

## POLITIQUE DE REMUNERATION SGBT

### Préambule

SGBT Luxembourg applique strictement et intégralement la politique de rémunération du Groupe Société Générale pour la rémunération des collaborateurs de SGBT Luxembourg et ses filiales (SGCMF et SGFD). Cette politique de rémunération 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, du respect de la conformité et des intérêts des clients. Elle 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 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 ; et les Orientations de l'ABE (EBA/GL/2015/22) ;
- 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 concernant les marchés d'instruments financiers (ci-après « Directive MIFID II »).

### 1) Gouvernance :

SGBT a mis en place un Comité de Rémunération depuis 2015 dont la composition 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 SGBT et du Groupe Société Générale ;
- Une validation in fine de cette politique par le Conseil d'Administration de SGBT après examen par le Comité des Rémunérations de SGBT, à la fois sur les principes et les budgets pour l'ensemble des activités / départements et sur les allocations individuelles pour les responsables des fonctions clés, les plus hautes rémunérations et les preneurs de risques dans la définition des Directives CRD IV (ci-après « population régulée »).

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

## 2) Politique et principes en matière de rémunération :

La politique de rémunération du groupe Société Générale intègre les différentes contraintes issues des réglementations mentionnées dans le préambule 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 :
  - o 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 ;
  - o 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.

## 3) Composition de la rémunération des collaborateurs de SGBT

### 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 révoquant 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 (EAS). Des révisions sont aussi possibles en dehors de l'EAS dans le cadre d'obligations légales.

SGBT 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.

L'attribution de la rémunération variable individuelle n'est pas contractuelle et les rémunérations variables peuvent donc être réduites ou annulées en cas de pertes financières importantes, d'insuffisance des fonds propres de la banque, de sous performance collective ou individuelle, de prise de risques excessive au niveau individuel ou de conduite inappropriée.

Pour certaines catégories des collaborateurs, le variable est soumis 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 SGBT est différée dans le temps et versée en partie sous forme d'instruments financiers.

Le variable ne peut être garanti que dans le cadre d'embauches externes et seulement pour l'année de performance en cours.

### **2.3 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.