

Natixis Wealth Management Luxembourg

Politique de rémunération

Avril 2022

PUBLICATION

Natixis Wealth Management Luxembourg

Table des Matières

1.	Objectifs et périmètre d'application de la Politique de rémunération	3
1.1.	Objectifs	3
1.2.	Champ d'application de la Politique	3
2.	Composition de la rémunération	4
2.1.	Rémunération fixe	5
2.2.	Rémunération variable	5
2.2.1.	<i>Détermination de l'enveloppe de rémunération variable</i>	5
2.2.2.	<i>Modalités de paiement des rémunérations variables</i>	6
a)	Rémunération variable du personnel identifié comme population régulée au sein de Natixis	6
b)	Rémunération variable du personnel identifié comme preneurs de risques matériels sur une base locale	7
c)	Rémunération variable des membres du Comité Exécutif	8
d)	Rémunération variable des membres du Comité de direction, des Top et Senior Managers ..	8
e)	Rémunération variable des managers hors Comité de direction et hors Top et Senior Managers	8
f)	Rémunération variable des fonctions de contrôle	9
g)	Rémunération variable des équipes de gestion	9
h)	Rémunération variable des autres catégories de personnel	9
2.2.3.	<i>Autres règles applicables à la rémunération variable</i>	9
2.3.	Avantages	10
3.	Système d'évaluation de la performance	10
4.	Gouvernance	10
4.1	Le Conseil d'Administration	10
4.2	La Direction Autorisée et le Comité Exécutif	10
4.3	Les fonctions de contrôle et Ressources Humaines	10
4.4	Le Comité des rémunérations de Natixis	11
5.	Divulgence	11
5.1	Divulgence interne	11
5.2	Divulgence externe	11
6.	Informations quantitatives	11

1. Objectifs et périmètre d'application de la Politique de rémunération

1.1. Objectifs

La présente Politique de rémunération (ci-après « la Politique ») a pour objet de définir les principes de rémunération en vigueur au sein de Natixis Wealth Management Luxembourg (ci-après « la Banque »), société relevant du périmètre intégré de Natixis S.A (ci-après « Natixis »), entité basée en France.

Les principes et règles détaillés dans la Politique de rémunération ont été définis par le Conseil d'Administration de la Banque et reflètent les principes et valeurs de Natixis et de la Banque.

Ils intègrent également les dispositions réglementaires qui lui sont applicables, à savoir :

- la circulaire CSSF 22/797, ainsi que les lois du 23 juillet 2015 et du 20 mai 2021, qui transposent dans la législation Luxembourgeoise les directives Européennes en matière de politiques de rémunérations dans le secteur financier (notamment les Directives Européenne CRD IV et CRD V) ;
- le règlement délégué (UE) 2021/923 de la Commission du 25 mars 2021, la Directive (UE) 2019/878 du Parlement européen et du Conseil du 20 mai 2019 (CRD V) complétant et modifiant la Directive (UE) 2013/36 (CRD IV) ;
- le règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'information en matière de durabilité (i.e. impliquant des événements d'ordre environnemental, social ou de gouvernance - ESG) dans le secteur des services financiers (Sustainable Finance Disclosure Regulation – SFDR).

La politique de rémunération de Natixis Wealth Management Luxembourg est un élément clef dans la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise. Elle cible 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 de la conformité. Elle reflète la performance individuelle et collective de ses métiers et des collaborateurs.

Les principes de la Politique ont été élaborés avec la fonction Ressources Humaines de Natixis et du métier Gestion de fortune, les fonctions de contrôle de la Banque et entérinés par le Conseil d'Administration de la Banque. Ils s'inscrivent dans le cadre des principes généraux définis par Natixis en matière de rémunération. Ils ont fait l'objet d'une première approbation par le Conseil d'Administration de Natixis Wealth Management Luxembourg en date du 10/11/2010.

