

**RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
SUR LES RESOLUTIONS SOUMISES  
A L'ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 23 MAI 2018**

Nous vous avons convoqués ce jour en Assemblée générale mixte afin de soumettre à votre approbation 28 résolutions dont l'objet est précisé et commenté ci-après.

**RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LES RÉSOLUTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE D'UNE ASSEMBLÉE ORDINAIRE**

**I - Comptes de l'exercice 2017 et dividende (résolutions 1 à 3)**

La **première résolution** porte sur l'approbation des comptes consolidés. Le résultat net comptable consolidé part du groupe de l'exercice 2017 s'élève à 2.806.355.285,56 euros. Les commentaires détaillés sur les comptes consolidés figurent dans le Document de référence.

Les **deuxième** et **troisième résolutions** concernent l'approbation des comptes annuels de l'exercice 2017, l'affectation du résultat et la fixation du dividende. Le résultat net comptable de l'exercice 2017 s'élève à 799.976.569,25 euros. Les commentaires détaillés sur les comptes annuels figurent dans le Document de référence.

Le montant global des dépenses et charges non déductibles fiscalement qui s'élève à 423.171 euros est lié au régime fiscal particulier des locations de voitures.

Le dividende par action est fixé à 2,20 euros. Il sera détaché le 30 mai 2018 et mis en paiement à compter du 1<sup>er</sup> juin 2018. Il respecte les dispositions de la recommandation émise par la Banque Centrale Européenne (BCE) le 28 décembre 2017 relative aux politiques de distribution de dividendes.

**II - Conventions et engagements réglementés (résolution 4)**

Par la **quatrième résolution**, il vous est proposé d'approuver le rapport spécial des Commissaires aux comptes présentant les conventions et engagements réglementés antérieurement approuvés et qui se sont poursuivis, sans exécution, au cours de l'exercice 2017, à savoir :

- les conventions « clause de non-concurrence » dont M. Frédéric Oudéa, M. Séverin Cabannes, M. Bernardo Sanchez Incera et M. Didier Valet sont les bénéficiaires, approuvées par votre Assemblée en 2017 ;
- les engagements « indemnité de départ » soumis à conditions de performance dont M. Frédéric Oudéa, M. Séverin Cabannes, M. Bernardo Sanchez Incera et M. Didier Valet sont les bénéficiaires, approuvés par votre Assemblée en 2017 ;
- les engagements « retraite » dont M. Séverin Cabannes, M. Bernardo Sanchez Incera et M. Didier Valet sont les bénéficiaires, respectivement approuvés par votre Assemblée en 2009, 2010 et 2017.

Hormis ceux déjà approuvés par votre Assemblée en 2017, aucun nouvel engagement ou convention n'a été conclu au cours de l'exercice 2017.

### **III - Rémunérations (résolutions 5 à 12)**

Par les **cinquième** et **sixième résolutions**, il vous est demandé, en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, d'approuver la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux décrite dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise établi par le Conseil d'administration en application de l'article L. 225-37 du Code de commerce.

La politique de rémunération précise les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables, en raison de leur mandat, d'une part au Président du Conseil d'administration (5<sup>ème</sup> résolution) et, d'autre part, aux Directeur général et Directeurs généraux délégués (6<sup>ème</sup> résolution).

Si l'Assemblée générale n'approuvait pas une ou les résolutions, les principes et critères approuvés par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 pour la ou les personnes concernées continueraient à s'appliquer.

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise susvisé figure dans le Document de référence pages 72 à 132 et sa partie relative à ladite politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux est annexée au présent rapport (annexe 1).

Par les **septième à onzième résolutions**, il vous est demandé, en application de l'article L. 225-100 du Code de commerce, d'approuver les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice 2017 aux dirigeants mandataires sociaux, à savoir, M. Lorenzo Bini Smaghi, Président du Conseil d'administration, M. Frédéric Oudéa, Directeur général, et MM. Séverin Cabannes, Bernardo Sanchez Incera et Didier Valet, Directeurs généraux délégués. Ces éléments sont décrits dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise établi par le Conseil d'administration en application de l'article L. 225-37 du Code de commerce. Ils sont conformes à la politique de rémunération approuvée par votre Assemblée en 2017.

Le vote de votre Assemblée sur ces éléments résulte de la modification de l'article L. 225-100 du Code de commerce, issue de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « Loi Sapin 2 »), et remplace l'avis consultatif qui vous était jusqu'alors demandé en application du Code AFEP-MEDEF.

