

NATIXIS WEALTH MANAGEMENT

Politique de rémunération

2025

La politique de rémunération de NATIXIS WEALTH MANAGEMENT (ci-après « NWM » 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) et de l'ESMA MiFID II (défini par la fourniture des services et activités d'investissement et par la notion de « personnel concerné » au sens de l'article 2(1) du Règlement Délégué MiFID II) qui en découlent :

- 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, dite MiFID II, transposée en droit interne dans le Code Monétaire et Financier et son Règlement Délégué (UE) 2017/565 de la Commission du 25 avril 2016 Directive (UE) 2016/97 du Parlement Européen et du Conseil du 20 janvier 2016 sur la distribution d'assurances transposée dans le Code des assurances par l'Ordonnance n°2018-361 et le Décret n°2018-431 publiés respectivement le 16 mai 2018 et le 1er juin 2018 (« Directive DDA »)
- 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

En complément de la politique de rémunération de NATIXIS, NWM doit également respecter les procédures et la gouvernance applicables en matière de rémunération au sein de NATIXIS INVESTMENT MANAGERS (« NATIXIS IM »).

La politique de rémunération de NWM est un élément clef dans la mise en œuvre de la stratégie de la Société.

La politique de rémunération a pour objectif d'établir des niveaux de rémunération compétitifs vis-à-vis des marchés de référence de la Société 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 en respectant 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'intérêts entre collaborateurs et clients notamment 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 poursuivis par NATIXIS.

La rémunération des collaborateurs de NWM 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 en fonction de l'atteinte d'objectifs individuels quantitatifs et qualitatifs prédéterminés, et de la performance collective, mesurée à la fois au niveau de la direction/équipe et/ou de la Société

- 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. NWM 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 NWM 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.

NWM 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.

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

La politique de rémunération de NWM est composée de principes généraux applicables à l'ensemble des collaborateurs (cf. point I), de principes spécifiques applicables à la population MRTs identifiée au titre de CRD V (cf. point II), de principes spécifiques applicables à la population concernée par MIFID (cf. point III) et d'un dispositif de gouvernance applicable à l'ensemble des collaborateurs (cf. point IV).

I- PRINCIPES GENERAUX DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Les principes suivants s'appliquent au mode de rémunération des collaborateurs de NWM.

La politique de rémunération de NWM 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 NWM et/ou tout tiers.

Pour ceux des collaborateurs occupant notamment une fonction commerciale, de fourniture de prestations de services d'investissement ou de distribution d'assurance, la rémunération variable individuelle ne peut reposer sur des seuls critères quantitatifs et ne doit pas être un vecteur de conflits d'intérêts entre les collaborateurs et les clients ou entre les collaborateurs et NWM et/ou tout tiers. Les modalités de détermination de la rémunération variable de ces collaborateurs ne doivent pas les encourager à proposer un produit ou un service au détriment d'un autre mieux adapté aux besoins du client, ni favoriser les intérêts des collaborateurs et/ou les intérêts de NWM au détriment de ceux du client. Elles doivent prendre dûment en compte des critères qualitatifs appropriés reflétant le respect des réglementations applicables, le traitement équitable des clients et la qualité des services fournis aux clients.

Des critères spécifiques intégrant les risques en matière de durabilité, i.e. les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance, sont par ailleurs définis pour les collaborateurs, dès lors qu'ils

fournissent un conseil en investissement ou en assurance et le cas échéant lorsqu'ils recommandent de la gestion de portefeuille pour compte de tiers.

Dans l'accord d'intéressement, un critère repose sur la réalisation, par le collaborateur de l'entreprise et à l'initiative de celui-ci, d'au moins une formation RSE non obligatoires en e-learning par année.

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 NWM, y compris en matière de durabilité.

Les enveloppes de rémunération variable sont définies notamment en fonction de la performance économique annuelle des activités de NWM, en intégrant l'ensemble des coûts et des risques associés à ces activités et en s'assurant que ces enveloppes sont correctement dimensionnées au regard de l'assise financière de la Société. La définition des enveloppes globales ainsi que leur 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.

La rémunération variable individuelle doit être déterminée en fonction des résultats dégagés par l'activité et des réalisations par rapport aux objectifs quantitatifs et qualitatifs, de la contribution à la maîtrise des risques et au respect des règles de conformité, de risques et des pratiques de marché (local et/ou métier). Elle est également déterminée en considération du respect ou non des principes définis par le Code de Conduite de NATIXIS. A ce titre les manquements de conduite font l'objet d'une revue par les fonctions de contrôle et les ressources humaines et sont intégrés dans l'évaluation annuelle des collaborateurs.