La présente Politique fait l'objet d'actualisations périodiques afin de l'adapter à l'évolution :

- des activités et de la population régulée (encore appelée « preneur de risques matériels » (PRM) ou « material risk takers » (MRT)),
- des risques encourus par la Banque,
- de la réglementation européenne en matière de rémunération,
- de la politique de rémunération de Natixis,
- et des pratiques de marchés locales.

1.2. Champ d'application de la Politique

Les membres du Conseil d'administration salariés du groupe Natixis ne perçoivent aucune rémunération spécifique liée à l'exercice de leur mandat. Toutefois, il est possible pour la Banque de faire appel aux services d'administrateurs non-salariés, rémunérés au titre de leur prestation. Les prestations de ces administrateurs externes ainsi que le montant de leurs honoraires librement négociés sont précisés dans un contrat de service. L'existence de contrats de service et le caractère forfaitaire de la rémunération y relative des éventuels administrateurs externes impliquent que ceux-ci sont exclus du champ d'application de la présente Politique.

Cette Politique s'applique à l'ensemble des salariés de la Banque, et plus spécifiquement aux catégories de fonctions identifiées par les exigences réglementaires européennes.

Conformément aux dispositions européennes en vigueur, le périmètre de salariés soumis à une réglementation spécifique a été défini en conformité avec le règlement délégué (UE) 2021/923 et la Directive (UE) 2019/878 (CRD V) afin de couvrir l'ensemble des personnels dont les activités professionnelles ont potentiellement une incidence significative sur le profil de risque de la Banque (ci- après « preneurs de risques matériels »).

En conséquence, la Banque a dressé la liste suivante des Preneurs de risques matériels entrant dans le champ d'application de sa Politique.

Sur base consolidée, Natixis (entité basée en France) a identifié les 3 preneurs de risques matériels suivants à Luxembourg, comme ayant une incidence significative sur son profil de risque au titre du règlement délégué (UE) 2021/923.

- Le Directeur Général est identifié au titre du critère 15;
- Le Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Wealth est identifié au titre du critère 13;
- Le Directeur de la Trésorerie Marchés est identifié au titre du critère 12.

Par conséquent, ces 3 salariés sont soumis à la politique de rémunération de Natixis.

Sur base locale, Natixis Wealth Management Luxembourg (entité basée à Luxembourg) a identifié en complément les **13 preneurs** de risques matériels suivants comme ayant une incidence significative sur son profil de risque:

- Administrateurs : Le Président du Conseil d'Administration, (1 personne) et les Administrateurs (5 personnes non déjà citées);
- Direction Autorisée (1 personne non déjà citée) : Le Directeur Général Adjoint en charge de la Direction Financière et Contrôles;
- Les membres du Comité Exécutif (Comex) (1 personne non déjà citée) : le Secrétaire Général ;
- Les responsables des fonctions de contrôle (3 personnes) : Conformité, Risques, Audit interne;
- La Responsable Ressources Humaines et le Directeur Informatique (2 personnes).

Conformément aux Directives européennes en vigueur, la politique de rémunération de la banque applicable à la rémunération variable des 13 preneurs de risques matériels identifiés localement à Luxembourg respecte le principe de proportionnalité. L'application du principe de proportionnalité peut conduire à adapter certaines des règles de paiement des rémunérations variables pour certains collaborateurs ou ensembles de collaborateurs, afin de prendre en compte notamment, la nature particulière de leurs activités ainsi que leur incidence plus faible sur le risque appréciée au niveau consolidé, et le niveau plus faible de séniorité ou de responsabilité de ces collaborateurs, de leur impact individuel effectif sur le profil de risque de l'entreprise, le montant et la structure de leur rémunération. Le cas échéant, le niveau de contrôle exercé, dans le cadre d'un groupe, par la société mère sur les filiales notamment en ce qui concerne la maîtrise du risque.

Par application du principe de proportionnalité en conformité avec la circulaire CSSF 22/797 et la loi du 20 mai 2021 (transposant dans la législation luxembourgeoise la Directive Européenne CRD V), les 13 preneurs de risques matériels identifiés localement à Luxembourg au sein de la Banque **sont exonérés des exigences prévues par cette circulaire.**

L'ensemble des preneurs de risques matériels quel que soit leur niveau de rémunération variable annuelle attribuée restent soumis aux objectifs spécifiques de risques et de conformité.

