

**POLITIQUES ET
PRATIQUES DE
RÉMUNÉRATION
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE
LUXEMBOURG**

SOMMAIRE

SYNTHÈSE	4
GOUVERNANCE DU GROUPE EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION	4
POLITIQUE ET PRINCIPES DU GROUPE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION.....	5
PREAMBULE.....	7
PARTIE 1.....	8
LA GOUVERNANCE DE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE LUXEMBOURG EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION.....	8
1.1 LA COMPOSITION ET LE RÔLE DU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS.....	8
1.2 LES RÈGLES DE GOUVERNANCE INTERNE DES RÉMUNÉRATIONS AU SEIN DE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE LUXEMBOURG GROUPE	9
PARTIE 2.....	12
LES POLITIQUES ET PRINCIPES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION	12
2.1 LA CONFORMITÉ DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE SG LUXEMBOURG AVEC LES EXIGENCES RÉGLEMENTAIRES.....	13
2.2 LE PÉRIMÈTRE DE LA POPULATION RÉGULÉE CRD V.....	17
2.3 LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION VARIABLE DE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE LUXEMBOURG	19
2.3.1 LE LIEN ENTRE RÉMUNÉRATION VARIABLE ET PERFORMANCE ET L'ALIGNEMENT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE SUR LES RISQUES AU SEIN DE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE LUXEMBOURG (EX ANTE).....	19
2.3.2 LA STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE.....	21
2.3.2.1 LA POPULATION RÉGULÉE CRD V	21
2.3.2.2 LA POPULATION RÉGULÉE AIFMD ET UCITS V.....	22
2.3.2.3 LA POPULATION RÉGULÉE SOLVENCY II	22
2.3.2.4 LES AUTRES POPULATIONS CONCERNÉES PAR UN PAIEMENT POUR PARTIE DIFFÉRÉ DE LEUR RÉMUNÉRATION VARIABLE	23
2.3.2.5 LES CONDITIONS DE PERFORMANCE ET L'AJUSTEMENT AUX RISQUES DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE DIFFÉRÉE (EX POST)	23
2.3.3 LE PLAFONNEMENT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE PAR RAPPORT À LA RÉMUNÉRATION FIXE.....	23
2.3.5 LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATIONS GARANTIES.....	24
2.3.6 LES INDEMNITÉS DE DÉPART.....	24
PARTIE 3.....	25
INFORMATIONS SUR LES RÉMUNÉRATIONS AU TITRE DE L'EXERCICE 2022	25

3.1 POPULATION RÉGULÉE CRD V AU NIVEAU DU GROUPE (PERSONNES DONT LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ONT UNE INCIDENCE SIGNIFICATIVE SUR LE PROFIL DE RISQUE DU GROUPE)	25
3.1.1 RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE (VALEUR À L'ATTRIBUTION EN M€)	25
3.1.2 RÉMUNÉRATIONS VARIABLES DIFFÉRÉES	26
3.1.4 SOMMES VERSÉES AU TITRE DES EMBAUCHES ET DES RUPTURES AU COURS DE L'EXERCICE PRECEDENT	27
3.2 RÉMUNÉRATIONS GLOBALES SUPÉRIEURES OU ÉGALES À 1 M€	27

SYNTHÈSE

La politique de rémunération menée par Société Générale Luxembourg a pour objectif de garantir l'attractivité, 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 et en promouvant les valeurs du Groupe.

Elle repose sur des principes de non-discrimination et d'équité entre les salariés et s'appuie sur des principes communs pour tous. Elle est ensuite déclinée en fonction des métiers représentés au sein de Société Générale Luxembourg, en tenant compte des exigences réglementaires ainsi que des pratiques et contextes de marché à Luxembourg.

Pour les dirigeants mandataires sociaux, elle vise en outre à reconnaître la mise en œuvre de la stratégie du Groupe sur le long terme dans l'intérêt de ses actionnaires, de ses clients et de ses collaborateurs.

Elle s'applique aux entités du Groupe Société Générale Luxembourg établies sur le territoire luxembourgeois.

GOVERNANCE DU GROUPE EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

La gouvernance appliquée par Société Générale Luxembourg est conforme à l'organisation du Groupe SG.

La gouvernance appliquée par Société Générale Luxembourg permet d'assurer une revue exhaustive et indépendante de la politique de rémunération.

Elle repose sur :

- Un examen annuel des rémunérations, coordonné par la Direction des Ressources Humaines de SG Luxembourg, impliquant la Direction Financière et les fonctions de contrôle (Risque et Conformité) de l'entreprise et procédant par étapes successives de validation jusqu'à la Direction Agréée ;
- Une validation in fine de cette politique par le Conseil d'administration après examen et avis du Comité des Rémunérations, à la fois sur les principes et les paramètres d'évolution pour Société Générale Groupe ainsi que sur la politique de rémunération pour les personnes ayant une incidence significative sur le profil de risque du Groupe.

La politique de rémunération est établie dans le respect des réglementations, et notamment de la Directive européenne 2019/878 (ci-après « CRD V ») du Parlement Européen et du Conseil du 20 mai 2019 et de sa transposition au Luxembourg par la Loi du 20 mai 2021 ayant modifié les dispositions de la loi du 5 avril 1993 sur le secteur financier, pour les personnes ayant une incidence significative sur le profil de risque du Groupe à Luxembourg (ci-après « population régulée »), ainsi que les Orientations de l'EBA sur les politiques de rémunération saines au titre de la Directive 2013/36/UE. Elle est revue régulièrement :

- En externe par les autorités de contrôle ;
- En interne, de manière indépendante, par l'Audit Interne.

POLITIQUE ET PRINCIPES DU GROUPE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération respecte notamment les dispositions de la Directive CRD V entrée en vigueur fin décembre 2020 :

■ En intégrant le principe de la neutralité au regard du genre et de l'équité des rémunérations entre tous les travailleurs pour un même travail ou un travail de même valeur, notamment définis par les Orientations de l'EBA GL/2022/07 ;

■ En définissant un périmètre de population régulée CRD V conforme au Règlement Délégué (UE) 2021/923 du 25 mars 2021.

La population régulée CRD V est définie sur la base des critères d'identification précisés dans les standards techniques réglementaires de l'EBA (niveau de responsabilité, d'impact en risque et niveau de rémunération totale) ;

■ Conformément aux contraintes imposées par la Directive CRD V, transposées dans la loi du 5 avril 1993 relative au Secteur financier, Société Générale Luxembourg soumet au vote de son Assemblée Générale l'application d'un ratio maximum variable/fixe de la population régulée à 2:1.

La définition de la population régulée et la structuration des rémunérations variables de cette population, est conforme à la Directive CRD V.

Ses principales composantes sont les suivantes :

■ **Des enveloppes de rémunération variable déterminées par la maison mère de SG Luxembourg par métier (BU ou sous BU ou SU ou sous-SU/entité ; étant précisé que « BU » désigne « Business Unit » et « SU » désigne « Services Unit ») au regard :**

– **des résultats financiers consolidés au niveau du Groupe Société Générale, mais également du Groupe Société Générale à Luxembourg, après prise en compte du coût du risque**, la Direction Financière veillant également à ce que les montants des enveloppes de rémunération variable n'entravent pas la capacité du Groupe à atteindre ses objectifs en matière de fonds propres ;

– **de l'indicateur risque** relatif au respect des limites d'encadrement du Risk Appetite Statement ;

– **de la gestion des risques et du respect de la conformité** avec un processus d'appréciation indépendante mené par les Directions des risques et de la conformité pour les métiers de Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, de Banque Privée, et de Banque dédiée aux activités Titres ;

– **et d'éléments qualitatifs** tels que les pratiques de marché et les conditions d'exercice de l'activité.

