

REMUNERATION DES PROFESSIONNELS DES MARCHES FINANCIERS

1 - Processus décisionnel mis en œuvre pour définir la politique de rémunération de l'entreprise, y compris la composition et le mandat du comité spécialisé en matière de rémunérations.

Les politiques et principes de rémunération de Natixis sont proposés par la direction des Ressources humaines, en collaboration avec les métiers concernés, au sein d'un processus annuel global piloté par la direction générale.

Le contrôle des risques et la conformité sont consultés pour avis par la direction générale pour la définition et la mise en œuvre de la politique de rémunération des professionnels des marchés. La direction générale s'assure ainsi que les principes présentés sont conformes aux normes professionnelles et en adéquation avec les objectifs de maîtrise des risques.

La direction générale transmet ses propositions au comité des rémunérations, qui s'assure que les avis du contrôle des risques et de la conformité sont pris en compte.

Le comité des rémunérations de Natixis est une émanation du conseil d'administration. Son règlement intérieur a été mis à jour le 17 décembre 2009, au regard des récentes évolutions réglementaires, notamment celles relatives aux normes professionnelles concernant la gouvernance et les rémunérations variables des professionnels des marchés financiers.

Il se compose de M. Vincent Bolloré, président, de M. Bernard Jeannin, directeur général de la Banque Populaire Bourgogne Franche Comté, M. Bernard Oppetit, président la société de Centaurus Capital, M. Didier Patault, président du directoire de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire, M. Henri Proglio, président directeur général d'EDF, M. Philippe Sueur, vice président du conseil d'orientation et de surveillance Caisse d'Epargne Ile de France.

Le comité des rémunérations procède à une revue de la politique de rémunération et vérifie notamment sur le rapport qui lui est fait par la direction générale que celle-ci est conforme aux dispositions du chapitre VI du titre IV du règlement 97-02 et cohérente avec les principes et dispositions de la présente norme qui décline les principes et dispositions énoncés par le Conseil de Stabilité Financière.

Le conseil d'administration arrête, sur la proposition du comité des rémunérations, les principes de la politique de rémunération des professionnels des marchés.

Ce processus décisionnel ainsi que les principes présentés sont documentés afin d'en assurer l'auditabilité.

L'inspection générale procède à un audit post-processus afin de valider la conformité de celui-ci aux principes arrêtés par le conseil d'administration. Une synthèse du rapport de l'inspection générale est transmise au comité des rémunérations.

2 - Principales caractéristiques de la politique de rémunération

Principes généraux

La politique de rémunération est un instrument clef dans la mise en œuvre de la stratégie de NATIXIS. Elle vise à renforcer la solidarité des équipes de management sur le résultat de Natixis et la promotion du cross-selling, en étant notamment,

- incitative et compétitive afin d'attirer, retenir et motiver les collaborateurs ;
- équitable quelle que soit la fonction concernée, afin de garantir l'équité interne dans la rétribution de la performance individuelle ;
- conforme à la réglementation en vigueur dans le secteur financier.

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.

Le processus annuel de révision salariale, prévu entre novembre et mars, est piloté par la direction des Ressources humaines, mandatée par la direction générale qui en définit le cadre en début d'exercice. Cette revue annuelle est réalisée en coordination avec les métiers.

La rémunération variable rémunère la performance annuelle individuelle au regard de l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés au début de l'année. Elle tient compte des pratiques externes et s'inscrit dans les règles prévues par la politique de rémunération (calendrier identique au processus de révision salariale, avec une évaluation en fin d'année de la performance).

Des enquêtes de rémunération sont réalisées chaque année auprès de cabinets spécialisés afin de mesurer la pertinence de la politique de rémunération fixe et variable.

La rémunération variable des personnels du contrôle des risques et de la conformité et, plus généralement, des personnels supports et des unités chargées de la validation des opérations est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations. Elle tient compte de la performance globale de Natixis et des tendances du marché.

Le système de rémunération des personnels du contrôle des risques et de la conformité est fondé sur des objectifs propres, et en aucun cas directement sur les performances des professionnels des marchés ou sur les profits de l'activité contrôlée.

