

## **Décisions du Conseil d'administration du 6 février 2019 sur la rémunération et les avantages post-emploi des dirigeants mandataires sociaux<sup>1</sup>**

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 6 février 2019 a pris, sous réserve de la validation par l'Assemblée générale du 21 mai 2019, les décisions suivantes concernant les rémunérations et les avantages post-emploi des dirigeants mandataires sociaux du Groupe.

### **I – REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXECUTIFS AU TITRE DE 2018**

#### **A- Rémunération variable due au titre de 2018**

Conformément aux règles fixées par le Conseil d'administration en mars et de mai 2018, la rémunération variable<sup>2</sup> attribuée au titre de 2018 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 MM. Philippe Aymerich, Séverin Cabannes et Philippe Heim : résultat brut d'exploitation, résultat courant avant impôt et coefficient d'exploitation des activités de leur périmètre de supervision.

Ces objectifs sont définis et évalués sur la base de données budgétaires. 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%.

- pour 40%, en fonction de l'atteinte d'objectifs qualitatifs portant sur : l'exécution de la première année du plan stratégique et financier « Transform to Grow » du Groupe et des métiers, l'efficacité opérationnelle, la maîtrise des risques et la conformité réglementaire, la poursuite de la transformation du Groupe, la poursuite des progrès de la satisfaction client et des efforts en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE), l'amélioration des capacités du Groupe à innover.

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%.

S'agissant des **objectifs quantitatifs**, la performance financière, malgré un 4ème trimestre difficile sur les activités de marchés, les revenus du Groupe sont en légère hausse sur l'année et la rentabilité progresse, avec toutefois des performances contrastées selon les métiers et un niveau de capital solide mais plus bas qu'attendu. Dans les activités de Banque de détail en France, la dynamique commerciale a été plutôt bonne, stimulée par les initiatives de croissance avec Boursorama, l'assurance, et auprès des clients patrimoniaux, professionnels et entreprises. Le contexte de taux toujours très bas a continué de peser sur la marge d'intérêt des dépôts et a donc entraîné une baisse des revenus comme attendu. Dans les activités de Banque de détail à l'international, Services Financiers et Assurances, les résultats records en forte hausse confirment tout le potentiel de croissance rentable des géographies (Europe, Afrique, Russie) et des métiers (Assurance, ALD, Equipment Finance). La performance est très solide en ligne avec les attentes. Dans les activités de Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, les performances sont contrastées avec des activités de financement & conseil qui se portent très bien, et à l'inverse des performances décevantes dans les activités de marchés dans un environnement difficile pour tous les acteurs bancaires. Ces conditions de marché délicates ont pesé non seulement sur les revenus mais aussi sur la consommation de capital en fin d'année. Les niveaux de réalisation des objectifs quantitatifs reflètent ces situations contrastées.

S'agissant des **objectifs qualitatifs**, l'ambition stratégique de long terme consistant à accompagner les clients du Groupe dans leurs transformations positives, en tirant profit du business model diversifié et fonctionnant en synergie est confirmée. Néanmoins les perspectives économiques, financières et réglementaires, moins porteuses qu'initialement prévu il y a 15 mois, nous amènent à une adaptation de l'exécution de notre plan stratégique. Les économies prévues dans le cadre du plan d'efficacité ont été réalisées et la Groupe a démontré une bonne maîtrise de ses risques. En parallèle, le Groupe a progressé sur plusieurs autres aspects de la feuille de route, en ayant franchi, en particulier, une nouvelle étape dans la transformation digitale des métiers. Les grands litiges ont fait l'objet d'accords avec les autorités américaines et les actions

---

<sup>1</sup> Le détail complet des rémunérations des mandataires sociaux est présenté dans le document de référence.

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

de remédiation se poursuivent ainsi que le déploiement de notre programme Culture & Conduite. La transformation des réseaux avance comme prévu. La satisfaction client a progressé même si des points spécifiques identifiés doivent faire l'objet de remédiations. En matière de RSE, le Groupe se positionne favorablement dans les index et notations extra-financiers et confirme ses ambitions en matière de finance à impact positif. Le niveau d'engagement des salariés reflète de fortes disparités selon les géographies et les métiers, et l'impact des transformations.

