Décisions du Conseil d'administration du 7 février 2018 sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux[1]

Sur la proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 7 février 2018 a pris, sous réserve de la validation par l'Assemblée générale du 23 mai 2018, les décisions suivantes concernant les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux du Groupe.

I – PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'administration a maintenu à 850 000 EUR la rémunération fixe de M. Bini Smaghi jusqu'à la fin de son mandat qui interviendra à l'issue de l'Assemblée générale le 23 mai 2018. Cette rémunération est inchangée depuis sa nomination le 19 mai 2015.

Le Conseil d'administration a proposé que son mandat d'administrateur soit renouvelé et sur proposition du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise confirmé son maintien à la présidence en cas de vote positif de l'Assemblée générale sur son renouvellement.

Par anticipation sur ces décisions futures, le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations a décidé que sa rémunération fixe serait portée à 925 000 EUR par an pour la durée du nouveau mandat.

Le reste de son statut reste inchangé. Il ne reçoit ni rémunération variable, ni intéressement à long terme.

II – DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXECUTIFS

A- Rémunération fixe 2018

Le Conseil d'administration a maintenu à 1 300 000 EUR la rémunération fixe de M. Frédéric Oudéa, Directeur général, et à 800 000 EUR celle de MM. Séverin Cabannes, Bernardo Sanchez Incera et Didier Valet, Directeurs généraux délégués. Elles sont inchangées depuis septembre 2014 pour MM. Frédéric Oudéa, Séverin Cabannes et Bernardo Sanchez Incera et depuis sa nomination en janvier 2017 pour M. Didier Valet.

B- Rémunération variable[2] due au titre de 2017

Conformément aux règles fixées par le Conseil d'administration en mars 2017, la rémunération variable attribuée au titre de 2017 a été déterminée :

- pour 60%, en fonction de la réalisation d'objectifs quantitatifs :
  - pour le Directeur Général et les Directeurs Généraux Délégués : bénéfice net par action, résultat brut d'exploitation et coefficient d'exploitation du groupe Société Générale
  - en supplément pour MM. Bernardo Sanchez Incera et Didier Valet : résultat brut d'exploitation, résultat courant avant impôt et coefficient d'exploitation des activités de leur périmètre de supervision.

- pour 40%, en fonction de l'atteinte d'objectifs qualitatifs portant sur : la définition et la présentation au marché du plan stratégique 2020 du Groupe et des métiers, la mise en place d'une nouvelle organisation et d'une nouvelle gouvernance, la poursuite des progrès de la satisfaction client, la redéfinition de la stratégie en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE), l'amélioration des capacités du Groupe à innover et la maîtrise des risques opérationnels liés aux systèmes d'information. S'y ajoutaient des objectifs spécifiques individualisés tels que la mise en œuvre du programme Culture & Conduite, la transformation des réseaux France et la conformité réglementaire notamment par la nouvelle organisation de la direction de la conformité.

[1] Le détail complet des rémunérations sur les mandataires sociaux est présenté dans le document de référence.

[2] Pour rappel, cette rémunération variable ne peut excéder 135% de la rémunération fixe pour F. Oudéa et 115% pour les directeurs généraux délégués

Le Conseil d'administration se félicite de la qualité des performances des métiers réalisées dans un environnement marqué par l'accélération des transformations nécessaires, un contexte réglementaire en mutation rapide et un environnement financier et monétaire qui reste peu porteur. L'année 2017 marque une nouvelle étape importante et positive dans la transformation du Groupe : poursuite de l'adaptation du business model, renforcement des capacités d'innovation des métiers, définition du nouveau plan stratégique « Transform to Grow », mise en place d'une nouvelle organisation plus agile. Au-delà des impacts d'un certain nombre d'éléments exceptionnels, les résultats financiers de 2017 traduisent la bonne dynamique commerciale de tous les métiers du Groupe, la gestion disciplinée des coûts et des risques et l'amélioration de la rentabilité sous-jacente. Le Conseil a souligné les progrès continus en matière de RSE notamment la définition d'une politique d'accompagnement de la transition énergétique, la poursuite de l'amélioration de la mesure de la satisfaction client dans toutes les entités du groupe, le classement de Société Générale parmi les meilleures sociétés du CAC 40 en matière d'innovation et de transformation numérique marqués notamment fin 2017 par le lancement de « l'internal start-up call » visant à accélérer la diffusion de l'esprit d'innovation au sein du Groupe.

Le détail des niveaux de réalisation par objectif est présenté dans le tableau ci-dessous :

		Objectifs quantitatifs							**Objectifs qualitatifs**	**Niveau de réalisation global des objectifs 2017**
		Périmètre Groupe			**Périmètre de responsabilité de B. Sanchez Incera et D. Valet**			**Total objectifs quantitatifs**		
		BNPA	**RBE**	**Coef d'expl.**	**RBE**	**Coef d'expl.**	**RCAI**			
F. Oudéa	**Poids**	*20%*	*20%*	*20%*	-	-	-	*60%*	*40%*	74%
	Niveau de réalisation	14%	13%	14%	-	-	-	41%	33%	
S. Cabannes	**Poids**	*20%*	*20%*	*20%*	-	-	-	*60%*	*40%*	73%
	Niveau de réalisation	14%	13%	14%	-	-	-	41%	32%	
B. Sanchez Incera	**Poids**	*10%*	*10%*	*10%*	*10%*	*10%*	*10%*	*60%*	*40%*	76%
	Niveau de réalisation	7%	7%	7%	7%	7%	7%	42%	34%	
D. Valet	**Poids**	*10%*	*10%*	*10%*	*10%*	*10%*	*10%*	*60%*	*40%*	71%
	Niveau de réalisation	7%	7%	7%	6%	7%	7%	41%	30%	