Les rémunérations fixe et variable de l'organe exécutif sont définies en fonction de références de marché établies sur la base d'enquêtes de rémunération menées par des cabinets spécialisés. La part variable est déterminée en proportion du salaire fixe et évolue en fonction de critères liés à la performance de Natixis et à la réalisation des objectifs individuels.

Caractéristiques liées à la politique de rémunération des professionnels des marchés

La politique de rémunération des professionnels des marchés s'inscrit dans le processus de la politique de rémunération de Natixis, avec les particularités suivantes :

La rémunération variable des professionnels des marchés est déterminée en fonction des résultats dégagés par activité et du niveau d'atteinte des objectifs fixés.

L'enveloppe globale de rémunération variable des professionnels des marchés est la somme des enveloppes calculées à partir des résultats de chaque métier, pondérées à 75%, et de l'enveloppe calculée à partir du résultat global de la Banque de Financement et d'Investissement de Natixis, pondérée à 25%. Cette mutualisation à hauteur de 25% sur l'ensemble de la Banque de Financement et d'Investissement a pour objet de renforcer la solidarité entre les métiers.

Conformément aux normes professionnelles, le calcul de cette enveloppe intègre pour chaque activité le profit net des opérations, après coûts de marché, de liquidité, de risque ainsi que le coût du capital alloué.

L'enveloppe ainsi calculée, est répartie au sein de chaque métier entre les différentes lignes d'activités, en tenant compte d'indicateurs quantitatifs (niveau d'atteinte du budget) et qualitatifs (cross-selling, valeur de marché des équipes, ...).

Sur la base de l'enveloppe disponible par activité, l'attribution individuelle tient compte des éléments suivants :

- niveau d'atteinte des objectifs fixés (quantitatifs et qualitatifs) ;
- respect des règles établies par la direction de la Conformité ;
- contribution à la maîtrise des risques.

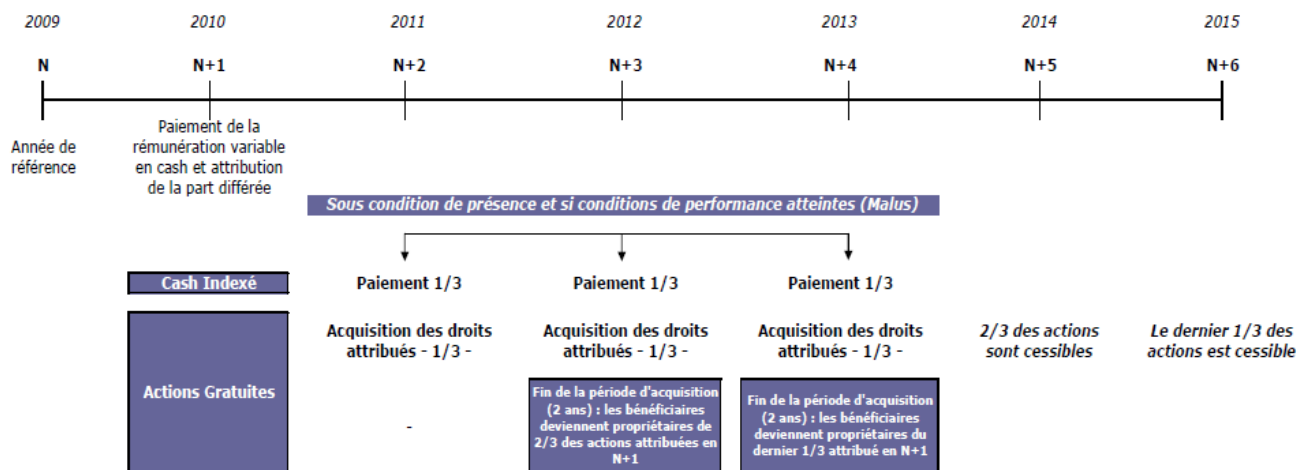
Les critères retenus par la direction de la Conformité et la direction des Risques ont été transmis au préalable au comité des rémunérations. Le non respect des règles et procédures applicables, ou les manquements caractérisés à la déontologie ou à l'éthique, entraînent la réduction voire la suppression de la rémunération variable.