Sur ces bases, le détail des niveaux de réalisation par objectif validé par le Conseil d'administration est présenté dans le tableau ci-dessous :

|   |                       | Objectifs quantitatifs |       |              |   |              |       | Objectifs qualitatifs | Niveau de réalisation global des objectifs 2018 |                              |
|---|-----------------------|------------------------|-------|--------------|---|--------------|-------|-----------------------|---|------------------------------|
|   |                       | Périmètre Groupe       |       |              | Périmètre de responsabilité de Directeurs généraux délégués |              |       |                       |   |                              |
|   |                       | BNPA                   | RBE   | Coef d'expl. | RBE   | Coef d'expl. | RCAI  |                       |   | Total objectifs quantitatifs |
| F. Oudéa  | Poids                 | 20%                    | 20%   | 20%          | -   | -            | -     | 60%                   | 40%   | 71,3%                        |
|   | Niveau de réalisation | 15,7%                  | 13,5% | 14,4%        | -   | -            | -     | 43,5%                 | 27,8%   |                              |
| Ph. Aymerich  | Poids                 | 10%                    | 10%   | 10%          | 10%   | 10%          | 10%   | 60%                   | 40%   | 73,0%                        |
|   | Niveau de réalisation | 7,8%                   | 6,7%  | 7,2%         | 7,7%  | 7,9%         | 8,8%  | 46,1%                 | 26,9%   |                              |
| S. Cabannes (1)<br><i>Période 1/01/2018-14/05/2018</i>  | Poids                 | 20%                    | 20%   | 20%          | -   | -            | -     | 60%                   | 40%   | 57,1%                        |
|   | Niveau de réalisation | 15,7%                  | 13,5% | 14,4%        | -   | -            | -     | 43,5%                 | 24,4%   |                              |
| S. Cabannes (1)<br><i>Période 14/05/2018-31/12/2018</i> | Poids                 | 10%                    | 10%   | 10%          | 10%   | 10%          | 10%   | 60%                   |   |                              |
|   | Niveau de réalisation | 7,8%                   | 6,7%  | 7,2%         | 0,0%  | 4,4%         | 0,0%  | 26,2%                 |   |                              |
| Ph. Heim  | Poids                 | 10%                    | 10%   | 10%          | 10%   | 10%          | 10%   | 60%                   | 40%   | 75,4%                        |
|   | Niveau de réalisation | 7,8%                   | 6,7%  | 7,2%         | 8,4%  | 8,4%         | 10,0% | 48,6%                 | 26,8%   |                              |
| D. Lebot  | Poids                 | 20%                    | 20%   | 20%          | -   | -            | -     | 60%                   | 40%   | 67,8%                        |
|   | Niveau de réalisation | 15,7%                  | 13,5% | 14,4%        | -   | -            | -     | 43,5%                 | 24,3%   |                              |

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

(1) A compter du 14 mai 2018, Séverin Cabannes qui était jusqu'alors en charge des fonctions de contrôle et des ressources du Groupe, a pris la supervision des activités de Banque de Grande Clientèle et Solution investisseurs. Par conséquent, sa performance jusqu'au 14 mai 2018 est appréciée sur le périmètre Groupe exclusivement et, à compter du 14 mai 2018, sur le périmètre Groupe et métiers sous supervision.

Le taux de réalisation global indiqué dans le tableau tient compte de cette pondération.

En conséquence, les montants de rémunération variable annuelle suivants ont été déterminés au titre de l'exercice 2018 :

- 1 251 151 EUR pour M. Frédéric Oudéa (-4 % par rapport à 2017 et -14 % par rapport à 2016), correspondant à une performance quantitative de 72,6% et une performance qualitative évaluée par le Conseil à 69,4%
- 423 105 EUR pour M. Philippe Aymerich, correspondant à une performance quantitative de 76,9% et une performance qualitative évaluée par le Conseil à 67,2% (attribution sur la période du mandat depuis le 14 mai 2018)
- 524 924 EUR pour M. Séverin Cabannes (-22% par rapport à 2017 et -30% par rapport à 2016), correspondant à une performance quantitative de 54,4% et une performance qualitative évaluée par le Conseil à 61,1%
- 437 300 EUR pour M. Philippe Heim correspondant à une performance quantitative de 81,0% et une performance qualitative évaluée par le Conseil à 67,1% (attribution sur la période du mandat depuis le 14 mai 2018)
- 393 030 EUR pour Mme Diony Lebot, correspondant à une performance quantitative de 72,6% et une performance qualitative évaluée par le Conseil à 60,7% (attribution sur la période du mandat depuis le 14 mai 2018)