■ **des allocations individuelles tenant compte d'une évaluation annuelle managériale portant sur la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs connus du collaborateur et incluant des critères financiers et non financiers**, tel que requis par l'article 38-6(1)a) LSF et l'Annexe II point 1.g) de la loi modifiée du 12 juillet 2013 relative aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs et l'article 111ter(1)(g) de la Loi du 17 décembre 2010 concernant les organismes de placement collectif ; **ainsi que des indicateurs liés à la gestion des risques et à la conformité** (notamment critères liés au respect des réglementations et, pour les collaborateurs concernés, liés à la gestion des risques associés aux activités, au respect des intérêts et traitement équitable des clients et des salariés, à la qualité des services fournis aux clients et au respect des règles relatives à l'intégrité des marchés, ainsi que l'existence ou absence de comportements inappropriés sur la période).

L'outil Groupe d'évaluation annuelle des collaborateurs comprend une rubrique Conduite et Conformité obligatoire, permettant au manager de prendre en compte ces critères dans l'évaluation de la performance annuelle.

En complément, pour la Direction Autorisée de SG Luxembourg ou les salariés des départements Risques, Conformité ou Audit, une évaluation indépendante est conduite par les Directions des risques et de la conformité sur la gestion des risques et le respect des règles de conformité.

■ **une structure de rémunération variable conforme à la réglementation et intégrant pour la population régulée CRD V :**

– un seuil de déclenchement du différé à partir de 50K€ de rémunération variable globale ou un tiers de la rémunération totale ;

– une part non acquise soumise à conditions de présence, de performance financière, de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité.

Cette part est acquise sur quatre ans par quart (tranche de 25 % par échéance annuelle) ou 5 ans pour les membres de la Direction Autorisée, avec un taux de différé de 40 % minimum et de 70 % maximum (soit au-delà du 60 % minimum requis par la réglementation pour les plus hautes rémunérations) ;

– une attribution pour au moins 50 % sous forme d'actions ou d'instruments financiers liés à l'action Société Générale (50 % de la part acquise et 50 % de la part non acquise).

Ainsi, la part de la rémunération variable versée immédiatement en numéraire est au maximum de 30 % du variable global (soit la moitié de la part acquise, elle-même égale au maximum à 60 % du variable global).

L'autre moitié de la part acquise est attribuée sous forme d'instrument lié à l'action Société Générale. Elle peut être limitée à 15 % pour les rémunérations variables les plus élevées (cas où la part différée atteint 70 % du variable total).

La part en actions ou en instruments liés à l'action fait en outre l'objet d'une période d'indisponibilité de douze mois minimums.

Le dispositif de rémunération variable des membres de la Direction Agréée est plus contraint que celui appliqué aux autres collaborateurs régulés. La part non acquise de leur rémunération variable est ainsi différée sur cinq ans, avec deux échéances en numéraire et trois échéances en actions ou équivalents actions Société Générale. Les trois premières échéances sont soumises à des conditions de performance financière et les deux dernières à la performance relative de l'action Société Générale.

PREAMBULE

Le présent document a été établi en application de la Loi du 5 avril 1993, qui comporte diverses dispositions d'adaptation de la législation au droit de l'Union Européenne en matière financière modifiant la Loi relative au Secteur Financier, afin d'intégrer dans l'ordre juridique Luxembourgeois les nouvelles exigences 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, relatives au contrôle des rémunérations des personnels exerçant des activités susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque des établissements de crédit et de certaines entreprises d'investissement.

Conformément au point 14 des orientations de l'ABE sur les politiques de rémunération saines au titre de la directive 2013/36/UE (EBA/GL/2021/13), les établissements sont tenus de mettre en place une politique de rémunération pour l'ensemble du personnel. La présente politique de rémunération s'applique à tous les collaborateurs du Groupe Société Générale Luxembourg. Certaines sections spécifiques sont seulement applicables aux collaborateurs qui ont été « identifiés » au sens de la réglementation pertinente comme représentant un risque particulier et dont la rémunération (notamment variable) est alors plus strictement encadrée dans une optique de gestion saine et prudente et de gestion des risques et des conflits d'intérêts.

SG Luxembourg applique strictement et intégralement la politique de rémunération du Groupe Société Générale et la décline au sein du Groupe Société Générale Luxembourg (sous réserve des dispositions locales spécifiques).

La note ci-dessous détaille le cadre fixé pour la rémunération des collaborateurs de Société Générale Luxembourg et ses filiales, à savoir :

- **SG ISSUER,**
- **SGPB Monaco**
- **SGPB Suisse**
- **SGPWM**
- **SGLIB**
- **SGRE**
- **SGL RE**
- **Société Immobilière de l'Arsenal**
- **SGCMF**
- **SGFD**
- **IVEFI**
- **SGLL**
- **Montalis Investment**
- **SG LUCI**
- **SGBT Finance Ireland**
- **SGBT CI**
- **SGBT ABF**

PARTIE 1.**LA GOUVERNANCE DE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE LUXEMBOURG EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION**

La politique de rémunération du Groupe Société Générale Luxembourg est examinée chaque année. Elle est définie par le Conseil d'Administration de Société Générale Luxembourg, sur proposition de la Direction Agréée de Société Générale Luxembourg et de la Direction des Ressources Humaines de Société Générale Luxembourg. Le Conseil d'administration valide cette politique, sur avis du Comité des Rémunérations.

La politique de rémunération de Société Générale Luxembourg, notamment en ce qui concerne les catégories de personnel dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe Société Générale Luxembourg (ci-après « population régulée »), s'applique à Société Générale Luxembourg ainsi qu'aux entités qu'elle contrôle, au Luxembourg et dans le monde entier.

La politique appliquée à la population régulée est adaptée hors de Luxembourg pour tenir compte également des réglementations locales.

Les règles définies par la Politique de Rémunération de Société Générale Luxembourg prévalent, excepté lorsque les règles locales sont plus contraignantes.

La conformité de la politique de rémunération de Société Générale Luxembourg aux exigences réglementaires est soumise aux évaluations internes et externes.

En interne, la Direction de la conformité évalue le dispositif « Rémunération » et sa conformité aux différentes réglementations applicables. La politique de rémunération du Groupe est revue régulièrement, et au moins une fois par an, de manière indépendante par l'Audit Interne, notamment en ce qui concerne la neutralité de la politique de rémunération du point de vue du genre, tel que requis par les orientations de l'ABE sur les politiques de rémunérations saines. En outre, la politique de rémunération du Groupe fait régulièrement l'objet de revues de la part des autorités de contrôle, à Luxembourg, Société Générale Luxembourg étant considérée, par ricochet, comme étant une banque systémique, et tout particulièrement la BCE dans le cadre du Mécanisme de Supervision Unique

La définition de cette politique prend en compte les pratiques et le contexte de marché.

1.1 LA COMPOSITION ET LE RÔLE DU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

Le Comité des rémunérations est composé, de quatre membres, dont trois administrateurs indépendants. Les administrateurs, membres de ce comité, sont :

- **Marie DOUCET**, Administratrice indépendante, Présidente du Comité des rémunérations,
- **Christophe LATTUADA**, Membre du Comité des rémunérations ;
- **Bertrand COZZAROLO**, Membre du Comité des rémunérations ;
- **Frédéric ROVEDA**, Membre du Comité des Rémunérations, Représentant du Personnel

Les principales missions du Comité des Rémunérations sont décrites dans le cadre du rapport annuel de Société Générale Luxembourg.

