Décisions du Conseil d'administration du 10 février 2016 sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux[1]

Sur la proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 10 février 2016 a pris les décisions suivantes concernant les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux du Groupe.

I – PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La rémunération de M. Lorenzo Bini Smaghi est composée d'un montant fixe qui s'élève à 850 000 EUR, inchangé depuis sa nomination le 19 mai 2015.

Il ne reçoit ni rémunération variable ni intéressement à long terme.

II – DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXECUTIFS

A- Rémunération fixe 2016

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 et Bernardo Sanchez Incera, Directeurs généraux délégués. Elles sont inchangées depuis septembre 2014 et avaient été confirmées en mai 2015, lors de la séparation des fonctions de Président du Conseil et de Directeur général.

B- Rémunération variable dues au titre de 2015

Conformément aux règles fixées par le Conseil d'administration en mars 2015, la rémunération variable attribuée au titre de 2015 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, tous trois mesurés au niveau du groupe Société Générale
  - En supplément pour chacun des Directeurs généraux délégués : résultat net (part du Groupe), 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 mise en œuvre de la stratégie du Groupe et des métiers, en particulier en Russie, l'optimisation de l'organisation et la maîtrise des coûts, la conformité réglementaire et la maitrise des risques notamment opérationnels, la satisfaction des clients, le déploiement du nouveau modèle de leadership et la responsabilité sociale et environnementale (RSE).

Le Conseil d'administration a constaté une hausse notable des performances quantitatives qui retrouvent un niveau proche de celui atteint en 2013, les résultats de l'année 2014 ayant été exceptionnellement affectés par la décision de déprécier l'écart d'acquisition sur les activités de Banque de détail et Services Financiers Internationaux en Russie. Cette progression est le reflet de la croissance des revenus du Groupe, résultant essentiellement d'une bonne performance commerciale dans tous les métiers, notamment les activités de banque de détail, de la maîtrise continue des coûts et des risques, et d'un renforcement de la solidité financière du Groupe au delà des exigences réglementaires.
Il a également relevé l'accélération de la transformation digitale du Groupe et la poursuite de la transformation culturelle élaborée sur un modèle équilibré centré sur les clients et guidé par ses valeurs d'esprit d'équipe, d'innovation, de responsabilité et d'engagement. Enfin, le Conseil a souligné les progrès réalisés en matière de RSE, visibles notamment par la progression dans les évaluations des agences de notations extra-financières et indices verts mondiaux.

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

En conséquence, les montants de rémunération variable annuelle suivants ont été fixés au titre de l'exercice 2015 :

- 1 474 200 EUR pour M. Frédéric Oudéa, correspondant à une performance quantitative de 80 % et une performance qualitative évaluée par le Conseil d'administration à 90 %
- 712 080 EUR pour M. Séverin Cabannes, correspondant à une performance quantitative de 69 % et une performance qualitative évaluée par le Conseil à 90 %
- 759 920 EUR pour M. Bernardo Sanchez Incera correspondant à une performance quantitative de 81 % et une performance qualitative évaluée par le Conseil à 85 %

En EUR	Rappel de la rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2013 (1)			Rappel de la rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2014 (1)			**Rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2015** (1)		
	Rémunération fixe	Rém. variable annuelle	**Rémunération totale**	Rémunération fixe	Rém. variable annuelle	**Rémunération totale**	**Rémunération fixe**	**Rém. variable annuelle**	**Rémunération totale**
M. Oudéa	1 000 000 + 300 000 (2)	1 406 070	**2 706 070**	1 100 000 + 200 000 (2)	948 767	**2 248 767**	**1 300 000**	**1 474 200**	**2 774 200**
M. Cabannes	650 000	705 120	**1 355 120**	700 000	539 978	**1 239 978**	**800 000**	**712 080**	**1 512 080**
M. Sanchez Incera	700 000	619 718	**1 319 718**	733 333	494 632	**1 227 965**	**800 000**	**759 920**	**1 559 920**

Note : Montants bruts en euros, calculés sur la valeur à l'attribution.
(1) Les rémunérations variables annuelles 2013, 2014 et 2015 ont été différées 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.

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 2016, 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 (sous réserve de validation de la résolution correspondante lors de l'Assemblée Générale de mai 2016) ou 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.

C - Intéressement à long terme attribué au titre de 2015

Le plan d'intéressement à long terme dont bénéficient les Directeurs généraux 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. L'enveloppe financière reste inchangée par rapport au plan de l'exercice précédent[2].

Sur cette base, le Conseil d'administration a décidé de maintenir à la même valeur comptable les attributions ; le nombre d'actions ou équivalents en résultant est également stable.

Le plan 2016, attribué au titre de l'exercice 2015, prévoit les modalités suivantes :

- Attribution d'équivalents actions ou d'actions[3] 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 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

[2] Hors effets d'écrêtement lié au plafonnement de la composante variable
[3] Ce choix sera déterminé par le Conseil d'administration du 18 mai 2016 en fonction de l'approbation de la résolution autorisant les attributions gratuites d'actions par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale tenue le même jour.

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 ou équivalent 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.

Enfin, le Conseil d'administration a décidé de plafonner la valeur finale de l'acquisition à un montant de 74 € par action, c'est-à-dire 1.2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2015.

Le tableau ci-dessous indique pour chaque mandataire social exécutif le nombre d'équivalents actions 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***	850 500 EUR	44 998
M. Cabannes ***Directeur général délégué***	567 000 EUR	29 992
M. Sanchez Incera ***Directeur général délégué***	567 000 EUR	29 992

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.