En application de ces textes, le versement aux intéressés des éléments de rémunération variables ou exceptionnels attribués au titre de l'exercice 2017 est conditionné à l'approbation, par l'Assemblée générale ordinaire, de leur rémunération au titre de l'exercice 2017.

Les tableaux détaillés de présentation des éléments individuels de rémunération, figurant dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise complété à la suite de la démission de M. Didier Valet le 14 mars 2018, sont annexés au présent rapport (annexe 2).

Pour information, le Conseil d'administration du 14 mars 2018 a décidé que la rémunération de M. Didier Valet au titre de l'exercice 2018 se limitera à sa partie fixe calculée prorata temporis. Il ne percevra pas d'indemnité de départ et ne bénéficiera pas d'indemnité pour clause de non concurrence au titre de son mandat. Enfin, il perdra tout droit au régime de retraite supplémentaire.

Par la **douzième résolution**, il vous est demandé, en application de l'article L. 511-73 du Code monétaire et financier, un avis consultatif sur la rémunération versée en 2017 aux personnes visées à l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier, ci-après « population régulée du Groupe ».

La population régulée du Groupe est définie en application du Règlement Délégué (UE) n° 604/2014. Les personnes sont identifiées, soit par des critères qualitatifs liés à leur fonction et leur niveau de responsabilité, ainsi qu'à leur capacité à engager significativement la banque en termes d'exposition aux risques, soit par des critères quantitatifs liés à leur niveau de rémunération totale sur l'exercice précédent.

Au titre de l'exercice 2017, la population régulée du Groupe est composée de 810 personnes dont 472 hors de France.

531 personnes sont identifiées par des critères qualitatifs (les personnes visées par plusieurs critères sont comptabilisées dans la première catégorie énoncée) :

- les 4 dirigeants mandataires sociaux exécutifs, MM. Oudéa, Cabannes, Sanchez Incera et Valet ;
- le Président et les membres du Conseil d'administration, soit 14 personnes ;
- les membres du Comité exécutif et du Comité de direction du Groupe, soit 63 personnes ;
- les principaux responsables des fonctions de contrôle (risques, conformité, audit) et de support au niveau du Groupe, soit 22 personnes ;
- au sein des « unités opérationnelles importantes » les principaux responsables (membres des Comités exécutifs) et les responsables des fonctions de contrôle, soit 236 personnes ;
- les personnes ayant des autorisations de crédit dépassant les seuils de matérialité fixés par l'Autorité Bancaire Européenne (ABE) au niveau du Groupe, soit 116 personnes ;
- les responsables de *trading* ayant la responsabilité de limites en risque de marché dépassant les seuils de matérialité définis par l'ABE au niveau du Groupe, soit 76 personnes ;

279 personnes sont identifiées par des critères quantitatifs :

- les salariés dont la rémunération totale au titre de 2016 est supérieure ou égale à 500.000 euros et qui ne sont pas déjà identifiés en fonction des critères qualitatifs. Il s'agit de profils disposant de compétences indispensables au développement de certaines activités du Groupe et de quelques collaborateurs clefs ayant affiché lors du dernier exercice des performances exceptionnelles. Les fonctions concernées recouvrent en quasi-totalité des professionnels de la Banque de Financement et d'Investissement.

L'augmentation de la population régulée (+52 salariés ou +7 % par rapport 2016) s'explique notamment par la nécessité, dans le cadre de la mise en œuvre des orientations de l'ABE à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, d'identifier un collaborateur dès lors qu'il a occupé un poste pendant au moins 3 mois.

La rémunération de cette population est soumise à l'ensemble des contraintes prévues par la Directive 2013/36/UE dite « CRD IV », et notamment au plafonnement de sa composante variable par rapport à sa partie fixe. A ce titre, le Conseil d'administration précise que l'autorisation obtenue lors de l'Assemblée générale des actionnaires du 20 mai 2014 de relever le plafond de la composante variable à deux fois la partie fixe demeure valable pour l'exercice 2018, le périmètre de la population concernée et les impacts financiers estimés restant en dessous de ceux évalués et communiqués dans le rapport du Conseil en 2014. Pour information, la population régulée concernée par ce ratio comprend 329 personnes en 2017 (381 personnes en 2016) et l'impact financier constaté de 40 millions d'euros (44 millions d'euros en 2016) reste très en dessous de l'estimation maximale de 130 millions d'euros communiquée en 2014.