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.

2. Composition de la rémunération

La rémunération des salariés de Natixis Wealth Management Luxembourg se compose d'une rémunération fixe, d'une rémunération variable ainsi que, pour certains, d'avantages en nature. La Banque s'assure à maintenir un équilibre entre ces différentes composantes de manière à ce que la partie fixe de la rémunération représente une fraction suffisamment importante de la rémunération totale. Des enquêtes de rémunération sont réalisées régulièrement auprès de cabinets spécialisés afin de mesurer l'adéquation de la politique de rémunération fixe et variable par rapport aux marchés professionnel et géographique. La politique de rémunération est neutre du point de vue du genre.

2.1. Rémunération fixe

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. Elle fait l'objet d'une revue annuelle.

2.2. Rémunération variable

La rémunération variable rémunère la performance annuelle et tient compte des éléments suivants :

- niveau d'atteinte des objectifs fixés (quantitatifs et qualitatifs) ;
- respect des règles établies par la Direction des Risques ;
- respect des règles établies par la Direction de la Conformité ;
- respect du Code de Conduite de Natixis ;
- comportement managérial (le cas échéant) ;
- respect des critères ESG (le cas échéant), voir paragraphe 2.2.2. g).

La pondération des objectifs quantitatifs et qualitatifs est définie par position et revue annuellement. La rémunération variable tient compte des pratiques externes et s'inscrit dans le processus d'évaluation annuelle de la performance, selon un calendrier identique à celui du processus de révision salariale.

2.2.1. Détermination de l'enveloppe de rémunération variable

Le processus de détermination de l'enveloppe destinée à la rémunération variable est le suivant :

- En fin d'exercice, la Direction Autorisée de Natixis Wealth Management Luxembourg définit l'enveloppe de rémunération variable en fonction de la performance économique annuelle des activités en intégrant le coût du risque, de la liquidité et du capital et en vérifiant l'adéquation des décisions prises au regard de la capacité de Natixis à remplir ses obligations réglementaires en matière de fonds propres. La définition de l'enveloppe globale ainsi que la répartition par activité intègrent outre les éléments économiques mentionnés ci-dessus, d'autres éléments d'analyse qualitatifs, dont les pratiques des sociétés concurrentes, les conditions générales de marché dans lesquelles les résultats ont été obtenus, les éléments qui ont pu impacter de manière temporaire la performance du métier ou le stade de développement des métiers concernés.
- L'enveloppe de rémunération variable est alors proposée par le Président du Conseil d'Administration de Natixis Wealth Management Luxembourg au Directeur du pôle gestion d'actifs et banque privée pour obtention d'un mandat « rémunération variable » au niveau de la Direction Générale de Natixis.
- Une fois validée, cette enveloppe est ensuite communiquée à la Direction Autorisée de Natixis Wealth Management Luxembourg ;
- Simultanément au processus d'avancement, les responsables de service font leurs propositions de rémunération variable.

Les attributions individuelles de rémunération variable sont fonction de l'atteinte des objectifs individuels quantitatifs et/ou qualitatifs fixés en début d'année. En ce qui concerne la population régulée, les objectifs individuels intègrent systématiquement des obligations en matière de respect des règles de risques et de conformité. Les objectifs de l'ensemble des collaborateurs éligibles à une rémunération variable sont formalisés annuellement sur des fiches individuelles d'objectifs. Ces fiches sont établies par emploi en tenant compte de la spécificité des métiers.

Le système de rémunération des personnels du contrôle des risques, de la conformité ou de l'audit interne est fondé sur des objectifs propres, indépendamment de ceux des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations.

