NATIXIS

NATIXIS TRADEX SOLUTIONS

Résumé de la politique de rémunération

1. INTRODUCTION

La politique de rémunération de NATIXIS TRADEX SOLUTIONS (ci-après « NTEX » ou la « Société ») s'inscrit dans le cadre de la politique de rémunération définie par Natixis.

La politique applique les principes, process et gouvernance définis par Natixis et est un élément clef dans la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise. Par ailleurs, en tant que filiale de NATIXIS INVESTMENT MANAGERS (ci-après « Natixis IM »), NTEX respecte également les procédures et la gouvernance applicables en matière de rémunération au sein de Natixis IM.

Ce document rappelle donc les points majeurs de la Politique qui seule fait foi.

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.

Elle reflète la performance individuelle et collective des activités de la Société et des collaborateurs tout en veillant e à ne pas être un vecteur de conflits d'intérêt entre collaborateurs et clients, et à promouvoir des comportements conformes aux valeurs de Natixis et aux règles de conduite et bonne pratiques, telles que reflétées dans le code de conduite Natixis. La politique de rémunération intègre également les objectifs fondamentaux d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

La rémunération des collaborateurs de NTEX se structure autour des 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;
- Une rémunération variable annuelle, qui est attribuée de manière discrétionnaire objectivée au regard de la performance individuelle de la personne, mesurée notamment en fonction de l'atteinte d'objectifs individuels qualitatifs prédéterminés, pouvant être complétés par des objectifs quantitatifs, et de la performance collective, mesurée à la fois au niveau de la direction/équipe et/ou de la Société. 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;
- Une 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. NTEX 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. En cas de perte ou de baisse significative de ses résultats. NTEX peut également décider de réduire voire d'annuler en totalité l'enveloppe attribuée aux rémunérations variables individuelles.

La politique de rémunération de NTEX s'inscrit dans le strict respect du cadre réglementaire applicable à ses activités, ainsi qu'à son profil de risques et à sa stratégie de gestion des risques. Elle vise à ne pas encourager la prise de risque excessive, à éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des conflits d'intérêts, et à ne pas inciter ou encourager les activités non autorisées.

2. REFERENCES REGLEMENTAIRES

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

- 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 »)
- 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 »)
- Arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution, modifié par arrêté du 25 février 2021
- Directive 2014/65/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers («MiFID II »), 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
- Loi n°2013-672 du 26 juillet 2013 de séparation et de régulation des activités bancaires, transposée dans le Code monétaire et financier (« Loi Bancaire »)
- Section 619 de la loi américaine dite Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act transposée à la section 13 du Bank Holding Act Company (« Volcker Rule »)

3. PRINCIPES GENERAUX

Les principes suivants s'appliquent au mode de rémunération des collaborateurs de NTEX :

La politique de rémunération de NTEX respecte le principe de non-discrimination, y compris le principe de neutralité du point de vue du genre.

Le système de rémunération des collaborateurs, en particulier la rémunération variable individuelle, est déterminé de façon à éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des situations de conflit d'intérêts entre les collaborateurs et les clients ou entre les collaborateurs et NTEX et/ou tout tiers.

Le système de rémunération des collaborateurs doit être conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la Société. Il doit être conçu pour favoriser une gestion saine et effective des risques et n'encourage pas une prise de risque excédant le profil de risque et le niveau d'appétence au risque de NTEX.

4. DECLINAISON DU DISPOSITIF APPLICABLE A LA POPULATION DE MRTs IDENTIFIEE AU TITRE DE CRD V

Conformément à CRD V, la population de « Material Risk Takers » (« MRTs ») de NTEX comprend les catégories de personnel incluant la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout salarié qui, au vu de ses revenus globaux, se trouve dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque des établissements de crédit et entreprises d'investissement.

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.

Pour NTEX, l'exercice d'identification de MRTs s'effectue à deux niveaux :

- Au niveau individuel, i.e. pour déterminer les collaborateurs de NTEX ayant une incidence significative sur le profil de risque de NTEX.
- Au niveau consolidé, i.e. pour déterminer les collaborateurs de NTEX ayant une incidence significative sur le profil de risque de Natixis.

L'identification des MRTs au niveau consolidé est effectuée sous la responsabilité de la Direction des ressources humaines de NATIXIS, de sa Direction des risques et de sa Direction de la conformité. Au titre de 2026, la Directrice générale a été identifiée comme MRT sur une base consolidée (aux bornes de Natixis SA). En raison de la faible population concernée, les différents seuils et modalités applicables de ces règles MRTs sont disponibles sur demande.

5. DECLINAISON DU DISPOSITIF APPLICABLE A LA POPULATION CONCERNEE AU TITRE DE MIFID II

Conformément à MiFID II, NTEX établit une liste des Personnes Concernées pouvant avoir une incidence, directe ou indirecte, sur les services d'investissement et les services auxiliaires dès lors que la rémunération de ces personnes sont susceptibles de créer un conflit d'intérêts pouvant les conduire à agir l'encontre des intérêts de leurs clients.

Aussi, NTEX adopte des mesures spécifiques afin d'éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des situations de conflit d'intérêts entre les collaborateurs et les clients, ou entre les collaborateurs et NTEX et/ou tout tiers, notamment via la mise en place d'une correcte pondération des critères quantitatifs et qualitatifs au regard de la détermination de la rémunération variable individuelle.

6. GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

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

La définition et la mise en œuvre de la politique de rémunération de NTEX s'inscrit dans la gouvernance établie par Natixis, elle-même conforme aux principes définis par les superviseurs.

La politique de rémunération de NTEX et la gouvernance associée sont développées par la Direction des ressources humaines de Natixis IM, en concertation avec la Direction des ressources humaines de Natixis. Elle est ensuite soumise à la validation du Conseil d'administration dans son rôle de fonction de surveillance.

NTEX ne dispose pas de Comité des rémunérations en propre ; toutefois, dès lors qu'elle appartient au Groupe Natixis, la Société reporte au Comité des rémunérations de Natixis. Dans ce cadre, les principes généraux et spécifiques, la conformité de la politique de rémunération de NTEX 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 des collaborateurs identifiés comme MRTs, sont approuvés successivement par la Direction Générale de NTEX, par le Comité Intermédiaire de Rémunération qui réunit la Direction Générale de NTEX, la Direction Générale de Natixis IM et la Direction des Ressources Humaines de Natixis IM, qui soumet ensuite à l'approbation de la Direction Générale de Natixis et transmet au Comité des rémunérations de Natixis.

7. TRANSPARENCE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

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