Conformément aux normes professionnelles, les rémunérations variables garanties d'une durée supérieure à un an sont interdites. Les bonus garantis d'une durée inférieure à un an ne sont autorisés que dans le contexte d'embauches.

Conformément à la décision du conseil d'administration du 24 février 2010, suivant l'avis du comité des rémunérations et du contrôleur des rémunérations, les principes suivants ont été établis :

- Le principe du versement d'une part différée, étalée sur au moins trois exercices postérieurs à celui de l'attribution de la rémunération variable, avec un rythme de versement prorata temporis, sous condition de présence et de performance a été retenu.
- La proportion des éléments de rémunération différée représente au moins 50% de l'ensemble de la rémunération variable des professionnels des marchés, et représente au moins 60% pour les rémunérations variables les plus élevées.
- Les montants variables attribués sous forme de titres Natixis et/ou instruments équivalents (cash indexé sur le titre Natixis) représentent au moins 50 % des rémunérations variables attribuées aux professionnels des marchés concernés par les présentes normes. Ce mode de paiement permet d'établir un lien à long terme avec la performance de l'entreprise et l'intérêt des actionnaires.
- Le montant différé ne sera versé qu'à la condition de remplir des critères de présence et de performance liés, selon les collaborateurs, aux résultats de la banque ou aux résultats de la ligne de métier d'appartenance, sur la durée.
- Le critère retenu, dans la plupart des cas, pour la mesure de la performance est le résultat brut d'exploitation « RBE » après bonus et après coût du risque. Cet indicateur sera mesuré, selon les collaborateurs, au niveau de la ligne métier, et/ou de la plateforme, et/ou de la région.
- Lorsque les conditions de performance ne sont pas atteintes lors de la prise en compte du paiement du différé, les montants différés ne sont pas versés et définitivement perdus (application du malus).
- 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 contenues dans leurs dispositifs de rémunération est interdit.

Calendrier de versement des montants différés :



La mise en œuvre de ces principes traduit l'engagement de Natixis à respecter les normes professionnelles et le renforcement de la gouvernance impliquant le comité des rémunérations, la direction de la Conformité et la direction des Risques.

3 - Informations quantitatives consolidées sur la rémunération des professionnels des marchés

Les informations détaillées concernant l'organe exécutif sont fournies dans le document de référence 2009 de Natixis.

Au titre de l'exercice 2009, 742 professionnels des marchés ont reçu une rémunération fixe de 65 millions d'euros (hors charges sociales employeurs) et une part variable répartie de la manière suivante :

- versement en mai 2010 de 47,7 millions d'euros (hors charges sociales employeurs) ;
- attributions différées et conditionnelles d'actions et de parts indexées sur l'action de Natixis de 58 millions d'euros, avec un versement potentiel étalé sur trois exercices (2011, 2012 et 2013) et un rythme de versement prorata temporis.

Les montants des encours différés sont 100% non acquis à ce stade. De même la mesure des conditions de performance (application du malus) sera effectuée pour la première fois en 2011. Il n'y a donc, à ce stade, pas de réduction du montant des encours différés au titre de l'exercice 2009.

Natixis n'a pas effectué de paiement au titre de nouvelles embauches en 2009 pour l'ensemble des opérateurs de marchés et a garanti un montant de un million d'euros (hors charges sociales employeurs) à un collaborateur. Par ailleurs, aucune garantie d'indemnité de licenciement n'a été accordée en 2009.

Un montant total d'indemnités de départ de 26 millions d'euros a été versé à 130 collaborateurs professionnels des marchés, notamment dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

* Conformément à l'engagement pris auprès du Contrôleur des rémunérations des professionnels de marché, les rémunérations variables supérieures à 5.000 euros de l'ensemble des métiers et des fonctions support de Natixis ont été gelées, et leur versement conditionné à la confirmation du redressement de Natixis au 1er trimestre 2010. Natixis a confirmé son redressement, avec un troisième trimestre consécutif de résultat positif, qui s'élève à 464 millions d'euros pour le 1er trimestre 2010. Le versement se fera donc en mai 2010.