- Ces propositions sont présentées à la Direction Autorisée de Natixis Wealth Management Luxembourg. Une fois les propositions finalisées et ajustées selon l'enveloppe, le Directeur Général de Natixis Wealth Management Luxembourg transmet ces propositions pour analyse et validation au Président du Conseil d'Administration de Natixis Wealth Management Luxembourg et au Directeur des Ressources Humaines de la Ligne Métier Gestion Privée, qui les transmet au DRH du Pôle gestion d'actifs et banque privée pour préparation du Comité des rémunérations.

Un Comité de rémunération est organisé annuellement avec le Directeur général du Pôle Global Financial Services, le Directeur général du métier Asset and Wealth Management, le DRH du métier Asset and Wealth Management et la DRH de Natixis Wealth Management France.

La proposition de distribution variable de Natixis Wealth Management Luxembourg fait l'objet comme pour les autres entités / métiers de Natixis d'une revue effectuée par le comité des rémunérations de Natixis avant approbation par le Conseil d'Administration de Natixis.

Après validation de l'ensemble des propositions, (collaborateurs employés, cadres, managers, membres du Comité de Direction, du Comité Exécutif et Directeur Général), transmise par le DRH du Pôle Global Financial Services, métier Asset and Wealth Management dans le cadre du process global de Natixis, le paiement des rémunérations variables est effectué au mois de mars. Cette date reste indicative et peut éventuellement varier dans le cadre de contraintes spécifiques.

2.2.2. Modalités de paiement des rémunérations variables

a) Rémunération variable du personnel identifié comme population régulée au sein de Natixis

S'agissant des modalités de versement des variables des MRT identifiés sur une base consolidée, la Banque applique les modalités de versement des variables déterminés par Natixis dans sa politique de rémunération, sous réserve de dispositions légales ou réglementaires locales plus contraignantes.

Le Directeur Général, le Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Wealth et le Directeur de la Trésorerie Marché, ont été identifiés comme membres de la population régulée au sens de la Politique de Rémunération de Natixis, et sont de ce fait soumis aux modalités de rémunération spécifiques en vigueur au sein de l'entité Natixis basée en France.

Ces modalités de rémunération sont établies en conformité avec les dispositions de la réglementation CRD IV et s'inscrivent dans les principes généraux suivis par Natixis en matière de politique de rémunération : les montants ainsi que les modalités de versement des rémunérations variables sont soumis au comité des rémunérations de Natixis, puis validés par le Conseil d'Administration de Natixis.

L'acquisition des éléments de rémunération variable différée est subordonnée à l'atteinte de conditions de performance liées aux résultats de l'entreprise, et/ou de la ligne métier et/ou de la ligne produit ainsi que du respect par Natixis de ses obligations réglementaires en termes de fonds propres, et enfin à une condition de présence. Ces conditions sont définies de manière précise et explicite lors de l'attribution de cette rémunération.

Les éléments de rémunération variable différée en cours d'acquisition peuvent être diminués ou supprimés, en cas de comportement susceptible d'exposer Natixis à un risque anormal et significatif. Cette règle s'applique non seulement à la population « régulée » mais à tous les collaborateurs de Natixis bénéficiant d'une attribution de rémunération variable différée.

Par ailleurs, les collaborateurs appartenant à la population régulée sont spécifiquement soumis annuellement au respect d'objectifs prédéterminés en matière de risques et de conformité : le comportement en termes de respect des règles de risque et de conformité est systématiquement pris en compte pour l'attribution de la rémunération variable annuelle.

Les rémunérations variables garanties sont interdites, sauf en cas d'embauche à l'extérieur du Groupe BPCE. Dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.

Tous les bénéficiaires de rémunération variable différée ont l'interdiction de recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance tant pendant la période d'acquisition que pendant la période d'indisponibilité.

Enfin, les rémunérations variables attribuées à l'ensemble de la population régulée sont conformes aux règles de plafonnement de rémunération variable par rapport à la rémunération fixe définies par la réglementation.

Pour rappel, l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier transposant en droit français la directive 2013/36/EU dite « CRD IV », plafonne la composante variable à 100 % de la composante fixe de la rémunération totale de la population régulée sauf approbation par l'assemblée générale d'un ratio supérieur qui

ne peut excéder 200 %. L'assemblée générale de Natixis a validé le 19 mai 2015 le plafonnement de la composante variable à 200 % de la composante fixe de la rémunération totale de la population régulée.

