

SOCIETE GENERALE PRIVATE WEALTH MANAGEMENT (SGPWM)

POLITIQUE DE REMUNERATION (09/2022)

Société Générale Private Wealth Management (ci-après « SGPWM »), société de gestion et filiale à 100% de Société Générale Luxembourg, inscrit sa politique de rémunération dans le cadre de la politique de rémunération du Groupe Société Générale. Cette dernière vise à faire de la rémunération un levier efficace d'attraction et de fidélisation des salariés contribuant à la performance sur le long terme de l'entreprise tout en s'assurant d'une gestion appropriée des risques et du respect de la conformité par les collaborateurs.

Cette politique tient compte, pour SGPWM, des dispositions relatives à la rémunération figurant dans les directives 2011/61/UE du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2011 (ci-après « Directive AIFM ») et 2014/91/UE du Parlement Européen et du Conseil du 23 juillet 2014 (ci-après « Directive UCITS V »), applicables au secteur des gestionnaires de fonds.

1. Gouvernance en matière de rémunération

La politique de rémunération de SGPWM s'inscrit dans le cadre des principes et orientations de la politique de rémunération du Groupe Société Générale et est examinée chaque année. Elle est définie par le Directoire de SGPWM, en accord avec la Direction des Ressources Humaines de SG Luxembourg. Le Conseil de surveillance de SGPWM valide cette politique.

1.1 Révision annuelle des rémunérations

La révision annuelle des situations individuelles des collaborateurs de SGPWM s'inscrit dans le processus annuel du Groupe Société Générale (rémunération fixe plus, le cas échéant, rémunération variable et/ou actions de performance). Ce processus est coordonné par la Direction des Ressources Humaines de SG Luxembourg et la validation de cet exercice de révision annuel est intégrée dans le comité des rémunérations de SG Luxembourg. Ensuite, le processus de révision annuelle des rémunérations est de manière globale validé par SGPB et par la Direction des Ressources Humaines du Groupe Société Générale.

Les obligations légales et réglementaires en vigueur au Luxembourg sont prises en compte dans ce processus.

1.2 Le rôle des fonctions de contrôle

Les fonctions de contrôle, les Directions des Risques, du Contrôle Interne et de la Conformité de SGPWM sont impliquées à des degrés divers dans le processus de revue annuelle des rémunérations. Ces fonctions interviennent notamment de la manière suivante :

- Les Directions des Risques et de la Conformité 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 et/ou systématiques, les allocations individuelles sont ajustées à la baisse pour tenir compte de ces notations.

L'indépendance des fonctions de contrôle vis-à-vis des métiers de gestion est garantie par leur rattachement à la Direction Générale de SGPWM. Ce pilotage permet d'assurer l'indépendance et l'objectivité des décisions prises en matière de rémunération.

2. Principes globaux en matière de rémunération

2.1 Conformité de la politique de rémunération avec les exigences réglementaires

La politique de rémunération de SGPWM respecte l'ensemble des réglementations applicables, dont notamment :

- La Directive 2011/61/EU du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2011, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2013-676 (ci-après « Directive AIFM ») ;
- La Directive 2014/91/UE du Parlement Européen et du Conseil du 23 juillet 2014 transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2016-312 du 17 mars 2016 (ci-après « Directive UCITS V ») ;
- La Directive 2004/39/EC du Parlement Européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les instruments financiers, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2007-544 du 12 avril 2007 (ci-après « MIFID ») ;
- Le règlement (UE) 2019/2088 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 (ci-après « SFDR »)

La politique de rémunération intègre les différentes obligations mentionnées ci-dessus de la manière suivante :

- Prise en compte des risques dans la détermination des enveloppes de variables et des attributions individuelles :
 - utilisation d'indicateurs quantitatifs financiers intégrant les risques et d'indicateurs de marché pour la fixation des enveloppes
 - inclusion d'objectifs relatifs à la gestion des risques, y inclus les risque en matière de durabilité, et de la conformité et à la prise en compte des intérêts et de la satisfaction des clients au niveau individuel ;
 - évaluation indépendante conduite annuellement par les Directions des Risques et de la Conformité de SGPWM sur la manière dont les risques et la conformité sont gérés pour les collaborateurs ayant un impact sur le profil de risque de SGPWM.