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

De même, en cas de concrétisation d'un risque majeur en matière de durabilité, i.e. de survenance d'un événement ou d'une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui aurait une incidence négative significative et durable sur la valeur des fonds/produits conseillés, l'enveloppe attribuée aux rémunérations variables individuelles pourra être réduite voire annulée, ainsi que, le cas échéant, les échéances en cours d'acquisition au titre de rémunérations variables déjà attribuées et différées.

Les composantes fixe et variable de la rémunération totale sont équilibrées de manière appropriée et la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération totale pour assurer une grande souplesse en matière de composante variable, notamment la possibilité de n'en verser aucune.

La population identifiée **et/ou concernée** est soumise à des obligations spécifiques 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'attribution de la rémunération variable individuelle.

Le système de rémunération des personnels du contrôle des risques et de la conformité et, plus généralement, des personnels supports et des unités chargées de la validation et du contrôle des opérations, doit être fondé sur des objectifs propres, indépendamment de ceux des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations et pas lié aux performances commerciales quantitatives. Il est déterminé indépendamment de la performance des métiers dont ils facilitent, valident ou vérifient les opérations.

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

Les garanties relatives au versement en cas de rupture anticipée du contrat de travail (au-delà des conditions prévues par la loi/jurisprudence et accords collectifs) sont proscrites (interdiction des « golden parachutes »).

II- DECLINAISON DU DISPOSITIF APPLICABLE A LA POPULATION DE MRTs IDENTIFIEE AU TITRE DE CRD V

II-1 Population de MRTs

Conformément aux dispositions réglementaires, la population de « Material Risk Takers » (« MRTs ») de NWM 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 NWM, l'exercice d'identification de MRTs s'effectue à deux niveaux :

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

Les catégories de personnes suivantes sont notamment identifiées au niveau individuel :

- Les membres de l'organe de direction dans sa fonction exécutive et dans sa fonction de supervision, en l'occurrence les membres de la Direction générale, du Comité de direction et du Conseil d'administration
- Les membres du personnel qui assument des responsabilités dirigeantes sur des fonctions de contrôle ou des unités opérationnelles importantes
NB : NATIXIS ayant décidé que les filiales qui effectuaient l'exercice d'identification de MRTs sur base individuelle ne devaient pas décliner d'unités opérationnelles importantes sur leur propre périmètre conformément à la norme Groupe BPCE, aucun collaborateur n'est identifié à ce titre.
- Les membres du personnel exerçant des responsabilités dirigeantes au sein de certaines fonctions de support listées dans les normes techniques de réglementation
- Le cas échéant, les membres du personnel titulaires d'une délégation et/ou d'un pouvoir de décision en risque de crédit et/ou de marché atteignant les seuils définis dans les normes techniques de réglementation

NB : Toutes les opérations de NWM générant du risque de crédit au-delà des seuils définis dans les normes techniques de réglementation de l'EBA passent en Comité de Crédit de NATIXIS, sans qu'aucun collaborateur ou groupe de collaborateurs au sein de la Société ne dispose d'un pouvoir de décision. Par ailleurs, les activités de NWM ne génèrent que de manière très marginale des risques de marché. Elle n'est donc pas concernée par les critères ci-dessus.

- Les membres du personnel ayant le pouvoir d'approuver ou d'opposer un veto à l'introduction de nouveaux produits
- Le cas échéant, les membres du personnel ayant perçu au cours de l'exercice précédent une rémunération totale supérieure ou égale à 750 K€
- Le cas échéant, les membres du personnel ayant perçu au cours de l'exercice précédent une rémunération totale supérieure ou égale à 500 K€ et à la moyenne de la rémunération totale accordée aux membres de la Direction générale et du Comité de direction, et exerçant dans une unité opérationnelle importante et dont les activités sont de nature à avoir une incidence significative sur le profil de risque de l'unité opérationnelle en question

La Directrice générale et le Directeur des Risques et Marchés sont identifiés au niveau consolidé.

Chaque année, en amont de la revue annuelle des rémunérations, la liste de MRTs sur base individuelle est établie à partir de la procédure d'identification définie par NWM, en s'appuyant sur les critères qualitatifs et quantitatifs figurant dans les normes techniques de réglementation de l'EBA ainsi que sur le mode opératoire sur l'identification et le suivi de populations identifiées au sein de NATIXIS et la norme Groupe BPCE. Le périmètre peut être amené à évoluer en fonction de changements d'organisation et/ou d'exigences réglementaires.

Elaborée avec l'aide de la Direction des ressources humaines de NATIXIS IM, la liste est ensuite revue par la Direction de la conformité et par la Direction des risques et marchés de NWM, puis validée par sa Direction générale et remontée à son Conseil d'administration dans son rôle de fonction de surveillance.

L'identification des MRTs sur base consolidée 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, en lien avec la Direction des ressources humaines de NATIXIS IM.

