

**RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
SUR LES RESOLUTIONS SOUMISES
A L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE DU 21 MAI 2019**

Nous vous avons convoqués ce jour en Assemblée générale ordinaire afin de soumettre à votre approbation 26 résolutions dont l'objet est précisé et commenté ci-après.

I - Comptes de l'exercice 2018 et dividende (résolutions 1 à 4)

La **première résolution** porte sur l'approbation des comptes consolidés. Le résultat net comptable consolidé part du groupe de l'exercice 2018 s'élève à 3.864.408.618,23 euros. Les commentaires détaillés sur les comptes consolidés figurent dans le Document de référence.

Les **deuxième** et **troisième résolutions** concernent l'approbation des comptes annuels, l'affectation du résultat et la fixation du dividende. Le résultat net comptable de l'exercice 2018 s'élève à 1.725.338.080,72 euros. Les commentaires détaillés sur les comptes annuels figurent dans le Document de référence.

Le montant global des dépenses et charges non déductibles fiscalement qui s'élève à 563.576 euros est lié au régime fiscal particulier des locations de voitures.

Le dividende par action est fixé à 2,20 euros. Il sera détaché le 27 mai 2019 et mis en paiement à compter du 14 juin 2019. Il respecte les dispositions de la recommandation émise par la Banque Centrale Européenne (BCE) le 7 janvier 2019 relative aux politiques de distribution de dividendes.

Les dividendes perçus par des personnes physiques domiciliées en France entrent dans le champ du prélèvement forfaitaire unique, sauf option globale du contribuable pour le barème progressif. En cas d'option pour le barème progressif, un abattement de 40 % est, le cas échéant, applicable.

Par la **quatrième résolution**, il vous est proposé d'offrir à chaque actionnaire la possibilité d'opter pour le paiement de son dividende en actions nouvelles de la Société avec une décote de 10 %. Cette faculté, que Société Générale a déjà proposée à ses actionnaires de 2009 à 2013 (à l'exception de 2012), participera à la consolidation des fonds propres de la banque.

Cette option devra être exercée du 29 mai 2019 au 7 juin 2019 inclus. A défaut d'exercice de l'option dans ce délai, le dividende sera payé uniquement en numéraire.

Le prix d'émission des actions nouvelles sera égal à 90 % de la moyenne des premiers cours cotés de l'action de la Société sur Euronext Paris aux vingt séances de bourse précédant le jour de la décision de mise en distribution diminuée du montant net du dividende et arrondi au centime d'euro supérieur. Les actions émises en paiement du dividende porteront jouissance au 1^{er} janvier 2019 et leur livraison interviendra à compter du 14 juin 2019.

Si le montant des dividendes pour lesquels l'option est exercée ne correspond pas à un nombre entier d'actions, l'actionnaire pourra, à son choix :

- obtenir le nombre d'actions immédiatement supérieur en versant, le jour où il exerce son option, la différence en numéraire ; ou
- recevoir le nombre d'actions immédiatement inférieur complété d'une soule en espèces.

II - Conseil d'administration – Renouvellement d'administrateurs (résolutions 5 à 7)

Trois mandats d'administrateurs viennent à échéance à l'issue de l'Assemblée du 21 mai 2019. Il s'agit des mandats de M. Frédéric Oudéa (Directeur général), Mme Kyra Hazou et M. Gérard Mestrallet, dont le renouvellement vous est proposé.

Par la **cinquième résolution**, le Conseil vous propose, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de renouveler, pour une durée de quatre ans, le mandat d'administrateur de M. Frédéric Oudéa.

M. Oudéa, né le 3 juillet 1963 et de nationalité française, est administrateur depuis 2009 et a été Président-Directeur général de Société Générale de 2009 à 2015. En 2015, il a été renouvelé en qualité d'administrateur et, à la suite de la décision de dissociation des fonctions de Président et de Directeur général, il a été nommé Directeur général.

Il est administrateur de Capgemini (société cotée française) et n'exerce pas d'autre mandat.

Des commentaires plus détaillés figurent dans le Document de référence.

A l'issue de l'Assemblée, le Conseil renouvellera le mandat de Directeur général de Frédéric Oudéa pour 4 ans afin qu'il puisse assurer pleinement la mise en œuvre du plan stratégique annoncé en 2017. Les mandats des quatre Directeurs généraux délégués seront également renouvelés pour 4 ans :

- Séverin Cabannes est Directeur général délégué depuis 2008 ;
- Philippe Aymerich, Philippe Heim et Diony Lebot sont Directeurs généraux délégués depuis mai 2018.

Avant de proposer le renouvellement de Mme Kyra Hazou et de M. Gérard Mestrallet en qualité d'administrateur, le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise a procédé à un examen des compétences au sein du Conseil. Il a constaté que les dernières nominations avaient permis, à la fois, de mieux diversifier ses compétences dans le domaine technologique et du digital et, d'autre part, de renforcer ses compétences financières et comptables. Il a aussi évalué la participation des administrateurs à renouveler au-delà de leur assiduité.

Par la **sixième résolution**, il vous est proposé, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de renouveler, pour une durée de quatre ans, le mandat d'administrateur de Mme Kyra Hazou.

Mme Hazou, née le 13 décembre 1956 et de double nationalité britannique et américaine, est, depuis 2011, administrateur indépendant, membre du Comité d'audit, puis, à la suite de la scission de ce comité, membre du Comité d'audit et de contrôle interne et membre du Comité des risques.

Ancienne directrice juridique de grande banque, ancienne avocat à Londres et New York, ancienne administratrice et membre du Comité d'audit et du Comité des risques de la *Financial Services Authority* à Londres, elle a une grande expérience des affaires financières et juridiques et notamment du droit américain.

Mme Hazou ne détient aucun autre mandat.

Des commentaires plus détaillés figurent dans le Document de référence.

Par la **septième résolution**, il vous est proposé, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de renouveler, pour une durée de quatre ans, le mandat d'administrateur de M. Gérard Mestrallet.

M. Mestrallet, né le 1^{er} avril 1949 et de nationalité française, est, depuis 2015, administrateur indépendant, président du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et membre du Comité des rémunérations.

Ancien président de grandes sociétés cotées françaises dans le groupe Suez/Engie, il a une grande expérience de la gouvernance de grandes entreprises industrielles et des questions financières.

Il est aujourd'hui Président de Suez (société cotée française) et administrateur de Saudi Electricity Company (société cotée saoudienne). Il quittera ses fonctions de Président de Suez le 14 mai 2019.

Des commentaires plus détaillés figurent dans le Document de référence.

Si ces résolutions sont adoptées, le Conseil d'administration sera composé de 14 membres dont deux administrateurs représentant les salariés élus par les salariés en mars 2018 pour trois ans. Il comportera cinq femmes élues par l'Assemblée soit 41,6 % de ses membres élus par les actionnaires et cinq étrangers. Sa composition sera équilibrée en termes de compétences. Le taux d'administrateurs indépendants sera de plus de 91,6 % (11/12) selon le mode de calcul du Code AFEP-MEDEF qui exclut les salariés. La composition des comités sera inchangée.

III - Conventions et engagements réglementés (résolutions 8 à 13)

Par la **huitième résolution**, il vous est proposé d'approuver le rapport spécial des Commissaires aux comptes concernant les conventions et engagements réglementés antérieurement approuvés par votre Assemblée. A cet égard :

- ont pris fin au cours de l'exercice 2018, sans exécution, à la suite de la démission de M. Didier Valet et au départ contraint de M. Bernardo Sanchez Incera :
- la convention « clause de non-concurrence » dont M. Didier Valet était le bénéficiaire, approuvée par votre Assemblée en 2017 ;

- l'engagement « indemnité de départ » soumis à conditions de performance dont M. Didier Valet était le bénéficiaire, approuvé par votre Assemblée en 2017 ;
 - les engagements « retraite » dont MM. Bernardo Sanchez Incera et Didier Valet étaient les bénéficiaires, respectivement approuvés par votre Assemblée en 2010 et 2017 ;
- ont pris fin au cours de l'exercice 2018, en donnant lieu à exécution, suite au départ contraint de M Bernardo Sanchez Incera :
- la convention « clause de non-concurrence » dont M. Bernardo Sanchez Incera était le bénéficiaire, approuvée par votre Assemblée en 2017 ;
 - l'engagement « indemnité de départ » soumis à conditions de performance dont M. Bernardo Sanchez Incera était le bénéficiaire, approuvé par votre Assemblée en 2017 ;

Le détail des sommes perçues figure dans le tableau 7 de l'annexe 2 ;

- se sont poursuivis, sans exécution, au cours de l'exercice 2018 :
- les conventions « clause de non-concurrence » dont MM. Frédéric Oudéa et Séverin Cabannes sont les bénéficiaires, approuvées par votre Assemblée en 2017 ;
 - les engagements « indemnité de départ » soumis à conditions de performance dont MM. Frédéric Oudéa et Séverin Cabannes sont les bénéficiaires, approuvés par votre Assemblée en 2017 ;
 - l'engagement « retraite » dont M. Séverin Cabannes est le bénéficiaire, approuvé par votre Assemblée en 2009.

Il est rappelé que MM. Didier Valet et Bernardo Sanchez Incera ont quitté leurs fonctions de Directeurs généraux délégués respectivement les 14 mars et 14 mai 2018.

Par les **neuvième à treizième résolutions**, sont soumis à votre approbation, en application de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce :

- les engagements réglementés « retraite » et « indemnité de départ » et les conventions réglementées « clause de non-concurrence » autorisés par votre Conseil le 3 mai 2018 au bénéfice de MM. Philippe Aymerich et Philippe Heim et de Mme Diony Lebot, nommés Directeurs généraux délégués à compter du 14 mai 2018, qui reprennent à l'identique les avantages post-emploi applicables aux Directeurs généraux délégués depuis 2017 ;
- les modifications, autorisées par votre Conseil le 6 février 2019 et avec effet au 1^{er} janvier 2019, des engagements « retraite » des Directeurs généraux délégués et qui ont pour effet de réduire les charges de la Société au titre des régimes de retraite supplémentaire ;
- les renouvellements à l'identique, autorisés par votre Conseil le 6 février 2019, des engagements « retraite » susvisés ;
- les renouvellements, autorisés par votre Conseil le 6 février 2019 et assortis de modifications les rendant plus exigeants, des engagements « indemnité de départ » et des conventions « clause de non-concurrence » du Directeur général et des Directeurs généraux délégués.

Les différentes approbations demandées sont présentées de façon synthétique dans le tableau ci-après.

	Engagement « indemnité de départ »	Engagement « retraite »	Convention « clause de non-concurrence »
	TYPE D'APPROBATION		
Frédéric OUDEA <u>(9^{ème} résolution)</u> <i>autorisation du Conseil du 6 février 2019 avec effet à l'issue du Conseil post-Assemblée</i>	renouvellement avec modification aux fins de le rendre plus exigeant	-	renouvellement avec modification aux fins de la rendre plus exigeante
Séverin CABANNES <u>(10^{ème} résolution)</u> <i>autorisation du Conseil du 6 février 2019 avec effet au 1^{er} janvier 2019</i>	-	modification ayant pour effet de réduire les charges de la Société	-
<i>autorisation du Conseil du 6 février 2019 avec effet à l'issue du Conseil post-Assemblée</i>	renouvellement avec modification aux fins de le rendre plus exigeant	renouvellement sans modification	renouvellement avec modification aux fins de la rendre plus exigeante
Philippe AYMERICH Philippe HEIM Diony LEBOT <u>(11^{ème} à 13^{ème} résolutions)</u> <i>autorisation du Conseil du 3 mai 2018 avec effet au même jour</i>	approbation initiale	approbation initiale	approbation initiale
<i>autorisation du Conseil du 6 février 2019 avec effet au 1^{er} janvier 2019</i>	-	modification ayant pour effet de réduire les charges de la Société	-
<i>autorisation du Conseil du 6 février 2019 avec effet à l'issue du Conseil post-Assemblée</i>	renouvellement avec modification aux fins de le rendre plus exigeant	renouvellement sans modification	renouvellement avec modification aux fins de la rendre plus exigeante

Le détail de ces engagements et conventions réglementés figure dans le Document de référence pages 103 et 104.

A - Les régimes de retraite supplémentaire des Directeurs généraux délégués (modification avec effet au 1^{er} janvier 2019)

Pour rappel, M. Frédéric Oudéa ne bénéficie pas de régime de retraite supplémentaire.

1. Régime de l'allocation complémentaire de retraite

Le régime à prestations définies des cadres de direction, dont les droits restent subordonnés à la présence du mandataire social dans l'entreprise au moment de la liquidation de sa retraite, est modifié afin de maîtriser les coûts et les risques liés aux régimes à prestations définies du Groupe.

Cette modification est applicable pour l'ensemble des cadres de direction avec effet au 31 décembre 2018.

La partie différentielle du régime qui concernait notamment les mandataires sociaux a été gelée au 31 décembre 2018 et cette partie ne générera plus de droits pour le futur. La liquidation des droits gelés restera subordonnée à la liquidation de la retraite dans l'entreprise.

La partie additive qui s'appliquait à l'ensemble des cadres de direction est maintenue. Les droits sont gelés au 31 décembre 2018 et la formule est modifiée pour le futur mais sans perte de droits pour tenir compte des évolutions de l'environnement retraite en France. Pour le futur, les acquisitions annuelles représentent 0,4 % des rémunération perçues entre 1 et 4 PASS (0,4 % de la rémunération comprise entre 40.524 euros et 162.096 euros, soit 486 euros de rente annuelle par année d'activité) ce qui est très sensiblement inférieur aux acquisitions prévues antérieurement dans le régime différentiel.

2. Régime de retraite supplémentaire (article 82)

A la suite de la révision du régime de l'allocation complémentaire de retraite au 31 décembre 2018, un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (article 82) a été mis en place pour les membres du Comité de direction et les Directeurs généraux délégués à effet au 1^{er} janvier 2019.

Ce régime prévoit le versement d'une cotisation annuelle de l'entreprise sur un compte individuel. Le taux de l'entreprise a été fixé à 8 % de la rémunération fixe excédant 4 PASS. Pour une rémunération fixe de 800.000 euros, cela représente une cotisation brute de 51.032 euros. Cette contribution sera taxable au moment du paiement et le bénéficiaire pourra au moment du départ à la retraite choisir entre une sortie en capital ou en rente.

Le 6 février 2019, votre Conseil a autorisé des engagements réglementés permettant aux Directeurs généraux délégués de bénéficier de ce régime supplémentaire de retraite.

Conformément à la loi, les acquisitions de droits et cotisations au titre de ces deux régimes ne seront acquises ou versées dans leur totalité que si au moins 80 % des conditions de performance de la rémunération variable de cette même année sont remplies. Pour une performance de 50 % et en deçà, aucune cotisation ne sera versée. Pour un taux d'atteinte compris entre 80 % et 50 %, le calcul de la cotisation/acquisition au titre de l'année sera réalisée de manière linéaire.

B – Les clauses de non concurrence et indemnités de départ du Directeur général et des Directeurs généraux délégués (modification avec effet à l’issue du Conseil post-Assemblée)

Les principales modifications de ces engagements et conventions sont présentées ci-après.

1. La clause de non concurrence

A la suite de la mise à jour du code AFEP-MEDEF en juin 2018 visant notamment à encadrer plus strictement les clauses de non-concurrence, le Conseil d’administration a décidé de modifier les conventions correspondantes du Directeur général et des Directeurs généraux délégués avec effet à l’issue du Conseil post-Assemblée. En particulier, elles sont modifiées afin de respecter le principe de non-paiement de la clause en cas de départ dans les 6 mois précédant la liquidation de la retraite ou au-delà de 65 ans, conformément à l’article 23.4 du code AFEP-MEDEF révisé.

2. Les indemnités de départ

Les engagements indemnité de départ sont modifiés aux fins de les rendre plus exigeants. Ils seront donc renouvelés avec modification à l’issue du Conseil post-Assemblée.

En particulier, le Directeur général et les Directeurs généraux délégués ne pourront bénéficier de ces indemnités en cas de départ dans les 6 mois précédant la liquidation de la retraite ou de possibilité au moment du départ de bénéficiaire d’une retraite au taux plein au sens de la Sécurité sociale conformément à l’article 24.5.1 du code AFEP-MEDEF révisé.