## Décision concernant la rémunération variable annuelle de M. Frédéric Oudéa et M. Séverin Cabannes du fait des accords passés avec les autorités américaines sur plusieurs grands litiges en 2018

Suite aux accords passés avec les autorités américaines sur plusieurs grands litiges en 2018, M. Frédéric Oudéa et M. Severin Cabannes ont proposé de renoncer volontairement à une partie de leur rémunération variable annuelle attribuée par le Conseil d'administration. Cette proposition a été acceptée par le Conseil d'administration.

La réduction de la rémunération variable proposée s'élève à 15% pour M. Oudéa et à 7,5% pour M. Cabannes.

**La rémunération variable de M. Frédéric Oudéa s'inscrit après cette renonciation en baisse de 19% par rapport à 2017 (- 27% par rapport à 2016) et en baisse de 28% par rapport à 2017 (-35% par rapport à 2016) pour M. Séverin Cabannes.**

### Décision finale sur la rémunération fixe et variable des mandataires sociaux exécutifs

| (En EUR)                         | Rappel de la rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2016 |                        |                     | Rappel de la rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2017 |                        |                     | Rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2018 |                        |                  |
|----------------------------------|--|------------------------|---------------------|--|------------------------|---------------------|---|------------------------|------------------|
|                                  | Rém. fixe  | Rém. variable annuelle | Rémunération totale | Rém. fixe  | Rém. variable annuelle | Rémunération totale | Rém. fixe   | Rém. variable annuelle | Rém. totale      |
| <b>M. Oudéa</b>                  | 1 300 000  | 1 450 262              | 2 750 262           | 1 300 000  | 1 305 720              | 2 605 720           | <b>1 300 000</b>  | <b>1 063 478</b>       | <b>2 363 478</b> |
| <b>M. Aymerich<sup>(2)</sup></b> | NA   | NA                     | NA                  | NA   | NA                     | NA                  | <b>504 000</b>  | <b>423 105</b>         | <b>927 105</b>   |
| <b>M. Cabannes</b>               | 800 000  | 744 630                | 1 544 630           | 800 000  | 672 998                | 1 472 998           | <b>800 000</b>  | <b>485 555</b>         | <b>1 285 555</b> |
| <b>M. Heim<sup>(2)</sup></b>     | NA   | NA                     | NA                  | NA   | NA                     | NA                  | <b>504 000</b>  | <b>437 300</b>         | <b>941 300</b>   |
| <b>Mme. Lebot<sup>(2)</sup></b>  | NA   | NA                     | NA                  | NA   | NA                     | NA                  | <b>504 000</b>  | <b>393 030</b>         | <b>897 030</b>   |

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

(1) Les rémunérations variables annuelles 2016, 2017 et 2018 ont été différées à hauteur de 80 % du montant attribué.

(2) Le mandat de M. Aymerich, M. Heim et Mme Lebot, en tant que Directeurs généraux délégués a commencé le 14 mai 2018, ainsi les montants ont été proratisés compte tenu de la date de leur nomination en 2018.

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 2019, 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.

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 mais également la restitution, pour chaque attribution, de tout ou partie des sommes déjà versées sur une période de 5 ans.

### B - Intéressement à long terme attribué au titre de 2018

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

Un plafond est fixé à l'attribution, identique à celui de la rémunération variable annuelle. Ainsi, pour M. Frédéric Oudéa, l'intéressement à long terme est limité à 135% de sa rémunération fixe annuelle. Pour les Directeurs généraux délégués, il est limité à 115% de leur rémunération fixe annuelle.

Le plan 2019, attribué au titre de l'exercice 2018, 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 5 février 2019.
- 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 78 € par action, c'est-à-dire 1.2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2018.
- 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.

Enfin, les bénéficiaires de l'intéressement à long terme sont soumis à une clause dites de « malus ». Ainsi, 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.

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 M. Séverin Cabannes) et la rémunération fixe au titre de 2018 fait apparaître le dépassement du ratio réglementaire pour l'ensemble des Directeurs généraux, le Conseil d'administration a appliqué la règle en réduisant le nombre d'actions attribuées dans le cadre de l'intéressement à long terme afin de respecter ce ratio.

