

**POLITIQUE ET PRATIQUES
DE REMUNERATION 2021
SOCIETE GENERALE
LUXEMBOURG**

SOMMAIRE

Préambule

1. Gouvernance en matière de politique de rémunération	4
1.1 Les différents comités	4
1.2 Le rôle des fonctions de contrôle.....	4
2. Politique et principes en matière de rémunération.....	5
3. Composition de la rémunération.....	7
3.1 La rémunération fixe.....	7
3.2 La rémunération variable.....	7
3.3 Les actions de performance Société Générale (« LTI : Long Term Incentives »)	8
3.4 La structure de la rémunération variable	8
4. Bilan social individuel	9
5. Identification de la population régulée	9

PREAMBULE

SG Luxembourg applique strictement et intégralement la politique de rémunération du Groupe SG. Celle-ci a pour objectif de garantir l'attraction, l'engagement et la fidélisation sur le long terme des collaborateurs, tout en s'assurant d'une gestion appropriée des risques et du respect de la conformité. Cette politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de l'établissement.

La politique de rémunération est établie dans le respect des réglementations applicables, et notamment de la Directive 2019/878 du Parlement Européen et du Conseil du 20 mai 2019 (ci-après « CRD V ») et de sa transposition au Luxembourg par la Loi du 20 mai 2021.

La note ci-dessous détaille le cadre fixé pour la rémunération des collaborateurs de SG Luxembourg et ses filiales*.

* Une politique de rémunération doit être établie au niveau de chaque filiale notamment si une adaptation de la politique du groupe est effectuée ou en cas de contrainte réglementaire locale.

1. GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE REMUNERATION

1.1 Les différents comités

La gouvernance appliquée par SG LUXEMBOURG est conforme à l'organisation du Groupe SG.

SG Luxembourg a mis en place un Comité des Rémunération depuis 2015.

Il est composé de trois administrateurs et deux invités permanents. Sa composition lui permet d'exercer un jugement compétent et indépendant sur les politiques et les pratiques de rémunération et sur les incitations créées pour la gestion des risques, des fonds propres et des liquidités de la Société.

Cette gouvernance repose sur :

- Un examen annuel des rémunérations impliquant les fonctions de contrôle de l'entreprise et procédant par étapes successives de validation jusqu'à la Direction Autorisée de SG Luxembourg et la Direction Générale du Groupe SG.
- Une validation in fine de cette politique par le Conseil d'Administration de SG Luxembourg après examen par le Comité des Rémunérations de SG Luxembourg, à la fois sur les principes et les budgets pour l'ensemble des activités / départements et sur les allocations individuelles pour les plus hautes rémunérations et les preneurs de risques (ci-après « population régulée »).

1.2 Le rôle des fonctions de contrôle

Les fonctions de contrôle (les Directions des Risques, du Contrôle Interne et de la Conformité du Groupe et de SG Luxembourg) sont impliquées dans le processus de revue annuelle des rémunérations.

Ces fonctions interviennent notamment de la manière suivante :

- La Direction des risques du Groupe et la Direction de la conformité du Groupe sont impliquées dans la définition de la méthodologie et dans l'identification de la population régulée du Groupe, en lien avec la Direction des ressources humaines du Groupe.
- La Direction financière du Groupe valide les modalités de détermination des enveloppes de rémunération variable, en veillant à la prise en compte des différents risques et en s'assurant en outre que le montant total des rémunérations variables n'est pas susceptible d'entraver la capacité de SG Luxembourg à renforcer ses fonds propres.
- La Direction financière du Groupe participe au processus de détermination des schémas de rémunération variable différée (structure, conditions de performance).
- Les Directions des Risques et de la Conformité du Groupe et de SG Luxembourg apprécient la gestion des risques et de la conformité, et donnent leur avis sur la manière dont les principaux preneurs de risques tiennent compte de ces aspects. En cas d'avis négatif de la Direction des Risques et/ou de celle de la Conformité sur la base de faits avérés, les allocations individuelles sont ajustées à la baisse pour tenir compte de ces notations.

L'indépendance des fonctions de contrôle est garantie par leur rattachement à la Direction Autorisée de SG Luxembourg ; leur rémunération n'est pas dépendante de la performance des

métiers qu'ils contrôlent. Ce pilotage permet d'assurer l'indépendance et l'objectivité des décisions prises en matière de rémunération.

2. POLITIQUE ET PRINCIPES EN MATIERE DE REMUNERATION

La politique de rémunération du Groupe Société Générale s'applique à tous ses collaborateurs et s'appuie sur les principes généraux qui répondent à la réglementation.