Par le biais de l'ensemble des mécanismes ci-dessus, absence de lien direct entre la performance commerciale et la rémunération variable.

- Prise en compte des risques dans les schémas de rémunération variable différée :
 - pour le Personnel Identifié au titre des Directives AIFM et UCITS V : variable différé à hauteur de 40% minimum sur trois ans par tiers à partir d'un certain seuil ; indexation de 50% minimum de la rémunération variable sur un indice d'instruments financiers; part non-acquise soumise à conditions de présence, de performance financière, de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité ;
 - pour le Personnel non Identifié : au-dessus d'un certain seuil, rémunération variable pour partie différée selon un taux progressif sur trois ans par tiers et indexée sur un indice d'instruments financiers; part non-acquise soumise aux mêmes conditions d'acquisition que pour le Personnel Identifié.

2.2 Composition de la rémunération

Chaque collaborateur bénéficie d'une rémunération fixe. Celle-ci peut être complétée d'une rémunération variable discrétionnaire, et, le cas échéant, d'actions de performance.

2.2.1 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.

SGPWM 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.

2.2.2 La rémunération variable

La rémunération variable n'est pas contractuelle, elle est attribuée de manière discrétionnaire. Elle est fonction de la performance individuelle et collective, 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.

Le variable ne peut être garanti que dans le cadre d'embauches externes. Un variable garanti ne peut être accordé 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).

2.2.3 Les actions de performance Société Générale

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

3. Principes de rémunération applicables au Personnel Identifié de SGPWM

3.1 Définition du Personnel Identifié au titre des Directives AIFM et UCITS V

En application des orientations ESMA sur les politiques de rémunération, le périmètre du Personnel Identifié inclut les fonctions ci-dessous :

- Les dirigeants exécutifs ou non-exécutifs de la société
- Les membres du Comité Exécutif de la société
- Les fonctions de contrôle, ie les responsables des fonctions Risques, Conformité et du Contrôle Interne

- Le responsable de la gestion de portefeuille, ceux des pôles de gestion et les gérants de fonds UCITS ou FIA.

La Direction de SGPWM, la Direction des Risques et celle du Contrôle Interne et de la Conformité de SGPWM travaillent, en lien avec la Direction des Ressources Humaines de SG Luxembourg, à l'identification du Personnel Identifié, tant au niveau du périmètre des activités visées que des postes ciblés. Une procédure dédiée encadre les modalités y relatives.

3.2 Structure de la rémunération variable du Personnel Identifié

Pour le Personnel Identifié au titre des Directives AIFM et UCITS V, la structure de la rémunération variable intègre, en conformité avec la réglementation et dès lors que le variable dépasse un certain seuil :

- Une part non-acquise soumise à conditions de présence, de performance, de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité, acquise sur trois ans par tiers, avec un taux de différé de 40% minimum ;

NB : Lorsque l'une des conditions d'acquisition énoncées ci-dessus n'est pas respectée, cette part non-acquise peut être ainsi réduite voire annulée en totalité.

- Une attribution de plus de 50% indexée sur un indice d'instruments financiers reflétant la performance des fonds gérés par SGPWM (ou « indice PWM », cf. 3.3 ci-dessous) soit 50% de la part acquise et deux-tiers de la part non-acquise.

In fine, la part versée immédiatement en numéraire ne dépasse donc pas 30%.