Le texte de l’engagement est modifié afin de rappeler que toute décision en matière de versement d’indemnité de départ est subordonnée à l’examen par le Conseil d’administration de la situation de l’entreprise et de la performance de chaque dirigeant mandataire social exécutif afin de justifier que ni l’entreprise, ni le dirigeant mandataire social exécutif ne sont en situation d’échec, conformément à l’article 24.5.1 (alinéa 1) du code AFEP-MEDEF révisé.

La rédaction de l’engagement est également modifiée pour expliciter la règle selon laquelle l’indemnité n’est due qu’en cas de départ contraint du Groupe, motivé comme tel par le Conseil d’administration. Il est précisé qu’aucune indemnité n’est due en cas de démission autre que constatée comme contrainte par le Conseil d’administration ou de non-renouvellement du mandat à l’initiative du dirigeant mandataire social exécutif ou de faute grave.

IV - Rémunérations (résolutions 14 à 24)

Par les **quatorzième** et **quinzième résolutions**, il vous est demandé, en application de l’article L. 225-37-2 du Code de commerce, d’approuver la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux décrite dans le rapport sur le gouvernement d’entreprise établi par le Conseil d’administration en application de l’article L. 225-37 du Code de commerce.

La politique de rémunération précise les principes et les critères de détermination, de répartition et d’attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables, en raison de leur mandat, d’une part au Président du Conseil d’administration (14^{ème} résolution) et, d’autre part, aux Directeur général et Directeurs généraux délégués (15^{ème} résolution).

Si l'Assemblée générale n'approuvait pas l'une de ces résolutions ou les deux, les principes et critères approuvés par l'Assemblée générale du 23 mai 2018 pour la ou les personnes concernées continueraient à s'appliquer.

Les principales évolutions par rapport à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2018 concernent la modification des critères utilisés pour la définition de la part quantitative de la rémunération variable annuelle, la modification des critères de performance applicables à l'intéressement à long terme et l'évolution des régimes de retraite des Directeurs généraux délégués.

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise susvisé figure dans le Document de référence pages 66 à 140 et sa partie relative à ladite politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux est annexée au présent rapport (annexe 1).

Par les **seizième à vingt-troisième résolutions**, il vous est demandé, en application de l'article L. 225-100 du Code de commerce, d'approuver les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice 2018 aux dirigeants mandataires sociaux, à savoir :

- M. Lorenzo Bini Smaghi, Président du Conseil d'administration (16^{ème} résolution) ;
- M. Frédéric Oudéa, Directeur général (17^{ème} résolution) ;
- M. Philippe Aymerich, Directeur général délégué depuis le 14 mai 2018 (18^{ème} résolution) ;
- M. Séverin Cabannes, Directeur général délégué (19^{ème} résolution) ;
- M. Philippe Heim, Directeur général délégué depuis le 14 mai 2018 (20^{ème} résolution) ;
- Mme Diony Lebot, Directrice générale déléguée depuis le 14 mai 2018 (21^{ème} résolution) ;
- M. Bernardo Sanchez Incera, Directeur général délégué jusqu'au 14 mai 2018 (22^{ème} résolution) ;
- M. Didier Valet, Directeur général délégué jusqu'au 14 mars 2018 (23^{ème} résolution).

Il est rappelé que la politique de rémunération telle qu'approuvée par votre Assemblée en 2018 s'applique à MM. Philippe Aymerich et Philippe Heim et Mme Diony Lebot, Directeurs généraux délégués depuis le 14 mai 2018.

Ces éléments de rémunération sont décrits dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise établi par le Conseil d'administration en application de l'article L. 225-37 du Code de commerce. Ils sont conformes à la politique de rémunération approuvée par votre Assemblée en 2018.

Le versement aux intéressés des éléments de rémunération variables ou exceptionnels attribués au titre de l'exercice 2018 est conditionné à l'approbation, par l'Assemblée générale, de leur rémunération au titre de l'exercice 2018.

Concernant M. Didier Valet, il est rappelé que le Conseil d'administration du 14 mars 2018 a examiné les conséquences de sa démission de son poste de Directeur général délégué sur sa rémunération et sur les engagements et la convention réglementés le liant à la Société et a considéré qu'aucun des engagements et convention autorisés par les Conseils d'administration du 13 janvier et 8 février 2017 ne trouvait à s'appliquer. Ainsi, M. Didier Valet n'a pas perçu

d'indemnités de départ et d'indemnités pour clause de non concurrence au titre du renoncement à son mandat.

Le bénéfice du régime de l'allocation supplémentaire de retraite étant conditionné à la présence dans l'entreprise au moment de la liquidation de la retraite, M. Didier Valet a perdu le bénéfice de cette retraite. Aucune rémunération variable, ni intéressement à long terme ne lui a été attribué au titre de l'exercice 2018.

Conformément aux dispositions relevant de son contrat de travail, M. Didier Valet a bénéficié d'une indemnité de départ et de la clause de non-concurrence attachée à son contrat de travail. Le cumul de ces deux montants entre dans la limite de deux années de rémunération fixe et variable annuelle recommandée par le code AFEP-MEDEF et retenue par la Société.

Concernant M. Bernardo Sanchez Incera, il est rappelé que le Conseil d'administration du 3 mai 2018 a pris acte de son départ en tant que Directeur général délégué et a examiné les conséquences à en tirer sur sa rémunération et sur les engagements et la convention réglementés le liant à la Société.

Le Conseil d'administration a considéré que son départ avait un caractère contraint. De ce fait, la convention et l'engagement réglementés, clause de non-concurrence (six mois de rémunération fixe) et indemnité de départ (deux ans de rémunération fixe), autorisés par le Conseil d'administration du 8 février 2017, ont été appliquées. M. Bernardo Sanchez Incera a ainsi perçu 400.000 euros au titre de la clause de non-concurrence et 1.600.000 euros au titre de l'indemnité de départ. Le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence entre dans la limite de 2 années de rémunération fixe et variable annuelle recommandée par le Code AFEP-MEDEF et retenue par Société Générale. Le bénéfice du régime de l'allocation supplémentaire de retraite étant conditionné à la présence dans l'entreprise au moment de la liquidation de la retraite, M. Bernardo Sanchez Incera a perdu le bénéfice de cette retraite. Aucune rémunération variable, ni intéressement à long terme ne lui a été attribué au titre de l'exercice 2018.

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise susvisé figure dans le Document de référence pages 66 à 140 et les tableaux détaillés de présentation des éléments individuels de rémunération sont annexés au présent rapport (annexe 2).

Par la **vingt-quatrième résolution**, il vous est demandé, en application de l'article L. 511-73 du Code monétaire et financier, un avis consultatif sur la rémunération versée en 2018 aux personnes visées à l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier, ci-après « population régulée du Groupe ».

La population régulée du Groupe est définie en application du Règlement Délégué (UE) n° 604/2014. Les personnes sont identifiées, soit par des critères qualitatifs liés à leur fonction et leur niveau de responsabilité, ainsi qu'à leur capacité à engager significativement la banque en termes d'exposition aux risques, soit par des critères quantitatifs liés à leur niveau de rémunération totale sur l'exercice précédent.

Au titre de l'exercice 2018, la population régulée du Groupe est composée de 827 personnes dont 456 hors de France.

587 personnes sont identifiées par des critères qualitatifs (les personnes visées par plusieurs critères sont comptabilisées dans la première catégorie énoncée) :

- les 7 dirigeants mandataires sociaux exécutifs, MM. Oudéa, Cabannes, Aymerich, Heim, Sanchez Incera et Valet et Mme Lebot ;
- le Président et les membres du Conseil d'administration, soit 16 personnes ;
- les membres du Comité de direction du Groupe, soit 60 personnes ;
- les principaux responsables des fonctions de contrôle (risques, conformité, audit) et de support au niveau du Groupe, soit 36 personnes ;
- au sein des « unités opérationnelles importantes » les principaux responsables (membres des Comités exécutifs) et les responsables des fonctions de contrôle, soit 248 personnes ;
- les personnes ayant des autorisations de crédit dépassant les seuils de matérialité fixés par l'Autorité Bancaire Européenne (ABE) au niveau du Groupe, soit 157 personnes ;
- les responsables de *trading* ayant la responsabilité de limites en risque de marché dépassant les seuils de matérialité définis par l'ABE au niveau du Groupe, soit 63 personnes ;

240 personnes sont identifiées par des critères quantitatifs :

- les salariés dont la rémunération totale au titre de 2017 est supérieure ou égale à 500.000 euros et qui ne sont pas déjà identifiés en fonction des critères qualitatifs. Il s'agit de profils disposant de compétences indispensables au développement de certaines activités du Groupe et de quelques collaborateurs clefs ayant affiché lors du dernier exercice des performances exceptionnelles. Les fonctions concernées recouvrent en quasi-totalité des professionnels de la Banque de Financement et d'Investissement.

La légère augmentation de la population régulée (+17 personnes ou +2 % par rapport 2017) s'explique en partie par la création de nouvelles MBU (unités opérationnelles importantes) à la suite de la réorganisation en BU/SU au 1^{er} janvier 2018 et les changements intervenus dans la composition du Conseil d'administration et de la Direction générale.

La rémunération de cette population est soumise à l'ensemble des contraintes prévues par la Directive 2013/36/UE dite « CRD IV », et notamment au plafonnement de sa composante variable par rapport à sa partie fixe. A ce titre, le Conseil d'administration précise que l'autorisation obtenue lors de l'Assemblée générale du 20 mai 2014 de relever le plafond de la composante variable à deux fois la partie fixe demeure valable pour l'exercice 2019, le périmètre de la population concernée et les impacts financiers estimés restant en dessous de ceux évalués et communiqués dans le rapport du Conseil en 2014.

Pour information, la population régulée concernée par ce ratio comprend 300 personnes en 2018 (329 personnes en 2017) et l'impact financier constaté de 36 millions d'euros (40 millions d'euros en 2017) reste très en dessous de l'estimation maximale de 130 millions d'euros communiquée en 2014.

Du fait de l'étalement dans le temps du versement de la rémunération variable de cette population, l'enveloppe globale des rémunérations effectivement versées durant 2018 intègre une part importante de paiements relatifs à des exercices antérieurs à 2018 et les montants versés au titre des éléments de rémunération variable indexés sur la valeur de l'action Société Générale sont impactés par la variation du cours de l'action pendant les périodes de différé et de rétention.

L'enveloppe s'élève à 451,4 millions d'euros et se décompose comme suit :

- rémunérations fixes au titre de 2018 : 240,5 millions d'euros ;
- rémunérations variables non différées au titre de l'exercice 2017 : 109,9 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2016 : 31,5 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2015 : 40,3 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2014 : 28,7 millions d'euros ;
- actions ou instruments équivalents acquis et cessibles en 2018 au titre de plans d'intéressement à long terme : 0,5 million d'euros.

Le Conseil d'administration souligne que le lien avec les performances de l'exercice 2018 ne peut pas s'apprécier au regard des montants versés en 2018 compte tenu de la part importante des rémunérations variables différées. Les informations relatives aux rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2018, qui sont corrélées aux performances et au contexte de cet exercice, seront mises à disposition des actionnaires dans le rapport sur les politiques et pratiques de rémunération 2018. Ce rapport sera publié en avril 2019 sur le site Internet du Groupe et figurera dans la première actualisation du Document de référence.

V - Autorisation de rachat d'actions Société Générale (résolution 25)

La **vingt-cinquième résolution** est destinée à renouveler l'autorisation de rachat d'actions qui avait été conférée au Conseil d'administration par votre Assemblée du 23 mai 2018 (19^{ème} résolution).

Votre Conseil a utilisé cette autorisation uniquement pour poursuivre l'exécution du contrat de liquidité dont les moyens, à compter du 19 décembre 2018, ont été ramenés de 50 à 5 millions d'euros.

Les actions rachetées en usant de précédentes autorisations sont affectées à l'allocation aux salariés et dirigeants mandataires sociaux du Groupe. Elles couvrent notamment les plans d'attribution gratuite d'actions émises et l'attribution d'actions aux dirigeants mandataires sociaux au titre de leur rémunération variable.

Au 6 février 2019, votre Société détenait directement 6.105.497 actions, soit 0,76 % du nombre total des actions composant le capital.

La résolution soumise au vote maintient à 5 % du nombre total des actions composant le capital à la date de réalisation des achats le nombre d'actions que votre Société pourrait acquérir et à 10 % le nombre total des actions que votre Société pourrait détenir après ces achats.

Cette résolution reprend les finalités sur lesquelles vous vous êtes prononcés favorablement les années passées.

Ces achats pourraient permettre :

- dans le cadre de la 27^{ème} résolution de l'Assemblée générale mixte du 23 mai 2018, de racheter des actions pour annulation aux seules fins de compenser la dilution résultant d'émissions d'actions liées à des plans d'actions gratuites ou à des augmentations de capital réservées aux salariés ;
- d'attribuer, de couvrir et d'honorer des plans d'attribution gratuite d'actions, d'épargne salariale ou toute autre forme d'allocation au profit des salariés et mandataires sociaux du Groupe ;
- d'honorer des obligations liées à des titres de créances convertibles en titres de capital ;
- de conserver et de remettre ultérieurement à l'échange ou en paiement des actions dans le cadre d'opérations de croissance externe du Groupe ;
- de poursuivre l'exécution du contrat de liquidité.

L'achat de ces actions, ainsi que leur vente ou transfert, pourraient être réalisés, en une ou plusieurs fois, par tous moyens et à tout moment, excepté en période d'offre publique sur les titres de la Société, dans le respect des limites et modalités fixées par la réglementation.

Le prix maximal d'achat sera fixé à 75 euros par action, soit 1,16 fois l'actif net par action existante au 31 décembre 2018.

Cette autorisation sera valable 18 mois.

Le Conseil d'administration veillera à ce que l'exécution de ces rachats soit menée en conformité avec les exigences prudentielles telles que fixées par la réglementation.

Un rapport détaillé sur les opérations de rachat d'actions effectuées en 2018 figure dans le Document de référence. La version électronique du descriptif du programme de rachat sera disponible sur le site Internet de la Société avant l'Assemblée.

VI – Pouvoirs (résolution 26)

Cette **vingt-sixième résolution**, classique, attribue des pouvoirs généraux pour les formalités.

ANNEXE 1

POLITIQUE DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX SOUMISE A L'APPROBATION DES ACTIONNAIRES

La politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux présentée ci-dessous a été définie par le Conseil d'administration du 6 février 2019 sur proposition du Comité des rémunérations. Elle a vocation à s'appliquer en cas de renouvellement du mandat du Directeur général et des Directeurs généraux délégués après l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

Les principales évolutions par rapport à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2018 concernent la modification des critères utilisés pour la définition de la part quantitative de la rémunération variable annuelle, la modification des critères de performance applicables à l'intéressement à long terme et l'évolution des régimes de retraite des Directeurs généraux délégués.

Lors de ses travaux, le Comité des rémunérations s'est appuyé sur des études effectuées par le cabinet indépendant Willis Towers Watson. Ces études sont basées sur le CAC 40 ainsi qu'un panel de banques européennes comparables servant de référence et permettent de mesurer :

- la compétitivité de la rémunération globale des Dirigeants mandataires sociaux en comparaison d'un panel de pairs ;
- les résultats comparés de Société Générale au regard des critères retenus par le Groupe pour évaluer la performance des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs ;
- le lien entre rémunération et performance des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

Conformément à l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, cette politique est soumise à l'approbation de l'Assemblée générale. En cas de vote négatif, la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2018 continuera de s'appliquer.

Le versement de la composante variable (c'est-à-dire la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme), et le cas échéant exceptionnelle, de la rémunération ne sera effectué qu'après l'approbation de l'Assemblée générale.

PRINCIPES DE REMUNERATION

La politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux a pour objectif d'assurer l'attractivité, l'engagement et la fidélisation sur le long terme des meilleurs talents aux fonctions les plus élevées de la société tout en s'assurant d'une gestion appropriée des risques et du respect de la conformité. 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, dans le respect des principes édictés dans le Code de conduite du Groupe.