La rémunération variable du Directeur Général de Natixis Wealth Management Luxembourg est :

- proposée par le Président du Conseil d'Administration de Natixis Wealth Management Luxembourg, Directeur de la ligne métier banque privée, sur base d'une évaluation de la performance intégrant des objectifs (définis en début d'exercice) :
 - o quantitatifs (exemples : seuil à atteindre en termes de RCAI -Résultat Courant Avant Impôt- et de PNB, maîtrise du coût du risque de la structure, collecte brute et nette) et
 - o qualitatifs (exemples : organisation efficiente de la banque, création de synergies au sein de la Ligne Métier Gestion Privée, développement de la cohésion sociale des équipes et de la culture d'entreprise, respect des politiques Conformité et Risques).

Le Directeur Général de Natixis Wealth Management Luxembourg en sa qualité de preneur de risques matériels se verra fixer les objectifs correspondants de la filière Conformité et Risques avec un impact sur sa rémunération différée éventuelle.

- approuvée par le Directeur du Pôle Global Financial Services, métier Asset and Wealth Management de Natixis,
- puis approuvée par le Conseil d'Administration de Natixis Wealth Management Luxembourg.

b) Rémunération variable du personnel identifié comme preneurs de risques matériels sur une base locale

En complément des personnes visées en a), Natixis Wealth Management Luxembourg a identifié 13 preneurs de risques matériels sur une base locale : le Président du Conseil d'Administration, les Administrateurs, le Directeur Général Adjoint en charge de la Direction Financière et Contrôles, le Secrétaire Général, le Directeur de l'Audit, le Directeur de la Conformité, le Directeur des Risques, le Responsable des Ressources Humaines et le Directeur Informatique -cf. paragraphe 1.1.

Ces modalités de rémunération sont établies en conformité avec les dispositions de la réglementation CRD IV et s'inscrivent dans les principes généraux suivis par Natixis Wealth Management Luxembourg en matière de politique de rémunération : les montants ainsi que les modalités de versement des rémunérations variables sont soumis au Comité des rémunérations de Natixis, puis validés par le Conseil d'Administration de Natixis Wealth Management Luxembourg.

Compte tenu du principe de proportionnalité visé au paragraphe 1.1., le principe du versement différé et conditionnel d'une fraction de la rémunération variable n'est pas applicable à cette population.

Néanmoins, les règles de différé portant sur l'ensemble des collaborateurs de Natixis leur sont applicables concernant les rémunérations variables supérieures à 130.000 EUR.

Les règles de différés applicables aux collaborateurs de Natixis dont les rémunérations variables sont supérieures à 130.000 EUR sont définies dans la politique de rémunération de Natixis.

L'acquisition des éléments de rémunération variable différée est subordonnée à l'atteinte des conditions de performance liées aux résultats de l'entreprise, et/ou de la ligne métier et/ou de la ligne produit ainsi que du respect par Natixis de ses obligations réglementaires en termes de fonds propres, et enfin à une condition de présence. Ces conditions sont définies de manière précise et explicite lors de l'attribution de cette rémunération.

Les éléments de rémunération variable différée en cours d'acquisition peuvent être diminués ou supprimés, en cas de comportement susceptible d'exposer Natixis à un risque anormal et significatif. Cette règle s'applique non seulement à la population « régulée » mais à tous les collaborateurs de Natixis bénéficiant d'une attribution de rémunération variable différée.

Par ailleurs, les collaborateurs appartenant à la population régulée sur base locale sont, comme celle au niveau Groupe, spécifiquement soumis annuellement au respect d'objectifs prédéterminés en matière de risques et de conformité : le comportement en termes de respect des règles de risque et de conformité est systématiquement pris en compte pour l'attribution de la rémunération variable annuelle.

Les rémunérations variables garanties sont interdites, sauf en cas d'embauche à l'extérieur du Groupe BPCE. Dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.