La politique de rémunération de SG Luxembourg s'inscrit dans la politique de rémunération du Groupe Société Générale et se doit de respecter l'ensemble des réglementations applicables et leurs textes associés (notamment les transpositions en droit national luxembourgeois, et les orientations des autorités compétentes telles que l'EBA - European Banking Authority), dont notamment :

MIFID II :

- Directive 2014/65/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014.
- Règlement délégué (UE) 2017/565 de la Commission du 25 avril 2016.

IDD (ou DDA) : Directive 2016/97/UE du Parlement Européen et du Conseil du 20 janvier 2016. Règlement Européen (UE) 2019/2088 dit Sustainable Finance Disclosure (SFDR) entré en application le 10 mars 2021.

Orientations de l'EBA sur l'octroi et le suivi des prêts (EBA/GL/2020/06) publiées le 29 mai 2020. Règle Volcker : Règlement introduit par la Section 13 du Bank Holding Company Act.

CRD V :

- Directive 2019/878 du Parlement Européen et du Conseil du 20 mai 2019 modifiant la directive 2013/36/UE et transposée par l'Ordonnance n° 2020-1635 du 21 décembre 2020 portant diverses dispositions d'adaptation du Code Monétaire et Financier et l'Arrêté du 22 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution
- Règlement (UE) 575/2013 (CRR).
- Règlement délégué (UE) 2021/923 de la Commission du 25 mars 2021.
- Orientations de l'EBA (EBA/GL/2021/04 –13-22) sur des politiques de rémunération saines.
- Loi du 20 mai 2021 (Luxembourg) : Transposition de la Directive 2019/878 « CRD V ».

AIFMD et UCITS V :

- Directive « Alternative Investment Fund Managers » 2011/61/EU du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2011.
- Directive 2014/91/EU « Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities » du Parlement Européen et du Conseil du 23 Juillet 2014 amendant la directive 2009/65/EC.

La politique de rémunération du groupe Société Générale intègre les différentes contraintes issues des réglementations mentionnées ci-dessus de la manière suivante :

- Ex ante, les décisions de rémunération doivent prendre en compte l'évaluation des performances, qui doit notamment s'appuyer sur des critères quantitatifs et également qualitatifs permettant d'évaluer les comportements.
- Ex post, prise en compte des risques dans les schémas de rémunération variable :

Pour la population régulée CRD V :

- Un paiement de la rémunération variable en partie différé sur une période d'au moins quatre années et en partie sous forme d'instruments financiers représentatifs des intérêts à long terme des actionnaires
- Un plafonnement de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe
- Le différé et la part en instruments s'appliquent aux membres du personnel régulés CRD V dont la rémunération variable annuelle dépasse 50 K€ ou représente plus d'un tiers de la rémunération annuelle totale (si la rémunération variable annuelle est inférieure à 50 K€).

Pour le reste du personnel : au-dessus d'un certain seuil, variable pour partie différé selon un taux progressif sur trois ans prorata temporis et sous forme d'instruments financiers ; part non-acquise soumise aux mêmes conditions d'acquisition que pour les collaborateurs régulés CRD V.

La politique de rémunération de SG Luxembourg intègre également :

- Les principes d'une politique neutre au regard du genre. L'application est pour l'ensemble des collaborateurs, y compris les régulés.
- Les orientations de l'EBA (EBA/GL/2021/04) qui précisent que la politique de rémunération de l'établissement pour l'ensemble du personnel devrait être cohérente avec ses objectifs de stratégie commerciale de gestion des risques (y compris les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance, la culture et les valeurs corporate, la culture risque y compris au regard des intérêts à long terme de l'établissement, et ne devraient pas encourager une prise de risque excessive. Les pratiques de rémunération doivent être alignées avec l'appétit au risque global, intégrant tous les risques y compris les risques de réputation et les risques issus d'une vente non conforme de produits.

Conformément aux contraintes imposées par la Directive CRD V, SG Luxembourg :

- Identifie chaque année un périmètre de population régulée conformément à l'article 92(3) de la directive 2013/36/EU et des RTS («Regulatory Technical Standards») de la réglementation déléguée de la commission 2021/923.
- Soumet à un vote par son Assemblée Générale l'application d'un ratio maximum variable/fixe de la population régulée à 2:1. Ce ratio est applicable au niveau du Groupe Société Générale depuis son vote à l'assemblée générale en 2014. En 2021, il a été décidé de ne pas soumettre à l'Assemblée Générale de SG Luxembourg le vote du relèvement du ratio maximum variable/fixe à 2:1 pour la population régulée de Luxembourg.