Cette politique prend en compte l'exhaustivité des composantes de la rémunération et des autres avantages octroyés le cas échéant dans l'appréciation globale de la rétribution des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs. Elle assure un équilibre entre ces différents éléments dans l'intérêt général du Groupe. Dans une optique de « *Pay for*

performance », en complément des critères de performance financière, elle intègre dans la détermination de la rémunération variable annuelle et de l'intéressement à long terme des éléments d'appréciation extra-financière, notamment en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale et de respect du modèle de leadership du Groupe. Cette rémunération variable comprend des périodes annuelles et pluriannuelles d'appréciation de la performance prenant en compte à la fois la performance intrinsèque de Société Générale et sa performance relative par rapport à son marché et ses concurrents.

Par ailleurs, la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux se conforme :

- à la directive CRD 4 du 26 juin 2013 dont l'objectif est d'imposer des politiques et pratiques de rémunérations compatibles avec une gestion efficace des risques. La directive CRD 4 a été transposée et ses principes sur les rémunérations sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2014 ;
- aux dispositions du Code de commerce ;
- aux recommandations du Code AFEF-MEDEF.

REMUNERATION DU PRESIDENT NON EXECUTIF

La rémunération fixe annuelle de M. Lorenzo Bini Smaghi est fixée à 925 000 euros pour la durée de son mandat, montant décidé par le Conseil d'administration du 7 février 2018 et qui a fait l'objet d'un vote favorable de l'Assemblée générale mixte du 23 mai 2018.

M. Bini Smaghi ne perçoit pas de jetons de présence.

Afin de garantir une totale indépendance dans l'exécution de son mandat, il ne perçoit ni rémunération variable, ni titres, ni rémunération liée à la performance de Société Générale ou du Groupe.

Un logement est mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions à Paris.

REMUNERATION DE LA DIRECTION GENERALE

Une rémunération équilibrée tenant compte des attentes des différentes parties prenantes

La rémunération attribuée aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs est composée des trois éléments suivants :

- **la rémunération fixe (RF)**, qui reconnaît l'expérience et les responsabilités exercées, et tient compte des pratiques du marché. Elle représente une part significative de la rémunération totale ;
- **la rémunération variable annuelle (RVA)**, qui dépend de la performance financière et non-financière de l'année et de la contribution des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs à la réussite du groupe Société Générale ;
- **l'intéressement à long terme (LTI)**, qui a pour objectif de renforcer le lien des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs avec les intérêts des actionnaires et de les

inciter à délivrer une performance de long terme. Son acquisition est soumise à une condition de présence et est fonction de la performance financière et non-financière du Groupe mesurée par des critères internes et externes.

Dans le respect de la directive CRD 4 et à la suite de l'autorisation conférée par l'Assemblée générale en mai 2014, la composante variable, c'est-à-dire la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme, est plafonnée à 200% de la rémunération fixe⁽¹⁾.

Les Dirigeants ont l'interdiction de recourir à des stratégies de couverture ou d'assurance, tant pendant les périodes d'acquisition que pendant les périodes de rétention, lorsque la rémunération est attribuée sous forme d'actions ou d'équivalents actions.

Rémunération fixe

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, la rémunération fixe n'est revue qu'à échéances relativement longues.

La rémunération fixe annuelle de M. Frédéric Oudéa, Directeur général, s'élève à 1 300 000 euros depuis la décision du Conseil d'administration du 31 juillet 2014 d'intégrer, dans sa rémunération fixe, l'indemnité de 300 000 euros qui lui avait été octroyée en contrepartie de la perte de ses droits aux régimes de retraite complémentaire du Groupe. La précédente révision avait eu lieu avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2011.

La rémunération fixe annuelle de M. Séverin Cabannes, Directeur général délégué, s'élève à 800 000 euros, montant inchangé depuis la décision du Conseil d'administration du 31 juillet 2014.

Les rémunérations fixes annuelles de M. Philippe Aymerich, M. Philippe Heim et Mme Diony Lebot, nommés Directeurs généraux délégués le 3 mai 2018 avec effet à compter du 14 mai 2018, ont été fixées au même niveau que celle de M. Séverin Cabannes, soit à 800 000 euros, par le Conseil d'administration du 3 mai 2018 en conformité avec la politique de rémunération applicable.

Ces rémunérations fixes ont fait l'objet d'un vote favorable de l'Assemblée générale mixte du 23 mai 2018.

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 6 février 2019 a décidé de maintenir inchangées les rémunérations fixes pour l'ensemble des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

Toute modification de leurs rémunérations fixes décidée par le Conseil d'administration sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale avant sa mise en œuvre.

Rémunération variable annuelle

PRINCIPES GENERAUX

Le Conseil d'administration fixe chaque début d'année les critères d'évaluation de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

La rémunération variable annuelle est basée à 60% sur des critères quantitatifs et à 40% sur des critères qualitatifs, alliant ainsi une évaluation de la performance financière du Groupe et une évaluation des compétences managériales au regard de la stratégie et du modèle de *leadership* du Groupe.

60%

40%

Critères quantitatifs fondés sur la performance financière annuelle. Les indicateurs ainsi que leur niveau de réalisation attendu sont prédéterminés par le Conseil d'administration et sont notamment fonction des objectifs budgétaires du Groupe et des métiers du périmètre de supervision.

Critères qualitatifs déterminés essentiellement en fonction de l'atteinte d'objectifs clés se rapportant à la stratégie du Groupe, à l'efficacité opérationnelle et la maîtrise des risques, ainsi qu'à la politique RSE.

Part quantitative

Pour Frédéric Oudéa et Diony Lebot, la part quantitative est mesurée en fonction de l'atteinte d'objectifs Groupe. Pour Philippe Aymerich, Séverin Cabannes et Philippe Heim les critères quantitatifs portent à parts égales à la fois sur le périmètre Groupe et sur leur périmètre de responsabilité spécifique.

Le Conseil d'administration du 6 Février 2019, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé de faire évoluer certains critères afin de mieux aligner la politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs aux cibles stratégiques et d'appétit pour le risque du Groupe.

Les critères quantitatifs pour le Groupe étaient le Bénéfice net par action, le Résultat brut d'exploitation et le Coefficient d'exploitation, chaque indicateur étant pondéré à parts égales. Le Conseil d'administration du 6 février 2019 a décidé de remplacer les deux premiers objectifs par des critères de Rentabilité des capitaux propres tangibles (Return On Tangible Equity - ROTE) et par le Ratio Core Tier 1. Chaque indicateur reste pondéré à parts égales.

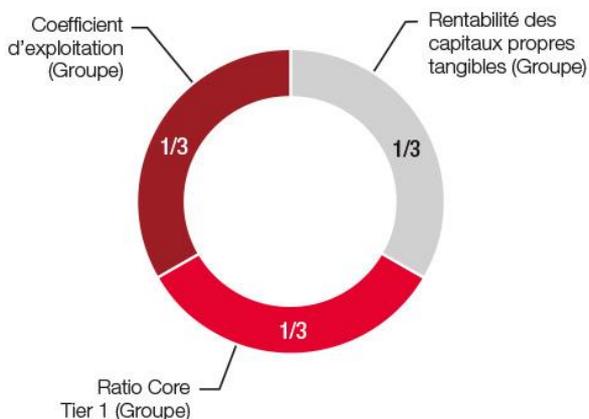
Les critères quantitatifs pour les périmètres de responsabilité spécifiques étaient le Résultat brut d'exploitation, le Résultat courant avant impôt et le Coefficient d'exploitation du périmètre de supervision, chaque indicateur étant pondéré à parts égales.

Sur les périmètres de responsabilité spécifiques, le Conseil d'administration a décidé de remplacer le critère du Résultat courant avant impôt précédemment utilisé par un critère de Rentabilité des capitaux propres du périmètre de responsabilité de chaque Directeur général délégué concerné. Chaque indicateur reste pondéré à parts égales. Les indicateurs reflètent les objectifs d'efficacité opérationnelle, de maîtrise des risques sur les différents périmètres de supervision et de création de valeur pour les actionnaires. À la fois financiers et opérationnels, ils sont directement liés aux orientations stratégiques du Groupe et s'appuient sur l'atteinte d'un budget préalablement établi. Ils n'intègrent aucun élément considéré comme exceptionnel par le Conseil d'administration.

L'atteinte de la cible budgétaire correspond à un taux de réalisation de 80% de la part quantitative maximum.

(1) Après l'application le cas échéant du taux d'actualisation de la rémunération variable sous la forme d'instruments différés à 5 ans et plus prévu dans l'article L. 511-79 du code monétaire et financier

I FREDERIC OUDEA ET DIONY LEBOT



Part qualitative

Chaque année, le Conseil d'administration fixe à l'avance entre six et dix objectifs qualitatifs pour l'exercice à venir. Ils comprennent une part majoritaire d'objectifs collectifs traduisant l'esprit d'équipe qui doit animer la Direction générale et une part d'objectifs spécifiques à chaque Dirigeant mandataire social exécutif, fonctions de leur périmètre de supervision respectif.

Les objectifs communs à l'ensemble des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, fixés en cohérence avec le modèle de leadership du Groupe, se répartissent autour des thèmes suivants :

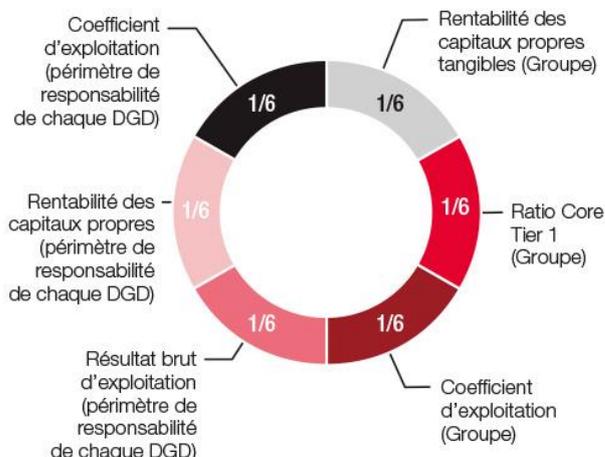
- la mise en oeuvre de la stratégie du Groupe et des métiers avec un focus spécifique sur la maîtrise des coûts et la gestion des ressources rares ;
- l'efficacité opérationnelle et la maîtrise des risques notamment sur le renforcement des obligations réglementaires (KYC, contrôle interne, remédiations) ;
- le renforcement des capacités à innover ;
- la réalisation des objectifs en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE) et notamment un objectif de positionnement de Société Générale dans les indices de notation extra-financière.

Parmi les objectifs spécifiques aux périmètres de supervision :

- déploiement du programme Culture & Conduct du Groupe
- gestion des Ressources Humaines : plans de succession, engagement managérial et dialogue social ;
- poursuite de la transformation des réseaux de banque de détail en France et du développement de Boursorama ;
- exécution du programme d'efficacité de la filière informatique ;
- mise en oeuvre de la stratégie de GBIS et d'IBFS.

Ces objectifs sont évalués sur la base de questions clés définies ab initio par le Conseil d'administration. Le taux de réalisation peut aller de 0 à 100% de la part qualitative maximum.

I PHILIPPE AYMERICH, SEVERIN CABANNES ET PHILIPPE HEIM



MODALITES D'ACQUISITION ET DE PAIEMENT DE LA REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE

Dans une approche qui vise à renforcer le lien entre la rémunération et les cibles d'appétit pour le risque du Groupe tout en favorisant l'alignement avec l'intérêt des actionnaires, et en application de la directive CRD 4, le versement d'au moins 60% de la rémunération variable annuelle est différé pendant trois ans *pro rata temporis*. Il combine des paiements en numéraire et des attributions d'actions ou équivalents actions, conditionnés à la réalisation d'objectifs long terme en matière de profitabilité et de niveau de fonds propres du Groupe permettant de réduire le montant versé en cas de non-atteinte. Une période d'indisponibilité de six mois s'applique à l'issue de chaque acquisition définitive.

Les montants de la part variable attribuée en actions ou équivalents actions sont convertis sur la base d'un cours déterminé, chaque année, par le Conseil d'administration de mars, correspondant à la moyenne pondérée par le volume des échanges des 20 cours de Bourse précédant le Conseil. La rémunération variable annuelle attribuée en équivalents actions donne droit, durant la période de rétention, au versement d'un montant équivalent au paiement du dividende le cas échéant. Aucun dividende n'est payé pendant la durée de la période d'acquisition.

Si le Conseil constate qu'une décision prise par les Dirigeants mandataires sociaux a des conséquences très significatives sur les résultats de l'entreprise ou sur son image, il pourra décider non seulement la remise en cause totale ou partielle du versement de la rémunération variable annuelle différée (clause de malus) mais également la restitution, pour chaque attribution, de tout ou partie des sommes déjà versées sur une période de 5 ans (clause de *clawback*).

Enfin, jusqu'à la date d'échéance du mandat en cours, l'acquisition du variable annuel différé est également soumise à une condition de présence. Les exceptions à cette dernière sont les suivantes : départ à la retraite, décès, invalidité, incapacité d'exercice de ses fonctions et rupture du mandat justifiée par une divergence stratégique avec le Conseil d'administration.

Au-delà de la date d'échéance du mandat en cours, la condition de présence n'est plus applicable. Toutefois, si le Conseil constate après le départ du Dirigeant qu'une

décision prise durant son mandat a des conséquences très significatives sur les résultats de l'entreprise ou sur son image, il pourra décider la remise en cause totale ou partielle du versement du variable différé.

PLAFOND

En cohérence avec le Code AFEP-MEDEF, le montant maximum de la rémunération variable annuelle est fixé depuis le 1^{er} septembre 2014 à 135% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 115% pour les Directeurs généraux délégués.

L'intéressement à long terme

PRINCIPES GENERAUX

Afin d'associer les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs aux progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires, ils bénéficient d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents, depuis 2012.

Afin de respecter les recommandations du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration statue chaque année, lors de la séance au cours de laquelle il arrête les comptes de l'exercice précédent, sur l'allocation éventuelle aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs d'une quantité d'actions Société Générale ou équivalents, dont la juste valeur au moment de l'attribution est proportionnée par rapport aux autres composantes de la rémunération et définie en cohérence avec les pratiques des années précédentes. Cette valeur est définie sur la base du cours de clôture de l'action la veille de ce Conseil.

Par ailleurs, un Dirigeant mandataire social exécutif ne peut se voir attribuer un intéressement à long terme à l'occasion de la cessation de ses fonctions.

MODALITES D'ACQUISITION ET DE PAIEMENT DE L'INTERESSEMENT A LONG TERME

Dans la continuité des années précédentes, le plan présenterait les caractéristiques suivantes :

- attribution d'équivalents actions ou d'actions en deux tranches, dont les durées d'acquisition seraient de quatre et six ans, suivies d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi les durées d'indexation à cinq et sept ans ;
- acquisition définitive soumise à une condition de présence pendant toutes les périodes d'acquisition et à des conditions de performance.

Le Conseil d'administration du 6 février 2019, sur proposition du Comité des rémunérations a décidé d'ajuster pour l'attribution au titre de 2019 et des années suivantes, les conditions de performance applicables à l'intéressement à long terme des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs. Le Conseil d'administration a fondé sa décision sur sa volonté de mieux aligner la politique de rémunération des mandataires sociaux exécutifs aux engagements du Groupe en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale et de la rendre plus exigeante dans le respect du principe « Pay for performance ».

L'acquisition de l'intéressement à long terme sera ainsi fonction :

- pour 80% de la condition de la performance relative de l'action Société Générale rendue plus exigeante mesurée par la progression du *Total Shareholder Return* (TSR) par rapport à celle du TSR de 11 banques européennes comparables sur la totalité des périodes d'acquisition. Ainsi, la totalité de l'attribution ne serait acquise que si le TSR de Société Générale se situe dans le quartile

supérieur de l'échantillon ; pour une performance légèrement supérieure à la médiane, le taux d'acquisition serait égal à 50% du nombre total attribué ; enfin, aucune action ou équivalent action ne serait acquis en cas de performance inférieure à la médiane alors qu'une acquisition de 25% pour le rang 7, 8 et 9 était applicable précédemment¹ ;

- pour 20% à des conditions RSE pour moitié liées au respect des engagements du Groupe en matière de financement de la transition énergétique et pour moitié au positionnement du Groupe au sein des principales notations extra-financières (Robecosam, Sustainalytics et MSCI).

Concernant le critère de financement de la transition énergétique lié au financement du mix énergétique, l'acquisition serait de 100% si la cible est atteinte en 2023. Si la cible n'est pas atteinte, l'acquisition sera nulle. La cible sera définie dans le courant de l'année 2019 et validée par le Conseil d'administration.

