

Rémunérations au titre de l'exercice 2014 des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de Natixis (« population régulée » ou « personnels identifiés »)

1. Description de la politique de rémunération en vigueur chez Natixis

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

Natixis compare régulièrement ses pratiques à celles des autres acteurs bancaires en France et à l'International afin de s'assurer que sa politique de rémunération reste compétitive et adaptée pour chacun de ses métiers.

La rémunération globale de Natixis se structure autour des trois composantes suivantes :

- une rémunération fixe ;
- une rémunération variable annuelle ;
- une rémunération collective associée à des dispositifs d'épargne salariale.

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces différentes composantes, en fonction de ses responsabilités, de ses compétences et de sa performance.

La rémunération fixe 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 local.

La rémunération variable annuelle est attribuée en fonction de l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs prédéterminés et formalisés lors de l'exercice annuel d'évaluation.

Natixis a mis en place un système de rémunération variable différée applicable non seulement à sa population dite « régulée » en conformité avec la réglementation en vigueur, mais également à un certain nombre de collaborateurs ne relevant pas des dispositions de l'arrêté du 3 novembre 2014, et ce, afin de favoriser l'association de ses collaborateurs à la performance à long terme de Natixis.

2. Processus décisionnel mis en œuvre pour définir la politique de rémunération

La gouvernance établie par Natixis assure d'une part la revue exhaustive de sa politique de rémunération ainsi que le respect des principes directeurs dans la mise en œuvre, et d'autre part l'adéquation des décisions prises en la matière au regard de la capacité de Natixis à renforcer ses fonds propres en cas de besoin.

Développée par la direction des Ressources humaines en collaboration avec les métiers, la politique de rémunération est conforme aux principes définis par le régulateur et respecte les législations sociales et fiscales en vigueur.

Le processus décisionnel est structuré autour de plusieurs étapes de validation au niveau des filiales et métiers, des pôles d'activité, de la direction des Ressources humaines et de la direction générale, et enfin du conseil d'administration après avis du comité des rémunérations.

La politique de rémunération est également revue régulièrement et de manière indépendante par la direction de l'audit interne.

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 des opérations, est fondé sur des objectifs propres, indépendamment de ceux des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations.

Le comité des rémunérations*- composition et rôle

() Ex-comité des nominations et des rémunérations jusqu'au 17 décembre 2014*

Le comité des rémunérations de Natixis est composé de six membres, dont trois sont indépendants et la présidence du comité est assurée par un administrateur indépendant, répondant aux préconisations du Code de Gouvernement d'entreprise des sociétés cotées publié le 16 juin 2013 par l'AFEP et le MEDEF.

Les membres du Comité ne peuvent être ni mandataires sociaux de Natixis, ni liés à Natixis ou à une société de Natixis par un contrat de travail, ni membres du Comité d'audit et des risques.

Au 1^{er} mars 2015, le comité des rémunérations est composé de la manière suivante :

Nicolas de Tavernost	Président (indépendant)
Alain Condaminas	Membre
Anne Lalou	Membre (indépendant)
Didier Patault	Membre
Henri Proglio	Membre (indépendant)
Philippe Sueur	Membre

Le rôle dévolu au comité des rémunérations de Natixis est de préparer les décisions que le conseil d'administration de Natixis arrête concernant les rémunérations, notamment celles de la population « régulée ». Les attributions et modalités de fonctionnement du comité des rémunérations sont plus amplement précisées dans un règlement intérieur, approuvé dans sa dernière version par le conseil d'administration du 17 décembre 2014.

Le comité des rémunérations est chargé de formuler des propositions au conseil d'administration de Natixis concernant en particulier :

- le niveau et les modalités de rémunération du Président du conseil d'administration de Natixis, y compris les avantages en nature, le régime de retraite et de prévoyance ainsi que les attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions ;
- le niveau et les modalités de rémunération du directeur général, et le cas échéant du ou des directeurs généraux délégués, y compris les avantages en nature, le régime de retraite et de prévoyance ainsi que les attributions d'actions de performance ou d'options de souscription ou d'achat d'actions ;
- la revue de la politique de rémunération de Natixis, et notamment celle des catégories de personnel dont les activités professionnelles sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque de Natixis ou du groupe ;

- le contrôle de la rémunération des responsables des fonctions Risques, Conformité et Audit.