Du fait de l'étalement dans le temps du versement de la rémunération variable de cette population, l'enveloppe globale des rémunérations effectivement versées durant 2017 intègre une part importante

de paiements relatifs à des exercices antérieurs à 2017 et les montants versés au titre des éléments de rémunération variable indexés sur la valeur de l'action Société Générale sont impactés par la variation du cours de l'action pendant les périodes de différé et de rétention.

L'enveloppe s'élève à 492,1 millions d'euros et se décompose comme suit :

- rémunérations fixes au titre de 2017 : 234,6 millions d'euros ;
- rémunérations variables non différées au titre de l'exercice 2016 : 133,8 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2015 : 34,6 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2014 : 40,3 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2013 : 46 millions d'euros ;
- actions ou instruments équivalents acquis et cessibles en 2017 au titre de plans d'intéressement à long terme : 2,8 millions d'euros.

Le Conseil d'administration souligne que le lien avec les performances de l'exercice 2017 ne peut pas s'apprécier au regard des montants versés en 2017 compte tenu de la part importante des rémunérations variables différées. Les informations relatives aux rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2017, qui sont corrélées aux performances et au contexte de cet exercice, seront mises à disposition des actionnaires dans le rapport sur les politiques et pratiques de rémunération 2017. Ce rapport sera publié en avril 2018 sur le site Internet du Groupe et figurera dans la première actualisation du Document de référence.

#### **IV - Conseil d'administration – Renouvellement et nomination d'administrateurs (résolutions 13 à 15)**

Deux mandats d'administrateurs viennent à échéance à l'issue de l'Assemblée du 23 mai 2018. Il s'agit du mandat de M. Lorenzo Bini Smaghi, Président du Conseil d'administration, et du mandat de M. Robert Castaigne. Par ailleurs, Mme Ana-Maria Llopis Rivas, dont le mandat expire en 2019, a demandé qu'il y soit mis fin à l'occasion de l'Assemblée générale 2018 pour des raisons personnelles.

M. Robert Castaigne n'ayant pas souhaité le renouvellement de son mandat, un renouvellement et deux nominations sont soumis à votre approbation.

Par la **treizième résolution**, le Conseil vous propose, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de renouveler, pour une durée de quatre ans, le mandat d'administrateur de M. Lorenzo Bini Smaghi.

M. Lorenzo Bini Smaghi est administrateur indépendant de Société Générale depuis 2014 et Président du Conseil d'administration depuis le 19 mai 2015.

M. Lorenzo Bini Smaghi, né le 29 novembre 1956, de nationalité italienne, a une très grande expérience du monde financier international. Economiste de formation, il a exercé de très importantes fonctions au sein de l'administration italienne et des institutions européennes. Il a notamment été membre du directoire de la Banque Centrale Européenne de 2005 à 2011. Il a été également Président du Conseil d'administration de SNAM en Italie.

En cas de renouvellement, le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise proposera au Conseil d'administration de le renouveler comme Président sur la base des évaluations très positives du fonctionnement de Conseil d'administration réalisées chaque année depuis 2015.

M. Bini Smaghi détient deux autres mandats en Italie, à savoir Président du Conseil d'administration de la société cotée Italgas et administrateur de la société non cotée Tages Holding.

Des commentaires plus détaillés figurent dans le Document de référence.

Concernant les deux nominations, le processus de recherche de candidats a été lancé dès juillet 2017, avec l'aide d'un Cabinet de conseil, sur la base des critères définis par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et le Conseil, à savoir :

- compétences financière et comptable ;
- expérience du fonctionnement des grandes entreprises.

Le Conseil d'administration a défini ces profils d'expertise au vu de sa composition et s'est assuré que ses orientations lui permettraient de disposer de l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice de sa mission. Ce point est détaillé dans le Document de référence.

Le Conseil a vérifié que les candidats retenus remplissaient ces conditions et disposeraient du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Il s'est également assuré du maintien de l'équilibre de la composition du Conseil en matière de parité et d'expérience internationale.

Par la **quatorzième résolution**, il vous est proposé, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de nommer M. Jérôme Contamine en qualité d'administrateur, pour une durée de quatre ans.