A partir de 100,000€ de rémunération variable totale, le schéma de variable appliqué est le suivant, selon la catégorie de personnel :

Variable supérieur à 100 keur	Partie non différée		Partie différée		
	Année N		Année N+1	Année N+2	Année N+3
Personnel Identifié	(30%)* Numéraire <i>payé en Mars N</i>	(30%)* Indice PWM <i>acquis en Mars N payé en Octobre N</i>	(13.33%)* Numéraire <i>payé en Mars N+1</i>	(13.33%)* Indice PWM <i>acquis en Mars N+2 payé en Octobre N+2</i>	(13.33%)* Indice PWM <i>acquis en Mars N+3 payé en Octobre N+3</i>
Personnel non Identifié	Numéraire <i>payé en Mars N</i>		(33.3%)** Numéraire <i>payé en Mars N+1</i>	(33.3%)** Indice PWM <i>acquis en Mars N+2 payé en Octobre N+2</i>	(33.3%)** Indice PWM <i>acquis en Mars N+3 payé en Octobre N+3</i>

*Pourcentage du montant total de la rémunération variable individuelle

** Pourcentage de la part différée de la rémunération variable individuelle

Les conditions de performance applicables à SGPWM sont revues et proposées annuellement par la Direction financière du Groupe Société Générale, puis validées par le Conseil de surveillance de SGPWM.

3.3 Indexation d'une partie de la rémunération variable sur « l'indice PWM »

SGPWM a mis en place un mécanisme d'indexation sur un « indice PWM » pour le Personnel Identifié et non Identifié qui bénéficie d'une rémunération variable différée. Ce mécanisme d'indexation sur la performance d'un panier de fonds permet d'assurer l'alignement des intérêts des collaborateurs avec ceux des investisseurs.

Le panier sur lequel repose cet indice est composé de fonds représentatifs¹ de l'activité et des performances de SGPWM et comprend à la fois des fonds FIA et UCITS. La composition de l'indice est la suivante :

Description du Fonds	Type de fonds	Pondération
Moorea Sustainable Structured Income classe RE - LU0538387076	UCITS	10,00%
Moorea Sustainable Euro High Yield classe RE - LU0979136255	UCITS	10,00%
Moorea Sustainable Fixed Income classe RE - LU1023727867	UCITS	10,00%
Moorea Sustainable Floating Rate Income classe RE - LU1115951946	UCITS	10,00%
Moorea Sustainable Climate Action classe RE - LU2369747311	UCITS	10,00%
Moorea Sustainable High Yield Opportunity 2025 classe RE - LU2108469649	UCITS	10,00%
Moorea Sustainable European Equity Quality Income classe RE - LU0859660069	UCITS	10,00%
Moorea Global Allocation Portfolio classe RE - LU1391857817	UCITS	10,00%
Talents Institutional Fund 2001 - LU0123475377	FIA	10,00%
Talents Diversified - LU2460210581	FIA	10,00%

SGPWM a mis en place un Comité d'Indice, composé des membres suivants :

- Le Directeur du pôle Wealth Investment Solutions (WIS) de PRIV
- Deux représentants désignés du Conseil de surveillance, dont un indépendant

Par ailleurs, les personnes suivantes sont des invités permanents de ce comité :

- Le Directeur Financier de SG Luxembourg
- Un spécialiste rémunérations de la Direction des Ressources Humaines de SG Luxembourg
- Un représentant de la Direction des Ressources Humaines couvrant le métier de PRIV Luxembourg

Les membres du Directoire de SGPWM sont, par ailleurs, invités permanents de ce comité.

Le Comité d'Indice se réunit au moins une fois par an pour déterminer la composition et la pondération des fonds constituant le panier de fonds (ou « indice PWM »), utilisé comme instrument d'indexation d'une partie de la rémunération variable. Il peut également intervenir en cas d'événement affectant l'indice afin d'assurer un fonctionnement adéquat de cet indice tout au long de sa durée de vie. La validation du panier d'indices requiert le vote de la majorité des membres.

Par ailleurs, la valorisation de l'indice PWM est validée par la Direction financière de SG Luxembourg.

Ce fonctionnement permet de garantir une revue indépendante de la composition, de la pondération et de la valorisation de l'indice et de prévenir ainsi tout conflit d'intérêts.

¹ Pour ce faire, l'ensemble des compartiments des OPC de gamme SG dont la stratégie a été élaborée et est gérée par SGPWM sont incluses. Il est appliqué une équi-pondération du poids des fonds au sein de l'indice. En fonction de l'évolution des actifs sous gestion et d'une éventuelle prédominance de l'une des stratégies du panier d'indices, ce principe peut être amené à être revu par le Comité.