Le périmètre de l'ensemble des MRTs de NATIXIS SA est enfin présenté au Comité des rémunérations de NATIXIS.

L'ensemble du processus d'identification est documenté et archivé (i) par la Direction des ressources humaines de NATIXIS IM pour l'identification sur base individuelle et (ii) par la Direction des ressources humaines de NATIXIS pour l'identification sur base consolidée. Les collaborateurs concernés sont en outre informés de leur statut.

II-2 Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées aux MRTs

La politique de rémunération des collaborateurs identifiés comme MRTs s'inscrit dans les principes généraux applicables à l'ensemble des collaborateurs de NWM tels qu'énoncés ci-dessus au I-, tout en répondant à des règles de gouvernance et de structures de rémunération spécifiques.

Ainsi, au-dessus d'un certain montant de rémunération variable, fixé à 50 K€ ou à 1/3 de la rémunération totale fixe et variable, le versement d'une fraction de la rémunération variable attribuée est conditionnel et différé sur une période d'au moins 4 ans.

Ce montant différé de rémunération variable est acquis par tranches égales durant la période de report qui suit l'année d'attribution de la rémunération variable. La partie différée de la rémunération variable attribuée représente, dès le premier euro, au moins 40 % de la rémunération variable attribuée et 60 % pour les rémunérations variables les plus élevées.

Les rémunérations variables attribuées sous forme d'instrument indexé, en l'occurrence l'évolution du résultat net part du Groupe de BPCE moyen sur les 3 derniers exercices, représentent 50 % du total des rémunérations variables octroyées aux collaborateurs identifiés comme MRTs. La rémunération variable

attribuée sous forme de titres ou d'instruments équivalents est assortie d'une période de détention après acquisition de cette dernière par le collaborateur.

L'acquisition des éléments de rémunération variable différée est subordonnée à l'atteinte de conditions de performance liées aux résultats de BPCE, de NATIXIS, de NWM et/ou de ses directions, ainsi que du respect par BPCE, NATIXIS et NWM de leurs obligations réglementaires en termes de fonds propres. Ces conditions sont explicitées 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 exposant NWM à des risques anormaux et significatifs.

Les collaborateurs identifiés comme MRTs sont spécifiquement soumis au respect d'objectifs annuels 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.

L'acquisition de la rémunération variable différée 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.

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

Les modalités et conditions de détermination, de valorisation, d'attribution, d'acquisition et de paiement de la rémunération variable différée et indexée en instrument sont détaillées dans le Plan de Fidélisation et de Performance de NATIXIS.

Les rémunérations variables attribuées à l'ensemble des collaborateurs identifiés comme MRTs sont conformes aux règles de plafonnement de rémunération variable par rapport à la rémunération fixe définies par la Directive CRD V. En l'occurrence, la composante variable est plafonnée à 100 % de la composante fixe de la rémunération totale, sauf approbation par l'assemblée générale d'un ratio supérieur qui ne peut excéder 200 %.

L'assemblée générale de NATIXIS SA 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 de MRTs sur base consolidée pour l'exercice 2015 et les exercices suivants.

L'assemblée générale de NWM a, quant à elle, approuvé le 9 mai 2017 le plafonnement de la composante variable à 200 % de la composante fixe de la rémunération totale de la population de MRTs de NWM sur base individuelle pour l'exercice 2017 et les exercices suivants.

L'ensemble de ces règles spécifiques s'appliquent aux collaborateurs identifiés comme MRTs sur base consolidée.

En vertu du principe de proportionnalité qui s'applique à NWM compte tenu de sa taille de bilan (inférieure ou égale à 5 G€ en moyenne sur les 4 dernières années), les règles spécifiques énoncées ci-dessus relatives au versement différé et conditionnel d'une partie de la rémunération variable et à son indexation pour partie sur un instrument ne s'appliquent en revanche pas aux collaborateurs de la Société identifiés comme MRTs sur base individuelle.

III- DECLINAISON DU DISPOSITIF APPLICABLE A LA POPULATION CONCERNEE AU TITRE DE MIFID

III-1. Définition du « Personnel concerné »

Personne concernée : l'une quelconque des personnes suivantes :

- un administrateur, associé ou équivalent, gérant ou agent lié de l'entreprise ;
- un administrateur, associé ou équivalent, ou gérant de tout agent lié de l'entreprise ;
- un membre du personnel de l'entreprise ou d'un agent lié de l'entreprise, ainsi que toute autre personne physique dont les services sont mis à la disposition et placés sous le contrôle de l'entreprise ou d'un agent lié de l'entreprise et qui participe à la fourniture de services et d'activités d'investissement par l'entreprise ;
- une personne physique qui participe directement à la fourniture de services à l'entreprise d'investissement ou à son agent lié sur la base d'un accord d'externalisation conclu aux fins de la fourniture de services et d'activités d'investissement par l'entreprise.