Le comité des rémunérations examine les projets liés à l'épargne salariale et notamment les projets d'augmentation de capital réservée aux salariés de Natixis, et le cas échéant aux plans de souscription ou d'achat d'actions, d'attribution gratuite d'actions à soumettre à l'assemblée générale.

Il dispose auprès du directeur général de Natixis de tous documents utiles à l'accomplissement de ses missions et à sa complète information et s'appuie en tant que de besoin sur les services de contrôle interne ou sur des experts extérieurs.

Activités en 2014

Le comité des nominations et des rémunérations s'est réuni à quatre reprises au cours de l'exercice 2014. Le taux de participation de ses membres a été de 95 % sur l'ensemble de l'année.

La participation de chaque administrateur aux séances du comité des nominations et des rémunérations figure à la section 2.2. du Document de Référence de Natixis.

En 2014, les travaux du comité en matière de rémunération ont porté notamment sur les thèmes suivants :

Dirigeants mandataires sociaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Détermination de la rémunération fixe du directeur général au titre de l'exercice 2014 ▪ Détermination de la rémunération fixe du président du conseil d'administration pour l'exercice 2014 ▪ Détermination du montant de la rémunération variable du directeur général au titre de l'exercice 2013 et attribuée en 2014 en fonction de l'atteinte des critères prédéfinis ▪ Détermination des critères retenus pour le calcul de la rémunération variable du directeur général au titre de l'exercice 2014 ▪ Attribution d'un plan de rémunération à long terme aux dirigeants mandataires sociaux, sous forme d'attribution gratuite d'actions de performance ▪ Examen des recommandations de l'AFEP-Medef en matière de rémunération des mandataires sociaux
Politique de rémunération et réglementation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Examen de la conformité de la politique de rémunération de Natixis avec la réglementation, y compris pour la « population régulée » visée par l'arrêté du 3 novembre 2014 ▪ Revue de la politique de rémunération de Natixis y compris examen de la structure et des montants de rémunération variable par métier ▪ Examen des plus hautes rémunérations ▪ Définition et suivi de l'atteinte des conditions de performance applicables aux rémunérations variables différées et aux plans d'intéressement à long terme mis en place au sein de Natixis ▪ Rémunérations variables de la population régulée ▪ Examen de la rémunération des responsables des fonctions de contrôle (Risques, Conformité, Inspection Générale) ▪ Politique en matière d'égalité salariale et professionnelle
Epargne et actionnariat salarié	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présentation des dispositifs d'épargne salariale existant au sein de Natixis ▪ Examen des modalités de l'augmentation de capital réservée aux salariés ▪ Versement d'un complément d'intéressement aux collaborateurs de Natixis en France

3. Description de la politique de rémunération appliquée aux personnes définies à l'article L.511-71 du code monétaire et financier (désignées ci-après indifféremment sous le terme de « population régulée » ou « personnels identifiés »)

a) Périmètre de la population régulée

L'identification de la population régulée de Natixis repose sur les principes posés par la Directive 2013/36/EU dite « CRD IV » et l'arrêté du 3 novembre 2014, et est réalisée en s'appuyant sur les critères déterminés par l'Autorité Bancaire Européenne (ABE) dans ses standards techniques publiés le 16 décembre 2013 et approuvés par la Commission européenne dans le Règlement délégué 604/2014 du 4 mars 2014.

Les personnes sont identifiées, soit par l'application des 15 critères qualitatifs du fait de leur fonction et de leur niveau de responsabilité, ainsi que de leur capacité à engager significativement la banque en termes de risques, soit en raison de leur niveau de rémunération totale sur le dernier exercice conformément aux 3 critères quantitatifs définis par la réglementation.

Le processus d'identification de la population régulée est mené conjointement par la direction des Ressources humaines, la direction de la conformité et la direction des risques et est soumis au comité des rémunérations de Natixis.

