



POLITIQUE DE REMUNERATION DE NATIXIS INTEREPARGNE

Objet	La politique de rémunération de NATIXIS INTEREPARGNE (ci-après « NIE » ou la « Société ») s’inscrit dans le cadre de la politique de rémunération définie par NATIXIS et elle est établie en conformité avec les dispositions relatives à la rémunération figurant dans les textes réglementaires qui lui sont applicables	
Rédacteur	<i>Laëtitia Aumarechal et Marie-Laure Sprauer</i>	
Revu par	Julie LARROQUE, Ressources Humaines AWM	
Validé par	<i>Damien Cléris</i>	
Date d’entrée en vigueur	01/01/2022	
Date de dernière mise à jour	01/10/2024	
Champs d’application	<input checked="" type="checkbox"/> <i>Natixis Interépargne</i>	
Documents associés (BPCE)		
Documents associés (GFS)	<i>Politique de rémunération de GFS</i>	
Historique	<i>Date</i>	<i>Motif</i>
	<i>Septembre 2024</i>	<i>Revue annuelle</i>
	<i>Septembre 2023</i>	<i>Revue annuelle</i>
	<i>Septembre 2022</i>	<i>Création</i>

La politique de rémunération de NATIXIS INTEREPARGNE (ci-après « NIE » ou la « Société ») s'inscrit dans le cadre de la politique de rémunération définie par NATIXIS et elle est établie en conformité avec les dispositions relatives à la rémunération figurant dans les textes réglementaires suivants, ainsi qu'avec les orientations et les normes techniques de réglementation de l'European Banking Authority (EBA) qui en découlent¹ :

- Directive (UE) 2019/2034 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 concernant la surveillance prudentielle des entreprises d'investissement, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2013-676 du 27 juillet 2013 (« Directive IFD »)
- Règlement (UE) 2019/2033 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 concernant les exigences prudentielles applicables aux entreprises d'investissement (« Règlement IFR »)
- Directive 2014/65/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2016-827 du 23 juin 2016, complétée par le Règlement Délégué 2017/565/UE du 25 avril 2016 (« Directive MIFII »)
- Position AMF DOC-2023-03 sur les exigences de rémunération de la directive MiFID II

Le règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers ne s'applique pas à NIE en l'absence d'exercice de conseil en investissement (NIE non agréée pour ce service d'investissement) et en l'absence de fourniture de conseil en assurance sous forme de recommandations personnalisées.

I- PRINCIPES GENERAUX DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La présente politique de rémunération est un élément clef de la stratégie de NIE. Outil d'attraction, de motivation et de rétention des collaborateurs, elle veille, dans le cadre d'un strict respect de l'équilibre financier de la Société, à être compétitive et attractive au regard des pratiques de marché.

La politique de rémunération de NIE intègre dans ses principes fondamentaux l'alignement des intérêts des collaborateurs avec ceux de la Société :

- Elle est proportionnée à la taille, à l'organisation interne, à la nature ainsi qu'à l'étendue et à la complexité des activités de la Société.
- Elle est neutre du point de vue du genre et vise une équité de traitement entre hommes et femmes en matière de rémunération à fonction, séniorité, expérience, compétences et performances équivalentes.
- Elle permet et favorise une gestion saine et efficace des risques.
- Elle est conforme à la stratégie et aux objectifs économiques de la Société, et tient compte également des effets à long terme des décisions d'investissement qui sont prises.
- Elle comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts, encourage une conduite responsable des activités de la Société et favorise la sensibilisation aux risques et la prudence dans la prise de risques.

La politique de rémunération englobe l'ensemble des composantes de la rémunération, qui comprennent la rémunération fixe et, le cas échéant, la rémunération variable.

La rémunération fixe rétribue les compétences, l'expérience professionnelle et le niveau de responsabilités. Elle tient compte des conditions de marché.

¹ : NIE est considérée comme une entreprise d'investissement de classe 2 au sens du Règlement IFR.