Le Comité des Rémunérations est responsable :

- de la révision périodique et à minima une fois par an de la Politique de Rémunération de la Banque, mais aussi propose et prépare pour le Conseil d'Administration les modifications à opérer sur la Politique de Rémunération.
- du contrôle de la conformité de la Politique de Rémunération aux exigences réglementaires et de l'appétence aux risques et la gestion des risques en lien avec toutes décisions relatives à la rémunération.
- De la prise en compte des critères en matière de durabilité financière.

Lors de la préparation de ces décisions, le Comité des Rémunérations prend en compte les intérêts à long terme des actionnaires, des investisseurs et des autres parties prenantes de l'institution, ainsi que l'intérêt public.

Le Comité des Rémunérations se réunit au moins une fois par an, la pratique étant d'une ou deux fois par an, et à tout autre moment à la demande du président du comité ou d'un membre du comité ou du conseil d'administration.

Afin de promouvoir et de protéger l'indépendance des membres du Comité des Rémunérations, l'escalade en cas de désaccord sur des sujets stratégiques et transversaux entre les membres du Comité des Rémunérations se fait au niveau du "Conseil d'Administration".

En dernier ressort, une décision sera prise par le Conseil d'Administration.

Le Comité des Rémunérations rend compte de ses travaux et avis au Conseil d'administration dans le cadre de la préparation des décisions du Conseil d'administration en matière d'approbation des principes de la politique de rémunération globale de Société Générale Luxembourg ainsi que de la politique de rémunération applicable plus spécifiquement aux collaborateurs régulés (preneurs de risque au sens de la directive CRDV) de Société Générale Luxembourg.

Les filiales du Groupe sont invitées à appliquer la politique définie au niveau du Groupe et sont invitées à l'adopter formellement via une décision de leur organe de direction, en fonction des dispositions de la législation locale.

Une éventuelle adaptation de cette politique ne peut être envisagée que lorsque la réglementation nationale l'exige.

1.2 LES RÈGLES DE GOUVERNANCE INTERNE DES RÉMUNÉRATIONS AU SEIN DE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE LUXEMBOURG GROUPE

Le processus annuel de révision des situations individuelles (rémunération fixe plus, le cas échéant, rémunération variable et/ou plan d'intéressement à long terme) est coordonné par la Direction des Ressources Humaines de Société Générale Luxembourg suivant différentes étapes de validation au niveau des métiers, des Ressources Humaines, de la Direction Agréée et enfin du Conseil d'administration sur avis du Comité des Rémunérations.

La validation finale porte sur la politique et les paramètres d'évolution pour l'ensemble du Groupe Société Générale Luxembourg.

Les différentes directions sont impliquées dans le processus :

■ **La Direction des Ressources Humaines** assure la coordination globale et travaille à l'identification de la population régulée, en lien avec les ressources humaines des métiers, la Direction des risques et la Direction de la conformité. Elle déploie également le suivi de la mise en œuvre de la neutralité de la politique de rémunération au regard du genre. Elle intervient en outre, au titre de la veille juridique sur les sujets intéressant la rémunération des personnes régulées par les textes de réglementation bancaire et financière.

■ **La Direction des risques et la Direction de la conformité** sont impliquées dans le processus de revue des rémunérations variables et plus spécifiquement de la population régulée CRD V.

Ces fonctions de contrôle apprécient la gestion des risques et de la conformité essentiellement pour les métiers de la Banque et donnent leur avis sur la manière dont certaines catégories de population prennent en compte ces aspects. Les enveloppes de variables et les allocations individuelles tiennent compte des notations allouées par les fonctions de contrôle dans le cadre de l'exercice annuel d'évaluation indépendante, en particulier si elles sont négatives.

Elles sont également impliquées dans les étapes de revue annuelle et de validation de la politique de rémunération et notamment donnent leur avis indépendant au Comité des risques du Conseil d'administration et au Comité des rémunérations sur les modalités de prise en compte des risques dans la politique de rémunération. Elles effectuent par ailleurs des missions de contrôles de second niveau relatifs à la rémunération.

■ **L'Inspection Générale et l'Audit**, conformément aux exigences réglementaires, mène chaque année une mission pour évaluer la conformité de la politique de rémunération à la réglementation CRD de manière indépendante. La rémunération des fonctions de contrôle (Risques, Conformité, Inspection & Audit) est déterminée de la manière suivante :

– La politique de rémunération des collaborateurs des fonctions de contrôle est basée sur leurs propres objectifs, indépendamment des opérations des lignes métiers qu'ils contrôlent.

– Le niveau de leur rémunération, en particulier la rémunération fixe, doit être suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés et prend en compte les pratiques de marché pour s'assurer qu'il est fixé à un niveau approprié pour les missions et le niveau de responsabilité exercés.

– La rémunération fixe doit être prédominante compte tenu de la nature des responsabilités et les méthodes utilisées pour déterminer leur rémunération variable ne peut pas compromettre l'objectivité et l'indépendance des collaborateurs des fonctions de contrôles

– Les enveloppes de revue annuelle des rémunérations fixes et variables de chacune des fonctions de contrôle de Société Générale Luxembourg sont proposées par le Responsable de la filière/ligne métier du groupe Société Générale et validées par le membre de la Direction Agréée en charge de leur supervision.

– L'évolution des enveloppes de rémunération variable prend en compte l'évolution de l'effectif et de sa structure, les rémunérations historiques et cibles des collaborateurs ainsi que l'évaluation de leur performance collective et individuelle, des éléments de contexte propres à ces fonctions (pratiques et tendances de marché, tensions sur certaines fonctions spécialisées ou/et expertises rares, efforts et engagement requis sur la réalisation de projets clés de contrôle) et l'évolution des résultats du Groupe, indépendamment des résultats des métiers ou des activités pour lesquelles ces fonctions valident ou contrôlent les opérations.

– La répartition de l’enveloppe de rémunération variable au sein de chaque SU de contrôle tient compte de la réalisation d’objectifs fixés en début d’exercice et qui sont propres aux fonctions de contrôle et à leurs responsabilités. Les évaluations et les rémunérations individuelles des collaborateurs de RISQ, CPLE et IGAD sont déterminées au sein de ces Directions par leur ligne managériale, qui est indépendante des unités opérationnelles contrôlées.

– Pour les Responsables de fonction de contrôle dans les entités locales et qui ne sont pas des collaborateurs de RISQ ou CPLE, les évaluations et rémunérations sont définies conjointement entre le Responsable de la Direction de la fonction de contrôle indépendante (RISQ ou CPLE) et le Responsable de la Business Unit ou Service Unit couvrant l’entité ou de leurs représentants.

En cas de désaccord, la décision finale appartient au Responsable de la Direction de la fonction de contrôle indépendante ou son représentant, sauf disposition réglementaire locale contraire. En outre, la rémunération du Responsable des Risques, du Responsable de la Conformité et du Responsable de l’Inspection & Audit au niveau du Groupe est examinée par le Comité de Rémunération et validée par le Conseil d’Administration et/ou la Direction des Ressources Humaines.

Cette gouvernance contribue à assurer l’indépendance dans les actions et prises de décision des fonctions de contrôle vis-à-vis des activités qu’elles contrôlent.

PARTIE 2.**LES POLITIQUES ET PRINCIPES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION**

La politique de rémunération de Société Générale Luxembourg vise à faire de la rémunération un levier d'attractivité et de fidélisation des salariés contribuant à la performance sur le long terme de l'entreprise ; elle prend en compte les critères de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité aux règles et réglementations par les collaborateurs et est neutre du point de vue du genre.

La rémunération comprend les éléments suivants : une rémunération fixe et une rémunération variable, le tout tenant compte du fait que la rémunération fixe soit suffisamment élevée pour permettre une politique de rémunération variable totalement flexible.