Le périmètre des personnels identifiés de Natixis au titre de l'exercice 2014 couvre un **total de 259 collaborateurs** :

Dont 228 collaborateurs identifiés au titre des critères qualitatifs :

- les administrateurs, soit 15 personnes ;
- les membres du Comité de Direction Générale de Natixis, soit 11 personnes ;
- les principaux responsables des fonctions de contrôle (inspection générale, risques, conformité) y compris au sein des « unités opérationnelles importantes »⁽¹⁾, et des autres fonctions de support qui ne sont pas membres des instances ci-dessus, soit 43 personnes ;
- les principaux responsables au sein des « unités opérationnelles importantes »⁽¹⁾, soit les responsables des lignes métiers et des implantations géographiques significatives de Natixis pour les activités régulées (conformément à l'arrêté du 3 novembre 2014, les activités d'asset management et d'assurances sont exclues du champ d'application), qui ne sont pas membres des instances ci-dessus, soit 27 personnes ;
- les personnes ayant des autorisations de crédit dépassant les seuils de matérialité fixés par le Règlement délégué au niveau de Natixis, les responsables des activités de marché ayant la responsabilité des risques de marché dépassant les seuils de matérialité définis par le Règlement délégué au niveau de Natixis, ainsi que les collaborateurs présidant les comités « nouveaux produits », et qui ne sont pas déjà identifiées par les critères ci-dessus, soit 132 personnes.

⁽¹⁾ Les « unités opérationnelles importantes » telles que définies par le Règlement délégué n° 604/2014 sont les activités de Natixis (hors asset management et assurances) dont les fonds propres représentent au moins 2% des fonds propres de Natixis.

Dont 31 collaborateurs identifiés au titre des critères quantitatifs :

- les personnes, dont le montant de la rémunération totale au titre de 2013 les qualifie au regard des 3 critères quantitatifs définis par la réglementation, et qui ne sont pas déjà identifiées en fonction des critères qualitatifs, soit les collaborateurs dont la rémunération brute totale attribuée au titre du précédent exercice a été supérieure à 500 000 euros, ou dont la rémunération totale attribuée au cours du précédent exercice les positionne dans les 0.3% des collaborateurs les mieux rémunérés de

Natixis ou à un niveau supérieur à la plus basse des rémunérations du comité de direction générale.

Les fonctions concernées recouvrent des banquiers conseils, des responsables de financements structurés et, sur les activités de marchés, des ingénieurs produits structurés et des responsables commerciaux.

L'augmentation du nombre de personnels identifiés au titre de l'exercice 2014 (218 au titre de l'exercice 2013) est liée notamment à l'introduction des critères quantitatifs et de la notion d'« unités opérationnelles importantes » ainsi qu'à l'intégration des membres du conseil d'administration dans le périmètre.

b) Modalités de rémunération de la population régulée

Il convient de distinguer 3 catégories de collaborateurs :

- i. Les membres du conseil d'administration,
- ii. Le dirigeant mandataire social,
- iii. Les autres collaborateurs.

i) Les membres du conseil d'administration

Leur rémunération est exclusivement composée de jetons de présence, dont les montants sont prédéterminés. Ils ne bénéficient d'aucune rémunération variable au titre de leur mandat.

Le montant des jetons versés aux membres du conseil d'administration au 31 décembre 2014 s'élevait à 370 589 €.

ii) Le dirigeant mandataire social

La rémunération de M. Laurent Mignon dans ses différentes composantes est établie en conformité avec la réglementation CRD IV et les recommandations du code AFEP MEDEF.

La rémunération fixe de M. Laurent Mignon au titre de son mandat de directeur général de Natixis a été de 800 000 euros bruts annuels au titre de l'exercice 2014. Cette rémunération fixe, inchangée depuis son entrée en fonction en 2009, n'a pas été modifiée pour l'exercice 2015.

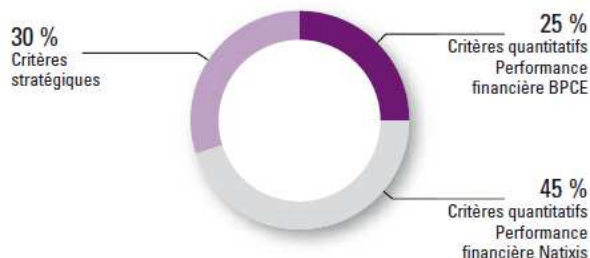
La structure de la rémunération variable de M. Laurent Mignon est déterminée en fonction des critères quantitatifs et stratégiques préalablement soumis à la revue du comité des rémunérations puis validés par le conseil d'administration.

Pour l'exercice 2014 :

- Les critères étaient les suivants :
 - a) 70 % d'objectifs quantitatifs, dont 25 % basés sur la performance financière par rapport au budget du Groupe BPCE (PNB pour 4 %, RNPG pour 13 % et le coefficient d'exploitation pour 8%), et 45 % basés sur la performance de Natixis (PNB pour 11,25 %, RNPG pour 11,25 %, coefficient d'exploitation pour 11,25 % et ratio core tier 1 pour 11,25 %).
 - b) 30 % d'objectifs stratégiques individuels liés à la réussite de l'introduction en bourse de Coface, les synergies avec les réseaux BP et CE, le développement des projets dans le métier de l'Assurance et la performance managériale, chacun de ces 4 critères étant affecté d'une pondération de 7,5 %.