La rémunération variable est fonction de l'évaluation, d'une part de la performance collective, mesurée à la fois au niveau de NIE et de la Direction et/ou de l'équipe concernée, et d'autre part de la performance individuelle. Elle tient compte d'éléments quantitatifs et qualitatifs, qui peuvent être établis sur base annuelle ou pluri-annuelle.

I-1. Définition de la performance

L'évaluation objective et transparente de la performance annuelle et pluriannuelle sur la base d'objectifs prédéfinis est le prérequis de l'application de la politique de rémunération de NIE. Elle assure un traitement équitable et sélectif des collaborateurs.

Les objectifs sont assis sur des critères quantitatifs et qualitatifs déterminés conjointement entre le collaborateur et son manager en début d'année, en déclinaison des objectifs stratégiques de NIE. L'évaluation de ces objectifs est ensuite partagée entre le collaborateur et son manager lors d'un entretien individuel en fin d'année.

La contribution et le niveau de performance des collaborateurs sont évalués au regard de leurs fonctions, de leurs missions et de leur niveau de responsabilités.

L'évaluation de la performance intègre donc, pour toutes les catégories de personnel, des critères qualitatifs, parmi lesquels figure toujours le respect de la réglementation et des procédures internes de NIE en matière de gestion des risques et de conformité.

I-2. Composantes de la rémunération

I-2.1. Rémunération fixe

NIE veille à maintenir un niveau de rémunération fixe suffisant et en adéquation avec les compétences, l'expérience professionnelle et le niveau de responsabilités attendus dans la fonction exercée.

Le positionnement des rémunérations fixes est étudié périodiquement pour s'assurer de sa cohérence vis-à-vis des pratiques de marché locales pour chaque fonction et niveau de séniorité.

La revalorisation des rémunérations fixes est analysée une fois par an dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations. En dehors de cette période, seuls les cas de promotion, de mobilité professionnelle ou de situation individuelle exceptionnelle peuvent donner lieu à réévaluation de la rémunération fixe.

I-2.2. Rémunération variable

Les rémunérations variables collectives de NIE sont constituées d'un dispositif d'intéressement et de participation, associé à un plan d'épargne d'entreprise (PEE) et à un plan d'épargne retraite collectif (PERCOL). Les collaborateurs peuvent bénéficier, dans le cadre de ces plans, d'un dispositif d'abondement.

Ces rémunérations variables collectives n'ont aucun effet incitatif sur la gestion des risques de NIE et n'entrent pas dans le champ d'application de la Directive IFD.

Les rémunérations variables individuelles, qui peuvent être accordées le cas échéant, rémunèrent une performance annuelle, mesurée collectivement à l'échelle de NIE et de chacune de ses Directions, mais aussi appréciée individuellement.

La rémunération variable individuelle attribuée aux collaborateurs sur l'année considérée est impactée en cas de non-respect des règles et procédures édictées en interne en matière de gestion des risques et de conformité (cf. I-1. ci-dessus). Le non-respect de ces obligations peut entraîner une diminution partielle ou totale de l'attribution de la rémunération variable individuelle.

En cas de perte ou de baisse significative de ses résultats, NIE peut également décider de réduire voire d'annuler en totalité l'enveloppe attribuée aux rémunérations variables individuelles, ainsi que, le cas échéant, les échéances en cours d'acquisition au titre de rémunérations variables déjà attribuées et différées.

I-2.3. Equilibre entre rémunération fixe et variable

NIE s'assure qu'il existe un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et que la composante fixe représente une part suffisamment élevée pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composante variable de la rémunération, notamment la possibilité de n'en verser aucune.

En fonction des activités commerciales de NIE et des risques qui y sont associés, ainsi que de l'incidence que les différentes catégories de personnel assimilées à des preneurs de risques peuvent avoir sur son profil de risque, le ratio maximal entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération globale des collaborateurs de la Société est fixé à 200%.

L'ensemble des situations individuelles, pour lesquelles la rémunération variable représente plus d'une fois la rémunération fixe et qui peuvent s'expliquer par la pratique de marché et/ou un niveau de responsabilités, de performance et de comportement exceptionnel, sont documentées par la Direction des ressources humaines dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations.