Le tableau ci-dessous indique pour chaque mandataire social exécutif le montant en valeur comptable de l'intéressement à long terme et le nombre d'action maximum correspondant au titre de 2018 après ajustement effectué par le Conseil d'administration :

|             | Montant attribuable en valeur comptable (IFRS) | Nombre d'actions maximum attribuable | Intéressement à long terme attribué au titre de 2018<br>Après ajustement par le Conseil d'administration |                                   |
|-------------|--|--------------------------------------|--|-----------------------------------|
|             |  |                                      | Montant attribué en valeur comptable (IFRS)  | Nombre d'actions maximum attribué |
| M. Oudéa    | 850 000 EUR                                    | 93 705                               | 636 936 EUR  | 70 217                            |
| M. Aymerich | 359 100 EUR                                    | 39 588                               | 268 501 EUR  | 29 600                            |
| M. Cabannes | 570 000 EUR                                    | 62 838                               | 477 246 EUR  | 52 612                            |
| M. Heim     | 359 100 EUR                                    | 39 588                               | 263 560 EUR  | 29 055                            |
| Mme Lebot   | 359 100 EUR                                    | 39 588                               | 278 970 EUR  | 30 754                            |

## II - REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXECUTIFS AU TITRE DE 2019

### A - Rémunération fixe 2019

Le Conseil d'administration a maintenu à ce stade à 1 300 000 EUR la rémunération fixe de de M. Frédéric Oudéa, Directeur général, et à 800 000 EUR celle de MM. Philippe Aymerich, Séverin Cabannes, Philippe Heim et Mme Diony Lebot. Elles sont inchangées depuis septembre 2014 pour MM. Frédéric Oudéa et Séverin Cabannes et depuis leur nomination en mai 2018 pour MM. Philippe Aymerich, Philippe Heim et Mme Diony Lebot.

### B - Rémunération variable au titre de 2019

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

#### Rémunération variable maximale et rémunération variable cible

Pour rappel, la rémunération variable annuelle est plafonnée à 135% du fixe pour le Directeur général et à 115% du fixe pour les Directeurs généraux délégués. Cette part variable est fonction de l'atteinte d'objectifs quantitatifs (60%) et qualitatifs (40%) préalablement établis.

Les objectifs quantitatifs sont définis sur la base de données budgétaires. 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%. Les objectifs qualitatifs sont évalués sur la base d'indicateurs clés définis ab initio par le Conseil d'administration. Le taux de réalisation peut aller de 0 à 100%.

#### Ajustement des critères de performance pour s'aligner sur les cibles stratégiques

Le Conseil d'administration du 6 février 2019 sur proposition du Comité des rémunérations a décidé de modifier les critères de performance retenus pour la définition de la part quantitative du variable annuel.

Pour Frédéric Oudéa et Diony Lebot, la part quantitative est mesurée en fonction de l'atteinte d'objectifs du Groupe. Pour les autres Directeurs généraux délégués, Philippe Aymerich, Séverin Cabannes et Philippe Heim, les critères quantitatifs portent pour moitié sur le périmètre Groupe et pour moitié sur leur périmètre de responsabilité spécifique.

Le tableau ci-dessous présente les évolutions décidées par le Conseil :

|                        | Exercice 2018   | Exercice 2019   |
|------------------------|---|---|
| <b>Critères Groupe</b> | 1/3 : BNPA<br>1/3 : RBE Groupe<br>1/3 : C/I Groupe        | 1/3 : ROTE<br>1/3 : ratio CET1<br>1/3 : C/I Groupe        |
| <b>Critères Métier</b> | 1/3 : RBE métier<br>1/3 : C/I métier<br>1/3 : RCAI métier | 1/3 : RBE métier<br>1/3 : C/I métier<br>1/3 : RONE métier |

BNPA : Bénéfice net par action

RBE : Résultat brut d'exploitation

RCAI : Résultat courant avant impôt

Coef. d'expl. : Coefficient d'exploitation

ROTE : Rentabilité des capitaux propres tangibles (Return On Tangible Equity - ROTE)

CET 1 : Ratio Core Tier 1

RONE : Rentabilité des capitaux propres (Return On Net Equity – RONE)

\*Chaque indicateur est pondéré à parts égales

**Le Conseil d'administration a basé sa décision d'évolution sur sa volonté de mieux aligner la politique de rémunération des mandataires sociaux exécutifs aux cibles stratégiques et d'appétit pour le risque du Groupe.**

Les autres caractéristiques de la rémunération variable annuelle restent inchangées par rapport à celles présentées dans le document de référence pour 2018.