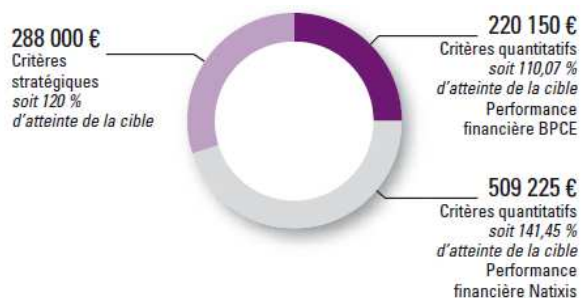
- La cible de la rémunération variable avait été établie à 800 000 euros, avec une amplitude plafonnée à 156,75 % de la cible en fonction de l'atteinte des critères.

MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE 2014



Après examen des niveaux d'atteinte des différents critères, le montant de la rémunération variable de M. Laurent Mignon au titre de l'exercice 2014 a été fixé par le conseil d'administration de Natixis à 1 017 374 euros, soit 127,17 % de la rémunération variable cible, dont 65 % seront différés en 2016, 2017 et 2018, et dont 50 % seront indexés sur le cours de l'action Natixis :

MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE AU TITRE DE L'EXERCICE 2014



- 355 374 euros seront versés en 2015, dont 50 % indexés sur le titre Natixis.
- 662 000 euros seront différés sur trois ans, dont 50 % indexés sur le cours de l'action Natixis, et seront versés par tiers en 2016, 2017 et 2018, sous réserve de la satisfaction des conditions de présence et de performance.

VENTILATION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE 2014 PAR ÉCHÉANCE DE VERSEMENT



Il est interdit au directeur général, ainsi qu'à tous les collaborateurs de la population régulée, de recourir à des stratégies de couverture ou d'assurance visant à limiter l'incidence des risques intégrés dans les modalités de rémunération variable.

Afin de renforcer l'alignement dans le temps des intérêts des actionnaires et de ceux du directeur général dans le cadre de la mise en œuvre et à l'horizon du plan stratégique New Frontier, et après le recueil de l'avis positif du comité des nominations et des rémunérations, le conseil d'administration de Natixis lors de sa séance du 31 juillet 2014 a procédé à l'attribution gratuite de 31 955 actions de performance au profit du dirigeant mandataire social.

L'acquisition de ces actions ne sera définitive qu'à l'issue d'une période de 4 ans et sous réserve du respect de conditions de présence et de performance, ces dernières ayant été définies en référence au niveau de Return On Tangible Equity de Natixis visé dans le plan stratégique New Frontier.

En outre, 30 % des actions qui seront livrées à l'échéance de la période d'acquisition seront soumises à une obligation de conservation jusqu'à la cessation de son mandat social de directeur général de Natixis.

M. Laurent Mignon ne bénéficie d'aucun régime de retraite « chapeau ». L'engagement relatif à l'indemnité de cessation de fonctions et l'accord de non concurrence, ainsi que les autres avantages dont bénéficie M. Laurent Mignon sont détaillés dans le Document de Référence de Natixis (chapitre 2).

iii) Autres collaborateurs de la population régulée

Les 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.

La rémunération fixe 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 local.

La rémunération variable annuelle est attribuée en fonction de l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs prédéterminés et formalisés lors de l'exercice annuel d'évaluation, avec en particulier des objectifs spécifiques en matière de gestion des risques et de conformité.