II- DECLINAISON DU DISPOSITIF APPLICABLE A LA POPULATION IDENTIFIEE AU TITRE D'IFD

II-1. Population Identifiée

Conformément aux dispositions réglementaires, la Population Identifiée de NIE comprend les catégories de personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques, les personnes exerçant une fonction de contrôle ainsi que tout salarié percevant une rémunération globale au moins égale à la rémunération la plus basse perçue par la direction générale ou les preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement ou des actifs dont elle assure la gestion.

Ces personnes sont identifiées en fonction de leur activité professionnelle, de leur niveau de responsabilité et/ou de leur niveau de rémunération totale, en s'appuyant sur les critères qualitatifs et quantitatifs définis par l'EBA dans ses normes techniques de réglementation.

Chaque année, en amont de la revue annuelle des rémunérations, la liste de la Population Identifiée est établie à partir de la procédure d'identification définie en s'appuyant sur les critères qualitatifs et quantitatifs figurant dans les normes techniques de réglementation de l'EBA. Le périmètre peut être amené à évoluer en fonction de changements d'organisation et/ou d'exigences réglementaires.

Proposée par la Direction des ressources humaines, la liste est ensuite revue par la Direction conformité, contrôles et risques puis validée par la Direction générale de NIE et remontée à son Conseil d'administration dans son rôle de fonction de surveillance. Le périmètre de Population Identifiée est enfin présenté au Comité des rémunérations de NATIXIS.

L'ensemble du processus d'identification est documenté et archivé par la Direction des ressources humaines. Les collaborateurs concernés sont en outre informés de leur statut.

II-2. Application du principe de proportionnalité

La Directive IFD et les Orientations de l'EBA permettent une application proportionnée des dispositions réglementaires, en fonction notamment de la taille, de l'organisation interne, de la nature ainsi que de l'étendue et de la complexité des activités des entreprises d'investissement. L'application de ce principe de proportionnalité peut conduire à exempter les collaborateurs de la Population Identifiée de certaines des dispositions réglementaires.

NIE considère que les collaborateurs appartenant à la Population Identifiée, peuvent être exonérés des obligations réglementaires liées au versement différé, conditionnel et en instrument d'une partie de la rémunération variable.

L'analyse ci-dessus est mise à jour sur une base annuelle.

II-3. Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées à la Population Identifiée dès lors que la proportionnalité ne s'applique plus

Si les conditions permettant d'appliquer la proportionnalité ne sont plus remplies, alors en conformité avec la Directive IFD et afin de garantir l'alignement entre les collaborateurs et la Société, la rémunération variable de la Population Identifiée, est pour partie différée au 1^{er} euro sur une période de 3 ans minimum, avec une acquisition au prorata temporis, i.e. par tranches égales. Elle est en outre attribuée, pour la totalité de la partie différée, sous forme d'instrument consistant en du numéraire indexé sur l'évolution du Résultat Net Part du Groupe (RNPG) moyen de NIE, calculé sur une période glissante de 3 ans.

La rémunération variable est ainsi différée et indexée au 1er euro sur l'évolution du RNPG moyen de NIE sur 3 ans selon la grille suivante :

- Pour une rémunération variable inférieure ou égale à 50 K€ et à 25% de la rémunération globale fixe et variable : pas de différé
- Pour une rémunération variable strictement supérieure à 50 K€ ou à 25% de la rémunération globale fixe et variable et strictement inférieure à 500 K€ : 50% de différé au 1er euro
- Pour une rémunération variable supérieure ou égale à 500 K€ : 60% de différé au 1er euro

Pour chacune des 3 échéances de rémunération variable différée, l'indexation est calculée sur la base de la variation entre le RNPG moyen de NIE calculé sur les 3 derniers exercices précédant le versement et le RNPG moyen de la Société calculé sur les 3 derniers exercices précédant l'attribution, qui sert de référence.

L'acquisition de la part de la rémunération variable, qui est différée et indexée, est soumise à des conditions de présence, de performance financière de NIE et d'absence de comportement hors norme pouvant avoir un impact sur le niveau de risque de NIE.