Concernant le critère fondé sur les notations extra-financières externes, le taux d'acquisition sera défini de la manière suivante :

- 100% d'acquisition si les trois critères sont vérifiés sur la période d'observation de 3 ans suivant l'année d'attribution (soit pour l'attribution en 2020 au titre de 2019, les positionnements/notations 2021, 2022 et 2023) ;
- 2/3 d'acquisition si en moyenne au moins deux critères sont vérifiés sur la période d'observation de 3 ans suivant l'année d'attribution ;
- 1/3 d'acquisition si en moyenne au moins un critère est vérifié sur la période d'observation de 3 ans suivant l'année d'attribution.

Pour les trois notations extra-financières retenues, le critère est vérifié si le niveau attendu suivant est atteint :

- RobecoSAM : être dans le 1^{er} quartile ;
- Sustainalytics : être dans le 1^{er} quartile ;
- MSCI : Notation >= BBB.

Pour les notations pouvant faire l'objet de réévaluations en cours d'année, la notation retenue est celle utilisée lors des revues annuelles. Le secteur des agences de notation extra-financière étant évolutif, le panel des trois notations retenues peut faire l'objet de modification sur justification appropriée.

- En l'absence de profitabilité du Groupe l'année précédant l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme, aucun versement ne sera dû, quelles que soient la performance boursière et la performance RSE de Société Générale ;
- un départ entraînerait la suppression du paiement du plan sauf en cas de départ à la retraite ou de départ du Groupe pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci, cas pour lesquels les actions seraient conservées ou les versements seraient effectués, après prise en compte de la performance observée et appréciée par le Conseil d'administration.

Enfin, les bénéficiaires de l'intéressement à long terme sont également soumis à une clause dite de « malus ». Ainsi, si le Conseil constate qu'une décision prise par les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs a des conséquences très significatives sur les résultats de l'entreprise ou sur son image, il pourra décider la remise en cause totale ou partielle du versement de l'intéressement à long terme.

(1) La grille d'acquisition complète est présentée p. 102.

La grille d'acquisition complète de la condition de performance relative de l'action Société Générale :

Rang SG	Rangs 1*, 2 et 3	Rang 4	Rang 5	Rang 6	Rangs 7, 8, 9, 10, 11 et 12
En % du nombre maximum attribué	100%	83,3%	66,7%	50%	0%

* Rang le plus élevé de l'échantillon.

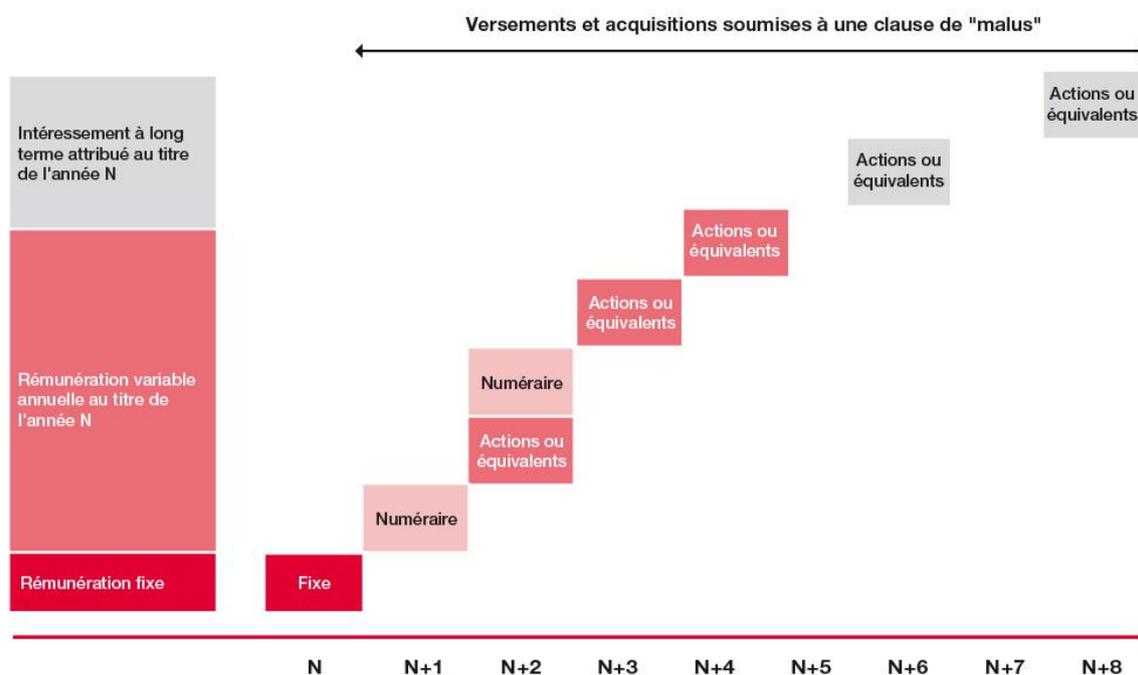
PLAFOND

Dans le respect du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration du 6 février 2019 a reconduit le plafonnement, à un niveau identique à celui de la rémunération variable annuelle, du montant total attribué au titre de l'intéressement à long terme en valeur IFRS. Ainsi, le montant attribué est limité à 135% de la rémunération fixe annuelle de M. Frédéric Oudéa et à 115% de la rémunération fixe annuelle des Directeurs généraux délégués.

Cette disposition s'ajoute au plafonnement de la valeur finale d'acquisition des actions ou de paiement des équivalents actions. En effet, celle-ci est limitée à un montant correspondant à un multiple de la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'intéressement à long terme est attribué.

En tout état de cause, conformément à la réglementation en vigueur, la composante variable attribuée (i.e. la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme) ne pourra dépasser deux fois la rémunération fixe.

I REMUNERATION TOTALE – CHRONOLOGIE DES PAIEMENTS OU LIVRAISONS D' ACTIONS



LES AVANTAGES POSTERIEURS A L'EMPLOI : RETRAITE, INDEMNITE DE DEPART, CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Retraite

M. Frédéric Oudéa ayant mis fin à son contrat de travail par démission lors de sa nomination comme Président-Directeur général en 2009 ne bénéficie plus d'aucun droit à retraite surcomplémentaire de la part de Société Générale.

REGIME DE L'ALLOCATION COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE

M. Séverin Cabannes⁽¹⁾, conserve le bénéfice du régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de

direction qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif. Lors de la nomination de M. Philippe Aymerich, M. Philippe Heim et Mme Diony Lebot⁽²⁾, en tant que Directeurs généraux délégués le 3 mai 2018 avec effet à compter du 14 mai 2018, le Conseil d'administration a autorisé des engagements réglementés permettant le régime additif, mis en place en 1991 et répondant aux dispositions de l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale qui attribuait aux cadres hors classification nommés à partir de cette date, à la date de la liquidation de leur pension de sécurité sociale, une pension globale égale au produit des deux termes suivants :

(1) Engagement réglementé avec M. Cabannes approuvé par l'Assemblée générale du 19 mai 2009.

(2) Les engagements réglementés avec M. Aymerich, M. Heim et Mme Lebot, autorisés par le Conseil d'administration du 3 mai 2018, seront soumis à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019

- la moyenne, sur les dix dernières années de la carrière, de la fraction des rémunérations fixes excédant la « Tranche B » de l'AGIRC augmentées de la rémunération variable dans la limite de 5% de la rémunération fixe ;
- le taux égal au rapport entre le nombre d'années d'ancienneté au sein de Société Générale et 60, soit une acquisition de droits potentiels égale à 1,67% par an, l'ancienneté prise en compte ne pouvant excéder 42 annuités.

De cette pension globale était déduite la retraite AGIRC « Tranche C » acquise au titre de leur activité au sein de Société Générale. L'allocation complémentaire à charge de Société Générale était majorée pour les bénéficiaires ayant élevé au moins trois enfants, ainsi que pour ceux qui prenaient leur retraite après l'âge légal de liquidation de la retraite Sécurité sociale. Elle ne pouvait pas être inférieure au tiers de la valeur de service à taux plein des points AGIRC « Tranche B » acquis par l'intéressé depuis sa nomination dans la catégorie Hors Classification de Société Générale.

Ce régime a été révisé⁽¹⁾ en date du 17 janvier 2019, avec effet à compter du 1^{er} janvier 2019, et les droits potentiels futurs ont été gelés au 31 décembre 2018 sur la base de l'ancienneté et des points AGIRC Tranches B et C constatés à cette date, et de la moyenne, sur les trois derniers exercices, des rémunérations fixes excédant la Tranche B de l'AGIRC, augmentées de la rémunération variable dans la limite de 5% de la rémunération fixe.

Seuls les droits minimums, définis auparavant comme le tiers des points AGIRC « Tranche B » acquis depuis la nomination dans la catégorie Hors Classification de Société Générale, ont été conservés à partir du 1^{er} janvier 2019, sous la forme de droits annuels de rente égaux à 0,4% de la part de la rémunération brute annuelle comprise entre un et quatre plafonds annuels de la Sécurité sociale.

Le montant des droits acquis au moment du départ à la retraite sera constitué de la somme des droits gelés au 31 décembre 2018 et des nouveaux droits constitués à partir du 1^{er} janvier 2019. La liquidation restera conditionnée à l'achèvement de la carrière au sein de la Société Générale.

Chaque année, à compter du 1^{er} janvier 2019, les droits à rente potentiels seront calculés en fonction de l'ancienneté et de la rémunération fixe projetées au moment du départ à la retraite, sur la base d'hypothèses actuarielles. Ils font l'objet d'un préfinancement auprès d'une compagnie d'assurance.

Les droits sont subordonnés à la présence du bénéficiaire dans l'entreprise au moment de la liquidation de sa retraite.

Conformément à la loi, l'accroissement annuel des droits à retraite supplémentaire conditionnés à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise est soumis à la condition de performance suivante : les droits à rente potentiels au titre d'une année ne seront acquis dans leur totalité que si au moins 80% des conditions de performance de la

rémunération variable de cette même année sont remplies. Pour une performance de 50% et en deçà, aucun accroissement de la rente ne sera appliqué. Pour un taux d'atteinte compris entre 80% et 50%, le calcul de l'acquisition des droits au titre de l'année sera réalisé de manière linéaire.

REGIME DE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE (ART. 82)

Suite à la révision du régime de l'allocation complémentaire des cadres Hors Classification au 31 décembre 2018, et notamment la suppression de la partie différentielle de ce régime au-delà de quatre plafonds annuels de la Sécurité sociale, un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (Art. 82) a été mis en place pour les membres du Comité de direction, incluant les Directeurs généraux délégués⁽²⁾ à effet au 1^{er} janvier 2019.

Ce régime prévoit le versement d'une cotisation annuelle de l'entreprise sur un compte individuel de retraite Art. 82 ouvert au nom du bénéficiaire éligible, sur la part de sa rémunération fixe excédant quatre plafonds annuels de la Sécurité sociale. Les droits acquis seront versés au plus tôt à la date d'effet de la liquidation de la pension au titre du régime général d'assurance vieillesse.

Le taux de cotisation a été fixé à 8%.

Conformément à la loi, les cotisations annuelles les concernant au titre d'une année sont soumises à la condition de performance suivante : elles ne seront versées dans leur totalité que si au moins 80% des conditions de performance de la rémunération variable de cette même année sont remplies. Pour une performance de 50% et en deçà, aucune cotisation ne sera versée. Pour un taux d'atteinte compris entre 80% et 50%, le calcul de la cotisation au titre de l'année sera réalisé de manière linéaire.

REGIME DE L'EPARGNE RETRAITE VALMY (EX-IP VALMY)

M. Philippe Aymerich, M. Séverin Cabannes, M. Philippe Heim et Mme Diony Lebot conservent également le bénéfice du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies qui leur était applicable en tant que salariés avant leur nomination comme mandataires sociaux exécutifs.

Ce régime à cotisations définies, établi dans le cadre de l'article 83 du Code général des impôts, a été mis en place en 1995, et modifié au 1^{er} janvier 2018 (désormais nommé Épargne Retraite Valmy). Il est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et permet aux bénéficiaires de se constituer une épargne retraite, versée sous forme de rente viagère lors du départ à la retraite. Ce régime est financé à hauteur de 2% de la rémunération plafonnée à deux plafonds annuels de la Sécurité sociale, dont 1,5% pris en charge par l'entreprise (soit 1 216 euros sur la base du plafond annuel de la Sécurité sociale 2019). Il est désormais assuré auprès de Sogécap (et non plus par l'Institution de prévoyance Valmy).

(1) Les engagements réglementés « retraite » modifiés pour l'ensemble des Directeurs généraux délégués, autorisés par le Conseil d'administration du 6 février 2019, seront également soumis à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

(2) Les engagements réglementés « retraite » modifiés pour l'ensemble des Directeurs généraux délégués, autorisés par le Conseil d'administration du 6 février 2019, seront également soumis à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

Indemnités en cas de départ

Depuis 2017, les conditions de départ du Groupe en cas de cessation de fonction du Directeur général ou des Directeurs généraux délégués sont harmonisées. Elles ont été déterminées en tenant compte des pratiques de marché et sont conformes au Code AFEP-MEDEF.

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, M. Frédéric Oudéa, M. Philippe Aymerich, M. Séverin Cabannes, M. Philippe Heim et Mme Diony Lebot⁽¹⁾ ont souscrit au bénéfice de Société Générale une clause de non-concurrence d'une durée de six mois à compter de la date de la cessation des fonctions de Dirigeant mandataire social exécutif, conformément aux pratiques observées dans les institutions du secteur financier. Elle leur interdit d'accepter une fonction de même niveau dans un établissement de crédit coté en Europe (définie comme l'Espace économique européen, y compris le Royaume-Uni) ainsi que dans un établissement de crédit non coté en France. En contrepartie, ils pourraient continuer à percevoir leur rémunération fixe brute mensuelle pendant la durée de l'interdiction.

Seul le Conseil d'administration aura la faculté de renoncer unilatéralement à sa mise en œuvre, dans les quinze jours suivant la cessation des fonctions. Dans ce cas, les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs seraient libres de tout engagement et aucune somme ne leur sera due à ce titre.

Toute violation de l'obligation de non-concurrence entraînerait le paiement immédiat par le Dirigeant d'une somme égale à six mois de rémunération fixe. Société Générale serait, pour sa part, libérée de son obligation de verser toute contrepartie financière et pourrait, par ailleurs, exiger la restitution de la contrepartie financière éventuellement déjà versée depuis la violation constatée de l'obligation.

Suite à la mise à jour du Code AFEP-MEDEF en juin 2018 qui prévoit notamment un encadrement plus strict des clauses de non-concurrence, le Conseil d'administration du 6 février 2019 a décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations, de renouveler avec modification, aux fins de les rendre plus exigeantes, les clauses correspondantes des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs avec effet à l'issue du Conseil post-Assemblée du 21 mai 2019⁽²⁾. En particulier, elles seront modifiées afin de respecter le principe de non-paiement de la clause en cas de départ dans les 6 mois précédant la liquidation de la retraite ou au-delà de 65 ans, conformément à l'article 23.4 du Code AFEP-MEDEF révisé.

INDEMNITE DE DEPART

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, M. Frédéric Oudéa a renoncé à son contrat de travail lors de sa nomination comme Président-Directeur général en 2009. Il a dès lors perdu les avantages et garanties dont il aurait bénéficié en tant que salarié depuis près de 15 ans.

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, M. Frédéric Oudéa, M. Philippe Aymerich, M. Séverin Cabannes, M. Philippe Heim et Mme Diony Lebot⁽³⁾ bénéficient d'une clause indemnité de départ au titre de leur mandat de Dirigeant mandataire social exécutif.

Le Conseil d'administration du 6 février 2019 a décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations de renouveler avec modification, aux fins de les rendre plus exigeantes, les clauses indemnité de départ des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs avec effet à l'issue du Conseil post-Assemblée du 21 mai 2019⁽⁴⁾.

