Évolution au sein de la Direction générale - Décision du Conseil d'administration du 3 mai 2018 sur la rémunération de Mme Diony Lebot, MM. Philippe Aymerich et Philippe Heim, Directeurs généraux délégués

Le Conseil d'administration lors de sa réunion du 3 mai 2018, sur proposition de M. Frédéric Oudéa et après avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, a nommé Mme Diony Lebot, MM. Philippe Aymerich et Philippe Heim en qualité de Directeurs généraux délégués à compter du 14 mai 2018.

Après avis du Comité des rémunérations et conformément à la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux soumise à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires (cf. p 99 à 105 du Document de référence 2018), le Conseil d'administration a décidé d'appliquer à Mme Diony Lebot, MM. Philippe Aymerich et Philippe Heim les principes généraux des conditions d'emploi et de rémunération actuellement en vigueur pour les Directeurs généraux délégués :

- Suspension du contrat de travail
- Rémunération fixe annuelle : 800.000 euros, appliquée prorata temporis pour 2018, comme pour les Directeurs généraux délégués actuellement en place
- Rémunération variable annuelle déterminée à hauteur de 60% à partir d'objectifs financiers quantitatifs et à hauteur de 40% d'objectifs qualitatifs. Cette rémunération variable est plafonnée à 115% de la rémunération fixe annuelle. Au titre de 2018, elle sera appliquée prorata temporis.

  Les objectifs quantitatifs suivront le modèle en vigueur pour les mandataires sociaux exécutifs :

  - 100% groupe pour les mandataires n'ayant pas de supervision de métiers ;
  - 50% groupe et 50% métiers pour les mandataires ayant en charge la supervision de métiers.

  Les objectifs qualitatifs préalablement arrêtés par le Conseil d'administration ont été répartis entre les mandataires sociaux exécutifs en fonction de leur périmètre de supervision.
- Intéressement à long terme (LTI) appliqué conformément aux règles en vigueur et plafonné à 115% de la rémunération fixe annuelle.
- Composante variable de la rémunération (incluant les LTI) plafonnée à 200% de la rémunération fixe, conformément aux dispositions de la réglementation bancaire

Par ailleurs, conformément aux règles applicables aux mandataires sociaux exécutifs de Société Générale, les nouveaux Directeurs généraux délégués bénéficieront en cas de départ :

- d'une indemnité compensant l'effet d'une clause de non concurrence visant à protéger Société Générale d'une durée de six mois (indemnité égale à six mois de rémunération fixe)
- dans le cas d'un départ contraint, d'une indemnité limitée à deux fois leur rémunération fixe annuelle et destinée à compenser le préjudice résultant de ce départ contraint

Les règles applicables à ces deux indemnités sont présentées en annexe. 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 2 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).

Enfin les nouveaux mandataires sociaux pourront conserver le bénéfice du régime de l'allocation complémentaires de retraite des cadres de direction qui leur était applicable en tant que salariés. L'acquisition annuelle des droits conditionnels, à compter de la mise en place de leur mandat sera soumise 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 50 % et 80 %, le calcul de l'acquisition des droits au titre de l'année sera réalisé de manière linéaire ».

ANNEXE 1

Clause de non concurrence et indemnité de départ

Clause de non-concurrence

Mme Diony LEBOT, M. Philippe AYMERICH et M. Philippe HEIM sont astreints à une clause de non-concurrence d'une durée de 6 mois à compter de la date de la cessation de leurs fonctions, conformément aux pratiques observées dans les institutions financières internationales. Elle leur interdit d'accepter un poste de même niveau dans un établissement de crédit coté en Europe, ainsi que dans un établissement de crédit non coté en France. En contrepartie, ils pourraient continuer à percevoir leur rémunération fixe.

Seul le Conseil d'administration aura 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 sera libre de tout engagement et aucune somme ne lui 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 6 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.

Indemnité de départ

Le Conseil d'administration a souhaité mettre en place une indemnité de départ au profit de Mme Diony LEBOT, M. Philippe AYMERICH et M. Philippe HEIM, dont les caractéristiques sont les suivantes :

- cette indemnité ne sera due qu'en cas de départ contraint du Groupe et motivé comme tel par le Conseil d'administration, excluant ainsi les situations de démission, de non-renouvellement de mandat à l'initiative du Dirigeant ou de faute grave ;
- 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 3 exercices précédant la cessation du mandat ou sur les exercices précédents en cas de mandat inférieur à 3 ans ;
- aucune indemnité de départ ne sera due en cas de départ dans les 6 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 2 ans de rémunération fixe, respectant ainsi la recommandation du Code AFEP-MEDEF qui est de 2 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 2 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).