Cette acquisition est également soumise à des obligations en matière de respect des règles de risques et de conformité. Le non-respect de ces obligations peut entraîner une diminution partielle ou totale de l'acquisition. Elle peut enfin faire l'objet d'une restitution en tout ou partie, afin de garantir un ajustement des risques a posteriori.

Les collaborateurs bénéficiant d'une rémunération variable différée ont l'interdiction de recourir, sur la totalité de la période d'acquisition, à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance.

L'ensemble du dispositif ci-dessus, applicable aux rémunérations variables différées de la Population Identifiée de NIE dès lors que les conditions permettant d'appliquer la proportionnalité ne sont plus remplies, peut être amené à évoluer en fonction des exigences réglementaires, des pratiques de marché et/ou de

décisions de politique interne. Toute modification est soumise à l'approbation de la Direction générale de NIE et du Comité des rémunérations de NATIXIS.

III- GOUVERNANCE

Les principes généraux et spécifiques de la politique de rémunération sont définis et formalisés par la Direction des ressources humaines de NIE.

La Direction conformité, contrôles et risques de NIE a pour sa part un rôle actif dans l'élaboration, la surveillance continue et l'évaluation de la politique de rémunération. Elle est ainsi impliquée dans la détermination de la stratégie globale applicable à la Société, aux fins de promouvoir le développement d'une gestion des risques efficace. A ce titre, elle intervient dans la détermination du périmètre de Population Identifiée. Elle est aussi en charge de l'évaluation de l'incidence de la structure de rémunération variable sur le profil de risque de la Société.

La politique de rémunération de NIE est validée par son Conseil d'administration, dans son rôle de fonction de surveillance.

Les principes généraux et spécifiques, les modalités d'application et données chiffrées de la politique de rémunération, comprenant la Population Identifiée et les rémunérations les plus élevées, sont approuvés successivement, de manière détaillée, par la Direction générale de NIE, puis par un Comité intermédiaire, qui réunit la Direction générale de NIE et la Direction générale de NATIXIS IM. Cette dernière soumet ensuite, sous un format plus synthétique, les éléments ci-dessus à l'approbation de la Direction générale de NATIXIS, qui remonte en dernier lieu à son Comité des rémunérations.

NIE, qui n'a pas de Comité des rémunérations en propre mais qui appartient au Groupe NATIXIS, reporte en effet au Comité des rémunérations de NATIXIS.

Le Comité des rémunérations de NATIXIS est établi et agit en conformité avec la réglementation ² :

- Tant dans sa composition : indépendance et expertise de ses membres, dont la majorité, en ce compris son Président, n'exercent pas de fonctions exécutives au sein de NIE, sont externes au Groupe NATIXIS et sont donc totalement indépendants
- Que dans l'exercice de ses missions, qui plus spécifiquement sur les entreprises d'investissement comprennent notamment les rôles suivants :
 - o Recommandation et assistance du Conseil d'administration dans la supervision de la politique, des pratiques et des processus de rémunération de la Société et de leur conformité avec le cadre réglementaire, en ce compris la neutralité en genre de cette politique et de ces pratiques
 - o Attention particulière accordée à l'évaluation des mécanismes adoptés pour garantir la prise en compte de façon appropriée par le système de rémunération de toutes les catégories de risques, de liquidités et de niveaux de fonds propres, en veillant à ce que la politique de rémunération soit en ligne et promeuve une gestion saine et efficace des risques
 - o Revue de la compatibilité de la politique de rémunération avec la stratégie économique, les objectifs, la culture d'entreprise, les valeurs et les intérêts à long terme de la Société et de ses clients

Dans ce cadre, les principes généraux et spécifiques, la conformité de la politique de rémunération de NIE avec les réglementations auxquelles elle est soumise et les modalités d'application et données chiffrées de synthèse des rémunérations, comprenant les rémunérations les plus élevées et celles de la Population Identifiée, sont soumis en dernière instance au Comité des rémunérations de NATIXIS, puis approuvés par son Conseil d'administration, dans son rôle de fonction de surveillance.

² : Pour plus de détail sur la composition et le rôle du Comité des rémunérations de NATIXIS, voir le Document de référence de la société.

