

## **Décisions du Conseil d'administration du 19 février 2015 sur la rémunération des mandataires sociaux**

Sur la proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 19 février 2015 a pris les décisions suivantes sur les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux du Groupe.

### **I – DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXECUTIFS**

#### **A- Rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux au titre de 2014**

En accord avec les principes de détermination fixés en mars 2014, la rémunération variable annuelle a été déterminée :

- pour 60%, par la réalisation d'objectifs quantitatifs :
  - pour tous les mandataires sociaux : bénéfice net par action, résultat brut d'exploitation et coefficient d'exploitation, tous trois mesurés au niveau du groupe Société Générale
  - et en plus, pour les Directeurs généraux délégués : résultat brut d'exploitation, résultat courant avant impôt et coefficient d'exploitation évalués au niveau du périmètre de supervision de chacun
  - chacun de ces objectifs est affecté d'un poids égal dans le calcul de la part variable correspondante
- pour 40%, par l'atteinte d'objectifs qualitatifs précis portant sur la mise en œuvre de la stratégie du Groupe et des métiers, la conformité réglementaire et la maîtrise des risques, l'optimisation de l'organisation, la gestion des hommes et la responsabilité sociale et environnementale

Le Conseil d'administration a constaté une baisse notable des performances quantitatives par rapport à 2013 qui s'explique par la décision du Groupe de déprécier ses comptes au 1er trimestre 2014 de l'écart d'acquisition de sa filiale russe Rosbank. Il a en revanche souligné l'entrée réussie de Société Générale dans l'union bancaire et la bonne progression du Groupe dans la mise en œuvre de sa stratégie de développement et de transformation, en ligne avec les objectifs à moyen terme présentés en mai 2014 lors de la journée de présentation aux investisseurs.

Au titre de l'exercice 2014, le Conseil d'administration a fixé les montants de rémunérations variables annuelles suivants :

- 948 767 EUR pour M. Frédéric Oudéa, correspondant à une performance quantitative de 43% et une performance qualitative évaluée par le Conseil à 95% ; soit une baisse de -33% par rapport à 2013
- 539 978 EUR pour M. Séverin Cabannes, correspondant à une performance quantitative de 55% et une performance qualitative évaluée par le Conseil à 85% ; soit une baisse de -23% par rapport à 2013
- 494 632 EUR pour M. Bernardo Sanchez Incera correspondant à une performance quantitative de 44% et une performance qualitative évaluée par le Conseil à 80% ; soit une baisse de -20% par rapport à 2013
- 355 680 EUR pour M. Jean-François Sammarcelli (au titre de son mandat de Directeur général délégué jusqu'au 31 août 2014), correspondant à une performance quantitative de 64% et une performance qualitative évaluée par le Conseil à 75%.

En application des normes applicables aux Dirigeants de banques (Directive Européenne CRD4), le Conseil d'administration a fixé les modalités d'acquisition et de paiement de la rémunération variable annuelle comme suit :

- une part acquise en mars 2015, représentant 40 % du montant attribué total, dont la moitié, convertie en équivalents actions, est indisponible pendant une année ;

- une part non acquise et différée sur trois ans par tiers, représentant 60 % du montant total, attribuée aux deux tiers sous forme d'équivalents actions et soumise à une double condition de profitabilité et de niveau de fonds propres du Groupe. Une période d'indisponibilité de six mois s'applique à l'issue de chaque acquisition définitive.

## B- Synthèse des rémunérations fixes et variables annuelles 2014

| En EUR                   | Rappel de la rémunération fixe + variable annuelle 2013 (1) |                        |               |                     | Rémunération fixe + variable annuelle 2014 (1) |                        |               |                     |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------|---------------|---------------------|------------------------------------------------|------------------------|---------------|---------------------|
|                          | Rémunération fixe                                           | Rém. variable annuelle | Indemnité (2) | Rémunération totale | Rémunération fixe                              | Rém. variable annuelle | Indemnité (2) | Rémunération totale |
| <b>M. Oudéa</b>          | 1 000 000                                                   | 1 406 070              | 300 000       | <b>2 706 070</b>    | 1 100 000                                      | 948 767                | 200 000       | <b>2 248 767</b>    |
| <b>M. Cabannes</b>       | 650 000                                                     | 705 120                | N/A           | <b>1 355 120</b>    | 700 000                                        | 539 978                | N/A           | <b>1 239 978</b>    |
| <b>M. Sammarcelli</b>    | 650 000                                                     | 704 964                | N/A           | <b>1 354 964</b>    | 433 333 *                                      | 355 680                | N/A           | <b>789 013</b>      |
| <b>M. Sanchez Incera</b> | 700 000                                                     | 619 718                | N/A           | <b>1 319 718</b>    | 733 333                                        | 494 632                | N/A           | <b>1 227 965</b>    |

Note : Montants bruts en euros, calculés sur la valeur à l'attribution.

