

POLITIQUE DE REMUNERATION

Préambule

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 européenne 2013/36/UE du 26 juin 2013 (ci-après « CRD IV ») et de sa transposition au Luxembourg par la loi n°149 du 31 juillet 2015.

La note ci-dessous détaille le cadre fixé pour la rémunération des collaborateurs de SG LUXEMBOURG et ses filiales (dont notamment SGCMF, SGFD et SGLIB).

Gouvernance en matière de politique de rémunération

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

SG Luxembourg a mis en place un Comité de 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 générale de SG LUXEMBOURG et 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 »)

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 Générale 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.

Politique et principes en matière de rémunération

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, dont notamment :

- > La Directive 2013/36/UE du Parlement Européen et du Conseil du 26 juin 2013 (ci-après « Directive CRD IV »), transposée au Luxembourg dans le Mémorial A – N°149 du 31 juillet 2015 ;
- > Le Règlement introduit par la Section 13 du Bank Holding Company Act, pour faire suite à la Section 619 du Dodd–Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (ci-après « Règle Volcker ») ;
- > La Directive 2014/65/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 et son règlement délégué du 26 avril (ci-après « MIF 2 ») ;
- > La Directive 2016/97/UE du Parlement Européen et du Conseil sur la distribution d'assurance (ci-après « Directive IDD ») transposée au Luxembourg dans le Mémorial A – N°710 du 10 août 2018.

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 IV : variable différé à hauteur de 40% minimum sur trois à cinq ans prorata temporis à partir d'un certain seuil ; 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 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 IV.

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

- > Identifie chaque année un périmètre de population régulée conforme au Règlement Délégué (UE) 604/2014
- > 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 2020, il a été décidé de ne pas soumettre à l'Assemblée Générale de SG Luxembourg le vote du relèvement du ratio maximum variable/fixe de la population régulée à 2:1. Ainsi un ratio de 1 : 1 sera appliqué.

1- Composition de la rémunération

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.

1.1 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.

1.2 La rémunération variable

En 2020, il a été décidé de ne pas soumettre à l'Assemblée Générale de SG Luxembourg le vote du relèvement du ratio maximum variable/fixe de la population régulée à 2:1. Ainsi un ratio de 1 : 1 sera appliqué.

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).

1.3 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.

2- 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.

Identification de la population régulée

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. 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 (Règlement Délégué (UE) n° 604/2014 du 4 mars 2014) :

- > les membres du Conseil d'administration ;
- > l'ensemble du Comité exécutif et du Comité de direction de SG Luxembourg, qui comprend les responsables des principaux métiers de la filiale, ainsi que les responsables des fonctions de contrôle et support (risques ; conformité ; finance ; ressources humaines ; ...) ;

- > au sein des unités opérationnelles importantes de SG Luxembourg, les principaux responsables opérationnels en charge des activités commerciales, qui ne sont pas déjà identifiés par les critères ci-dessus ;
- > les collaborateurs ayant des 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 SG Luxembourg et qui ne sont pas déjà visés par les critères ci-dessus ;
- > les collaborateurs dont la rémunération totale au titre de l'année précédente dépasse le seuil de 500 K€ qui ne sont pas déjà captés par les critères ci-dessus.

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