■ Une rémunération fixe qui rétribue la qualification, le niveau et le périmètre de responsabilité du poste, l'expertise et l'expérience professionnelle sans tenir compte du genre .

La Rémunération Fixe comprend des éléments tels que :

- le salaire de base ;
- Les avantages en nature (par exemple les tickets repas, le plan de pension complémentaire, l'assurance santé complémentaire non discrétionnaires et non liés à la performance, budget voiture etc.); et
- le cas échéant des compléments de rémunération liés à la mobilité et ou à la fonction respectant la réglementation (ex prime de fonction à condition qu'elle soit prédéterminée, transparente, maintenue et non révoquée pendant la période liée au rôle ou aux responsabilités spécifiques et qu'elle n'incite pas à la prise de risques);

■ Une rémunération variable qui vise à reconnaître la performance collective et individuelle, dépendant d'objectifs définis en début d'année et fonction du contexte, des résultats mais aussi de la manière dont les résultats ont été atteints.

La rémunération variable peut prendre la forme de : Bonus, Prime Participative, LTI.

Les salariés dont la rémunération variable est versée intégralement en une fois par an peuvent bénéficier en complément d'un intéressement à long terme (LTI) attribué sous forme d'actions de performance. Les enveloppes correspondantes sont essentiellement dédiées aux collaborateurs identifiés comme talents stratégiques, aux ressources clés et aux plus performants.

Pour la grande majorité des salariés, la rémunération variable est versée intégralement une fois par an en numéraire sous réserve que le contrat de travail ne soit pas rompu à la date de paiement. Pour certains salariés, une partie de la rémunération variable est différée dans le temps en raison de leur activité (preneurs de risques) ou du niveau de leur montant de rémunération variable. Il existe des règles spécifiques pour certaines rémunérations variables, en particulier :

– Les bonus de performance déterminés contractuellement sont accordés dans des circonstances exceptionnelles dans le cadre d'embauches externes, sont limités à la première année de l'engagement du personnel nouvellement embauché, et respectent le cadre réglementaire ;

– Les Buy-out ou rachats de la rémunération différée non versée par l'ancien employeur respectent la réglementation ; les conditions ne peuvent pas être plus favorables que celles offertes par l'ancien employeur notamment en termes de montant, de structure et d'échéances.

La politique de rémunération de Société Générale Luxembourg est déterminée de manière à éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des situations de conflits d'intérêts entre les salariés et les clients.

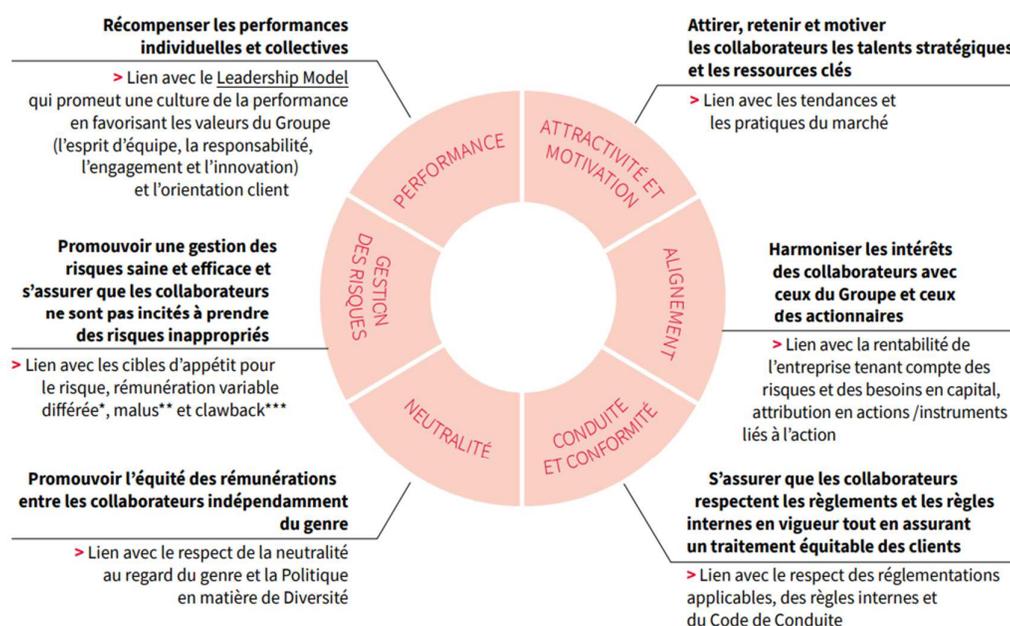
La documentation normative de Société Générale Luxembourg prévoit également l'obligation, pour les collaborateurs de Société Générale Luxembourg de déclarer leurs situations potentielles de conflits d'intérêts.

En effet, tout collaborateur de Société Générale Luxembourg doit s'interroger et identifier les opérations/ transactions potentielles à reporter à la Direction de la conformité pour une analyse de conflits d'intérêts ainsi que les situations personnelles pouvant conduire à la survenance de conflits d'intérêts, potentiels ou avérés.

Les principes et règles de gouvernance régissant la rémunération sont détaillés dans la documentation normative du Groupe.

Le diagramme ci-dessous synthétise les objectifs de la politique de rémunération du Groupe.

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE SOCIETE GENERALE LUXEMBOURG



LA CONFORMITÉ DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE SG LUXEMBOURG AVEC LES EXIGENCES RÉGLEMENTAIRES

Dans le cadre de la définition de sa politique de rémunération, Société Générale Luxembourg se doit de respecter l'ensemble des réglementations applicables en termes de rémunération dont notamment :

- la Directive CRD V, telle que transposée au Luxembourg par la Loi du 20 mai 2021 ayant modifié les dispositions de la loi du 5 avril 1993 sur le secteur financier, visant les établissements de crédit, sociétés agréées et certaines entreprises d'investissement, pour leurs activités au niveau mondial, impose des

conditions sur la structure de rémunération variable des collaborateurs considérés comme preneurs de risques à titre significatif (ci-après « population régulée CRD V »).

Ces conditions intègrent notamment un paiement de la rémunération variable en partie différé au-delà de certains seuils et en partie sous forme d'instruments financiers indexés sur les intérêts à long terme de l'entreprise, ainsi qu'un plafonnement de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe.

Le principe de proportionnalité, pour les entités soumises à CRD V, peut amener à exempter certaines filiales, en fonction de leur taille et de la nature de leurs activités, de la mise en œuvre de certaines dispositions de la réglementation sur base individuelle (en particulier l'application de la part en instruments et part en différée).

Par ailleurs, la CRD V exige que les politiques et pratiques de rémunération pour l'ensemble des membres du personnel, y compris preneurs de risques, soient fondées sur le principe de neutralité au regard du genre.

■ Les Orientations de l'ABE (Autorité Bancaire Européenne) sur les politiques de rémunération saines (GL/2021/04, GL/2021/13), telles que reprises dans les circulaires 22/797 de la Commission de Surveillance du Secteur Financier, ou encore les orientations de l'EBA sur les exercices d'évaluation comparative des politiques et pratiques de rémunération, de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et des ratios supérieurs approuvés au titre de la directive 2013/36/UE (EBA/GL/2022/06), ou encore les orientations de l'EBA relatives à l'exercice de collecte de données sur les personnes à hauts revenus au titre de la directive 2013/36/UE et de la directive (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2022/08), adoptées par la circulaire CSSF 23/837.

