

NATIXIS ASSET MANAGEMENT FINANCE

Politique de rémunération

Décembre 2019

1. INTRODUCTION

La politique de rémunération de NATIXIS ASSET MANAGEMENT FINANCE (ci-après NAMFI) est intégrée dans le processus de NATIXIS et applique donc les principes, process et gouvernance définis par Natixis. C'est un élément clef dans la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.

Ce document rappelle donc les points majeurs et est revu par la Direction Générale de NAMFI, avec l'assistance des Ressources Humaines en étant validé in fine par le RCSI de la Société.

La politique de rémunération a pour objectif d'établir des niveaux de rémunération compétitifs vis-à-vis de ses marchés de référence et est structurée de façon à favoriser l'engagement de ses collaborateurs sur le long terme, tout en assurant une gestion adaptée des risques et respecter les équilibres financiers.

La politique de rémunération de NAMFI reflète la performance individuelle et collective des activités de la Société 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 aux valeurs de Natixis, telles que reflétées dans la « Purple Touch », et aux règles de conduite et bonne pratiques, telles que reflétées dans le code de conduite Natixis. La politique de rémunération intègre notamment également les objectifs fondamentaux d'égalité professionnelle et de non-discrimination poursuivis par Natixis.

La rémunération des collaborateurs de NAMFI se structure autour des composantes suivantes :

- la 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 ;
- la rémunération variable annuelle, qui est attribuée de manière discrétionnaire objectivée au regard de l'évaluation d'une performance individuelle et de la manière dont cette performance est atteinte. La rémunération variable attribuée aux collaborateurs est impactée en cas de gestion inappropriée des risques et de la conformité, ou de non-respect de la réglementation et des procédures internes sur l'année considérée ;
- la rémunération variable collective associée à des dispositifs d'épargne salariale tels que la participation et l'intéressement qui permettent d'associer les collaborateurs aux résultats de l'entreprise.

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

La politique et les pratiques de rémunération de NAMFI sont établies, mises en œuvre et maintenues en vigueur d'une manière conforme à la stratégie d'entreprise et de gestion des risques, au profil de risque, aux objectifs, aux pratiques de gestion des risques et aux intérêts et résultats à long terme de l'entreprise dans son ensemble dans le respect de la réglementation en vigueur; elles visent à ne pas encourager la prise de risque excessive et à éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des conflits d'intérêts.

NAMFI intègre les règles et principes définis dans ces différentes réglementations à la fois dans les dimensions de gouvernance, de transparence, de définition des enveloppes de rémunération variable et des attributions individuelles.

En cas de perte ou de baisse significative de ses résultats, NAMFI 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.

La présente politique a pour objet de détailler les différentes règles trouvant à s'appliquer au sein de NAMFI. Elle fait l'objet de mises à jour régulières afin de prendre en compte toute nouvelle règle applicable à NAMFI en matière de rémunération de ses dirigeants et de ses collaborateurs.

Elle tient compte également au statut particulier de la Société qui est soumise à la fois à la convention collective des banques du fait de son statut mais également aux accords collectifs de Natixis et du groupe Natixis Investment Manager du fait par exemple de son adhésion à l'UES pour les activités en France.

2. **REFERENCES REGLEMENTAIRES**

Les politiques et pratiques de rémunération de NAMFI font l'objet d'un encadrement législatif et réglementaire issu principalement des textes suivants :

- la directive CRD IV , telle que transposée en droit français dans le code monétaire et financier et l'arrêté du 3 novembre 2014 ;
- le règlement délégué 604/2014 sur les critères d'identification des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise (« Material Risk Takers » ou « MRT »), au niveau consolidé à l'ensemble des succursales et filiales de Natixis, y compris celles en dehors de l'Union Européenne ;
- les orientations de l'Autorité bancaire européenne (ABE) sur les politiques de rémunération saines telles que reprises par les positions de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) ;

Par ailleurs, d'autres règles spécifiques sur les rémunérations peuvent s'appliquer à certains métiers ou collaborateurs de NAMFI, par exemple en raison de dispositions :

- liées à la protection de la clientèle (la Directive MiFID2 et ses règlements d'application, ainsi que les orientations de l'Autorité Européenne des Marchés Financiers (AEMF) et de l'ABE) pour les collaborateurs de Natixis en relation directe ou indirecte avec les clients ;
- liées aux règles de rémunération applicables aux personnels attachés à des fonctions support comme le contrôle des risques et de la conformité, ou des unités chargées de la validation des opérations (Arrêté du 3 novembre 2014) ;
- liées à l'application des dispositions relatives à la loi de séparation et de régulation des activités bancaires et à la Volcker Rule applicables aux opérateurs de marché ;

Les modalités d'application de ces différents textes peuvent être explicitées, le cas échéant, par différents documents émis par des autorités de surveillance tels que l'ABE, l'AEMF, l'Autorité des marchés financiers (AMF), l'ACPR ou toute autre autorité ayant compétence sur les activités de Natixis, ou NAMFI.