En particulier, les points suivants sont ajustés :

- le Directeur général et les Directeurs généraux délégués ne pourront bénéficier de ces indemnités en cas de départ dans les 6 mois précédant la liquidation de la retraite ou de possibilité au moment du départ de bénéficier d'une retraite au taux plein au sens de la Sécurité sociale conformément à l'article 24.5.1 du Code AFEP-MEDEF révisé ;
- le texte de la clause est modifié afin de rappeler que toute décision en matière de versement d'indemnité de départ est subordonnée à l'examen par le Conseil d'administration de la situation de l'entreprise et de la performance de chaque Dirigeant mandataire social exécutif afin de justifier que ni l'entreprise, ni le Dirigeant mandataire social exécutif ne sont en situation d'échec, conformément à l'article 24.5.1 du Code AFEP-MEDEF ;
- la rédaction de la clause est également modifiée pour expliciter la règle selon laquelle l'indemnité n'est due qu'en cas de départ contraint du Groupe, motivé comme tel par le Conseil d'administration. Il est précisé qu'aucune indemnité n'est due en cas de démission autre que constatée comme contrainte par le Conseil d'administration ou de non-renouvellement du mandat à l'initiative du Dirigeant mandataire social exécutif ou de faute grave.

Les autres caractéristiques de l'indemnité de départ des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont les suivantes :

- le paiement de l'indemnité sera conditionné à l'atteinte d'un taux de réalisation global des objectifs de la rémunération variable annuelle d'au moins 60% en moyenne sur les trois exercices précédant la cessation du mandat (ou sur la durée du mandat si elle est inférieure à 3 ans) ;
- le montant de l'indemnité sera de deux ans de rémunération fixe, respectant ainsi la recommandation du Code AFEP-MEDEF qui est de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle.

En aucun cas, le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle, y compris, le cas échéant, toute autre indemnité de rupture qui serait liée au contrat de travail (notamment l'indemnité conventionnelle de licenciement).

(1) Conventions réglementées avec MM. Oudéa et Cabannes approuvées par l'Assemblée générale du 23 mai 2017. Les conventions réglementées avec M. Aymerich, M. Heim et Mme Lebot, autorisées par le Conseil d'administration du 3 mai 2018, seront soumises à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

(2) Le renouvellement avec modification des conventions réglementées « clause de non-concurrence » pour l'ensemble des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, autorisé par le Conseil d'administration du 6 février 2019, sera également soumis à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

(3) Engagements réglementés avec MM. Oudéa et Cabannes approuvés par l'Assemblée générale du 23 mai 2017. Les engagements réglementés avec M. Aymerich, M. Heim et Mme Lebot, autorisés par le Conseil d'administration du 3 mai 2018, seront soumis à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

(4) Le renouvellement avec modification des engagements réglementés « indemnité de départ » pour l'ensemble des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, autorisé par le Conseil d'administration du 6 février 2019, sera également soumis à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

AUTRES AVANTAGES DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXECUTIFS

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient d'une voiture de fonction qu'ils peuvent utiliser à titre privé, ainsi que d'un contrat de prévoyance dont les garanties sont alignées sur celles du personnel.

Rémunération variable exceptionnelle

Société Générale n'a pas pour pratique d'attribuer de rémunération variable exceptionnelle à ses Dirigeants mandataires sociaux exécutifs. Néanmoins, compte tenu de la nouvelle législation imposant un vote *ex ante* portant sur l'ensemble des dispositions de la politique de rémunération, le Conseil d'administration a souhaité se réserver la possibilité de verser, le cas échéant, une rémunération variable complémentaire en cas de circonstances très particulières, par exemple en raison de leur importance pour la Société ou de l'implication qu'elles exigent et des difficultés qu'elles présentent. Cette rémunération serait motivée et fixée dans le respect des principes généraux du Code AFEP-MEDEF en matière de rémunération et des recommandations de l'AMF.

Elle respectera les modalités de paiement de la part variable annuelle, c'est-à-dire qu'elle serait différée pour partie sur trois ans et soumise aux mêmes conditions d'acquisition.

En tout état de cause, conformément à la réglementation en vigueur, la composante variable (i.e. la rémunération variable annuelle, l'intéressement à long terme et, le cas échéant, la rémunération variable exceptionnelle) ne pourra dépasser deux fois la rémunération fixe annuelle.

NOMINATION D'UN NOUVEAU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

De façon générale, les composantes de rémunération ainsi que sa structure décrite dans cette politique de rémunération s'appliqueront également à tout nouveau Dirigeant mandataire social qui serait nommé durant la période d'application de cette politique, prenant en compte son périmètre de responsabilité et son expérience professionnelle. Ce principe s'appliquera également aux autres avantages offerts aux Dirigeants mandataires sociaux (retraite complémentaire, contrat de prévoyance, etc.).

Ainsi, il appartiendra au Conseil d'administration de déterminer la rémunération fixe correspondant à ces caractéristiques, en cohérence avec celle des Dirigeants mandataires sociaux actuels et les pratiques des établissements financiers européens comparables.

Enfin, si ce dernier ne vient pas d'une entité issue du groupe Société Générale, il/elle pourrait bénéficier d'une indemnité de prise de fonction afin de compenser, le cas échéant, la rémunération à laquelle il/elle a renoncé en quittant son précédent employeur. L'acquisition de cette rémunération serait différée dans le temps et soumise à la réalisation de conditions de performance similaires à celles appliquées à la rémunération variable différée des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

ANNEXE 2

REMUNERATION TOTALE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSES OU ATTRIBUES AU TITRE DE L'EXERCICE 2018 AUX DIRIGANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET SOUMIS A L'APPROBATION DES ACTIONNAIRES

TABLEAU 1

Monsieur Lorenzo BINI SMAGHI, Président du Conseil d'administration

Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2018

Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2018	Montant ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	895 208 EUR	Rémunération fixe brute versée en 2018. La rémunération fixe de Lorenzo Bini Smaghi par la décision du Conseil d'administration du 7 février 2018, a été portée de 850 000 euros à 925 000 euros par an à compter du 23 mai 2018 pour la durée de son nouveau mandat de 4 ans.
Rémunération variable annuelle	Sans objet	Lorenzo Bini Smaghi ne perçoit pas de rémunération variable.
Jetons de présence	Sans objet	Lorenzo Bini Smaghi ne perçoit pas de jetons de présence.
Valorisation des avantages de toute nature	53 533 EUR	Un logement est mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions à Paris.

TABEAU 2

Monsieur Frédéric OUDÉA, Directeur général
Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2018

Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2018	Montant ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	1 300 000 EUR	Rémunération fixe brute versée en 2018, inchangée depuis la décision du Conseil d'administration du 31 juillet 2014 (elle a été confirmée en mai 2015 lors de la dissociation des fonctions de Président du Conseil et de Directeur général).
Rémunération variable annuelle		Frédéric Oudéa bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 60% d'objectifs financiers budgétaires et de 40% d'objectifs qualitatifs. Les éléments sont décrits page 105 du Document de référence 2019. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 135% de la rémunération fixe.
dont rémunération variable annuelle payable en 2019	212 696 EUR (valeur nominale)	Évaluation de la performance 2018 – Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par le Conseil de mars 2018 et des réalisations constatées sur l'exercice 2018, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 1 251 151 euros ⁽¹⁾ . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 71,3% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 106 du Document de référence 2019). À la suite des accords passés avec les autorités américaines sur plusieurs grands litiges en 2018, M. Frédéric Oudéa a proposé de renoncer volontairement à une partie de sa rémunération variable annuelle attribuée par le Conseil d'administration. Cette proposition a été acceptée par le Conseil d'administration du 6 février 2019. La réduction de la rémunération variable proposée s'élève à 15%, la rémunération variable annuelle 2018 de M. Oudéa s'élève après cette renonciation à 1 063 478 euros. En conformité avec la directive CRD 4 applicable aux établissements de crédit et à l'article L. 225-100 du Code de commerce, les modalités de paiement de cette rémunération sont les suivantes :
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	850 782 EUR (valeur nominale)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2018 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019 ; ▪ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 21 mai 2019. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ; ▪ 60% de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2019, 2020 et 2021. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles pour moitié dans 2,5 ans et pour moitié dans 3,5 ans
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options depuis 2009.
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	636 936 EUR (Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 5 février 2019). Ce montant correspond à une attribution de 70 217 actions	Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient depuis 2012 d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents afin d'être associés au progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Conformément à la réglementation en vigueur, la composante variable attribuée c'est-à-dire la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme, ne peut dépasser le plafond réglementaire correspondant à deux fois la rémunération fixe. Dans la mesure où le rapport entre la composante variable attribuée (avant prise en compte de la réduction de rémunération variable proposée par M. Frédéric Oudéa et accepté par le Conseil d'administration) et la rémunération fixe au titre de 2018 fait apparaître le dépassement du ratio réglementaire, le Conseil d'administration du 6 février 2019 a appliqué la règle du plafonnement de la composante variable à deux fois la rémunération fixe et réduit le nombre d'actions attribuées dans le cadre de l'intéressement à long terme afin de respecter ce ratio, de 93 705 actions attribuables à 70 217 actions attribuées. Le plan attribué au titre de 2018 par le Conseil d'administration du 6 février 2019 présente les caractéristiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ; ▪ attribution de 70 217 actions en deux tranches, dont les durées d'acquisition sont de quatre et six ans, suivies d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi les durées d'indexation à cinq et sept ans ; ▪ le versement de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2018 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019 conformément à l'article L. 225-100 du Code de commerce ; ▪ acquisition définitive soumise à des conditions de présence et de performance. L'atteinte de cette dernière sera fonction de la progression du <i>Total Shareholder Return</i> (TSR) de Société Générale par rapport à celle du TSR de 11 banques européennes comparables sur la totalité des périodes d'acquisition. Ainsi, le taux d'acquisition sera fonction du rang de SG : rang 1 à 3, 100% de l'attribution, rang 4, 83,3%, rang 5, 66,7%, rang 6, 50%, rangs 7, 8 et 9, 25% et rangs 10, 11 et 12, 0% ; ▪ en l'absence de profitabilité du Groupe (mesurée par le Résultat net part du Groupe, hors impacts purement comptables liés à la réévaluation de sa dette propre et de la <i>Debt Value Adjustment</i>) l'année précédant l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme, aucun versement ne sera dû, quelle que soit la performance boursière de Société Générale ; ▪ un départ entraînerait la suppression du paiement du plan sauf en cas de départ à la retraite ou de départ du Groupe pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci, cas pour lesquels les actions seraient conservées ou les versements seraient effectués après prise en compte de la réalisation des conditions de performance observées et appréciée par le Conseil d'administration ; ▪ enfin, le Conseil d'administration a décidé de plafonner la valeur finale de l'acquisition à un montant de 77 euros par action, soit environ 1,2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2017. L'attribution est faite dans le cadre de la résolution 25 de l'Assemblée générale du 23 mai 2018 et représente moins de 0,01% du capital.
Jetons de présence	Sans objet	
Valorisation des avantages de toute nature	5 147 EUR	Frédéric Oudéa bénéficie d'une voiture de fonction.

(1) Valeur nominale telle que décidé par le Conseil d'administration du 6 février 2019.

Pour information, éléments de la rémunération qui ont fait l'objet d'un vote par l'Assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés	Montants ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Les caractéristiques de l'indemnité de départ, engagement réglementé autorisé par le Conseil du 8 février 2017 et approuvé par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 (5^e résolution), sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ une indemnité ne sera due qu'en cas de départ contraint du Groupe, motivé comme tel par le Conseil d'administration. Aucune indemnité ne sera due en cas de faute grave, de démission ou de non-renouvellement de mandat à l'initiative du Dirigeant ; ▪ le paiement de l'indemnité sera conditionné à l'atteinte d'un taux de réalisation global des objectifs de la rémunération variable annuelle d'au moins 60% en moyenne sur les trois exercices précédant la cessation du mandat ; ▪ aucune indemnité de départ ne sera due en cas de départ dans les six mois précédant la liquidation de la retraite de la Sécurité sociale ouvrant droit au bénéfice de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction ; ▪ le montant de l'indemnité sera de deux ans de rémunération fixe, respectant ainsi la recommandation du Code AFEP-MEDEF qui est de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle. <p>En aucun cas le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle.</p>
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>M. Frédéric Oudéa est astreint à une clause de non-concurrence, convention réglementée autorisée par le Conseil du 8 février 2017 et approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 (5^e résolution). D'une durée de six mois à compter de la date de la cessation de ses fonctions de Dirigeant mandataire social exécutif, elle lui interdit d'accepter un poste de même niveau dans un établissement de crédit coté en Europe (définie comme l'Espace économique européen, y compris le Royaume-Uni) ainsi que dans un établissement de crédit non coté en France. En contrepartie, il pourrait continuer à percevoir sa rémunération fixe.</p> <p>Seul le Conseil d'administration aurait la faculté de renoncer à sa mise en œuvre, au plus tard le jour où interviendrait la cessation des fonctions. Dans ce cas, le Dirigeant mandataire social exécutif serait libre de tout engagement et aucune somme ne lui serait due à ce titre.</p> <p>Toute violation de l'obligation de non-concurrence entraînerait le paiement immédiat par le Dirigeant d'une somme égale à six mois de rémunération fixe. Société Générale serait, pour sa part, libérée de son obligation de verser toute contrepartie financière et pourrait, par ailleurs, exiger la restitution de la contrepartie financière éventuellement déjà versée depuis la violation constatée de l'obligation.</p> <p>En aucun cas le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle.</p>
Régime de retraite supplémentaire	Sans objet	Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire.

TABLEAU 3
Monsieur Philippe AYMERICH, Directeur général délégué à compter du 14 mai 2018
Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2018

Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2018	Montant ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	504 000 EUR	La rémunération fixe annuelle brute, définie par le Conseil d'administration du 3 mai 2018 lors de la nomination de Philippe Aymerich, avec effet à compter du 14 mai 2018, en tant que Directeur général délégué s'élève à 800 000 euros. Il s'agit du prorata de la rémunération fixe annuelle brute versé en 2018 à Philippe Aymerich au titre de son mandat de Directeur général délégué commencé le 14 mai 2018.
Rémunération variable annuelle		Philippe Aymerich bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 60% d'objectifs financiers budgétaires et de 40% d'objectifs qualitatifs. Les éléments sont décrits page 105 du Document de référence 2019. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 115% de la rémunération fixe.
<i>dont rémunération variable annuelle payable en 2019</i>	84 621 EUR (valeur nominale)	Évaluation de la performance 2018 – Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par les Conseils du 14 mars et 3 mai 2018 et des réalisations constatées sur l'exercice 2018, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 423 105 euros ⁽¹⁾ . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 73,0% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 106 du Document de référence 2019). Le montant de la rémunération variable attribuée à M. Aymerich au titre de ces fonctions de Directeur général délégué en 2018 a été calculé prorata temporis, son mandat ayant débuté le 14 mai 2018. En conformité avec la directive CRD 4 applicable aux établissements de crédit et à l'article L. 225-100 du Code de commerce, les modalités de paiement de cette rémunération sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2018 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019 ; 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 21 mai 2019. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ; 60% de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2019, 2020 et 2021. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles pour moitié dans 2,5 ans et pour moitié dans 3,5 ans.
<i>dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes</i>	338 484 EUR (valeur nominale)	
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Philippe Aymerich ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Philippe Aymerich ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Philippe Aymerich ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options.
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	268 501 EUR (Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 5 février 2019). Ce montant correspond à une attribution de 29 600 actions	Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient depuis 2012 d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents afin d'être associés au progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Conformément à la réglementation en vigueur, la composante variable attribuée c'est-à-dire la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme, ne peut dépasser le plafond réglementaire correspondant à deux fois la rémunération fixe. Dans la mesure où le rapport entre la composante variable attribuée et la rémunération fixe au titre de 2018 de M. Aymerich fait apparaître le dépassement du ratio réglementaire, le Conseil d'administration du 6 février 2019 a appliqué la règle du plafonnement de la composante variable à deux fois la rémunération fixe et réduit le nombre d'actions attribuées dans le cadre de l'intéressement à long terme afin de respecter ce ratio, de 39 588 actions attribuables à 29 600 actions attribuées. Le plan attribué au titre de 2018 par le Conseil d'administration du 6 février 2019 présente les caractéristiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ; attribution de 29 600 actions en deux tranches, dont les durées d'acquisition sont de quatre et six ans, suivies d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi les durées d'indexation à cinq et sept ans ; le versement de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2018 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019 conformément à l'article L. 225-100 du Code de commerce ; acquisition définitive soumise à des conditions de présence et de performance. L'atteinte de cette dernière sera fonction de la progression du <i>Total Shareholder Return</i> (TSR) de Société Générale par rapport à celle du TSR de 11 banques européennes comparables sur la totalité des périodes d'acquisition. Ainsi, le taux d'acquisition sera fonction du rang de SG : rang 1 à 3, 100% de l'attribution, rang 4, 83,3%, rang 5, 66,7%, rang 6, 50%, rangs 7, 8 et 9, 25% et rangs 10, 11 et 12, 0% ; en l'absence de profitabilité du Groupe (mesurée par le Résultat net part du Groupe, hors impacts purement comptables liés à la réévaluation de sa dette propre et de la <i>Debt Value Adjustment</i>) l'année précédant l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme, aucun versement ne sera dû, quelle que soit la performance boursière de Société Générale ; un départ entraînerait la suppression du paiement du plan sauf en cas de départ à la retraite ou de départ du Groupe pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci, cas pour lesquels les actions seraient conservées ou les versements seraient effectués après prise en compte de la réalisation des conditions de performance observées et appréciée par le Conseil d'administration ; enfin, le Conseil d'administration a décidé de plafonner la valeur finale de l'acquisition à un montant de 77 euros par action, soit environ 1,2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2017. L'attribution est faite dans le cadre de la résolution 25 de l'Assemblée générale du 23 mai 2018 et représente moins de 0,01% du capital. L'intéressement à long terme attribué à M. Aymerich au titre de ses fonctions de Directeur général délégué en 2018 a été calculé prorata temporis, son mandat ayant débuté le 14 mai 2018.
Jetons de présence	Sans objet	Philippe Aymerich n'a perçu aucun jeton de présence en 2018.
Valorisation des avantages de toute nature	5 189 EUR	Philippe Aymerich bénéficie d'une voiture de fonction.