## C - Intéressement à long terme au titre de 2019

Dans le cadre de la politique actuelle, l'acquisition de l'intéressement à long terme assujettie à un critère de profitabilité du Groupe et 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.

Au-delà du critère de profitabilité, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations a décidé d'ajuster les critères de performance. **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 sera ainsi fonction :

- **pour 80% de la condition de 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 précédemment.**
- **pour 20% à des conditions RSE dont 10% liées au respect des engagements du Groupe en matière de financement de la transition énergétique et 10% 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 3 critères sont vérifiés sur la période d'observation de 3 ans suivant l'année d'attribution (soit au titre de 2019, attribué en 2020, les positionnements/notations 2021, 2022 et 2023)
- 2/3 d'acquisition si en moyenne au moins 2 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 1 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 supposé vérifié si le niveau attendu suivant est atteint :

- RobecoSAM : être dans le 1er quartile
- Sustainalytics : être dans le 1er quartile
- MSCI : Notation  $\geq$  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 3 notations retenues peut faire l'objet de modification sur justification appropriée.

## **D – Conventions et engagements réglementés**

Le détail des conventions et engagements en cours est présenté dans le document de référence déposé à l'AMF en mars 2018. Les modifications présentées ci-dessous seront détaillées dans le document de référence qui sera déposé en mars 2019.

### **Engagements de retraite**

M. Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire.

#### **- 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 1<sup>er</sup> janvier 2019.

La partie différentielle du régime qui concernait notamment les Directeurs généraux délégués 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 rémunérations perçues entre 1 et 4 Plafonds Annuel de la Sécurité Sociale (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 sensiblement inférieur aux acquisitions prévues antérieurement dans le régime différentiel.

#### **- 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 du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Ce régime prévoit le versement d'une cotisation annuelle de l'entreprise sur un compte individuel. Pour 2019, le taux de l'entreprise a été fixé à 8 % de la rémunération fixe excédant 4 Plafonds Annuel de la Sécurité Sociale. Pour une rémunération fixe de 800.000 euros, cela représente une cotisation brute de 51.032 euros. Cette contribution sera taxable et imposable 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 Conseil d'administration du 6 février 2019 a autorisé des engagements réglementés permettant aux Directeurs généraux délégués de bénéficier de ce régime supplémentaire de retraite. Ces engagements réglementés devront être approuvés par l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

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.

### **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 des clauses de non-concurrence, les clauses correspondantes pour M. Frédéric Oudéa, M. Philippe Aymerich, M. Séverin Cabannes, M. Philippe Heim et Mme Diony Lebot seront modifiées avec effet à l'issue du Conseil post-Assemblée du 21 mai 2019. 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.

### **Indemnités de départ**

Les clauses indemnité de départ en faveur de M. Frédéric Oudéa, M. Philippe Aymerich, M. Séverin Cabannes, M. Philippe Heim et Mme Diony Lebot sont modifiées aux fins de les rendre plus exigeantes. Les engagements correspondants seront donc renouvelés avec modification à l'issue du Conseil post-Assemblée du 21 mai 2019.

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 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 afin de justifier que ni l'entreprise, ni le dirigeant ne sont en situation d'échec, conformément à la recommandation du code AFEP-MEDEF (l'article 24.5.1 al.1).

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 mandataire social ou de faute grave.

Les engagements de retraite, clauses de non concurrence et indemnités de départ relevant du champ des conventions/engagements réglementés, seront soumis au vote des actionnaires lors de l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

### **III – PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Il est rappelé que la rémunération de M. Lorenzo Bini Smaghi a été fixée à 925 000 EUR brut par an depuis mai 2018 pour la durée de son mandat. Cette rémunération a été décidée par le Conseil d'administration du 7 février 2018 et a fait l'objet d'un vote favorable de l'Assemblée Générale mixte du 23 mai 2018.

Son statut est inchangé. Il ne reçoit ni rémunération variable ni intéressement à long terme.