■ Les Directives AIFMD et UCITS V, (transposées en droit luxembourgeois par la loi modifiée du 12 juillet 2013 relative aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs et par la loi modifiée du 17 décembre 2010 concernant les organismes de placement collectif) applicables aux sociétés de gestion d'actifs pour leurs activités au niveau mondial, imposent des contraintes à la structure de rémunération variable des collaborateurs identifiés comme preneurs de risques à titre significatif (ci-après « collaborateurs régulés AIFMD et UCITS V »), dont principalement un règlement de la rémunération variable pour partie différée et pour partie en instruments financiers reflétant la performance des fonds gérés. En outre, en accord avec la réglementation applicable, un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

■ La loi relative au Secteur Financier visant notamment les opérations de marché et de trésorerie au niveau mondial, impose à Société Générale Luxembourg d'encadrer strictement les opérations de trading pour compte propre utiles au financement de l'économie ou à la gestion des risques de la banque et demande à ce que les rémunérations de tous les opérateurs de marché soient fixées de façon cohérente avec les règles d'organisation et de fonctionnement interne des métiers et qu'elles n'encouragent pas la prise de risque sans lien avec les objectifs assignés ;

■ La Règle Volcker, applicable au périmètre mondial des opérateurs de marché, interdit certaines activités pour compte propre, l'acquisition et/ou la sponsorship de certains types de fonds dits « fonds couverts » et les opérations générant des risques de crédit sur certains « fonds couverts » même si elles sont adossées à des actifs. Elle préconise l'application de schémas de rémunération qui n'encouragent pas à la pratique des activités interdites par la Règle, ni à la prise de risques excessive ou imprudente ;

- La loi du 30 mai 2018 relative aux marchés d'instruments financiers, transposant dans la Loi sur le secteur financier du 5 avril 1993 les exigences relatives aux politiques de rémunération de la directive 2014/65/UE (MiFID II), dite MIF 2, établie dans un objectif de protection des clients investisseurs et qui concerne les salariés fournissant des services d'investissement et services connexes aux clients au sein de l'UE/EEE, préconise la mise en place d'une politique de rémunération qui encourage un comportement professionnel responsable vis-à-vis du client et un traitement équitable des clients dont les intérêts ne doivent pas être affectés par les pratiques de rémunération à court, moyen et long terme ;
- Les Guidelines de l'EBA sur les politiques et pratiques de rémunération relatives à la vente et fourniture des produits et services de la banque de détail, imposent un comportement professionnel responsable et un traitement équitable des clients. Les méthodes utilisées pour déterminer la rémunération ne doivent pas conduire à promouvoir la vente d'un produit spécifique ;
- La réglementation anti-corruption exige que les procédures de prévention de la corruption soient conçues de manière à atténuer les risques identifiés ainsi qu'à prévenir les comportements délibérément contraires à l'éthique (notamment la corruption et le trafic d'influence). Celles-ci comprennent les procédures de gestion des ressources humaines et les mesures d'incitation (y compris celles résultant de la rémunération des collaborateurs);
- La Directive Solvency II, applicable aux compagnies d'assurance de l'UE/EEE, impose la mise en place d'une politique de rémunération conforme à la stratégie d'entreprise et de gestion des risques, comportant des mesures de prévention des conflits d'intérêts, promouvant une gestion saine et efficace des risques et n'encourageant pas la prise de risques au-delà du niveau toléré par l'entité. Elle prévoit un équilibre des composantes fixe et variable et un paiement différé d'une part importante de la rémunération variable des salariés ayant un impact significatif sur le profil de risque de l'entité ;
- La Directive IDD impose que les pratiques de rémunération ne viennent pas entraver la capacité des distributeurs d'assurance à agir au mieux des clients, ni ne les dissuadent de faire une recommandation adaptée ou de présenter l'information de manière impartiale, claire et non trompeuse ;
- Le règlement SFDR (Sustainable Finance Disclosure), entré en application le 10 mars 2021, exige une transparence sur la manière dont les risques en matière de durabilité sont intégrés dans la politique de rémunération ;
- La Directive sur les entreprises d'investissement (IFD) et le règlement sur les entreprises d'investissement (IFR), tous deux entrés en vigueur le 26 juin 2021. Des régimes spécifiques s'appliquent aux membres du personnel identifiés comme ayant un impact sur le profil de risque de l'établissement (personnel régulé IFR/IFD). Le nouveau régime de rémunération s'applique à partir du 1er janvier 2022 ;
- Les Orientations de l'EBA sur la gestion des expositions non performantes et des expositions restructurées (NPE), entrés en vigueur en juin 2019, concernant le personnel et la Direction impliqués dans la gestion de ces expositions dites NPE.

La politique de rémunération de Société Générale Luxembourg intègre les différentes contraintes indiquées ci-dessus de la manière suivante :

- **Ex ante, prise en compte des risques dans la détermination des attributions individuelles :**

– Les évaluations individuelles sont basées sur des objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés en amont pouvant intégrer des critères relatifs à la gestion des risques et à la prise en compte des intérêts et de la satisfaction clients ainsi que le respect des règles et réglementations applicables à la fonction ;

Chaque individu est évalué sur la base d'une échelle à 5 niveaux :

+ + : Pas de risques immédiats identifiés, approche très conservatrice et prudente de la gestion des risques.

+ : Pas de risques immédiats identifiés, approche prudente de la gestion des risques.

= : Aucun risque immédiat n'a été identifié ou remonté, ou peu d'interaction avec le collaborateur.

- : Identification de défaillances qui créent un risque significatif.

- - : Défaillances graves identifiées précédemment et non corrigées, risques importants constatés ou défaut d'exécution d'un plan d'action existant.

Les évaluateurs ont la possibilité de choisir "non applicable" pour des individus spécifiques, ces cas doivent être obligatoirement justifiés par un commentaire écrit.

– au sein essentiellement des Business Unit l'évaluation indépendante conduite annuellement par les Risques et la Conformité sur la manière dont les risques et la conformité sont gérés pour les métiers ayant un impact majeur sur le profil de risque du Groupe et pour des collaborateurs régulés CRD V, AIFMD et UCITS V.

– La direction autorisée examine et approuve les enveloppes globales de rémunération variable et a le droit de les réduire si nécessaire, en particulier si elles limitent la capacité de la banque à maintenir un niveau de capital adéquat.

Par le biais de l'ensemble des mécanismes ci-dessus, la rémunération variable n'est pas directement et uniquement corrélée aux revenus générés.

■ Ex post, prise en compte des risques dans les schémas de rémunération variable différée de Société Générale Luxembourg :

– pour la population régulée CRD V : la rémunération variable est limitée à hauteur de maximum 2 fois la rémunération fixe et est différée à hauteur de 40 % minimum sur quatre à cinq ans prorata temporis à partir du seuil réglementaire de 50K€ ou un tiers de la rémunération globale ; 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 respect de la conformité.

– pour les collaborateurs régulés AIFMD et UCITS V : un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale ; la rémunération variable est différée à hauteur de 40 % minimum sur 3 ans prorata temporis à partir d'un certain seuil (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 ;

– au-delà de la population régulée par les Directives CRD V, AIFMD et UCITS V, au sein de la Banque : 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 ;

– intégration de conditions minimales de performance financière, malus et clawback, ainsi que de conditions de réduction ou annulation des droits non acquis en cas de mise en œuvre d'une ou de plusieurs mesures de résolution concernant le Groupe Société Générale par l'autorité de résolution compétente, conformément aux dispositions de la loi sur le secteur financier du 5 avril 1993 en matière de résolution.

La conformité de la politique de rémunération de Société Générale Luxembourg aux exigences réglementaires est soumise aux évaluations internes et externes.

En interne, la Direction de la conformité évalue le dispositif « Rémunération » et sa conformité aux différentes réglementations applicables. La politique de rémunération du Groupe Société Générale Luxembourg est revue régulièrement, de manière indépendante par l'Audit Interne.