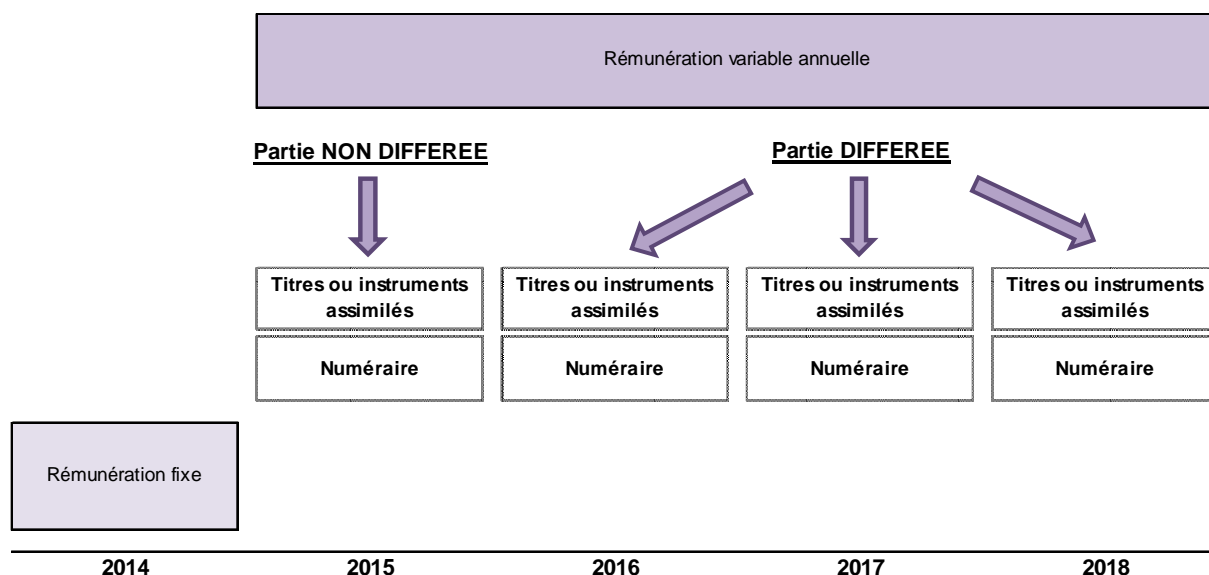
Le versement d'une fraction de la rémunération variable attribuée au titre d'un exercice est conditionnel et différé dans le temps au-delà d'un seuil d'attribution fixé à 100 000 euros.

Le versement est étalé sur les trois exercices suivant celui de l'attribution de la rémunération variable. Ainsi pour les rémunérations variables attribuées au titre de 2014 :

- la partie non différée de la rémunération variable attribuée est payée pour moitié en numéraire en mars 2015 et pour moitié en octobre 2015, ce dernier montant étant indexé sur l'évolution du titre Natixis depuis l'attribution ;
- la partie différée de la rémunération variable attribuée représente au moins 40% de la rémunération variable et 70% pour les rémunérations variables les plus élevées (barème de différé progressif).

Les rémunérations variables attribuées sous forme de titres ou instruments équivalents représentent 50 % des rémunérations variables attribuées aux collaborateurs appartenant à la population régulée. Cette règle s'applique à la rémunération variable, à la fois pour sa composante différée et conditionnelle et pour sa fraction immédiatement acquise.

Modalités de rémunération de la population régulée au titre de 2014



L'acquisition et le versement des éléments de rémunération variable différée sont subordonnés à l'atteinte de conditions de performance liées aux résultats de l'entreprise, de la ligne métier et, le cas échéant, de critères individuels ainsi qu'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 annulés voire supprimés, en cas de comportement susceptible d'exposer Natixis à un risque anormal et significatif.

Par ailleurs, les collaborateurs sont soumis annuellement au respect d'objectifs prédéterminés en matière de risques et de conformité.

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.

Enfin, il est rappelé que le recours à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiteraient la portée des risques contenus dans leurs dispositifs de rémunération est prohibé.

Enfin, les variables attribués 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 de Natixis sauf approbation par l'Assemblée générale d'un ratio supérieur qui ne peut excéder 200 %.

L'Assemblée générale de Natixis a validé le 20 mai 2014 le plafonnement de la composante variable à 200 % de la composante fixe de la rémunération totale de la population régulée. Une résolution similaire sera soumise à la prochaine Assemblée générale de Natixis prévue le 19 mai 2015 avec une application portant sur les rémunérations attribuées à compter de l'exercice 2015. Conformément à l'article L. 511-

78 du Code monétaire et financier, les droits de vote dont disposent les collaborateurs régulés ne sont pas pris en compte au titre de cette résolution.

La fixation du plafonnement à 200 % de la composante fixe a pour finalité de maintenir la compétitivité des rémunérations des salariés.