\* La rémunération 2014 de M. JF Sammarcelli correspond aux montants dus au titre de son mandat de Directeur général délégué qui a pris fin le 31 août 2014.

(1) Les variables annuels 2013 et 2014 ont été différés à hauteur de 80% du montant attribué.

(2) L'indemnité fixe annuelle brute de 300 000 EUR qui avait été octroyée à Frédéric Oudéa en 2009 après avoir rompu son contrat de travail en compensation de la perte de ses droits au régime de retraite complémentaire de Société Générale a été intégrée dans sa rémunération annuelle fixe le 1er septembre 2014.

## C- Intéressement à long terme

Le plan d'intéressement à long terme dont bénéficient les dirigeants mandataires sociaux du Groupe depuis 2012 a été reconduit. Il vise à associer les dirigeants aux progrès de l'entreprise dans le long terme et à aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

Le Conseil a décidé que, suite à l'entrée en application de la Directive Européenne « Capital Requirements Directive » (CRD4) en 2014 qui introduit un plafonnement sur la composante variable de la rémunération, ce dispositif devait se rattacher à l'exercice précédent. En effet, il a estimé qu'il ne pouvait exprimer son jugement sur la conformité des rémunérations si ces attributions restaient attachées à l'exercice en cours.

Les modalités du plan d'intéressement à long terme sont les suivantes :

- Attribution d'équivalents actions en deux tranches, dont les durées d'acquisition sont de 4 et 6 ans, lesquelles sont suivies d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi les durées d'indexation à 5 et 7 ans ;
- Acquisition définitive en fonction de la performance relative de l'action Société Générale mesurée par la progression du *Total Shareholder Return* (TSR) par rapport à celle du TSR de onze banques européennes comparables sur la totalité des périodes d'acquisition. Ainsi, la totalité de l'attribution ne sera 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 sera égal à 50 % du nombre total attribué ; enfin aucun équivalent action ne sera acquis en cas de performance insuffisante. La grille d'acquisition complète est présentée dans le document de référence.

L'échantillon de référence est composé des établissements financiers suivants : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole, Crédit Suisse, Deutsche Bank, Intesa Sanpaolo, Nordea, Santander, UBS et Unicredit.

En outre, le Conseil d'administration a décidé que la valeur finale de paiement des équivalents actions sera limitée à la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2014, soit 58 €.

Enfin, 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) 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.

Le tableau ci-dessous indique pour chaque mandataire social le nombre d'équivalents actions qui lui ont été attribuées dans le cadre de ce plan et la valeur comptable de ceux-ci. Ces montants tiennent compte du plafonnement de la composante variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux :

|                          | Nombre maximum attribué | Montant en valeur comptable |
|--------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| <b>M. Oudéa</b>          | 45 000                  | 850 500 EUR                 |
| <b>M. Cabannes (1)</b>   | 27 600                  | 521 640 EUR                 |
| <b>M. Sanchez Incera</b> | 30 000                  | 567 000 EUR                 |

(1) L'attribution de M. Cabannes, initialement fixée à 30 000 équivalents actions, a été réduite pour tenir compte du plafonnement de la composante variable de sa rémunération 2014.

#### **D- Informations complémentaires relatives aux conditions d'emploi de M. Frédéric Oudéa**

- M. Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucune retraite chapeau.
- Par ailleurs, il ne bénéficie d'aucune indemnité contractuelle en cas de départ (« golden parachute »).

## **II - PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

M. Lorenzo Bini Smaghi sera nommé Président du Conseil d'administration à l'issue de l'assemblée générale du 19 mai 2015. Le Conseil d'administration a décidé de fixer sa rémunération annuelle à 850 000 EUR. Il ne percevra pas de jetons de présence. Ne résidant pas à Paris, il pourra bénéficier d'un logement pour l'exercice de sa fonction. Aucune autre rémunération ni avantage particulier ne lui sera accordé.