En outre, la politique de rémunération du Groupe fait régulièrement l'objet de revues de la part des autorités de contrôle, à Luxembourg, Société Générale Luxembourg étant considérée comme étant, par ricochet, une banque systémique, et tout particulièrement la BCE dans le cadre du Mécanisme de Supervision Unique.

2.2 LE PÉRIMÈTRE DE LA POPULATION RÉGULÉE CRD V

En conformité avec la réglementation CRD V ou tout autre réglementation équivalente applicable à l'une des filiales en raison de son activité, la méthodologie d'identification s'appuie sur les critères d'identification de la population régulée publiés par l'EBA en 2021 (en application du Règlement Délégué (UE) 2021/923 du 25 mars 2021) et les clarifications apportées par l'EBA sur le sujet (rapport final EBA/RTS/2020/05). Le périmètre de population régulée couvre l'ensemble des personnels dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la banque, y compris les personnes exerçant une fonction de contrôle.

La population régulée au sein du groupe Société Générale Luxembourg intègre :

- les dirigeants mandataires sociaux exécutifs ;
- les membres du Conseil d'Administration ;
- les membres du Comité Stratégique du Groupe (autres que les mandataires sociaux exécutifs) constitué des responsables des Business Units et des Service Units du Groupe ainsi que des Directeurs Généraux Adjointes ;
- les principaux responsables au sein des fonctions de contrôle (risques, conformité, audit) et des fonctions support rapportant directement aux membres du Comité Exécutif ;
- les responsables au niveau Groupe des fonctions spécifiques visées à l'Article 5, paragraphe a) du règlement délégué (UE) 2021/923 (Responsables des affaires juridiques ; de la solidité des politiques et procédures comptables ; des finances, y compris la fiscalité et l'établissement du budget; de l'analyse économique ; de la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme ; des ressources humaines ; de la politique de rémunération; des technologies de l'information; de la sécurité de l'information; de la gestion des accords d'externalisation de fonctions essentielles ou importantes) non encore captés par les critères ci-dessus ;

- au sein des unités opérationnelles importantes (« Matériel Business Unit « MBU »), les dirigeants des MBU et les membres des comités exécutifs :
 - (i) Responsables des activités business,

(ii) Responsables des fonctions de contrôle (risques et conformité) des MBU et rapportant directement aux Responsables des MBU

(iii) Responsables des finances rapportant directement aux Responsables de MBU

(iv) Autres Responsables d'une fonction importante en matière de gestion des risques ou/et de la conformité au sein des MBU ; quelques collaborateurs, non-membres de comités exécutifs de MBU, peuvent également être régulés par le critère de la responsabilité managériale au vu de leurs responsabilités importantes sur les activités de la MBU ;

■ les principaux responsables des fonctions de contrôle (risques, conformité, audit) en charge du contrôle des unités opérationnelles importantes non encore captés par les critères ci-dessus ;

■ les managers responsables de la gestion de l'une des catégories de risques suivantes : crédit et contrepartie, résiduel, concentration, titrisation, marché, risque de taux inhérent aux activités hors portefeuille de négociation, risques opérationnels dont modèles, liquidité, levier excessif ;

■ les collaborateurs (et les managers qui les supervisent) disposant d'autorisations de crédit et/ou ayant la responsabilité de limites en risque de marché dépassant les seuils de matérialité définis par l'EBA au niveau de Société Générale Luxembourg et qui ne sont pas déjà visés par les critères ci-dessus ;

■ les membres du personnel disposant du pouvoir de décision dans les Comités Nouveaux Produits et non encore identifiés par les critères ci-dessus ;

■ les collaborateurs avec une rémunération totale supérieure ou égale à 750 K€ ;

■ les collaborateurs de Société Générale Luxembourg (incluant les collaborateurs des succursales) faisant partie des 0,3 % des plus hautes rémunérations totales de Société Générale Luxembourg ;

■ les membres du personnel qui exercent leurs activités professionnelles dans une unité opérationnelle importante et qui ont une rémunération totale attribuée au titre d'une année civile supérieure ou égale au seuil le plus élevé entre 500K€ et la moyenne des rémunérations totales octroyées aux membres de l'organe de direction et du senior management Société Générale Luxembourg ;

■ les collaborateurs identifiés sur la base de critères internes liés notamment à la structure organisationnelle de Société Générale Luxembourg.

Ce périmètre a vocation à être revu chaque année en fonction de l'évolution de l'organisation et des rémunérations Société Générale Luxembourg.

Les sociétés de gestion de portefeuille et les entreprises d'assurance du Groupe sont exclues du périmètre pour l'identification de la population régulée CRD V sur base consolidée. Cependant, ces activités étant soumises à d'autres réglementations (AIFMD et UCITS pour les sociétés de gestion et Solvency II pour les entreprises d'assurance), des populations régulées spécifiques sont également identifiées au sein de ces sociétés.

2.3 LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION VARIABLE DE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE LUXEMBOURG

L'attribution des éléments de rémunération variable dépend de la performance individuelle et collective, et tient compte d'éléments quantitatifs et qualitatifs définis ex ante. L'évaluation de la performance individuelle tient en outre compte de critères financiers et non financiers.

Elle prend également en compte le contexte économique, social et concurrentiel. Afin de prévenir tout conflit d'intérêts, la rémunération variable n'est pas directement et uniquement corrélée aux revenus générés.

De plus, pour plusieurs catégories de salariés (population régulée CRD V, AIFMD, UCITS V ; des fonctions support ou de contrôle), au-delà d'un certain seuil, une partie significative de la rémunération variable est différée sur trois ans (voire quatre ou cinq ans) ou plus et soumise à des conditions de présence et de performance de la ligne métier et/ou de l'activité concernée. En outre, toujours pour ces salariés, la politique de rémunération variable est totalement flexible, et des modalités d'adaptation prévoient des niveaux de performance pour lesquels la rémunération variable est ramenée à zéro.

Ainsi, lorsque les conditions de performance ne sont pas réunies, la part différée n'est que partiellement ou pas du tout versée.

En outre, toute prise de risque excessive ou faute peut entraîner une réduction ou le non-versement de cette part différée (malus) et éventuellement la restitution d'éléments de rémunération variable déjà perçus (clawback) sous réserve du cadre légal applicable.

Enfin, la rémunération variable ne peut représenter plus de deux fois la rémunération fixe pour la population régulée CRD V au niveau de Société Générale Luxembourg en accord avec les principes établis sous le point 2.3.3 ci-dessous.

2.3.1 LE LIEN ENTRE RÉMUNÉRATION VARIABLE ET PERFORMANCE ET L'ALIGNEMENT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE SUR LES RISQUES AU SEIN DE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE LUXEMBOURG (EX ANTE)

Les attributions individuelles des parts variables prennent en compte, pour l'ensemble de Société Générale Luxembourg, une évaluation individuelle annuelle prenant en compte des critères financiers et non financiers et portant sur la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs (objectifs opérationnels et de développement comportemental professionnel) et d'évaluation des comportements en termes de conformité avec les réglementations applicables et les règles internes, notamment le Code de conduite, le Code relatif à la lutte contre la corruption, et le Code de conduite fiscale. Dans ce cadre, l'outil Groupe d'évaluation annuelle des collaborateurs comprend une rubrique Conduite et conformité obligatoire, permettant au manager de prendre en compte ces critères dans l'évaluation de la performance annuelle de chacun de ses collaborateurs.

Il n'y a pas de lien direct et automatique entre le niveau des résultats commerciaux et financiers d'un salarié et son niveau de rémunération variable, dans la mesure où un salarié est évalué non seulement sur ses résultats, sur ceux de son activité, mais également sur la manière dont ceux-ci ont été atteints.