Note : Pourcentages arrondis à des fins de présentation dans ce tableau
BNPA : Bénéfice Net par Action
RBE : Résultat Brut d'Exploitation
RCAI : Résultat courant avant impôt
Coef. d'expl. : Coefficient d'exploitation

En conséquence, les montants de rémunération variable annuelle suivants ont été fixés au titre de l'exercice 2017 :

- **1 305 720 EUR pour M. Frédéric Oudéa (-10% par rapport à 2016)**, correspondant à une performance quantitative de 69% et une performance qualitative évaluée par le Conseil d'administration à 83%
- **672 998 EUR pour M. Séverin Cabannes (-10% par rapport à 2016)**, correspondant à une performance quantitative de 69% et une performance qualitative évaluée par le Conseil d'administration à 79%
- **702 438 EUR pour M. Bernardo Sanchez Incera (-8% par rapport à 2016)**, correspondant à une performance quantitative de 71% et une performance qualitative évaluée par le Conseil d'administration à 84%
- **651 360 EUR pour M. Didier Valet**, correspondant à une performance quantitative de 68% et une performance qualitative évaluée par le Conseil d'administration à 75%

En EUR	Rappel de la rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2015 (1)			Rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2016 (1)			**Rappel de la rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2017 (1)**		
	Rém. fixe	Rém. variable annuelle	Rém. totale	Rém. fixe	Rém. variable annuelle	Rém. totale	**Rém. fixe**	**Rém. variable annuelle**	**Rémunération totale**
M. Oudéa	1 300 000	1 474 200	2 774 200	1 300 000	1 450 262	2 750 262	**1 300 000**	**1 305 720**	**2 605 720**
M. Cabannes	800 000	712 080	1 512 080	800 000	744 630	1 544 630	**800 000**	**672 998**	**1 472 998**
M. Sanchez Incera	800 000	759 920	1 559 920	800 000	761 466	1 561 466	**800 000**	**702 438**	**1 502 438**
M. Valet							**800 000**	**651 360**	**1 451 360**

Note : Montants bruts en euros, calculés sur la valeur à l'attribution.
(1) Les rémunérations variables annuelles 2015, 2016 et 2017 ont été différées à hauteur de 80 % du montant attribué.

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 2018, représentant 40 % du montant attribué total, dont la moitié, convertie en équivalents actions, est indisponible et différée 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'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. Pour cette part, l'acquisition est soumise à une condition de présence dont les modalités d'application sont précisées dans le document de référence.

Il est rappelé que si le Conseil constate un comportement ou des agissements non conformes aux attentes de Société Générale telles qu'ils sont notamment définis dans le code de conduite du Groupe ou une prise de risque au-delà du niveau jugé acceptable par Société Générale, il pourra décider la remise en cause totale ou partielle du versement de ces montants.

C - Intéressement à long terme attribué au titre de 2017

Le plan d'intéressement à long terme dont bénéficient les Directeurs généraux du Groupe depuis 2012 a été reconduit et les montants attribués sont identiques à ceux attribués au titre de 2016. Il vise à associer les dirigeants aux progrès de l'entreprise dans le long terme et à aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

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.

Le plan attribué au titre de l'exercice 2017 prévoit les modalités suivantes :

- Valeur de l'attribution stable dans le temps et exprimée selon les normes IFRS. Le nombre d'actions en résultant a été déterminé sur la base de la valeur comptable de l'action Société Générale du 6 février 2018
- Attribution d'actions en deux tranches d'une durée de 4 et 6 ans ; une période d'indisponibilité d'une année suit l'acquisition, portant ainsi les durées totales d'indexation à 5 et 7 ans.
- Acquisition définitive soumise à des conditions de présence et de performance. L'acquisition est 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 aucune action ne sera acquise en cas de performance insuffisante. La grille d'acquisition complète est présentée dans le document de référence.

- 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.
- La valeur finale de l'acquisition est plafonnée à un montant de 77€ par action, c'est-à-dire 1.2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2017.
- 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 versements seraient effectués sous réserve de la réalisation des conditions de performance et de l'appréciation par le Conseil d'administration.

Il est rappelé que si le Conseil constate un comportement ou des agissements non conformes aux attentes de Société Générale telles qu'ils sont notamment définis dans le code de conduite du Groupe ou une prise de risque au-delà du niveau jugé acceptable par Société Générale, il pourra décider la remise en cause totale ou partielle du versement de l'intéressement à long terme.

Le tableau ci-dessous indique pour chaque mandataire social exécutif le nombre d'équivalents action ou actions qui lui ont été attribués dans le cadre de ce plan et la valeur comptable de ceux-ci :

	Montant en valeur comptable (IFRS)	**Nombre maximum attribué**
M. Oudéa ***Directeur général***	850 000 EUR	35 160
M. Cabannes ***Directeur général délégué***	570 000 EUR	23 578
M. Sanchez Incera ***Directeur général délégué***	570 000 EUR	23 578
M. Didier Valet ***Directeur général délégué***	570 000 EUR	23 578

D - Plafonnement de la rémunération variable

Pour chacun des mandataires sociaux exécutifs, la composante variable attribuée, c'est-à-dire la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme, est inférieure au plafond réglementaire correspondant à 2 fois la rémunération fixe.