(1) Valeur nominale telle que décidé par le Conseil d'administration du 6 février 2019.

Pour information, éléments de la rémunération qui font l'objet d'un vote par l'Assemblée générale de 2019 au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés	Montants ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Les caractéristiques de l'indemnité départ, engagement réglementé autorisé par le Conseil du 3 mai 2018 qui sera soumis à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019, sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ une indemnité ne sera due qu'en cas de départ contraint du Groupe, motivé comme tel par le Conseil d'administration. Aucune indemnité ne sera due en cas de faute grave, de démission ou de non-renouvellement de mandat à l'initiative du Dirigeant ; ▪ le paiement de l'indemnité sera conditionné à l'atteinte d'un taux de réalisation global des objectifs de la rémunération variable annuelle d'au moins 60% en moyenne sur les trois exercices précédant la cessation du mandat ; ▪ aucune indemnité de départ ne sera due en cas de départ dans les six mois précédant la liquidation de la retraite de la sécurité sociale ouvrant droit au bénéfice de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction ; ▪ le montant de l'indemnité sera de deux ans de rémunération fixe, respectant ainsi la recommandation du Code AFEP-MEDEF qui est de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle. <p>En aucun cas le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle, y compris, le cas échéant, toute autre indemnité de rupture qui serait liée au contrat de travail (notamment l'indemnité conventionnelle de licenciement).</p>
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Philippe Aymerich est astreint à une clause de non-concurrence, convention réglementée autorisée par le Conseil du 3 mai 2018 qui sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019. D'une durée de six mois à compter de la date de la cessation de ses fonctions de Dirigeant mandataire social exécutif, elle lui interdit d'accepter un poste de même niveau dans un établissement de crédit coté en Europe (définie comme l'Espace économique européen, y compris le Royaume-Uni) ainsi que dans un établissement de crédit non coté en France. En contrepartie, il pourrait continuer à percevoir sa rémunération fixe.</p> <p>Seul le Conseil d'administration aurait la faculté de renoncer à sa mise en œuvre, au plus tard le jour où interviendrait la cessation des fonctions. Dans ce cas, le Dirigeant mandataire social exécutif serait libre de tout engagement et aucune somme ne lui serait due à ce titre.</p> <p>Toute violation de l'obligation de non-concurrence entraînerait le paiement immédiat par le Dirigeant d'une somme égale à six mois de rémunération fixe. Société Générale serait, pour sa part, libérée de son obligation de verser toute contrepartie financière et pourrait, par ailleurs, exiger la restitution de la contrepartie financière éventuellement déjà versée depuis la violation constatée de l'obligation.</p> <p>En aucun cas le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle.</p>
Régime de retraite supplémentaire	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Philippe Aymerich conserve le bénéfice du régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif. Ce régime additif, mis en place en 1991, et répondant aux dispositions de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale, attribue aux bénéficiaires une allocation annuelle à charge de Société Générale, telle que décrite p. 103. Comme indiqué p.103, les droits correspondant à la partie différentielle du régime ont été gelés au 31 décembre 2018, et seuls les droits calculés sur la partie de la rémunération comprise entre 1 et 4 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale subsistent après le 1er janvier 2019.</p> <p>À titre d'illustration, sur la base d'une hypothèse de départ à la retraite à 62 ans et de sa rémunération fixe annuelle actuelle, les droits à rente potentiels ouverts pour M. Aymerich, au 31 décembre 2018 au titre de cette allocation, représentent, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, un montant de rente annuelle estimé à 143 k€ (soit 15,4% de sa rémunération de référence telle que définie par le Code AFEP-MEDEF), dont 139 k€ au titre de droits gelés au 31 décembre 2018.</p> <p>L'accroissement annuel des droits des engagements retraite est soumis à une condition de performance. Pour l'exercice 2018 la performance globale de M. Philippe Aymerich s'élevant à 73,0% l'acquisition des droits à retraite potentiels a été 76,7%.</p> <p>Conformément à la procédure relative aux conventions réglementées, cet engagement a été autorisé par le Conseil du 3 mai 2018 et sera soumis à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019.</p> <p>M. Aymerich conserve également le bénéfice du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif. Ce régime à cotisations définies, établi dans le cadre de l'article 83 du Code général des impôts, a été mis en place en 1995, et modifié au 1er janvier 2018 (désormais nommé Epargne Retraite Valmy). Il est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et permet aux bénéficiaires de se constituer une épargne retraite, versée sous forme de rente viagère lors du départ à la retraite. Ce régime est financé à hauteur de 2% de la rémunération plafonnée à 2 plafonds annuels de la Sécurité sociale, dont 1,5% pris en charge par l'entreprise (soit 1 192 euros sur la base du plafond annuel de la Sécurité sociale 2018). Il est désormais assuré auprès de Sogécap (et non plus par l'Institution de prévoyance Valmy).</p>

TABEAU 4
Monsieur Séverin CABANNES, Directeur général délégué
Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2018

Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2018	Montant ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	800 000 EUR	Rémunération fixe annuelle brute versée en 2018, inchangée depuis la décision du Conseil d'administration du 31 juillet 2014.
Rémunération variable annuelle		Séverin Cabannes bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 60% d'objectifs financiers budgétaires et de 40% d'objectifs qualitatifs. Les éléments sont décrits page 105 du Document de référence 2019. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 115% de la rémunération fixe.
dont rémunération variable annuelle payable en 2019	97 111 EUR (valeur nominale)	Évaluation de la performance 2018 – Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par le Conseil de mars 2018 et des réalisations constatées sur l'exercice 2018, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 524 924 euros ⁽¹⁾ . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 57,1% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 106 du Document de référence 2019). À la suite des accords passés avec les autorités américaines sur plusieurs grands litiges en 2018, M. Séverin Cabannes a proposé de renoncer volontairement à une partie de sa rémunération variable annuelle attribuée par le Conseil d'administration. Cette proposition a été acceptée par le Conseil d'administration du 6 février 2019. La réduction de la rémunération variable proposée s'élève à 7,5%, la rémunération variable annuelle 2018 de M. Cabannes s'élève après cette renonciation à 485 555 euros. En conformité avec la directive CRD 4 applicable aux établissements de crédit et à l'article L. 225-100 du Code de commerce, les modalités de paiement de cette rémunération sont les suivantes :
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	388 444 EUR (valeur nominale)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2018 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019 ; ▪ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 21 mai 2019. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ; ▪ 60% de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2019, 2020 et 2021. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles pour moitié dans 2,5 ans et pour moitié dans 3,5 ans.
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Séverin Cabannes ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Séverin Cabannes ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Séverin Cabannes ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options depuis 2009.
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	477 246 EUR (Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 5 février 2019) Ce montant correspond à une attribution de 52 612 actions	Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient depuis 2012 d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents afin d'être associés au progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Conformément à la réglementation en vigueur, la composante variable attribuée c'est-à-dire la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme, ne peut dépasser le plafond réglementaire correspondant à deux fois la rémunération fixe. Dans la mesure où le rapport entre la composante variable attribuée et la rémunération fixe au titre de 2018 de M. Cabannes fait apparaître le dépassement du ratio réglementaire, le Conseil d'administration du 6 février 2019 a appliqué la règle du plafonnement de la composante variable à deux fois la rémunération fixe et réduit le nombre d'actions attribuées dans le cadre de l'intéressement à long terme afin de respecter ce ratio, de 62 838 actions attribuables à 52 612 actions attribuées. Le plan attribué au titre de 2018 par le Conseil d'administration du 6 février 2019 présente les caractéristiques suivantes :
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ; ▪ attribution de 52 612 actions en deux tranches, dont les durées d'acquisition sont de quatre et six ans, suivies d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi les durées d'indexation à cinq et sept ans ; ▪ le versement de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2018 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019 conformément à l'article L. 225-100 du Code de commerce ; ▪ acquisition définitive soumise à des conditions de présence et de performance. L'atteinte de cette dernière sera fonction de la progression du <i>Total Shareholder Return</i> (TSR) de Société Générale par rapport à celle du TSR de 11 banques européennes comparables sur la totalité des périodes d'acquisition. Ainsi, le taux d'acquisition sera fonction du rang de SG : rang 1 à 3, 100% de l'attribution, rang 4, 83,3%, rang 5, 66,7%, rang 6, 50%, rangs 7, 8 et 9, 25% et rangs 10, 11 et 12, 0% ; ▪ en l'absence de profitabilité du Groupe (mesurée par le Résultat net part du Groupe, hors impacts purement comptables liés à la réévaluation de sa dette propre et de la <i>Debt Value Adjustment</i>) l'année précédant l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme, aucun versement ne sera dû, quelle que soit la performance boursière de Société Générale ; ▪ un départ entraînerait la suppression du paiement du plan sauf en cas de départ à la retraite ou de départ du Groupe pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci, cas pour lesquels les actions seraient conservées ou les versements seraient effectués après prise en compte de la réalisation des conditions de performance observées et appréciée par le Conseil d'administration ; ▪ enfin, le Conseil d'administration a décidé de plafonner la valeur finale de l'acquisition à un montant de 77 euros par action, soit environ 1,2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2017.
		L'attribution est faite dans le cadre de la résolution 25 de l'Assemblée générale du 23 mai 2018 et représente moins de 0,01% du capital.
Jetons de présence	Sans objet	Séverin Cabannes n'a perçu aucun jeton de présence en 2018.
Valorisation des avantages de toute nature	5 147 EUR	Séverin Cabannes bénéficie d'une voiture de fonction.

(1) Valeur nominale telle que décidé par le Conseil d'administration du 6 février 2019.

Pour information, éléments de la rémunération qui ont fait l'objet d'un vote par l'Assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés	Montants ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Les caractéristiques de l'indemnité départ, engagement réglementé autorisé par le Conseil du 8 février 2017 et approuvé par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 (6^e résolution), sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ une indemnité ne sera due qu'en cas de départ contraint du Groupe, motivé comme tel par le Conseil d'administration. Aucune indemnité ne sera due en cas de faute grave, de démission ou de non-renouvellement de mandat à l'initiative du Dirigeant ; ▪ le paiement de l'indemnité sera conditionné à l'atteinte d'un taux de réalisation global des objectifs de la rémunération variable annuelle d'au moins 60% en moyenne sur les trois exercices précédant la cessation du mandat ; ▪ aucune indemnité de départ ne sera due en cas de départ dans les six mois précédant la liquidation de la retraite de la Sécurité sociale ouvrant droit au bénéfice de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction ; ▪ le montant de l'indemnité sera de deux ans de rémunération fixe, respectant ainsi la recommandation du Code AFEP-MEDEF qui est de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle. <p>En aucun cas le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle, y compris, le cas échéant, toute autre indemnité de rupture qui serait liée au contrat de travail (notamment l'indemnité conventionnelle de licenciement).</p>
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>M. Séverin Cabannes est astreint à une clause de non-concurrence, convention réglementée autorisée par le Conseil du 8 février 2017 et approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 (6^e résolution). D'une durée de six mois à compter de la date de la cessation de ses fonctions de Dirigeant mandataire social exécutif, elle lui interdit d'accepter un poste de même niveau dans un établissement de crédit coté en Europe (définie comme l'Espace économique européen, y compris le Royaume-Uni) ainsi que dans un établissement de crédit non coté en France. En contrepartie, il pourrait continuer à percevoir sa rémunération fixe.</p> <p>Seul le Conseil d'administration aurait la faculté de renoncer à sa mise en œuvre, au plus tard le jour où interviendrait la cessation des fonctions. Dans ce cas, le Dirigeant mandataire social exécutif serait libre de tout engagement et aucune somme ne lui serait due à ce titre.</p> <p>Toute violation de l'obligation de non-concurrence entraînerait le paiement immédiat par le Dirigeant d'une somme égale à six mois de rémunération fixe. Société Générale serait, pour sa part, libérée de son obligation de verser toute contrepartie financière et pourrait, par ailleurs, exiger la restitution de la contrepartie financière éventuellement déjà versée depuis la violation constatée de l'obligation.</p> <p>En aucun cas le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle.</p>
Régime de retraite supplémentaire	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Séverin Cabannes conserve le bénéfice du régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif. Ce régime additif, mis en place en 1991, et répondant aux dispositions de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale, attribue aux bénéficiaires une allocation annuelle à charge de Société Générale, telle que décrite p. 103. Comme indiqué p. 103, les droits correspondant à la partie différentielle du régime ont été gelés au 31 décembre 2018, et seuls les droits calculés sur la partie de la rémunération comprise entre 1 et 4 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale subsistent après le 1^{er} janvier 2019.</p> <p>À titre d'illustration, sur la base d'une hypothèse de départ à la retraite à 62 ans et de sa rémunération fixe annuelle actuelle, les droits à rente potentiels ouverts pour M. Cabannes, au 31 décembre 2018 au titre de cette allocation, représentent, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, un montant de rente annuelle estimé à 151 k€ (soit 11,7% de sa rémunération de référence telle que définie par le Code AFEP-MEDEF), dont 150 k€ au titre de droits gelés au 31 décembre 2018.</p> <p>Conformément à la procédure relative aux conventions réglementées, cet engagement a été autorisé par le Conseil du 12 mai 2008 et approuvé par l'Assemblée générale du 19 mai 2009 (7^e résolution).</p> <p>M. Cabannes conserve également le bénéfice du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif. Ce régime à cotisations définies, établi dans le cadre de l'article 83 du Code général des impôts, a été mis en place en 1995, et modifié au 1^{er} janvier 2018 (désormais nommé épargne Retraite Valmy). Il est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et permet aux bénéficiaires de se constituer une épargne retraite, versée sous forme de rente viagère lors du départ à la retraite. Ce régime est financé à hauteur de 2% de la rémunération plafonnée à 2 plafonds annuels de la Sécurité sociale, dont 1,5% pris en charge par l'entreprise (soit 1 192 euros sur la base du plafond de la Sécurité sociale 2018). Il est désormais assuré auprès de Sogécap (et non plus par l'Institution de prévoyance Valmy).</p>

TABEAU 5

Monsieur Philippe HEIM, Directeur général délégué à compter du 14 mai 2018
Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2018

Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2018	Montant ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	504 000 EUR	La rémunération fixe annuelle brute, définie par le Conseil d'administration du 3 mai 2018 lors de la nomination de Philippe Heim, avec effet à compter du 14 mai 2018, en tant que Directeur général délégué s'élève à 800 000 euros. Il s'agit du prorata de la rémunération fixe annuelle brute versé en 2018 à Philippe Heim au titre de son mandat de Directeur général délégué commencé le 14 mai 2018.
Rémunération variable annuelle		Philippe Heim bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 60% d'objectifs financiers budgétaires et de 40% d'objectifs qualitatifs. Les éléments sont décrits page 105 du Document de référence 2019. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 115% de la rémunération fixe.
dont rémunération variable annuelle payable en 2018	87 460 EUR (valeur nominale)	Évaluation de la performance 2018 – Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par les Conseils du 14 mars 2018 et 3 mai 2018 et des réalisations constatées sur l'exercice 2018, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 437 300 euros ⁽¹⁾ . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 75,4% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 106 du Document de référence 2019). Le montant de la rémunération variable attribuée à M. Heim au titre de ces fonctions de Directeur général délégué en 2018 a été calculé prorata temporis, son mandat ayant débuté le 14 mai 2018.
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	349 840 EUR (valeur nominale)	En conformité avec la directive CRD 4 applicable aux établissements de crédit et à l'article L. 225-100 du Code de commerce, les modalités de paiement de cette rémunération sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2018 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019 ; ▪ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 21 mai 2019. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ; ▪ 60% de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2019, 2020 et 2021. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles pour moitié dans 2,5 ans et pour moitié dans 3,5 ans.
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Philippe Heim ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Philippe Heim ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Philippe Heim ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options.
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	263 560 EUR (Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 5 février 2019) Ce montant correspond à une attribution de 29 055 actions	Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient depuis 2012 d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents afin d'être associés au progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Conformément à la réglementation en vigueur, la composante variable attribuée c'est-à-dire la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme, ne peut dépasser le plafond réglementaire correspondant à deux fois la rémunération fixe. Dans la mesure où le rapport entre la composante variable attribuée et la rémunération fixe au titre de 2018 de M. Heim fait apparaître le dépassement du ratio réglementaire, le Conseil d'administration du 6 février 2019 a appliqué la règle du plafonnement de la composante variable à deux fois la rémunération fixe et réduit le nombre d'actions attribuées dans le cadre de l'intéressement à long terme afin de respecter ce ratio, de 39 588 actions attribuables à 29 055 actions attribuées. Le plan attribué au titre de 2018 par le Conseil d'administration du 6 février 2019 présente les caractéristiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ; ▪ attribution de 29 055 actions en deux tranches, dont les durées d'acquisition sont de quatre et six ans, suivies d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi les durées d'indexation à cinq et sept ans ; ▪ le versement de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2018 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019 conformément à l'article L. 225-100 du Code de commerce ; ▪ acquisition définitive soumise à des conditions de présence et de performance. L'atteinte de cette dernière sera fonction de la progression du <i>Total Shareholder Return</i> (TSR) de Société Générale par rapport à celle du TSR de 11 banques européennes comparables sur la totalité des périodes d'acquisition. Ainsi, le taux d'acquisition sera fonction du rang de SG : rang 1 à 3, 100% de l'attribution, rang 4, 83,3%, rang 5, 66,7%, rang 6, 50%, rangs 7, 8 et 9, 25% et rangs 10, 11 et 12, 0% ; ▪ en l'absence de profitabilité du Groupe (mesurée par le Résultat net part du Groupe, hors impacts purement comptables liés à la réévaluation de sa dette propre et de la <i>Debt Value Adjustment</i>) l'année précédant l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme, aucun versement ne sera dû, quelle que soit la performance boursière de Société Générale ; ▪ un départ entraînerait la suppression du paiement du plan sauf en cas de départ à la retraite ou de départ du Groupe pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci, cas pour lesquels les actions seraient conservées ou les versements seraient effectués après prise en compte de la réalisation des conditions de performance observées et appréciée par le Conseil d'administration ; ▪ enfin, le Conseil d'administration a décidé de plafonner la valeur finale de l'acquisition à un montant de 77 euros par action, soit environ 1,2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2017. L'attribution est faite dans le cadre de la résolution 25 de l'Assemblée générale du 23 mai 2018 et représente moins de 0,01% du capital. L'intéressement à long terme attribué à M. Heim au titre de ses fonctions de Directeur général délégué en 2018 a été calculé prorata temporis, son mandat ayant débuté le 14 mai 2018.
Jetons de présence	Sans objet	Philippe Heim n'a perçu aucun jeton de présence en 2018.
Valorisation des avantages de toute nature	3 033 EUR	Philippe Heim bénéficie d'une voiture de fonction.

(1) Valeur nominale telle que décidé par le Conseil d'administration du 6 février 2019.

Pour information, éléments de la rémunération qui font l'objet d'un vote par l'Assemblée générale de 2019 au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés

	Montants ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Les caractéristiques de l'indemnité départ, engagement réglementé autorisé par le Conseil du 3 mai 2018 et qui sera soumis à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019, sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ une indemnité ne sera due qu'en cas de départ contraint du Groupe, motivé comme tel par le Conseil d'administration. Aucune indemnité ne sera due en cas de faute grave, de démission ou de non-renouvellement de mandat à l'initiative du Dirigeant ; ▪ le paiement de l'indemnité sera conditionné à l'atteinte d'un taux de réalisation global des objectifs de la rémunération variable annuelle d'au moins 60% en moyenne sur les trois exercices précédant la cessation du mandat ; ▪ aucune indemnité de départ ne sera due en cas de départ dans les six mois précédant la liquidation de la retraite de la sécurité sociale ouvrant droit au bénéfice de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction ; ▪ le montant de l'indemnité sera de deux ans de rémunération fixe, respectant ainsi la recommandation du Code AFEP-MEDEF qui est de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle. <p>En aucun cas le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle, y compris, le cas échéant, toute autre indemnité de rupture qui serait liée au contrat de travail (notamment l'indemnité conventionnelle de licenciement).</p>
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Philippe Heim est astreint à une clause de non-concurrence, convention réglementée autorisée par le Conseil du 3 mai 2018 et qui sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019. D'une durée de six mois à compter de la date de la cessation de ses fonctions de Dirigeant mandataire social exécutif, elle lui interdit d'accepter un poste de même niveau dans un établissement de crédit coté en Europe (définie comme l'Espace économique européen, y compris le Royaume-Uni) ainsi que dans un établissement de crédit non coté en France. En contrepartie, il pourrait continuer à percevoir sa rémunération fixe.</p> <p>Seul le Conseil d'administration aurait la faculté de renoncer à sa mise en œuvre, au plus tard le jour où interviendrait la cessation des fonctions. Dans ce cas, le Dirigeant mandataire social exécutif serait libre de tout engagement et aucune somme ne lui serait due à ce titre.</p> <p>Toute violation de l'obligation de non-concurrence entraînerait le paiement immédiat par le Dirigeant d'une somme égale à six mois de rémunération fixe. Société Générale serait, pour sa part, libérée de son obligation de verser toute contrepartie financière et pourrait, par ailleurs, exiger la restitution de la contrepartie financière éventuellement déjà versée depuis la violation constatée de l'obligation.</p> <p>En aucun cas le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle.</p>
Régime de retraite supplémentaire	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Philippe Heim conserve le bénéfice du régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif. Ce régime additif, mis en place en 1991, et répondant aux dispositions de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale, attribue aux bénéficiaires une allocation annuelle à charge de Société Générale, telle que décrite p. 103. Comme indiqué p.103, les droits correspondant à la partie différentielle du régime ont été gelés au 31 décembre 2018, et seuls les droits calculés sur la partie de la rémunération comprise entre 1 et 4 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale subsistent après le 1er janvier 2019.</p> <p>À titre d'illustration, sur la base d'une hypothèse de départ à la retraite à 62 ans et de sa rémunération fixe annuelle actuelle, les droits à rente potentiels ouverts pour M. Heim, au 31 décembre 2018 au titre de cette allocation, représentent, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, un montant de rente annuelle estimé à 55 k€ (soit 5,8% de sa rémunération de référence telle que définie par le Code AFEP-MEDEF), dont 50 k€ au titre de droits gelés au 31 décembre 2018.</p> <p>L'accroissement annuel des droits des engagements retraite est soumis à une condition de performance. Pour l'exercice 2018 la performance globale de M. Philippe Heim s'élevant 75,4%, l'acquisition des droits à retraite potentiels a été 84,7%. Conformément à la procédure relative aux conventions réglementées, cet engagement a été autorisé par le Conseil du 3 mai 2018 et sera soumis à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019.</p> <p>M. Heim conserve également le bénéfice du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif. Ce régime à cotisations définies, établi dans le cadre de l'article 83 du Code général des impôts, a été mis en place en 1995, et modifié au 1er janvier 2018 (désormais nommé épargne Retraite Valmy). Il est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et permet aux bénéficiaires de se constituer une épargne retraite, versée sous forme de rente viagère lors du départ à la retraite. Ce régime est financé à hauteur de 2% de la rémunération plafonnée à 2 plafonds annuels de la Sécurité sociale, dont 1,5% pris en charge par l'entreprise (soit 1 192 euros sur la base du plafond annuel de la Sécurité sociale 2018). Il est désormais assuré auprès de Sogécap (et non plus par l'Institution de prévoyance Valmy).</p>

TABEAU 6

Madame Diony LEBOT, Directrice générale déléguée à compter du 14 mai 2018
Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2018

Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2018	Montant ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	504 000 EUR	La rémunération fixe annuelle brute, définie par le Conseil d'administration du 3 mai 2018 lors de la nomination de Diony Lebot, avec effet à compter du 14 mai 2018, en tant que Directrice générale déléguée s'élève à 800 000 euros. Il s'agit du prorata de la rémunération fixe annuelle brute versé en 2018 à Diony Lebot au titre de son mandat de Directrice générale déléguée commencé le 14 mai 2018.
Rémunération variable annuelle		Diony Lebot bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 60% d'objectifs financiers budgétaires et de 40% d'objectifs qualitatifs. Les éléments sont décrits page 105 du Document de référence 2019. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 115% de la rémunération fixe.
dont rémunération variable annuelle payable en 2019	78 606 EUR (valeur nominale)	Évaluation de la performance 2018 – Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par les Conseils du 14 mars et 3 mai 2018 et des réalisations constatées sur l'exercice 2018, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 393 030 euros ⁽¹⁾ . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 67,8% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 106 du Document de référence 2019). Le montant de la rémunération variable attribuée à Mme Lebot au titre de ces fonctions de Directrice générale déléguée en 2018 a été calculé prorata temporis, son mandat ayant débuté le 14 mai 2018.
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	314 424 EUR (valeur nominale)	En conformité avec la directive CRD 4 applicable aux établissements de crédit et à l'article L. 225-100 du Code de commerce, les modalités de paiement de cette rémunération sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2018 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019 ; ▪ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 21 mai 2019. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ; ▪ 60% de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2019, 2020 et 2021. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles pour moitié dans 2,5 ans et pour moitié dans 3,5 ans.
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Diony Lebot ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Diony Lebot ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Diony Lebot ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options.
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	278 970 EUR (Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 5 février 2019) Ce montant correspond à une attribution de 30 754 actions	Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient depuis 2012 d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents afin d'être associés au progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Conformément à la réglementation en vigueur, la composante variable attribuée c'est-à-dire la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme, ne peut dépasser le plafond réglementaire correspondant à deux fois la rémunération fixe. Dans la mesure où le rapport entre la composante variable attribuée et la rémunération fixe au titre de 2018 de Mme Lebot fait apparaître le dépassement du ratio réglementaire, le Conseil d'administration du 6 février 2019 a appliqué la règle du plafonnement de la composante variable à deux fois rémunération fixe et réduit le nombre d'actions attribuées dans le cadre de l'intéressement à long terme afin de respecter ce ratio, de 39 588 actions attribuables à 30 754 actions attribuées. Le plan attribué au titre de 2018 par le Conseil d'administration du 6 février 2019 présente les caractéristiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ; ▪ attribution de 30 754 actions en deux tranches, dont les durées d'acquisition sont de quatre et six ans, suivies d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi les durées d'indexation à cinq et sept ans ; ▪ le versement de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2018 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019 conformément à l'article L. 225-100 du Code de commerce ; ▪ acquisition définitive soumise à des conditions de présence et de performance. L'atteinte de cette dernière sera fonction de la progression du <i>Total Shareholder Return</i> (TSR) de Société Générale par rapport à celle du TSR de 11 banques européennes comparables sur la totalité des périodes d'acquisition. Ainsi, le taux d'acquisition sera fonction du rang de SG : rang 1 à 3, 100% de l'attribution, rang 4, 83,3%, rang 5, 66,7%, rang 6, 50%, rangs 7, 8 et 9, 25% et rangs 10, 11 et 12, 0% ; ▪ en l'absence de profitabilité du Groupe (mesurée par le Résultat net part du Groupe, hors impacts purement comptables liés à la réévaluation de sa dette propre et de la <i>Debt Value Adjustment</i>) l'année précédant l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme, aucun versement ne sera dû, quelle que soit la performance boursière de Société Générale ; ▪ un départ entraînerait la suppression du paiement du plan sauf en cas de départ à la retraite ou de départ du Groupe pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci, cas pour lesquels les actions seraient conservées ou les versements seraient effectués après prise en compte de la réalisation des conditions de performance observées et appréciée par le Conseil d'administration ; ▪ enfin, le Conseil d'administration a décidé de plafonner la valeur finale de l'acquisition à un montant de 77 euros par action, soit environ 1,2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2017. L'attribution est faite dans le cadre de la résolution 25 de l'Assemblée générale du 23 mai 2018 et représente moins de 0,01% du capital. L'intéressement à long terme attribué à Mme Lebot au titre de ses fonctions de Directrice générale déléguée en 2018 a été calculé prorata temporis, son mandat ayant débuté le 14 mai 2018.
Jetons de présence	Sans objet	Diony Lebot n'a perçu aucun jeton de présence en 2018.
Valorisation des avantages de toute nature	5 910 EUR	Diony Lebot bénéficie d'une voiture de fonction.

(1) Valeur nominale telle que décidé par le Conseil d'administration du 6 février 2019.

Pour information, éléments de la rémunération qui font l'objet d'un vote par l'Assemblée générale de 2019 au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés	Montant ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Les caractéristiques de l'indemnité départ, engagement réglementé autorisé par le Conseil du 3 mai 2018 et qui sera soumis à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019, sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ une indemnité ne sera due qu'en cas de départ contraint du Groupe, motivé comme tel par le Conseil d'administration. Aucune indemnité ne sera due en cas de faute grave, de démission ou de non-renouvellement de mandat à l'initiative du Dirigeant ; ▪ le paiement de l'indemnité sera conditionné à l'atteinte d'un taux de réalisation global des objectifs de la rémunération variable annuelle d'au moins 60% en moyenne sur les trois exercices précédant la cessation du mandat ; ▪ aucune indemnité de départ ne sera due en cas de départ dans les six mois précédant la liquidation de la retraite de la sécurité sociale ouvrant droit au bénéfice de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction ; ▪ le montant de l'indemnité sera de deux ans de rémunération fixe, respectant ainsi la recommandation du Code AFEP-MEDEF qui est de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle. <p>En aucun cas le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle, y compris, le cas échéant, toute autre indemnité de rupture qui serait liée au contrat de travail (notamment l'indemnité conventionnelle de licenciement).</p>
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Diony Lebot est astreinte à une clause de non-concurrence, convention réglementée autorisée par le Conseil du 3 mai 2018 et qui sera soumis à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019. D'une durée de six mois à compter de la date de la cessation de ses fonctions de Dirigeante mandataire sociale exécutive, elle lui interdit d'accepter un poste de même niveau dans un établissement de crédit coté en Europe (définie comme l'Espace économique européen, y compris le Royaume-Uni) ainsi que dans un établissement de crédit non coté en France. En contrepartie, elle pourrait continuer à percevoir sa rémunération fixe.</p> <p>Seul le Conseil d'administration aurait la faculté de renoncer à sa mise en œuvre, au plus tard le jour où interviendrait la cessation des fonctions. Dans ce cas, le Dirigeante mandataire sociale exécutive serait libre de tout engagement et aucune somme ne lui serait due à ce titre.</p> <p>Toute violation de l'obligation de non-concurrence entraînerait le paiement immédiat par la Dirigeante d'une somme égale à six mois de rémunération fixe. Société Générale serait, pour sa part, libérée de son obligation de verser toute contrepartie financière et pourrait, par ailleurs, exiger la restitution de la contrepartie financière éventuellement déjà versée depuis la violation constatée de l'obligation.</p> <p>En aucun cas le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle.</p>
Régime de retraite supplémentaire	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Diony Lebot conserve le bénéfice du régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction qui lui était applicable en tant que salariée avant sa nomination comme Dirigeante mandataire sociale exécutive. Ce régime additif, mis en place en 1991, et répondant aux dispositions de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale, attribue aux bénéficiaires une allocation annuelle à charge de Société Générale, telle que décrite p. 103. Comme indiqué p.103, les droits correspondant à la partie différentielle du régime ont été gelés au 31 décembre 2018, et seuls les droits calculés sur la partie de la rémunération comprise entre 1 et 4 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale subsistent après le 1er janvier 2019.</p> <p>À titre d'illustration, sur la base d'une hypothèse de départ à la retraite à 62 ans et de sa rémunération fixe annuelle actuelle, les droits à rente potentiels ouverts pour Mme Lebot, au 31 décembre 2018 au titre de cette allocation, représentent, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, un montant de rente annuelle estimé à 169 k€ (soit 18,8% de sa rémunération de référence telle que définie par le Code AFEP-MEDEF), dont 167 k€ au titre de droits gelés au 31 décembre 2018.</p> <p>L'accroissement annuel des droits des engagements retraite est soumis à une condition de performance. Pour l'exercice 2018 la performance globale de Mme Diony Lebot s'élevant à 67,8%, l'acquisition des droits à retraite potentiels a été 59,3%.</p> <p>Conformément à la procédure relative aux conventions réglementées, cet engagement a été autorisé par le Conseil du 3 mai 2018 et sera soumis à l'approbation de l'Assemblée générale du 21 mai 2019.</p> <p>Mme Lebot conserve également le bénéfice du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies qui lui était applicable en tant que salariée avant sa nomination comme Dirigeante mandataire sociale exécutive. Ce régime à cotisations définies, établi dans le cadre de l'article 83 du Code général des impôts, a été mis en place en 1995, et modifié au 1^{er} janvier 2018 (désormais nommé épargne Retraite Valmy). Il est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et permet aux bénéficiaires de se constituer une épargne retraite, versée sous forme de rente viagère lors du départ à la retraite. Ce régime est financé à hauteur de 2% de la rémunération plafonnée à 2 plafonds annuels de la Sécurité sociale, dont 1,5% pris en charge par l'entreprise (soit 1 192 euros sur la base du plafond annuel de la Sécurité sociale 2018). Il est désormais assuré auprès de Sogécap (et non plus par l'Institution de prévoyance Valmy).</p>