Agé de 60 ans et de nationalité française, Jérôme Contamine, ancien élève de l'École Polytechnique, de l'ENSAE et de l'ENA, est directeur financier de SANOFI depuis 2009. Il a été précédemment (2000-2009) directeur financier de Véolia Environnement (anciennement Vivendi Environnement). Auparavant, il a exercé diverses fonctions opérationnelles chez Total. M. Jérôme Contamine a été administrateur indépendant de Valéo, société cotée française, de 2006 à 2017.

Le Conseil d'administration, sur la base des travaux réalisés par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, propose qu'il soit nommé en tant qu'administrateur indépendant.

Des commentaires plus détaillés figurent dans la brochure de convocation.

Par la **quinzième résolution**, il vous est proposé, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de nommer Mme Diane Côté en qualité d'administrateur, pour une durée de quatre ans.

Agée de 54 ans et de nationalité canadienne, Diane Côté, ancienne élève de l'Université d'Ottawa, a une formation financière et comptable. Elle est directrice des risques du London Stock Exchange depuis 2012. De 1992 à 2012, elle a exercé d'importantes fonctions dans les domaines de l'audit, des risques et de la finance, dans diverses compagnies d'assurances (Prudential, Standard Life, Aviva) au Canada et en Grande-Bretagne. Auparavant, elle a exercé le métier d'auditeur au Canada. Mme Diane Côté est administrateur indépendant de Novae Syndicates, société non cotée anglaise, depuis 2015.

Le Conseil d'administration, sur la base des travaux réalisés par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, propose qu'elle soit nommée en tant qu'administrateur indépendant.

Des commentaires plus détaillés figurent dans la brochure de convocation.

Si ces résolutions sont adoptées, le Conseil d'administration sera composé de 14 membres dont deux administrateurs représentant les salariés élus par les salariés en mars 2018 pour 3 ans. Il comportera 5 femmes élues par l'Assemblée soit 41,6 % de ses membres élus par les actionnaires et 5 étrangers. Sa composition sera équilibrée en termes de compétences. Le taux d'administrateurs indépendants sera de plus de 91,6 % (11/12) selon le mode de calcul du Code AFEP-MEDEF qui exclut les salariés.

#### **V – Réévaluation de l'enveloppe globale des jetons de présence (résolution 16)**

Par la **seizième résolution**, il vous est proposé de porter le montant des jetons de présence de 1.500.000 euros, à 1.700.000 euros pour l'exercice 2018 et pour les exercices suivants, jusqu'à ce qu'il en soit décidé autrement.

Cette enveloppe serait une enveloppe maximale annuelle que le Conseil pourrait utiliser en tout ou partie, selon les règles définies dans son règlement intérieur.

Le niveau actuel des jetons de présence avait été décidé en 2016. L'augmentation proposée vise à tenir compte d'une augmentation de la charge de travail due notamment aux travaux du Comité des risques liés à sa mission d'*US Risk Committee*. Pour l'exercice de cette mission, le Comité des risques est élargi aux membres du Comité d'audit et de contrôle interne. En application de la réglementation américaine et en l'absence de structure américaine au sein de laquelle serait logé un Comité des risques spécifique, c'est le Comité de la société mère qui doit exercer ces missions. En pratique, le Comité se réunit au moins dix fois par an pour une durée moyenne de 2 heures.

Il est précisé que dans leurs missions de contrôle, les superviseurs bancaires vérifient de manière précise le temps consacré par les administrateurs à la préparation des comités et conseils et demandent une augmentation du temps de formation. Ils entendent également les membres du Conseil, plus particulièrement les Présidents des comités.

Avant de prendre sa décision, le Conseil s'est assuré qu'elle était en ligne avec le niveau constaté dans d'autres entreprises financières de taille et de complexité comparables en France et en Europe.

Le Président et le Directeur général ne perçoivent pas de jetons de présence.

#### **VI - Commissaires aux comptes (résolutions 17 et 18)**

Par les **dix-septième** et **dix-huitième résolutions**, le Conseil d'administration, suivant la recommandation du Comité d'audit et de contrôle interne, vous propose, pour la durée légale de 6 exercices, de renouveler les mandats de Commissaires aux comptes titulaires de la société Ernst & Young et Autres et de la société Deloitte & Associés.

Le Comité d'audit et de contrôle interne a procédé à un examen approfondi des sociétés de Commissaires aux comptes existantes sur le marché et de la qualité des prestations de nos Commissaires aux comptes.