3. COMPOSITION DE LA REMUNERATION

La rémunération des collaborateurs de SG Luxembourg est composée :

- D'une part fixe liée au poste occupé par le collaborateur,
- Et, éventuellement, d'une part variable discrétionnaire, déterminée selon les performances individuelles et collectives qui tiennent compte de l'atteinte des objectifs (part quantitative) ainsi que des comportements adoptés pour l'atteinte de ces objectifs (part qualitative),
- Le cas échéant, d'actions de performance.

3.1 La rémunération fixe

La rémunération fixe rétribue la qualification, le niveau et le périmètre de responsabilité du poste, l'expertise et l'expérience professionnelle au regard des pratiques de marché. Elle comprend des éléments tels que le salaire de base et toute autre prime fixe (à condition qu'elle soit prédéterminée, transparente, maintenue pendant la période liée au rôle ou aux responsabilités spécifiques, non révocable et n'incite pas à la prise de risques).

Au niveau individuel, la revue du salaire prend en compte le contexte du marché local, les compétences techniques et comportementales nécessaires pour le poste, le niveau et le champ des responsabilités du salarié sur le poste, les promotions ou les évolutions de responsabilité et le principe d'équité. Ces éléments sont examinés au cours de l'examen annuel des situations. Des révisions sont aussi possibles en dehors de l'EAS dans le cadre d'obligations légales.

SG Luxembourg assure un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de sorte que la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération totale.

3.2 La rémunération variable

L'attribution de la rémunération variable individuelle est discrétionnaire. Elle est fonction de la performance individuelle et collective, des résultats financiers obtenus en prenant en compte le coût de liquidité et tous les risques et exigences de fonds propres en lien avec les objectifs d'appétit pour le risque, et tient compte d'éléments quantitatifs et qualitatifs définis en amont. Elle prend en compte la qualité de la gestion des risques, ainsi que le respect de la réglementation et des procédures internes en matière de conformité – afin de prévenir tout conflit d'intérêts, la rémunération variable n'est pas directement et uniquement corrélée aux revenus générés. Elle prend également en compte le contexte économique, social et concurrentiel.

La rémunération variable ne peut être garantie que dans le cadre d'embauches externes. Une rémunération variable garantie ne peut être accordée que dans l'année d'embauche dans le Groupe SG et seulement pour l'année de performance en cours. Il est assujéti aux règles du Plan de Fidélité SG avec une clause de clawback (i.e. clause permettant le remboursement du bonus garanti versé, en cas de départ de l'entreprise).

3.3 Les actions de performance Société Générale (« LTI : Long Term Incentives »)

Elles représentent un élément de rétention visant à fidéliser les collaborateurs les plus performants, avec une attention particulière pour les talents et collaborateurs clés.

3.4 La structure de la rémunération variable

Pour certaines catégories de collaborateurs, la rémunération variable est soumise à un schéma de différé. Conformément à la politique de rémunération du Groupe Société Générale et en vertu de l'application du principe de proportionnalité, la rémunération variable des collaborateurs SG Luxembourg est différée dans le temps et versée en partie sous forme d'instruments financiers (équivalents d'actions). Le schéma de différé varie en fonction du statut du collaborateur (régulé ou non régulé) :

- Les collaborateurs régulés CRD V sont soumis aux contraintes suivantes si le montant de la rémunération variable est au-dessus de 50 000 € ou du tiers de la rémunération totale (si la rémunération variable annuelle attribuée est inférieure ou égale à 50 000 €): variable différé à hauteur de 40 % minimum (voire 60 % minimum pour les plus hautes rémunérations) sur 4 à 5 ans prorata temporis ; versement de 50 % minimum du variable total sous forme d'instruments financiers ; part non-acquise soumise à conditions de présence, de performance financière, et de gestion appropriée des risques et de la conformité (malus et clawback). Des exemptions de l'application de certaines dispositions de la CRD V (en particulier de l'application de la part différée et part en instrument du variable annuel total attribué).
- Les collaborateurs régulés AIFMD et UCITS V sont soumis aux contraintes suivantes : variable différé à hauteur de 40 % minimum (voire 60 % minimum pour les plus hautes rémunérations) sur 3 ans prorata temporis à partir d'un certain seuil variable (adapté en fonction de la réglementation et des pratiques locales) ; versement de 50 % minimum du variable total sous forme d'instruments financiers ; part non-acquise soumise à conditions de présence, de performance financière, et de gestion appropriée des risques et de la conformité
- Pour les collaborateurs non régulés dont la rémunération variable dépasse le seuil de 105K EUR, le schéma de différé est progressif en fonction du montant de la rémunération variable.
 - 0 % de différé : [0 – 100] KEUR
 - 60 % de différé :]100 – 500] KEUR
 - 80 % de différé : > 500 KEUR

Deux tiers de la part différée sont versés sous forme d'instruments financiers ; parts non-acquises est soumise aux mêmes conditions d'acquisition que pour les collaborateurs régulés CRD V.

