



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.

Elle applique donc les principes, process et gouvernance définis par Natixis et 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 NTEX, 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.

Elle 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'intérêt 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 bonnes 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 NTEX 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. 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.

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.

NTEX intègre les règles et principes définis dans les 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, NTEX 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 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.

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 :

- la 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 »),
- la 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 »),
- l'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,
- la 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 »),
- la 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 »),
- la 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. GOVERNANCE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La gouvernance globale 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 NTEX est structuré autour de plusieurs étapes de validation au niveau de NTEX dans un comité intermédiaire de rémunération de la Société, puis au niveau de Natixis Investment Managers, 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.

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

Ainsi, conformément aux dispositions réglementaires, 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.

La liste nominative est définie annuellement par NATIXIS après échanges avec NTEX.

Seule la Directrice générale est identifiée au niveau consolidé.

Au vu de la faible population concernée, les différents seuils et modalités applicables de ces règles MRTs sont disponibles sur demande.

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 NTEX ou des personnes concernées au détriment des intérêts d'un quelconque client.

La direction générale de NTEX 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. 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.