L'article 27(2) du Règlement Délégué MiFID II vient préciser les actions requises en termes de conformité: « Les entreprises d'investissement s'assurent que leurs politiques et pratiques de rémunération s'appliquent à toutes les personnes concernées ayant une incidence, directe ou indirecte, sur les services d'investissement et les services auxiliaires fournis par l'entreprise d'investissement ou sur le comportement de l'entreprise, indépendamment du type de clients, dans la mesure où la rémunération de ces personnes et les incitations comparables sont susceptibles de créer un conflit d'intérêts les encourageant à agir contre les intérêts d'un quelconque client de l'entreprise. »

Chaque année, en amont de la revue annuelle des rémunérations, la Direction des ressources humaines détermine et formalise la méthodologie d'identification et le périmètre de la population concernée de NWM, conjointement avec la Direction de la conformité.

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

III-2. Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées à la population concernée

Une correcte pondération est assurée entre les critères qualitatifs et quantitatifs lors de la détermination de la rémunération variable des personnes concernées permettant ainsi de :

- aligner les intérêts des personnes concernées et des entreprises sur ceux des clients,
- agir au mieux des intérêts du client,
- ne pas réintroduire indirectement des critères commerciaux quantitatifs susceptibles de créer des conflits d'intérêts ou des incitations pouvant conduire les personnes concernées à favoriser leurs propres intérêts ou ceux de leur entreprise au détriment potentiel de tout client,
- éviter de fixer des objectifs de performance susceptibles d'inciter les personnes concernées à adopter des comportements axés sur les gains à court terme.

Comme prévu précédemment dans la politique de rémunération, cette dernière s'assure de ne pas créer des éventuels conflits d'intérêts ou des risques d'atteinte aux intérêts des clients, ou d'incitation à la prise de risque excessive, ou à favoriser les intérêts des salariés de l'entreprise (y compris ceux de l'organe de direction) au détriment potentiel de tout client.

IV- GOUVERNANCE

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

La politique de rémunération de NWM 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.

La Direction de la conformité et la Direction des risques et marchés de NWM sont notamment impliquées, aux côtés de la Direction des risques et de la Direction de la conformité de NATIXIS dans le processus d'identification des collaborateurs identifiés comme MRTs, ainsi que dans la détermination d'objectifs annuels spécifiques en matière de risque et de conformité appliqués aux MRTs.

La Direction de la conformité et la Direction des risques et marchés de NWM interviennent également aux côtés de la Direction des risques et de la Direction de la conformité de NATIXIS dans les éventuelles diminutions ou suppressions des éléments de rémunération variable différée en cours d'acquisition en cas de comportement susceptible d'exposer NATIXIS ou NWM à un risque anormal et significatif.

Le processus décisionnel de la politique de rémunération de NWM est structuré autour de plusieurs étapes de validation au niveau de la Direction générale de NWM, de celle de NATIXIS IM, puis de la Direction générale de NATIXIS, et enfin de son Conseil d'administration après avis de son Comité des rémunérations.

La politique de rémunération de NWM 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 les collaborateurs identifiés comme MRTs et les rémunérations les plus élevées, sont approuvés successivement, de manière détaillée, par la Direction générale de NWM, puis par un Comité Intermédiaire de Rémunération qui réunit la Direction générale de NWM 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.

NWM, 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 ¹ :

- 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 NWM, sont externes au Groupe NATIXIS et sont donc totalement indépendants
- Que dans l'exercice de ses missions comprenant notamment les rôles suivants :
 - 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
 - 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
 - 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 NWM 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 soumis en dernière instance au Comité des rémunérations de NATIXIS, puis approuvés par son Conseil d'administration, dans son rôle de fonction de surveillance.

La rémunération de la Directrice générale de NWM est déterminée par la Direction générale de NATIXIS IM et de NATIXIS, puis présentée au Comité des rémunérations de NATIXIS.

Les rémunérations des Responsables de la Direction de la conformité et de la Direction des risques et marchés de NWM sont revues, 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 et de NATIXIS. Elles sont ensuite soumises 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 de Rémunération établi au niveau de NWM et/ou par le Comité des rémunérations de NATIXIS.

Les principes généraux et spécifiques de la politique de rémunération sont communiqués en interne et en externe en lien avec les dispositions réglementaires.

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.

¹ : Pour plus de détail sur la composition et le rôle du Comité des rémunérations de NATIXIS, voir le Document de référence de la société.

Enfin, l'ensemble de la politique de rémunération de NATIXIS intégrant celle de NWM fait l'objet d'une revue annuelle centralisée et indépendante par l'Inspection Générale de BPCE et/ou la Direction de l'Audit interne de NIM. Elle est également revue en externe par les autorités de contrôle.