Conformément au règlement du plan de fidélité du Groupe Société Générale, l'acquisition des éléments non acquis et différés est soumise à :

- Des conditions de performance.
- Et une condition de présence du bénéficiaire.

- La condition individuelle de perte de droits (clause de malus).

La condition de perte des droits s'applique à tout moment au cours de la période d'acquisition des droits et de la période de rétention. Ainsi, toute prise de risque excessive ou tout comportement jugé inacceptable par la Direction Autorisée peut entraîner une réduction ou le non-versement de ces rémunérations différées.

Après l'acquisition des droits aux équivalents d'actions, les bénéficiaires restent soumis à une période de rétention (« vesting ») d'une année pour les régulés sous CRD V au cours de laquelle la valeur des équivalents d'actions est indexée sur le cours de bourse de l'action Société Générale.

Compte tenu de chacune de ces conditions, le montant définitif du paiement du variable différé peut être réduit ou perdu en totalité.

Enfin, tous les salariés qui bénéficient d'une rémunération variable différée ont l'interdiction de recourir à des stratégies de couverture ou d'assurance, tant pendant la période d'acquisition que pendant la période de rétention.

4. BILAN SOCIAL INDIVIDUEL

Depuis 2016, SG Luxembourg met chaque année à disposition de ses collaborateurs sous contrat CDI, un bilan social individuel. Il présente de façon synthétique les composantes de la rémunération et l'ensemble des avantages dont le collaborateur bénéficie au titre d'une année.

5. IDENTIFICATION DE LA POPULATION REGULEE

L'identification des collaborateurs régulés, i.e. de collaborateurs ayant un impact majeur sur le profil de risque de SG Luxembourg (ci-après « collaborateurs régulés SG Luxembourg ») est effectué par la RH de SG Luxembourg, en liaison avec les Direction des Ressources Humaine du Groupe, la Direction Autorisée et les Départements Risque et Conformité. L'identification est ensuite soumise pour validation au Comité des Rémunérations de SG Luxembourg.

Les collaborateurs ayant une incidence significative sur le profil de risque de SG Luxembourg sont identifiés sur la base des critères établis par l'EBA (European Banking Authority) conformément à l'article 92(3) de la directive 2013/36/EU et des RTS («Regulatory Technical Standards ») de la réglementation déléguée de la commission 2021/923).

Les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement comprennent a minima :

- Les membres de l'organe de direction (Conseil d'Administration), de la Direction Autorisée et du Comité exécutif.
- Les membres du personnel exerçant une responsabilité managériale sur les fonctions de contrôle ou les unités opérationnelles importantes de l'établissement.
- Les responsables de fonctions spécifiques, identifiés par l'EBA - Article 5(a) : responsabilités dirigeantes dans les domaines suivants : affaires juridiques, solidité des politiques et procédures comptables, finances (y compris la fiscalité et le budget), analyse économique, prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme, ressources humaines, mise en place ou mise en œuvre de la politique de rémunération, technologies de l'information, sécurité de l'information, gestion des

accords d'externalisation de fonctions essentielles ou importantes visées à l'article 30, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2017/565 de la Commission.

- Les collaborateurs ayant des délégations de crédit ou ayant des délégations en risque de marché dépassant les seuils de matérialité définis par l'EBA au niveau de SG Luxembourg.
- Les membres du personnel ayant droit à une rémunération significative au cours de l'exercice précédent.

Une liste nominative est établie par la Direction des Ressources Humaines de SG Luxembourg. Elle est actualisée chaque année en tenant compte :

- De la mise à jour de la cartographie du capital interne servant à définir les unités opérationnelles importantes.
- Des changements intervenus dans les niveaux des limites en risques.
- Des changements d'organisation et des mobilités pour capter les collaborateurs ayant occupé la fonction/responsabilité pendant une période de 3 mois sur l'année 2021.