La méthodologie préconisée pour la fixation des objectifs est la méthode **SMART** (objectif **S**pécifique, **M**esurable, **A**ccessible, **R**éaliste et déterminé dans le **T**emps) afin de définir des objectifs précisément identifiés et observables au travers d'indicateurs connus du collaborateur.

Les objectifs qualitatifs sont individualisés, liés à l'activité professionnelle et au niveau hiérarchique du poste. Il est préconisé d'inclure la qualité de la gestion des risques et les moyens et comportements mis en œuvre pour atteindre les résultats tels que la coopération, le travail en équipe, la gestion des hommes et des femmes et la prise en compte des intérêts et de la satisfaction des clients. Un à deux objectifs de développement comportemental portent ainsi obligatoirement sur les axes du Leadership Model du Groupe (voir le rapport Culture d'entreprise et principes éthiques).

Les décisions de rémunération doivent prendre en compte l'évaluation des performances décrite ci-dessus. En fonction du poste, l'évaluation doit intégrer en particulier les critères de :

- gestion saine et prudente des risques et respect du périmètre de mandat des opérateurs de marché soumis aux règles Volcker et aux règles bancaires Luxembourgeoises ;
- respect des limites de risques (par exemple concernant le risque de marché ou le risque de crédit) et de l'appétit au risque de la banque ;
- respect des procédures en matière d'octroi de crédit et d'entrée en relation avec les clients (dispositif Know Your Customer) ;
- respect des intérêts et traitement équitable des clients ;
- gestion des risques en matière de durabilité, conformément aux exigences requises par le Règlement (UE) 2019/88 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
- la fixation de la rémunération ne doit pas être influencée par le fait qu'un salarié a lancé une alerte, conformément à la procédure d'alerte applicable au sein de société générale Luxembourg et au sein du Groupe.

Outre l'évaluation individuelle menée par la ligne managériale, les Directions des risques et de la conformité évaluent de façon indépendante certaines catégories de populations régulées CRD V, AIFMD, UCITS V et les collaborateurs Responsables de desks Volcker.

Elles revoient notamment :

- le sens du risque, l'expertise technique et la maîtrise des risques, ainsi que le respect des politiques et procédures relatives aux risques ;
- le respect de la réglementation et des procédures internes en matière de conformité, ainsi que la transparence vis-à-vis des clients sur les produits et les risques qui leurs sont associés ;
- la qualité des échanges entre les collaborateurs concernés et les fonctions de contrôle (transparence, proactivité, précision des réponses en particulier).

Enfin, la Direction des risques et la Direction de la conformité ont la capacité d'étendre le périmètre des collaborateurs évalués, en particulier en cas d'évaluations négatives ou de remontée d'alertes, au-delà de collaborateurs régulés CRD V, AIFMD et UCITS V et de responsables de tables de négociation (« desks ») en application de la Loi Volcker, si elles le jugent pertinent.

La Direction Agréée et la Direction des Ressources Humaines de Société Générale Luxembourg tiennent compte des conclusions de la Direction des risques et de la Direction de la conformité pour valider la répartition des rémunérations variables au niveau individuel.

Les rémunérations variables sont ajustées à la baisse en cas de notation négative de la Direction des risques et/ou de la Direction de la conformité.

La synthèse est communiquée au Comité des Rémunérations.

Par le biais de l'ensemble des mécanismes ci-dessus, les risques sont bien pris en compte dans la détermination de la rémunération variable.

2.3.2 LA STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

2.3.2.1 LA POPULATION RÉGULÉE CRD V

■ **La structure de la rémunération variable attribuée à la population régulée CRD V intègre, en conformité avec la réglementation**, dès lors que la rémunération variable annuelle dépasse 50K€ ou représente plus d'un tiers de la rémunération annuelle totale ou égale (si la rémunération variable annuelle est inférieure à 50 K€);

■ **Une part non acquise** soumise à conditions de présence, de performance, de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité, acquise sur quatre ans par tranche de 25 %, avec un taux de différé de 40 % minimum et pouvant aller jusqu'à 70 % pour les rémunérations variables les plus élevées ;

Le dispositif de rémunération variable des membres de la Direction Agréée est plus contraint que celui appliqué aux autres collaborateurs régulés. La part non acquise de leur rémunération variable est ainsi différée sur cinq ans, avec deux échéances en numéraire et trois échéances en actions ou équivalents actions Société Générale. Les trois premières échéances sont soumises à des conditions de performance financière et les deux dernières à la performance relative de l'action Société Générale.

■ Une attribution de 50 % en actions ou en équivalents actions Société Générale(9), soit 50 % de la part acquise et 50 % de la part non acquise. Les équivalents actions Société Générale sont des unités en numéraire dont la valeur est déterminée par rapport au cours de l'action coté sur le marché de NYSE Euronext à Paris sur une période de référence donnée.

Ainsi, la part versée immédiatement en numéraire ne dépasse pas 30 %. Plus précisément, le schéma de rémunération variable de la population régulée CRD V est structuré de la manière suivante (cf. schéma ci-après):

■ Une part acquise et non différée en numéraire versée en mars de l'année suivant l'exercice ;

■ Une part acquise et différée sous forme d'instruments liés à l'action (équivalents actions), le montant final versé au collaborateur étant indexé sur la valeur de l'action Société Générale à la fin de la période d'indisponibilité ;

■ Une part non acquise et différée en numéraire (sans indexation sur le cours de l'action) sur les deux premières échéances annuelles, dont le versement in fine est subordonné à la présence du salarié et aux conditions de performance et d'ajustement aux risques décrites ci-après en 2.3.2.5 ;

■ Une part non acquise et différée en actions ou équivalents actions sur les deux échéances annuelles suivantes, dont l'acquisition est également soumise à la présence du salarié et aux conditions décrites ci-

après en 2.3.2.5 et dont la valeur in fine est fonction du cours de l'action Société Générale à la fin de la période d'indisponibilité.

Pour des raisons d'homogénéité et de simplicité de la structure de rémunération au sein de Société Générale Luxembourg, le choix a été fait d'avoir un seul type d'instrument par échéance, et les mêmes parts et échéances en numéraire, liés à l'action. La période d'indisponibilité est de douze mois minimum pour les instruments liés à l'action Société Générale.

CRD V schema 4 years

Allocation	Installments		Vesting date	Date of payment
	%	Type		
60% upfront	30,00%	cash	March N	March N
	30,00%	SGTP	March N	March N+1
40% deferred (min)	10,00%	cash	March N+1	March N+1
	10,00%	cash	March N+2	March N+2
	10,00%	SGTP	March N+3	March N+4
	10,00%	SGTP	March N+4	March N+5

CRD V schema 5 years

Allocation	Installments		Vesting date	Date of payment
	%	Type		
60% upfront	30,00%	cash	March N	March N
	30,00%	SGTP	March N	March N+1
40% deferred (min)	8,00%	cash	March N+1	March N+1
	8,00%	cash	March N+2	March N+2
	8,00%	SGTP	March N+3	March N+4
	8,00%	SGTP	March N+4	March N+5
	8,00%	SGTP	March N+5	March N+6

Tous les salariés bénéficiant d'une rémunération variable différée ont l'interdiction de recourir à des stratégies de couverture ou d'assurance, tant durant la période d'acquisition que pendant la période d'indisponibilité.

2.3.2.2 LA POPULATION RÉGULÉE AIFMD ET UCITS V

Les collaborateurs des activités de gestion d'actifs, régulés par les Directives AIFMD et UCITS V, sont soumis à un schéma de rémunération variable différée à hauteur de 40 % minimum sur 3 ans prorata temporis à partir d'un certain seuil: versement de 50 % minimum de la rémunération variable totale sous forme d'instruments adaptés aux réglementations AIFMD et UCITS V (ex : indexation sur un panier de fonds gérés au lieu d'être liés au cours de l'action Société Générale).