TABLEAU 7

Monsieur Bernardo SANCHEZ INCERA, Directeur général délégué jusqu'au 14 mai 2018 Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2018

Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2018	Montant ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	295 556 EUR	Le montant annuel de la rémunération fixe, soit 800 000 euros, est resté inchangé depuis la décision du Conseil d'administration du 31 juillet 2014. Il s'agit du prorata de la rémunération fixe annuelle brute versé en 2018 au titre de son mandat de Directeur général délégué ayant pris fin le 14 mai 2018 à la suite de son départ, considéré comme contraint par le Conseil d'administration du 3 mai 2018.
Rémunération variable annuelle	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Le mandat de Directeur général délégué de Bernardo Sanchez Incera ayant pris fin le 14 mai 2018 à la suite de son départ, considéré comme contraint par le Conseil d'administration du 3 mai 2018, il n'a bénéficié d'aucune rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2018.
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Bernardo Sanchez Incera n'a bénéficié d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Bernardo Sanchez Incera n'a bénéficié d'aucune rémunération exceptionnelle.
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Bernardo Sanchez Incera n'a bénéficié d'aucune attribution de stock-options depuis 2010.
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Le mandat de Directeur général délégué de Bernardo Sanchez Incera ayant pris fin le 14 mai 2018 à la suite de son départ, considéré comme contraint par le Conseil d'administration du 3 mai 2018, il n'a bénéficié d'aucune rémunération attribuée dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice 2018.
Jetons de présence	3 000 EUR	Les jetons de présence versés par les autres sociétés du Groupe sont déduits du montant de rémunération variable versée aux Directeurs généraux délégués.
Valorisation des avantages de toute nature	3 957 EUR	Bernardo Sanchez Incera bénéficiait d'une voiture de fonction.

Éléments de la rémunération due ou attribués au titre de 2018 qui ont fait l'objet d'un vote par l'Assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés	Montants ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Indemnités de départ	1 600 000 EUR	<p>Caractéristiques</p> <p>Les caractéristiques de l'indemnité départ, engagement réglementé autorisé par le Conseil du 8 février 2017 et approuvé par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 (7e résolution), sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ une indemnité ne sera due qu'en cas de départ contraint du Groupe, motivé comme tel par le Conseil d'administration. Aucune indemnité ne sera due en cas de faute grave, de démission ou de non-renouvellement de mandat à l'initiative du Dirigeant ; ▪ le paiement de l'indemnité sera conditionné à l'atteinte d'un taux de réalisation global des objectifs de la rémunération variable annuelle d'au moins 60% en moyenne sur les trois exercices précédant la cessation du mandat ; ▪ aucune indemnité de départ ne sera due en cas de départ dans les six mois précédant la liquidation de la retraite de la sécurité sociale ouvrant droit au bénéfice de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction ; ▪ le montant de l'indemnité sera de deux ans de rémunération fixe, respectant ainsi la recommandation du Code AFEP-MEDEF qui est de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle. <p>En aucun cas le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle, y compris, le cas échéant, toute autre indemnité de rupture qui serait liée au contrat de travail (notamment l'indemnité conventionnelle de licenciement).</p> <p>Application</p> <p>Le Conseil d'administration du 3 mai 2018 a pris acte du départ de Bernardo Sanchez Incera de ses fonctions de Directeur général délégué et a considéré que ce départ avait un caractère contraint. De ce fait, les convention et engagement réglementés (clause de non-concurrence : 6 mois de rémunération fixe ; et indemnité de départ : 2 ans de rémunération fixe), autorisés par le Conseil d'administration du 8 février 2017 et approuvés par l'Assemblée des actionnaires du 23 mai 2017 ont été appliqués. Bernardo Sanchez Incera a perçu 1 600 000 euros au titre de l'indemnité de départ. Le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence entre dans la limite de 2 années de rémunération fixe et variable annuelle recommandée par le Code AFEP-MEDEF et retenue par la Société Générale.</p>
Indemnité de non-concurrence	400 000 EUR	<p>Caractéristiques</p> <p>M. Bernardo Sanchez Incera est astreint à une clause de non-concurrence, convention réglementée autorisée par le Conseil du 8 février 2017 et approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 (7e résolution). D'une durée de six mois à compter de la date de la cessation de ses fonctions de Dirigeant mandataire social exécutif, elle lui interdit d'accepter un poste de même niveau dans un établissement de crédit coté en Europe (définie comme l'Espace économique européen, y compris le Royaume-Uni) ainsi que dans un établissement de crédit non coté en France. En contrepartie, il pourrait continuer à percevoir sa rémunération fixe. Seul le Conseil d'administration aurait la faculté de renoncer à sa mise en œuvre, au plus tard le jour où interviendrait la cessation des fonctions. Dans ce cas, le Dirigeant mandataire social exécutif serait libre de tout engagement et aucune somme ne lui serait due à ce titre. Toute violation de l'obligation de non-concurrence entraînerait le paiement immédiat par le Dirigeant d'une somme égale à six mois de rémunération fixe. Société Générale serait, pour sa part, libérée de son obligation de verser toute contrepartie financière et pourrait, par ailleurs, exiger la restitution de la contrepartie financière éventuellement déjà versée depuis la violation constatée de l'obligation.</p> <p>En aucun cas le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle.</p> <p>Application</p> <p>Le Conseil d'administration du 3 mai 2018 a pris acte de la démission de Bernardo Sanchez Incera de ses fonctions de Directeur général délégué et a considéré que cette démission avait un caractère contraint. De ce fait, les convention et engagement réglementés (clause de non-concurrence : 6 mois de rémunération fixe et indemnité de départ : 2 ans de rémunération fixe), autorisés par le Conseil d'administration du 8 février 2017 et approuvés par l'Assemblée des actionnaires du 23 mai 2017 ont été appliqués. Bernardo Sanchez Incera a perçu 400 000 euros au titre de la clause de non-concurrence. Le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence entre dans la limite de 2 années de rémunération fixe et variable annuelle recommandée par le Code AFEP-MEDEF et retenue par Société Générale.</p>
Régime de retraite supplémentaire	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Bernardo Sanchez Incera bénéficiait du régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif. Ce régime additif, mis en place en 1991, et répondant aux dispositions de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale, attribue aux bénéficiaires une allocation annuelle à charge de Société Générale, telle que décrite p. 103. Cette allocation est notamment fonction de l'ancienneté au sein de Société Générale et de la part de la rémunération fixe excédant la tranche B de l'AGIRC. Conformément à la procédure relative aux conventions réglementées, cet engagement a été autorisé par le Conseil du 12 janvier 2010 et approuvé par l'Assemblée générale du 25 mai 2010 (8e résolution). Le bénéfice du régime de l'allocation supplémentaire de retraite étant conditionné à la présence dans l'entreprise au moment de la liquidation de la retraite, M. Bernardo Sanchez Incera a perdu le bénéfice de cette retraite à la suite de son départ.</p> <p>M. Sanchez Incera avait également le bénéfice du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif. Ce régime à cotisations définies, établi dans le cadre de l'article 83 du Code général des impôts, a été mis en place en 1995, et modifié au 1er janvier 2018 (désormais nommé épargne Retraite Valmy). Il est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et permet aux bénéficiaires de se constituer une épargne retraite, versée sous forme de rente viagère lors du départ à la retraite. Ce régime est financé à hauteur de 2% de la rémunération plafonnée à 2 plafonds annuels de la Sécurité sociale, dont 1,5% pris en charge par l'entreprise (soit 14 192 euros sur la base du plafond de la Sécurité sociale 2018). Il est désormais assuré auprès de Sogécap (et non plus par l'Institution de prévoyance Valmy). Les droits constitués lui restent acquis mais plus aucune cotisation n'est versée par Société Générale à la suite de son départ.</p>

TABLEAU 8

Monsieur Didier VALET, Directeur général délégué jusqu'au 14 mars 2018

Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2018

Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2018	Montant ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	164 444 EUR	La rémunération fixe annuelle brute, définie par le Conseil d'administration du 13 janvier 2017 lors de la nomination de Didier Valet, avec effet à compter du 16 janvier 2017, en tant que Directeur général délégué s'élève à 800 000 euros. Il s'agit du prorata de la rémunération fixe annuelle brute versé en 2018 au titre de son mandat de Directeur général délégué ayant pris fin le 14 mars 2018 à la suite de sa démission.
Rémunération variable annuelle	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Le mandat de Directeur général délégué de Didier Valet ayant pris fin le 14 mars 2018 à la suite de démission, il n'a bénéficié d'aucune rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2018.
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Didier Valet n'a bénéficié d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Didier Valet n'a bénéficié d'aucune rémunération exceptionnelle.
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Didier Valet n'a bénéficié d'aucune attribution de stock-options.
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Le mandat de Directeur général délégué de Didier Valet ayant pris fin le 14 mars 2018 à la suite de sa démission, il n'a bénéficié d'aucune rémunération attribuée dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice 2018.
Jetons de présence	Sans objet	Didier Valet n'a perçu aucun jeton de présence en 2018.
Valorisation des avantages de toute nature	1 750 EUR	Didier Valet bénéficiait d'une voiture de fonction.

Pour information, éléments de la rémunération qui ont fait l'objet d'un vote par l'Assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés	Montants ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Caractéristiques</p> <p>Les caractéristiques de l'indemnité départ, engagement réglementé autorisé par le Conseil du 8 février 2017 et approuvé par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 (8e résolution), sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ une indemnité ne sera due qu'en cas de départ contraint du Groupe, motivé comme tel par le Conseil d'administration. Aucune indemnité ne sera due en cas de faute grave, démission ou de non-renouvellement de mandat à l'initiative du Dirigeant ; ▪ le paiement de l'indemnité sera conditionné à l'atteinte d'un taux de réalisation global des objectifs de la rémunération variable annuelle d'au moins 60% en moyenne sur les trois exercices précédant la cessation du mandat ; ▪ aucune indemnité de départ ne sera due en cas de départ dans les six mois précédant la liquidation de la retraite de la Sécurité sociale ouvrant droit au bénéfice de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction ; ▪ le montant de l'indemnité sera de deux ans de rémunération fixe, respectant ainsi la recommandation du Code AFEP-MEDEF qui est de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle. <p>En aucun cas le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle, y compris, le cas échéant, toute autre indemnité de rupture qui serait liée au contrat de travail (notamment l'indemnité conventionnelle de licenciement).</p> <p>Application</p> <p>Le Conseil d'administration du 14 mars 2018 a pris acte de la démission de Didier Valet de ses fonctions de Directeur général délégué et considéré qu'aucun des engagements et convention autorisés par le Conseil d'administration du 13 janvier et 8 février 2017 et approuvés par l'Assemblée des actionnaires du 23 mai 2017 ne trouvait à s'appliquer. Didier Valet n'a par conséquent perçu aucune indemnité de départ au titre du renoncement à son mandat.</p>
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Caractéristiques</p> <p>M. Didier Valet est astreint à une clause de non-concurrence, convention réglementée autorisée par le Conseil du 8 février 2017 et approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 (8e résolution). D'une durée de six mois à compter de la date de la cessation de ses fonctions de Dirigeant mandataire social exécutif, elle lui interdit d'accepter un poste de même niveau dans un établissement de crédit coté en Europe (définie comme l'Espace économique européen, y compris le Royaume-Uni) ainsi que dans un établissement de crédit non coté en France. En contrepartie, il pourrait continuer à percevoir sa rémunération fixe.</p> <p>Seul le Conseil d'administration aurait la faculté de renoncer à sa mise en œuvre, au plus tard le jour où interviendrait la cessation des fonctions. Dans ce cas, le Dirigeant mandataire social exécutif serait libre de tout engagement et aucune somme ne lui serait due à ce titre.</p> <p>Toute violation de l'obligation de non-concurrence entraînerait le paiement immédiat par le Dirigeant d'une somme égale à six mois de rémunération fixe. Société Générale serait, pour sa part, libérée de son obligation de verser toute contrepartie financière et pourrait, par ailleurs, exiger la restitution de la contrepartie financière éventuellement déjà versée depuis la violation constatée de l'obligation.</p> <p>En aucun cas le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle.</p> <p>Application</p> <p>Le Conseil d'administration du 14 mars 2018 a pris acte de la démission de Didier Valet de ses fonctions de Directeur général délégué et considéré qu'aucun des engagements et convention autorisés par le Conseil d'administration du 13 janvier et 8 février 2017 et approuvés par l'Assemblée des actionnaires du 23 mai 2017 ne trouvait à s'appliquer. Didier Valet n'a par conséquent perçu aucune indemnité pour clause de non-concurrence au titre du renoncement à son mandat.</p>
Régime de retraite supplémentaire	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Didier Valet bénéficiait du régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif. Ce régime additif, mis en place en 1991 et répondant aux dispositions de l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, attribue aux bénéficiaires une allocation annuelle à charge de Société Générale telle que décrite p. 103. Cette allocation est notamment fonction de l'ancienneté au sein de Société Générale et de la part de la rémunération fixe excédant la tranche B de l'AGIRC.</p> <p>Conformément à la procédure relative aux conventions réglementées, cet engagement a été autorisé par le Conseil du 13 janvier 2017 et approuvé par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 (8e résolution).</p> <p>Le bénéfice du régime de l'allocation supplémentaire de retraite étant conditionné à la présence dans l'entreprise au moment de la liquidation de la retraite, M. Didier Valet a perdu le bénéfice de cette retraite à la suite de sa démission.</p> <p>M. Didier Valet avait également le bénéfice du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif.</p> <p>Ce régime à cotisations définies, établi dans le cadre de l'article 83 du Code général des impôts, a été mis en place en 1995, et modifié au 1er janvier 2018 (désormais nommé Épargne Retraite Valmy). Il est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et permet aux bénéficiaires de se constituer une épargne retraite, versée sous forme de rente viagère lors du départ à la retraite. Ce régime est financé à hauteur de 2% de la rémunération plafonnée à 2 plafonds annuels de la Sécurité sociale, dont 1,5% pris en charge par l'entreprise (soit 1 192 euros sur la base du plafond de la Sécurité sociale 2018). Il est désormais assuré auprès de Sogécap (et non plus par l'Institution de prévoyance Valmy).</p> <p>Les droits constitués lui restent acquis mais plus aucune cotisation n'est versée par Société Générale à la suite de sa démission.</p>