Il est apparu qu'aucune société de Commissaires aux comptes n'avait à la fois la taille, la capacité, la compétence bancaire et la disponibilité pour être en mesure d'offrir une qualité de prestation justifiant le remplacement de nos Commissaires aux comptes.

Il a estimé que la société Ernst & Young et Autres et la société Deloitte & Associés qui assurent notamment la couverture internationale dont le Groupe a besoin ont délivré une prestation de qualité justifiant leur maintien.

Cette opinion a été confortée par les enquêtes de satisfaction annuelles réalisées auprès des entités consolidées du Groupe.

Cette recommandation respecte les durées maximales de mandats prévues par la réglementation applicable :

- la société Ernst & Young et Autres a été nommée par l'Assemblée générale ayant approuvé les comptes de l'exercice 2011. Elle est affiliée au réseau Ernst & Young dont était membre votre ancien Commissaire aux comptes, le cabinet Ernst & Young Audit, nommé par l'Assemblée générale ayant approuvé les comptes de l'exercice 1999 ;
- la société Deloitte & Associés, affiliée au réseau Deloitte Touche Tohmatsu, a été nommée par l'Assemblée générale ayant approuvé les comptes de l'exercice 2002.

Après analyse, le Conseil d'administration vous propose de suivre la recommandation du Comité d'audit et de contrôle interne. La société Ernst & Young et Autres sera représentée par M. Micha Missakian, nouveau signataire en remplacement de Mme Isabelle Santenac qui occupait ces fonctions depuis 2010, et la société Deloitte & Associés sera représentée par M. Jean-Marc Mickeler, qui reprend ces fonctions à l'issue d'une période de viduité de 3 ans en remplacement de M. José Luis Garcia.

Ces représentants peuvent être remplacés en cours de mandat et ne peuvent en aucun cas exercer leurs fonctions pendant plus de 6 ans.

Les informations relatives aux Commissaires aux comptes, et plus particulièrement aux honoraires perçus par ces réseaux au titre de prestations effectuées pour le groupe Société Générale, figurent dans le Document de référence.

Ces propositions sont conformes aux dispositions applicables, notamment celles issues de la Directive 2014/56/UE (transposée en droit français) et du Règlement (UE) n° 537/2014 du 16 avril 2014 relatifs au contrôle légal des comptes.

Par ailleurs, il est porté à votre attention que les mandats de Commissaires aux comptes suppléants de la société Picarle et Associés et de la société BEAS arrivent à échéance à l'issue de l'Assemblée du 23 mai 2018 et qu'en application de l'article L. 823-1 du Code de commerce, Société Générale n'est plus tenue d'avoir des Commissaires aux comptes suppléants. En conséquence, il ne vous est pas proposé de nommer ou renouveler des Commissaires aux comptes suppléants.

## **VII - Autorisation de rachat d'actions Société Générale (résolution 19)**

La **dix-neuvième résolution** est destinée à renouveler l'autorisation de rachat d'actions qui avait été conférée au Conseil d'administration par votre Assemblée du 23 mai 2017 (18<sup>ème</sup> résolution).

Votre Conseil a utilisé cette autorisation uniquement pour poursuivre l'exécution du contrat de liquidité.

Les actions rachetées en usant de précédentes autorisations sont affectées à l'allocation aux salariés et dirigeants mandataires sociaux du Groupe. Elles couvrent notamment les plans d'attribution gratuite

d'actions émises et l'attribution d'actions aux dirigeants mandataires sociaux au titre de leur rémunération variable.

Au 7 février 2018, votre Société détenait directement 6.850.304 actions, soit 0,85 % du nombre total des actions composant le capital.

La résolution soumise au vote maintient à 5 % du nombre total des actions composant le capital à la date de réalisation des achats le nombre d'actions que votre Société pourrait acquérir et à 10 % le nombre total des actions que votre Société pourrait détenir après ces achats.

Cette résolution reprend les finalités sur lesquelles vous vous êtes prononcés favorablement les années passées.