La rémunération du Directeur général de NIE est déterminée par la Direction générale de NATIXIS IM et de NATIXIS, puis présentée au Comité des rémunérations de NATIXIS.

La rémunération du Responsable de la Direction conformité, contrôles et risques de NIE est revue, dans le cadre des revues indépendantes menées par les filières risques et conformité, par les Directeurs des risques et de la conformité de NATIXIS IM. Elle est ensuite soumise au Comité des rémunérations de NATIXIS.

In fine, l'ensemble des rôles attribués aux comités des rémunérations et prévus par les textes réglementaires sont en pratique remplis par le Comité intermédiaire établi au niveau de NIE et/ou par le Comité des rémunérations de NATIXIS.

Les principes généraux et spécifiques de la politique de rémunération sont communiqués en interne à l'ensemble des collaborateurs et aux membres du comité d'entreprise. NIE se conforme également à l'ensemble de ses obligations en matière de publicité externe, notamment en lien avec les dispositions du Règlement IFR.

L'ensemble de ce processus de revue, de validation et de communication a lieu chaque année. Il intègre les éventuelles évolutions réglementaires et contextuelles et se fait en cohérence avec la politique de rémunération de NATIXIS.

Enfin, l'ensemble de la politique de rémunération de NIE fait l'objet d'une revue annuelle centralisée et indépendante par la Direction de l'audit interne de NATIXIS IM.

Orientations sur les exercices d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération et de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de la directive (UE) n°2019/2034

Annexe I :

Annex I – General information and information on remuneration for all staff in investment firms

Name of the investment firm	Natixis Interepargne
Maximum ratio between the variable and fixed remuneration for identified staff set in the investment	200%
Does the investment firm benefit from the waiver under Article 32(4)(a) IFD at an institutional level?	Yes
The investment firm is a subsidiary of an EU parent institution that is subject to Directive 2013/36/EU	No
Financial year for which the remuneration is awarded (year N)	2024

	Total
Number of members (headcount)	504
Total number of staff in FTEs¹	481
Total net profit in year N (in EUR)²	37 871 516
Total dividends (or similar distributions) paid for year N (in EUR)	37 869 183
Total remuneration (in EUR)	30 195 713
Of which: variable remuneration (in EUR)	4 360 600
Of which: fixed remuneration (in EUR)	25 835 113

Annexe II :

Annex II – Information on remuneration of identified staff in investment firms

	Name of the investment firm	Natixis Interepargne
	Financial year for which the remuneration is awarded (year N)	2024
Row		Total
1	Members (headcount)	22
2	Number of identified staff in FTEs	22
3	Total fixed remuneration (in EUR) in year N	1 745 231
4	Of which: cash-based	1 745 231
5	Of which: shares or equivalent ownership interests	0
6	Of which: share-linked instruments or equivalent non-cash instruments	0
7	Of which: other types of instruments under point (j)(iii) of Article 32(1) IFD	0
8	Of which: non-cash instruments which reflect the instruments of the portfolios managed	0
9	Of which: approved alternative arrangements	0
10	Of which: other forms	0
11	Total variable remuneration (in EUR) in year N	1 007 000
12	Of which: cash-based	807 000
13	Of which: deferred	0
14	Of which: shares or equivalent ownership interests	0
15	Of which: deferred	0
16	Of which: share-linked instruments or equivalent non-cash instruments	0
17	Of which: deferred	0
18	Of which: other types of instruments under point (j)(iii) of Article 32(1) IFD	0
19	Of which: deferred	0
20	Of which: non-cash instruments which reflect the instruments of the portfolios managed	0
21	Of which: deferred	0
22	Of which: approved alternative arrangements	0
23	Of which: deferred	0
24	Of which: other forms	200 000
25	Of which: deferred	200 000