Tous les bénéficiaires de rémunération variable différée ont l'interdiction de recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance tant pendant la période d'acquisition que pendant la période d'indisponibilité.

Enfin, les rémunérations variables attribuées à l'ensemble de la population régulée sont conformes aux règles de plafonnement de rémunération variable par rapport à la rémunération fixe définies par la réglementation.

Pour rappel, l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier, et les articles 38 de la loi du secteur financier du 5 avril 1993 transposant respectivement en droit français et en droit luxembourgeois la directive 2013/36/EU dite « CRD IV », plafonne la composante variable à 100 % de la composante fixe de la rémunération totale de la population régulée sauf approbation par l'assemblée générale d'un ratio supérieur qui ne peut excéder 200 %. L'assemblée générale de Natixis a validé le 19 mai 2015 le plafonnement de la composante variable à 200 % de la composante fixe de la rémunération totale de la population régulée, et s'appliquant tant au niveau du Groupe qu'au niveau local.

c) Rémunération variable des membres du Comité Exécutif

La rémunération variable des membres du Comité Exécutif (4 personnes), excepté de Directeur Général de Natixis Wealth Management Luxembourg (repris sous le point a), est déterminée de manière discrétionnaire par le Directeur Général de Natixis Wealth Management Luxembourg et validée par le Président du Conseil d'Administration.

Leurs objectifs quantitatifs comptent dans la détermination de leur rémunération variable.

Conformément à l'autorisation donnée par le Conseil d'Administration du 25 mars 2021, les membres du Comité Exécutif sont éligibles au dispositif de prime participative mis en place par la loi du 19 décembre 2020 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat dont les modalités sont spécifiées dans la circulaire LIR 115/12 du 11 février 2021.

d) Rémunération variable des membres du Comité de direction, des Top et Senior Managers

La rémunération variable des membres du Comité de direction (hors Direction Autorisée), des Top Managers et Senior Managers, exceptés les membres du Comité Exécutif (repris sous le point b) et le Directeur de la Trésorerie Marché (repris sous le point a), est déterminée de manière discrétionnaire par la Direction Autorisée sur base de l'atteinte des objectifs tels qu'ils ont été mesurés par le supérieur hiérarchique N+1 à l'issue de l'entretien individuel d'appréciation annuel. Leurs objectifs sont quantitatifs, et qualitatifs et comptent dans la détermination de leur rémunération variable.

La rémunération des collaborateurs attachés à une filière fonctionnelle est fixée conjointement avec le hiérarchique et le responsable de la filière concernée.

e) Rémunération variable des managers hors Comité de direction et hors Top et Senior Managers

La rémunération variable des managers hors Comité de direction et hors Top et Senior Managers est déterminée de manière discrétionnaire par la Direction Autorisée sur base de l'atteinte des objectifs tels qu'ils ont été mesurés par le supérieur hiérarchique N+1 à l'issue de l'entretien individuel d'appréciation annuel. Elle tient compte pour chaque collaborateur du niveau d'atteinte des objectifs fixés (quantitatifs et/ou qualitatifs), du respect des règles de conformité de la Banque, de la contribution à la maîtrise des risques.

f) Rémunération variable des fonctions de contrôle

La rémunération variable des personnels du contrôle des risques, de la conformité et de l'audit interne, plus généralement, des personnels supports est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident et vérifient les opérations.

La rémunération variable des fonctions de contrôle est définie selon les règles élaborées par les filières fonctionnelles de contrôle du groupe Natixis.

g) Rémunération variable des équipes de gestion

La rémunération variable des équipes de gestion est déterminée de manière discrétionnaire par la Direction Autorisée sur base de l'atteinte des objectifs tels qu'ils ont été mesurés par le supérieur hiérarchique N+1 à l'issue de l'entretien individuel d'appréciation annuel. Le versement de la rémunération variable intègre les résultats de l'évaluation annuelle portant sur des domaines tels que la rigueur-fiabilité, la communication, la capacité d'adaptation et la flexibilité, la capacité d'analyse ou la prévention des risques.