Ce plafond vise à éviter à Natixis de se retrouver dans une situation de forte distorsion de concurrence sur des marchés du travail très spécialisés et restreints, surtout en dehors de l'Espace Economique Européen, où les acteurs locaux ne sont pas soumis à un plafonnement réglementaire des rémunérations variables, mais aussi sur les places européennes vis-à-vis d'acteurs financiers non concernés par la réglementation CRD IV (fonds d'investissement, sociétés de capital-risque,...).

Il est par ailleurs précisé que Natixis continue à appliquer à l'ensemble des collaborateurs des front offices des activités de marchés des mécanismes d'encadrement des rémunérations variables similaires à ceux appliqués à la population régulée (avec en particulier un différé sur trois exercices d'une fraction de leur rémunération variable en partie sous forme de titres ou instruments équivalents), à l'exception de la condition de performance et des règles de plafonnement par rapport au salaire fixe.

4. Informations quantitatives agrégées

(montants exprimés en milliers d'euros, hors charges patronales et hors plans collectifs type participation et intéressement)

Tableau n°1

Informations quantitatives agrégées sur les rémunérations, ventilées par domaine d'activité (hors charges patronales)

Attribution au titre de l'exercice 2014	Organe de direction - Exécutive	Organe de direction - Surveillance*	Banque d'investissement	Fonctions indépendantes de contrôle	Autres	Total
Effectifs	11	15	173	40	20	259
Rémunération fixe	5 520,00	370,59	40 051,22	6 643,11	3 552,96	56 137,88
Rémunération variable	8 207,37	-	51 445,69	4 464,34	2 602,50	66 719,90
Rémunération totale	13 727,37	370,59	91 496,91	11 107,44	6 155,46	122 857,78

* Le montant indiqué au titre de la rémunération fixe correspond aux jetons de présence.
Au 31 décembre 2014, un recrutement était en cours pour un des postes d'administrateur Natixis.

Tableau n°2

Informations quantitatives agrégées sur les rémunérations, ventilées pour le personnel de direction et les membres du personnel dont les activités ont un impact significatif sur le profil de risque de l'établissement (hors charges patronales)

Exercice 2014	Organe de direction	Autres	Total
Effectifs	26	233	259
Rémunération totale	14 097,96	108 759,81	122 857,78
- dont rémunération fixe	15 890,59	50 247,29	56 137,88
- dont rémunération variable (attribution au titre de l'exercice 2014)	8 207,37	58 512,53	66 719,90
- dont non différé	2 889,02	31 970,39	34 859,41
- dont espèces	1 338,98	18 590,21	19 929,19
- dont actions et instruments liés	1 550,03	13 380,18	14 930,22
- dont autres instruments	-	-	-
- dont différé	5 318,36	26 542,13	31 860,49
- dont espèces	1 865,96	13 201,10	15 067,05
- dont actions et instruments liés	3 452,41	13 341,10	16 793,50
- dont autres instruments	-	-	-
Encours des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices antérieurs et non encore acquises	4 256,04	32 263,91	36 519,95
Montant des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices antérieurs et acquises (après réduction)	1 618,09	12 174,69	13 792,78
- Montant des réductions opérées	-	-	-
Indemnités de rupture accordées	-	2 532,26	2 532,26
Nombre de bénéficiaires d'indemnités de rupture	-	6	6
Montant le plus élevé des indemnités de rupture accordées	-	1 200,02	1 200,02
Sommes payées pour le recrutement	-	3 714,16	3 714,16
Nombre de bénéficiaires de sommes payées pour le recrutement	-	6	6

Tableau n°3

Au titre de l'exercice 2014, 19 collaborateurs dont les activités ont un impact significatif sur le profil de risque de l'établissement, dont 42% employés hors de France, ont bénéficié d'une rémunération totale supérieure à 1 million d'euros, répartis de la façon suivante par tranche de 500 000 euros.

Informations quantitatives agrégées sur les rémunérations situées entre 1 000 000 et 5 000 000 EUR

Rémunération totale en euros (fixe + variable attribués)	Nombre de membres du personnel dont les activités ont un impact significatif sur le profil de risque de l'établissement
De 1 000 000 à 1 500 000 EUR	9
De 1 500 000 à 2 000 000 EUR	5
De 2 000 000 à 2 500 000 EUR	5
De 2 500 000 à 3 000 000 EUR	-
De 3 000 000 à 3 500 000 EUR	-
De 3 500 000 à 4 000 000 EUR	-
De 4 000 000 à 4 500 000 EUR	-
De 4 500 000 à 5 000 000 EUR	-