Annex II – Information on remuneration of identified staff in investment firms

	Name of the investment firm	Natixis Interepargne
	Financial year for which the remuneration is awarded (year N)	2024
Row		Total
Additional information regarding the above positions (all the amounts below should be included also in total variable remuneration)		
26	Total amount of outstanding deferred variable remuneration awarded for previous performance periods and not in year N	643 916
27	Of which: due to vest in the financial year	331 416
28	Of which: vesting in subsequent financial years	312 500
29	Total amount of explicit ex-post performance adjustment made in the financial year to deferred variable remuneration that was due to vest in the financial year, applied in year N to previously awarded remuneration	21 081
30	Total amount of explicit ex-post performance adjustments made in the financial year to deferred variable remuneration that was due to vest in future financial years, applied in year N to previously awarded remuneration	0
31	Guaranteed variable remuneration in year N – total amount	0
32	Guaranteed variable remuneration in year N – total number of beneficiaries	0
33	Severance payments awarded in previous periods, paid out during the financial year – total amount	0
34	Severance payments awarded in year N – total amount	0
35	Of which: deferred severance payments awarded in year N	0
36	Severance payments awarded in year N – number of beneficiaries	0
37	Highest amount of severance payments awarded in year N to a single person	0
38	Number of beneficiaries of contributions to discretionary pension benefits in year N	0
39	Total amount of contributions to discretionary pension benefits in year N (included in other forms of variable remuneration)	0
40	Total amount of variable remuneration awarded for multi-year periods under programmes which are not revolved annually	0
41	For investment firms that do not benefit from the derogation under Article 32(4)(a) at an institutional level Thereof: fixed remuneration of individual staff members benefitting from at least one of derogations under Article 32(4)(b)	0
42	For investment firms that do not benefit from the derogation under Article 32(4)(a) at an institutional level Thereof: variable remuneration of individual staff members benefitting from at least one of derogations under Article 32(4)(b)	0

Annexe III :

Annexe III – Information on remuneration of identified staff

Name of the investment firm		Natixis Interepargne
Financial year for which the remuneration is awarded (year N)		2024
	Total	
Number of identified staff (headcount)		22
Number of identified staff (FTEs)		22
Number of 'other senior management'		9
Number of 'other identified staff'		1
Total remuneration (in EUR)		2 752 231
Of which: variable remuneration (in EUR)		1 007 000
Of which: fixed remuneration (in EUR)		1 745 231

Annexe IV :

Annexe IV – Derogations from the application of requirement to pay out a part of variable remuneration deferred and in instruments for investment firms under Directive (EU) 2019/2034

Name of the investment firm		Natixis Interepargne	
Financial year for which the remuneration is awarded (year N):		2024	
Information on the availability of waivers		Derogation on a firm-wide basis under Art. 34(4)(a) IFD	Derogation for staff under Art. 34 (4)(b) IFD
Does the investment firm apply the derogations regarding the requirement to pay out a part of the variable remuneration deferred and in instruments under Article 34(4)(a) IFD to all its identified staff? If this has been answered with 'yes' the information below does not need to be provided.		YES	
Does the investment firm apply the derogation from the requirement under Article 32 (1)(j) IFD (pay-out in instruments)?			
Where the investment firm applies the above derogation, but with a lower threshold as implemented under national law, please indicate the threshold applied in EUR			
Number of identified staff benefitting from the above derogation			
Percentage of identified staff benefitting from the above derogation			
Total remuneration of identified staff benefitting from the above derogation			
Of which: variable remuneration			
Of which: fixed remuneration			
Does the investment firm apply the derogation from the requirement under Article 32 (1)(l) IFD (pay-out under deferral arrangements)?			
Where the investment firm applies the above derogation, but with a lower threshold as implemented under national law, please indicate the threshold applied in EUR			
Number of identified staff benefitting from the above derogation			
Percentage of identified staff benefitting from the above derogation			
Total remuneration of identified staff benefitting from the above derogation			
Of which: variable remuneration			
Of which: fixed remuneration			
Does the investment firm apply the derogation from the requirement under Article 32 (1), third subparagraph of paragraph 3 (derogations with regard to the pay-out in instruments of discretionary pension benefits)?			
Number of identified staff benefitting from the above derogation			
Total remuneration of identified staff benefitting from the above derogation			
Of which: variable remuneration			
Of which: fixed remuneration			