Ces achats pourraient permettre :

- dans le cadre de la 27<sup>ème</sup> résolution de la présente Assemblée, de racheter des actions pour annulation aux seules fins de compenser la dilution résultant d'émissions d'actions liées à des plans d'actions gratuites ou à des augmentations de capital réservées aux salariés ;
- d'attribuer, de couvrir et d'honorer des plans d'attribution gratuite d'actions, d'épargne salariale ou toute autre forme d'allocation au profit des salariés et mandataires sociaux du Groupe ;
- d'honorer des obligations liées à des titres de créances convertibles en titres de capital ;
- de conserver et de remettre ultérieurement à l'échange ou en paiement des actions dans le cadre d'opérations de croissance externe du Groupe ;
- de poursuivre l'exécution du contrat de liquidité.

L'achat de ces actions, ainsi que leur vente ou transfert, pourraient être réalisés, en une ou plusieurs fois, par tous moyens et à tout moment, excepté en période d'offre publique sur les titres de la Société, dans le respect des limites et modalités fixées par la réglementation.

Le prix maximal d'achat sera fixé à 75 euros par action, soit 1,19 fois l'actif net par action existante au 31 décembre 2017.

Cette autorisation sera valable 18 mois.

Le Conseil d'administration veillera à ce que l'exécution de ces rachats soit menée en conformité avec les exigences prudentielles telles que fixées par la réglementation.

Un rapport détaillé sur les opérations de rachat d'actions effectuées en 2017 figure dans le Document de référence. La version électronique du descriptif du programme de rachat sera disponible sur le site Internet de la Société avant l'Assemblée.



## RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LES RÉOLUTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE D'UNE ASSEMBLÉE EXTRAORDINAIRE

Le Conseil d'administration dispose d'autorisations financières qui lui ont été conférées par votre Assemblée en 2016 et qui viennent à échéance cette année. Le tableau récapitulatif joint dresse le bilan de l'utilisation faite par le Conseil d'administration de ces autorisations. Votre Conseil n'a fait usage d'aucune de ces autorisations à l'exception de celles concernant les attributions gratuites d'actions. Il vous est proposé de mettre fin à ces autorisations et d'autoriser de nouvelles délégations en faveur du Conseil d'administration pour une période uniforme de 26 mois (20<sup>ème</sup> à 27<sup>ème</sup> résolution).

### VIII – Plafonds des émissions donnant accès au capital (résolutions 20 à 26)

Les différents plafonds sont présentés de façon synthétique dans le tableau ci-après. Le plafond global et le plafond des émissions avec droit préférentiel de souscription sont limités à 32,99 %, contre 39,99 % en 2016.

<b>Plafond global : 32,99 % du capital</b> au jour de l'Assemblée, soit un montant nominal maximal de EUR 333.200.000 <sup>(1)</sup>	Emissions avec droit préférentiel de souscription (DPS) (20 <sup>ème</sup> résolution)	32,99 %	
	Emissions soumises à un plafond commun de <b>10 % du capital</b> au jour de l'Assemblée, soit un montant nominal maximal de EUR 100.980.000	Emissions sans DPS par offre au public (21 <sup>ème</sup> résolution)	10 %
		Emissions sans DPS pour rémunérer les apports en nature (22 <sup>ème</sup> résolution)	10 %
		Emissions sans DPS d'obligations super- subordonnées convertibles contingentes par placement privé (23 <sup>ème</sup> résolution)	10 %
		Emissions réservées aux salariés (24 <sup>ème</sup> résolution)	1,5 %
		Emissions liées aux attributions gratuites d'actions au profit des personnes régulées ou assimilées (25 <sup>ème</sup> résolution) <i>* dont un plafond maximum de 0,1 % pour les attributions aux dirigeants            mandataires sociaux de Société Générale</i>	1,4 % *
	Emissions liées aux attributions gratuites d'actions au profit des salariés autres que les personnes régulées ou assimilées (26 <sup>ème</sup> résolution)	0,6 %	
EUR 550 millions <sup>(2)</sup>	Incorporation au capital de réserves, bénéfices, primes ou tout autre élément susceptible d'être incorporé au capital (20 <sup>ème</sup> résolution)		

(1) Le plafond des émissions de valeurs mobilières représentatives de créances donnant accès au capital serait fixé à 6 milliards d'euros (20<sup>ème</sup> à 24<sup>ème</sup> résolutions).

(2) L'existence d'un plafond distinct et autonome est justifiée par la nature tout à fait différente des incorporations de réserves et autres puisque celles-ci interviennent, soit par l'attribution d'actions gratuites aux actionnaires, soit par l'augmentation du nominal des actions existantes, c'est-à-dire sans dilution pour les actionnaires et sans modification du volume des fonds propres de la Société.

