membres des instances ci-dessus, soit **35** personnes ;
- Les principaux responsables des lignes métiers et des implantations géographiques significatives (hors Gestion d'actifs et Assurances) qui ne sont pas déjà identifiés par les critères ci-dessus, soit **20** personnes ;

- Les personnes ayant des autorisations de crédit et la responsabilité des risques de marché atteignant les seuils définis par la réglementation et qui ne sont pas déjà identifiées par les critères ci-dessus, soit **140** personnes.

35 collaborateurs identifiés au titre des critères quantitatifs

- Les collaborateurs dont la rémunération brute totale attribuée au cours du précédent l'exercice a été supérieure à 500 K€ et à la moyenne de celles des organes de direction, et qui ne sont pas déjà identifiés en fonction des critères qualitatifs ;
- Les 0,3% de collaborateurs les mieux rémunérés dans toutes les entités, dont l'effectif est supérieur à 1 000 salariés, et qui ne sont pas déjà identifiés en fonction des critères qualitatifs.

Collaborateurs identifiés au titre des filiales significatives de Natixis sur base individuelle

Au sein des filiales significatives de Natixis qui sont soumises à la CRD, les collaborateurs ayant une incidence significative sur le profil de risque de leur entité sont également identifiés comme preneurs de risque sur base individuelle.

88 collaborateurs ont été identifiés à ce titre pour l'exercice 2021 dans ces filiales significatives.

¹ Directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2014-158 du 20 février 2014 (« Directive CRD IV »)

² Directive (UE) 2019/878 du Parlement européen et du Conseil du 20 mai 2019 modifiant la directive 2013/36/UE en ce qui concerne les entités exemptées, les compagnies financières holding, les compagnies financières holding mixtes, la rémunération, les mesures et pouvoirs de surveillance et les mesures de conservation des fonds propres, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2020-1635 du 21 décembre 2020 (« Directive CRD V »)

3.2. Politique de rémunération de la population régulée CRD

La rémunération des membres du Conseil d'administration est exclusivement composée d'éléments de rémunération fixe, dont les montants sont prédéterminés. Ils ne bénéficient d'aucune rémunération variable au titre de leur mandat.

La rémunération du dirigeant mandataire social est conforme à la CRD et s'inscrit également dans le cadre des recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF.

Les rémunérations des membres du Conseil d'administration et du Directeur général sont détaillées dans le Document d'Enregistrement Universel de Natixis en section 2.3.

La politique de rémunération des collaborateurs régulés au sens de la CRD s'inscrit dans les

principes généraux applicables à l'ensemble des collaborateurs de Natixis, tout en répondant à des règles de gouvernance et de structures de rémunération spécifiques.

Au-dessus d'un certain montant de rémunération variable (fixé à 50 000 euros pour la zone euro ou à un tiers de la rémunération totale), le versement d'une fraction de la rémunération variable attribuée est conditionnel et différé sur une période d'au moins quatre ans et de cinq ans pour les membres du Comité de Direction Générale. 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.

Structure de rémunération variable de la population régulée

Au moins 40 % des rémunérations variables attribuées sont différées. Cette proportion passe à 60 % pour les rémunérations variables les plus élevées.

Les rémunérations variables attribuées sont en outre indexées à hauteur de 50% minimum.

La rémunération variable indexée est assortie d'une période de conservation après acquisition de cette dernière par le collaborateur.

Les membres du Comité de Direction Générale de Natixis sont en outre éligibles à une attribution dans le cadre de plans d'incitation à long terme.

L'acquisition des éléments de rémunération variable différée est subordonnée à l'atteinte de conditions de performance liées aux résultats du groupe, 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. Ces conditions sont explicitées 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 exposant Natixis à des risques anormaux et significatifs.

D'autre part les collaborateurs régulés, mais également les collaborateurs front office des activités de marchés, sont spécifiquement soumis annuellement au respect d'objectifs prédéterminés en matière de gestion des risques et de conformité. Le comportement en termes de respect des règles de risque et de conformité est notamment pris en compte pour l'attribution de la rémunération variable annuelle.

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

Pour rappel, la CRD 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 pour l'exercice 2015 et les exercices suivants.

En 2021, 40 % des collaborateurs régulés ont bénéficié d'une attribution de rémunération variable comprise entre 100 % et 200 % de leur rémunération fixe.

Enfin, Natixis applique aux collaborateurs front office des activités de marchés des mécanismes d'encadrement des rémunérations variables cohérents avec ceux appliqués à la

population régulée (différé sur trois exercices d'une fraction de leur rémunération variable et indexation), à l'exception des conditions de performance applicables à la part différée de la rémunération et au plafonnement du variable par rapport au fixe.

4. Informations quantitatives sur les éléments de rémunération attribués au titre de l'exercice 2021 à la population régulée

Montants en millions d'euros, hors charges patronales et hors plans collectifs type participation et intéressement.

Informations quantitatives agrégées sur les rémunérations attribuées

Attribution au titre de l'exercice 2020	Organe de direction - Fonction exécutive -	Organe de direction - Fonction de surveillance -	Banque de Grande Clientèle	Fonctions support	Fonctions indépendantes de contrôle	Autres	Total
Effectifs	12	16	152	18	50	10	258
Rémunération fixe	7,5	0,9	50,5	4,1	9,3	2,1	74,3
Rémunération variable	9,7	0,0	53,3	4,1	5,5	1,4	74,0
Rémunération totale	17,2	0,9	103,8	8,1	14,8	3,6	148,4

Informations quantitatives agrégées sur les rémunérations attribuées, ventilées pour le personnel de direction et les membres du personnel dont les activités ont un impact significatif sur le profil de risque de l'établissement

	Organe de direction	Autres	Total
Effectifs	28	230	258
Rémunération totale	18,1	130,3	148,4
- dont rémunération fixe	8,4	66,0	74,3
- dont rémunération variable	9,7	64,3	74,0
- dont non différé	4,1	31,9	36,1
- dont espèces	4,1	31,9	36,1
- dont instruments liés au cours de l'action			
- dont autres instruments			
- dont différé	5,6	32,4	37,9
- dont espèces			
- dont instruments liés au cours de l'action			
- dont autres instruments	5,6	32,4	37,9

Au titre de l'exercice 2021, 32 collaborateurs régulés, dont 50 % employés hors de France, ont bénéficié d'une rémunération totale attribuée supérieure à 1 million d'euros.