3. GOVERNANCE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Le Code monétaire et financier, issu de la transposition de la Directive CRD IV, dispose les éléments qui sont intégrés pour NAMFI dans l'organisation NATIXIS consolidé.

Même si NAMFI n'est pas considérée comme une entité opérationnelle importante (UOI), certaines personnes peuvent être identifiées au sein de NAMFI comme régulées au sens de la réglementation.

La gouvernance est établie par la direction des ressources humaines de Natixis qui assure la revue exhaustive des politiques de rémunération et le respect de la mise en œuvre des principes directeurs.

Le processus décisionnel de la politique de rémunération de NAMFI est structuré autour de plusieurs étapes de validation au niveau de NAMFI dans un comité de suivi des rémunérations, de NIM, de la direction des ressources humaines et de la direction générale de Natixis, et enfin du conseil d'administration de Natixis après avis du comité des rémunérations de Natixis.

Un dispositif particulier est mis en place pour la population régulée dite « MRT » ou « Material Risk Takers ». Est considérée comme un membre du personnel ayant une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement de crédit (ou « MRT »), tout membre du personnel qui remplit l'un des critères qualitatifs ou quantitatifs définis par le Règlement Délégué 604/2014. L'évaluation des MRT de NAMFI est également effectuée au niveau de NATIXIS. La liste nominative est définie annuellement par NATIXIS. Les collaborateurs identifiés comme appartenant à la population régulée sont notifiés de leur statut par la direction des ressources humaines.

Les montants ainsi que les modalités de versement des rémunérations variables des collaborateurs régulés sont présentés lors du process de validation pour contrôle. Au-dessus d'un seuil fixé et approuvé annuellement, à ce jour de 100K€, 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. Les éléments de rémunération variable différée en cours d'acquisition peuvent être diminués ou supprimés, en cas de comportement susceptible d'exposer NAMFI à un risque anormal et significatif.

NAMFI qui fournit des services d'investissement à des clients veille à ne pas rémunérer ni évaluer les résultats de ses salariés d'une façon qui aille à l'encontre de son obligation d'agir au mieux des intérêts de ses clients. En particulier, elle ne prend aucune disposition sous forme de rémunération, d'objectifs de vente ou autre qui pourrait encourager lesdits salariés à recommander un instrument financier particulier à un client alors que l'entreprise d'investissement pourrait proposer un autre instrument financier correspondant mieux aux besoins de ce client.

Les rémunérations et incitations comparables ne sont pas uniquement ou principalement basées sur des critères commerciaux quantitatifs, et doivent prendre dûment en compte des critères qualitatifs appropriés reflétant le respect des règlements applicables, le traitement équitable des clients et la qualité des services fournis aux clients.

Un équilibre entre les composantes de rémunération fixes et variables est préservé à tout moment, de sorte que la structure de rémunération ne favorise pas les intérêts de NAMFI ou de ses personnes concernées au détriment des intérêts d'un quelconque client.

La direction générale de NAMFI assume la responsabilité de la mise en œuvre quotidienne de la politique de rémunération et du suivi des risques de conformité associés à cette politique.

4. **PROCESS DE REVUE ANNUELLE DES REMUNERATIONS**

Le positionnement des rémunérations peut être analysé chaque année au travers d'enquête de rémunération. L'analyse permet de s'assurer de la cohérence des rémunérations de NAMFI par rapport à son secteur d'activité et de lui permettre d'attirer et conserver les talents indispensables à son développement.

Le taux de revalorisation des rémunérations fixes est défini chaque année par la direction générale de Natixis. Il intègre un montant de revalorisation collective, de revalorisation individuelle et éventuellement de revalorisation catégorielle liée au genre, séniorité ou tout autre catégorie définie dans le cadre des politiques RH de Natixis.

En dehors du process annuel de revue des rémunérations, seules les promotions ou situations exceptionnelles argumentées peuvent donner lieu à une évolution de salaire en cours d'année.

Le process annuel de revue des rémunérations individuelles se déroule selon plusieurs étapes successives :

Phase 1 : identification des MRT par Natixis et notification a cette population de son statut

Phase 2 : Analyse des propositions et validations

- analyse du positionnement concurrentiel des rémunérations et de tous éléments qui ont pu impacter temporairement la performance du métier, ou les rémunérations globales de l'année considérée ;
- proposition d'une enveloppe de rémunération variable par la direction générale de NAMFI et la direction des ressources humaines lors d'un comité de suivi des rémunérations;
- approbation de l'enveloppe de rémunération variable proposée par la direction générale et la direction des ressources humaines de NIM puis de NATIXIS;
- communication de l'enveloppe des augmentations individuelles par la direction des ressources humaines de Natixis.
- approbation des attributions par la direction générale de NIM, de Natixis et de la direction des ressources humaines de Natixis, et communication pour revue par le comité des rémunérations de Natixis avant mise en œuvre.

5. **TRANSPARENCE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION**

La politique de rémunération est communiquée en interne et est publiée sur le site internet de la Société.