Ces montants sont fixés sous réserve, le cas échéant, des augmentations de capital additionnelles résultant de l'ajustement des droits de certains porteurs de titres en cas d'émission de nouveaux titres.

Afin que vous puissiez vous prononcer sur les autorisations financières visées par la présente Assemblée en période d'offre publique, lesdites autorisations financières seraient suspendues en période d'offre publique sur le capital de la Société, à l'exception des résolutions concernant les

émissions réservées aux salariés dans le cadre d'un plan mondial d'actionnariat salarié et des attributions gratuites d'actions de performance aux salariés et aux dirigeants mandataires sociaux.

### **IX – Autorisations d'émissions d'actions ordinaires et de valeurs mobilières donnant accès au capital, hors émissions réservées aux salariés ou liées aux attributions gratuites d'actions (résolutions 20 à 23)**

Bien que Société Générale n'envisage pas de procéder à une augmentation de son capital, le renouvellement de ces autorisations vise à permettre à votre Conseil d'administration de disposer de la faculté de procéder à des augmentations de capital dans de courts délais. Cette capacité de réaction rapide rentre dans les éléments d'appréciation par la BCE de la crédibilité du plan préventif de rétablissement que votre Société doit élaborer pour répondre aux exigences de la directive européenne sur la prévention et la gestion des crises bancaires transposée en droit français par l'ordonnance du 20 août 2015.

Les valeurs mobilières susceptibles d'être émises en vertu des autorisations financières qui vous sont proposées pourraient être les suivantes :

- des actions ordinaires de la Société,
- des titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital de la Société ou d'une société dont la Société possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital social (ci-après, une « Filiale ») et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance de la Société ou d'une Filiale. Ces titres pourraient notamment consister dans des actions à bon de souscription d'actions (ABSA) ou des actions à bon de souscription d'obligations (ABSO),
- des titres de créance donnant accès à des titres de capital à émettre de la Société ou d'une Filiale tels que notamment des obligations convertibles ou échangeables en actions nouvelles ou existantes (OCEANE).

#### **A – Émissions avec et sans droit préférentiel de souscription par offre au public sauf en période d'offre publique sur le capital de la Société (résolutions 20 et 21)**

Les **vingtième** et **vingt-et-unième résolutions** sont destinées à renouveler les autorisations d'augmentation du capital avec ou sans droit préférentiel de souscription données pour 26 mois par votre Assemblée du 18 mai 2016.

Le Conseil d'administration n'a pas fait usage de ces autorisations et s'engage à n'utiliser ces nouvelles délégations qu'en cas de besoin afin de conforter les moyens de développement et de financement de votre Société. Il privilégierait, comme il l'a fait en 2006, 2008 et 2009, le recours à une opération avec droit préférentiel de souscription.

Cependant, le Conseil estime utile de disposer de la possibilité de recourir à des augmentations de capital sans droit préférentiel de souscription des actionnaires afin d'avoir la faculté, s'il en est besoin, d'alléger les formalités et d'abrégier les délais réglementaires pour réaliser une émission par un placement public, que ce soit sur le marché français, les marchés internationaux ou les deux simultanément, en fonction des conditions du moment. Ce mode de placement constitue un moyen d'élargissement de l'actionnariat de la Société, et donc de sa notoriété, aussi bien que d'optimisation de la collecte des fonds propres.

Bien entendu, le Conseil d'administration fixerait le prix d'émission des valeurs mobilières au mieux des intérêts de la Société et de ses actionnaires, en tenant compte de l'ensemble des éléments imposés tant par la loi que par les règles du marché financier.

Ces autorisations ne pourraient pas être utilisées par le Conseil d'administration en période d'offre publique sur les titres de la Société.

### ***Émission avec droit préférentiel de souscription (résolution 20)***

Dans le cas d'une émission avec droit préférentiel de souscription d'actions ordinaires ou de valeurs mobilières donnant accès au capital, les actionnaires auront proportionnellement au montant de leurs actions un droit préférentiel de souscription aux valeurs mobilières émises conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. Si le Conseil d'administration le décide expressément, les titres de capital non souscrits à titre irréductible seraient attribués aux actionnaires qui auront souscrit un nombre de titres supérieur à celui auquel ils pouvaient souscrire à titre préférentiel, proportionnellement aux droits de souscription dont ils disposent et, en tout état de cause, dans la limite de leurs demandes.