Informations quantitatives agrégées sur les rémunérations attribuées situées entre 1 000 000 et 5 000 000 EUR

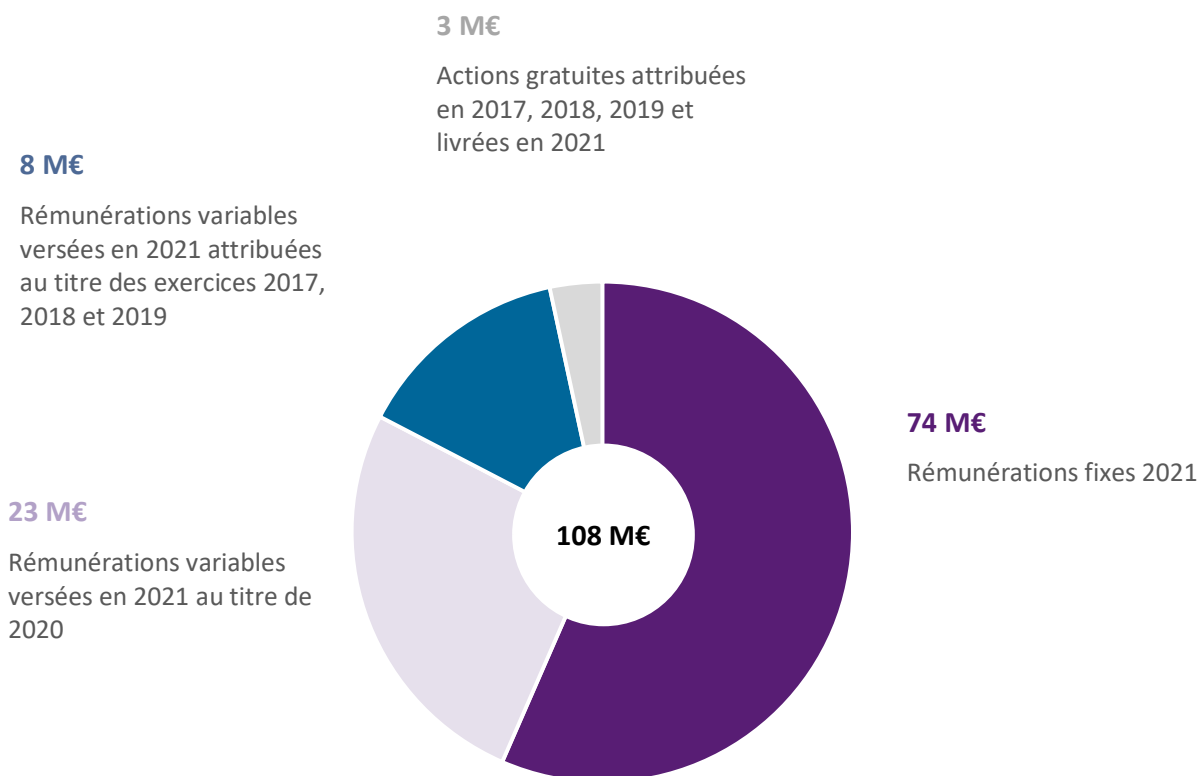
Rémunération totale en euros	Nombre de membres du personnel dont les activités ont un impact significatif sur le profil de risque de l'établissement
De 1 à 1,5 millions d'Euros	15
De 1,5 à 2 millions d'Euros	10
De 2 à 2,5 millions d'Euros	5
De 2,5 à 3 millions d'Euros	1
De 3 à 3,5 millions d'Euros	1
De 3,5 à 4 millions d'Euros	-
De 4 à 4,5 millions d'Euros	-
De 4,5 à 5 millions d'Euros	-

Autres éléments de rémunération concernant les preneurs de risque

	Organe de direction	Autres	Total
Encours des rémunérations variables différées attribués au titre d'exercices antérieurs et non encore acquises	11,7	46,4	58,1
Indemnités de rupture accordées			2,7
<i>Nombre de bénéficiaires d'indemnités de rupture</i>			6
Sommes payées pour le recrutement			3,3
<i>Nombre de bénéficiaires de sommes payées pour le recrutement</i>			9

5. Informations quantitatives sur les éléments de rémunération versés sur l'exercice 2021 à la population régulée CRD

Montants en millions d'euros, hors charges patronales et hors plans collectifs type participation et intéressement



Les montants de rémunération versés sur l'exercice 2021 au titre des différés des exercices passés diffèrent des montants attribués en raison de la variation du cours de l'action Natixis.

	Valeur à l'attribution	Valeur au paiement*	Montant des réductions explicites effectuées en 2021**
Montant versé en 2021 de la rémunération variable au titre de 2020	31	23	0
Montant versé en 2021 des rémunérations variables différées au titre de 2017, 2018 et 2019	17	8	10
Valorisation en date d'acquisition des actions gratuites livrées en 2021	7	3	2
Total	55	34	12

* Rachats de différés inclus

** Correspondant à l'application des conditions de performance



30, avenue Pierre Mendès France
75013 Paris
Tél : +33 1 58 32 30 00
natixis.groupebpce.com