De plus, des critères spécifiques intégrant les risques en matière de durabilité, i.e. les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance, sont définis pour les collaborateurs des équipes de gestion :

- les objectifs des équipes de gestion intègrent des critères spécifiques en matière de durabilité (ESG) ;
- en cas de survenance d'un événement ou d'une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance (ESG) qui aurait une incidence négative et durable sur la valeur des fonds/produits gérés, les enveloppes de rémunérations variables peuvent être réduites/annulées ;
- le versement des rémunérations variables différées, ainsi que, le cas échéant, les échéances en cours d'acquisition au titres des rémunérations variables déjà attribuées et différées peut également être réduit/supprimé dans le cas visé ci-dessous.

h) Rémunération variable des autres catégories de personnel

La rémunération variable des autres catégories de personnel est déterminée de manière discrétionnaire par la Direction Autorisée sur base de l'atteinte des objectifs tels qu'ils ont été mesurés par le supérieur hiérarchique N+1 à l'issue de l'entretien individuel d'appréciation annuel. Le versement de la rémunération variable intègre les résultats de l'évaluation annuelle portant sur des domaines tels que la rigueur-fiabilité, la communication, la capacité d'adaptation et la flexibilité, la capacité d'analyse ou la prévention des risques.

2.2.3. Autres règles applicables à la rémunération variable

- Les rémunérations variables peuvent être versées aux différentes catégories de personnel visées au paragraphe 2.2.2 selon les moyens autorisés par les dispositions légales en vigueur à Luxembourg.
- Conformément à l'autorisation donnée par le Conseil d'Administration du 25 mars 2021, les membres du Comité Exécutif sont éligibles au dispositif de prime participative et l'ensemble des collaborateurs au dispositif d'abondement au plan de pension.
- Plafonnement des rémunérations variables
La rémunération variable des collaborateurs appartenant à la population régulée de Natixis Wealth Management Luxembourg à Luxembourg, excepté le Directeur Général, le Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Wealth et le Directeur de la Trésorerie Marchés, est plafonnée à 100 % de leur rémunération fixe conformément à la réglementation européenne en vigueur.
- Différé de paiement
Lorsque la rémunération variable des collaborateurs appartenant à la population non régulée est supérieure à 130.000 euros annuels, celle-ci est soumise, entre autres, à un différé de paiement et à un paiement partiel différé en instruments financiers indexés sur le cours de l'action Natixis (Plan de Fidélisation et de Performance).
- Cas de résiliation du contrat de travail (golden parachute)
Il n'existe pas d'indemnité contractuelle versée chez Natixis Wealth Management Luxembourg en lien avec la résiliation anticipée d'un contrat. Les indemnités contractuelles versées dans ce cadre correspondent à des performances effectives.

2.3. Avantages

En complément de la rémunération variable et fixe, les salariés de la Banque peuvent bénéficier d'avantages. L'attribution de ces avantages est indépendante de la performance.

3. Système d'évaluation de la performance

Il existe au sein de la Banque un processus d'évaluation annuelle de la performance. Ce processus fait l'objet d'une communication auprès des salariés qui sont invités à réaliser leurs entretiens d'évaluation avant la date de clôture. Ces entretiens sont réalisés par les supérieurs hiérarchiques directs. Dans ce cadre, ils disposent des outils nécessaires à leur bonne conduite. Un guide d'évaluation, mis à la disposition de l'ensemble du personnel, décrit notamment le mode d'utilisation de l'outil informatique lié au processus d'évaluation et présente les grands principes de l'entretien, de la définition des objectifs et du feed-back.

Les conclusions de l'entretien d'évaluation pourront servir de base à des propositions d'augmentation ou d'octroi de rémunération variable.

4. Gouvernance

Les principes de gouvernance établis par Natixis Wealth Management Luxembourg ont pour objectif de respecter les dispositions réglementaires applicables. De plus, la Banque dispose d'une politique de gestion des conflits d'intérêt.