2.3.2.3 LA POPULATION RÉGULÉE SOLVENCY II

Les collaborateurs des activités d'assurance, régulés au titre de la Directive Solvency II, sont soumis à un schéma de rémunération variable différée à hauteur de 40 % minimum sur 3 ans prorata temporis à partir d'un certain seuil. Versement de 50 % minimum de la rémunération variable totale sous forme d'actions

Société Générale ou Equivalents actions. Les conditions de performance sont liées aux résultats du métier assurance.

2.3.2.4 LES AUTRES POPULATIONS CONCERNÉES PAR UN PAIEMENT POUR PARTIE DIFFÉRÉ DE LEUR RÉMUNÉRATION VARIABLE

Au-delà de la population régulée par les Directives CRD V, AIFMD, UCITS V et Solvency II, la rémunération variable des salariés de la Business unit GBIS et des fonctions support ou de contrôle est également soumise, lorsqu'elle est au moins égale à 105 K€, à un paiement différé selon un taux progressif sur trois ans prorata temporis, avec une première échéance en numéraire et les deux suivantes en actions ou équivalents actions.

- 0 % de différé : [0 – 100] KEUR
- 60 % de différé :]100 – 500] KEUR
- 80 % de différé : > 500 KEUR

Les conditions d'acquisition de la part non acquise sont les mêmes que pour la population régulée CRD V.

2.3.2.5 LES CONDITIONS DE PERFORMANCE ET L'AJUSTEMENT AUX RISQUES DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE DIFFÉRÉE (EX POST)

L'acquisition de la rémunération variable différée est intégralement soumise à la double condition (i) de performance financière et (ii) de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité.

Les conditions de performance financière sont basées sur le niveau de Core Tier One du Groupe et sur le niveau de profitabilité du Groupe Société Générale et du métier ou activité. Si les conditions de performance ne sont pas atteintes chaque année, les rémunérations variables différées sont partiellement ou intégralement perdues (principe de malus).

Par ailleurs, toute prise de risque excessive ou faute peut entraîner une réduction ou le non-versement de ces rémunérations variables différées, voire la demande de restitution des éléments de rémunération variable déjà perçus, sous réserve des réglementations en vigueur.

2.3.3 LE PLAFONNEMENT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE PAR RAPPORT À LA RÉMUNÉRATION FIXE

La Directive CRD IV a introduit un plafonnement de la rémunération variable des personnes régulées au niveau de la rémunération fixe, avec la possibilité pour la composante variable de représenter jusqu'à deux fois la composante fixe, sous réserve de l'approbation des actionnaires ; cette disposition est inchangée sous CRD V.

L'Assemblée Générale des actionnaires de Société Générale qui s'est réunie le 20 mai 2014 a autorisé un relèvement du plafond de rémunération variable à deux fois la rémunération fixe pour l'ensemble de la population régulée du Groupe Société Générale.

Conformément aux contraintes imposées par la Directive CRD V, transposées dans la loi du 5 avril 1993 modifiée relative au Secteur financier, Société Générale Luxembourg soumet au vote annuel par son Assemblée Générale l'application d'un ratio maximum variable/fixe de la population régulée à 2:1.

Les collaborateurs des activités de gestion d'actifs, régulés par les Directives AIFMD et UCITS V, sont soumis à l'exigence d'un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale.

2.3.5 LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATIONS GARANTIES

Pour tous les collaborateurs de Société Générale Luxembourg, l'attribution d'une rémunération variable garantie dans le contexte de l'embauche est :

- Strictement limitée à un an (conformément à CRD IV et CRDV, AIFMD et UCITS V) ;
- Soumise le cas échéant aux modalités du plan de rémunération variable différée en vigueur.

2.3.6 LES INDEMNITÉS DE DÉPART

Les paiements discrétionnaires (exemple : paiements au-delà des indemnités légales ou conventionnelles dues selon les dispositions impératives du droit du travail), liés à la résiliation anticipée d'un contrat de travail, ne sont en aucun cas fixés contractuellement à l'avance (ex : interdiction des parachutes dorés). Ils sont déterminés au moment du départ du salarié, en tenant compte des contraintes légales locales.

PARTIE 3.
INFORMATIONS SUR LES RÉMUNÉRATIONS AU TITRE DE L'EXERCICE 2022

Les données quantitatives détaillées ci-dessous concernent les rémunérations brutes hors charges patronales des collaborateurs identifiés comme régulés Société Générale Luxembourg dans le cadre de la directive CRD V.

3.1 POPULATION RÉGULÉE CRD V AU NIVEAU DU GROUPE (PERSONNES DONT LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ONT UNE INCIDENCE SIGNIFICATIVE SUR LE PROFIL DE RISQUE DU GROUPE)
3.1.1 RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE (VALEUR À L'ATTRIBUTION EN M€)

(in EUR 1000)			a	b	d
			MB Supervisory function	MB Management function	Other identified staff
1		Number of identified staff	11	15	38
2	Fixed remuneration	Total fixed remuneration	277	3 408	5 535
3		<i>Of which: cash-based</i>	277	3 408	5 535
9		Number of identified staff	11	15	38
10		Total variable remuneration	0	2 503	3 286
11		<i>Of which: cash-based</i>	0	1 261	1 945
12	Variable remuneration	<i>Of which: deferred</i>	0	478	534
EU-13a		<i>Of which: shares or equivalent ownership interests</i>	0	0	7
EU-13b		<i>Of which: share-linked instruments or equivalent non-cash instruments</i>	0	1 242	1 334
EU-14b		<i>Of which: deferred</i>	0	524	534
17		Total remuneration (2 + 10)	277	5 911	8 821

3.1.2 RÉMUNÉRATIONS VARIABLES DIFFÉRÉES

(in EUR 1000)

	a	b	c	f	EU - g
Deferred and retained remuneration*	Total amount of deferred remuneration awarded for previous performance periods	Of which due to vest in the financial year	Of which vesting in subsequent financial years	Total amount of adjustment during the financial year due to ex post implicit adjustments (i.e. changes of value of deferred remuneration due to the changes of prices of instruments)	Total amount of deferred remuneration awarded before the financial year actually paid out in the financial year
7 MB Management function	1 647	731	916	16	715
8 Cash-based	362	189	173	0	189
10 Share-linked instruments or equivalent non-cash instruments	1 285	542	743	16	526
19 Other identified staff	1 501	767	734	17	750
20 Cash-based	384	192	192	0	192
22 Share-linked instruments or equivalent non-cash instruments	1 117	575	542	17	558
25 Total amount	3 148	1 499	1 650	33	1 465

*Fidelity plans awarded for 2022, 2021 and 2020 performance years. Deferred variable remuneration is subject to possible explicit reductions (non-achievement of performance conditions and/or conditions related to risk management and respect to compliance) and/or implicit adjustments (indexation on the value of the share). Remuneration expressed in thousands of euros.

3.1.4 SOMMES VERSÉES AU TITRE DES EMBAUCHES ET DES RUPTURES AU COURS DE L'EXERCICE PRÉCÉDENT

Le personnel régulé de Société Générale Luxembourg n'a pas bénéficié d'une rémunération variable garantie ou d'indemnités de départ au cours de l'année précédant la publication de cette Politique.

3.2 RÉMUNÉRATIONS GLOBALES SUPÉRIEURES OU ÉGALES À 1 M€

Le Groupe SG Luxembourg ne comptabilise pas dans ses effectifs de salariés régulés dont la rémunération globale est supérieure ou égale à 1 M€.