4.1 Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration de la Banque valide les principes généraux et les procédures gouvernant la Politique de rémunération de la Banque qui sont soumis à l'approbation de la DRH de Natixis, dans le cadre de la politique de rémunération globale de Natixis.

Le Conseil d'Administration de la Banque valide la proposition de rémunération variable des fonctions de contrôle.

Le Président du Conseil d'Administration propose une enveloppe des variables au membre du Comité de Direction Générale de Natixis en charge du Pôle Global Financial Services, métier Asset and Wealth Management auquel est rattachée la Banque. Cette proposition prend notamment en considération les variables versés durant l'année N-1 et les résultats de l'année N. Cette enveloppe est ensuite transmise à la Direction de Natixis Wealth Management Luxembourg.

Le Président du Conseil d'Administration de Natixis Wealth Management Luxembourg, Directeur de la ligne métier banque privée, propose le variable du Directeur Général et des collaborateurs de Natixis Wealth Management Luxembourg.

4.2 La Direction Autorisée et le Comité Exécutif

La Direction Autorisée est responsable de la mise en œuvre de la politique de rémunération et en définit les procédures qu'elle soumet à l'approbation du Conseil d'Administration dans le respect des principes du process Natixis. Par ailleurs, la Direction Autorisée est responsable de la mise en œuvre de la Politique et de la communication au personnel.

4.3 Les fonctions de contrôle et Ressources Humaines

La Direction des Risques et la Direction de la Conformité de Natixis sont impliquées notamment dans le processus d'identification des collaborateurs appartenant à la population régulée sur une base consolidée ainsi que dans la détermination d'objectifs annuels spécifiques en matière de risque et de conformité appliqués à la population régulée, aux collaborateurs des front office de la division Marchés ou aux salariés visés par les collaborateurs visés par la loi n° 2013-672 dite de séparation et de régulation des activités bancaires ("LSB") et

de la Section 619 de la loi américaine dite Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (“la “Volcker Rule”).

La Direction des Risques et la Direction de la Conformité interviennent également dans les éventuelles diminutions ou suppressions des éléments de rémunération variable différée en cours d’acquisition en cas de comportement susceptible d’exposer Natixis à un risque anormal et significatif.

La politique de rémunération est également revue de manière indépendante par la direction de l’Audit Interne.

4.4 Le Comité des rémunérations de Natixis

Enfin comme pour les autres entités/métiers de Natixis, les principes de rémunérations ainsi que les attributions annuelles de la Banque font l’objet d’une revue par le comité des rémunérations de Natixis dont la composition et le rôle sont détaillés dans le document de référence de Natixis.

5. Divuligation

5.1 Divuligation interne

La Banque s’assure de porter à la connaissance de chacun des membres de son personnel les informations utiles relatives à la Politique de rémunération ainsi que les critères quantitatifs et/ou qualitatifs utilisés pour mesurer les performances au travers de supports tels que l’intranet, le « Recueil d’informations » ou encore le « Guide d’évaluation ». Les collaborateurs identifiés comme appartenant à la population régulée sont notifiés de leur statut.

5.2 Divuligation externe

Les pratiques de rémunération font l’objet d’une publication par les moyens appropriés basés sur les lignes directrices des Directives et Règlements européens en vigueur.

6. Informations quantitatives

EUR	Rémunération versées en 2021 en raison de leurs fonctions	Rémunérations versées en 2020 en raison de leurs fonctions
Membres des organes d’administration	1.029 mio 1 membre	0.032 mio 1 membre
Direction	1,0 mio 3 membres*	1.5 mio 4 membres*

* Il s’agit en 2021 des trois Directeurs de la Direction Autorisée (2020 : il s’agissait des trois Directeurs de la Direction Autorisée ainsi que du Directeur de la succursale jusqu’à sa fermeture en décembre 2020).

Aucun des salariés n’a reçu une rémunération brute annuelle atteignant le seuil de 1 millions d’euros comme déterminé par l’article 450 du CRR (« Capital Requirement Regulation »).

ⁱ Les informations du tableau des rémunérations versées seront actualisées chaque année.