### ***Émission sans droit préférentiel de souscription (résolution 21)***

Dans le cas d'une émission sans droit préférentiel de souscription d'actions ordinaires ou de valeurs mobilières donnant accès au capital, le Conseil d'administration aurait la faculté d'instituer au profit des actionnaires un délai de priorité de souscription pour la ou les émissions réalisées en vertu de ladite résolution et dont le ou les montants n'excéderaient pas 5 % du capital. Dès lors que lesdits montants excéderaient 5 % du capital, il serait conféré obligatoirement aux actionnaires un délai de priorité de souscription pour l'intégralité de l'émission effectuée. Ce droit de priorité de souscription ne donnerait pas lieu à la création de droits négociables mais pourrait, sur décision du Conseil, être exercé tant à titre irréductible qu'à titre réductible.

Par ailleurs, le prix d'émission des actions ordinaires émises sans droit préférentiel de souscription serait fixé dans les conditions légales et réglementaires en vigueur lors de l'émission, soit à ce jour, la moyenne pondérée des cours des trois dernières séances de bourse précédant sa fixation éventuellement diminuée d'une décote maximale de 5 %. S'agissant des valeurs mobilières à émettre, leur prix serait tel que la somme perçue immédiatement par la Société majorée, le cas échéant, de celle susceptible d'être perçue ultérieurement par la Société soit, pour chaque action ordinaire émise en conséquence de l'émission de ces valeurs mobilières, au moins égale à ce même montant.

### **B – Émission en cas d'apport en nature sauf en période d'offre publique sur le capital de la Société (résolution 22)**

Par la **vingt-deuxième résolution**, il vous est proposé de renouveler l'autorisation conférée au Conseil d'administration depuis 2005 visant, le cas échéant, à augmenter le capital, dans la limite de 10 %, en vue de rémunérer des apports en nature de titres de capital ou de valeurs mobilières donnant accès au capital, hors contexte d'une offre publique d'échange.

Le Conseil n'a jamais fait usage de cette autorisation mais souhaiterait pouvoir bénéficier de cette possibilité si le cas se présentait.

Toute émission dans ce cadre serait précédée de l'intervention d'un Commissaire aux apports.

Cette autorisation n'aurait pas d'incidence sur le montant global des augmentations de capital que le Conseil d'administration peut réaliser dans la mesure où l'enveloppe fixée par l'Assemblée s'imputerait sur les plafonds proposés aux vingtième et vingt-et-unième résolutions.

Cette autorisation ne pourra pas être utilisée par le Conseil d'administration en période d'offre publique sur les titres de la Société.

### **C – Émission d'obligations super-subordonnées convertibles en actions appelées également obligations contingentes convertibles « CoCos » sauf en période d'offre publique sur le capital de la Société (résolution 23)**

Par la **vingt-troisième résolution**, il vous est proposé d'autoriser votre Conseil à émettre, par placements privés, des obligations super-subordonnées convertibles contingentes (« CoCos ») qui seraient converties en actions ordinaires de la Société dans le cas où le ratio de fonds propres de base de catégorie 1 (Common Equity Tier 1, ci-après « CET1 ») deviendrait inférieur à un seuil fixé par le contrat d'émission, seuil qui ne pourra excéder 7 %. Ce niveau de 7 % est à comparer à une exigence CET1 Pilier 2 de 7,75 % pour l'année 2017 (avec le bénéfice des mesures transitoires et hors coussin contracyclique) et à un niveau de CET1 de Société Générale de 11,57 % au 31 décembre 2017 (avec le bénéfice des mesures transitoires).

Ce type de CoCos est un instrument de fonds propres additionnels de catégorie 1 (AT1) qui a vocation à absorber les pertes sous certaines conditions de solvabilité ou de liquidation de l'établissement, ou encore à l'appréciation de l'Autorité de résolution.

Ces CoCos font partie du ratio de fonds propres de catégorie 1 (ratio Tier 1) qui comprend le CET1 et les instruments AT1. L'exigence de ratio Tier1 en 2017 était de 9,25 % (hors coussin contracyclique). Les instruments AT1 rentrent également dans le calcul du ratio de levier.

Les instruments AT1 sont encadrés par l'article 54 du règlement européen CRR. Ce règlement prévoit deux grandes catégories d'instruments qui peuvent être émis :

- soit avec un mécanisme d'absorption totale ou partielle de pertes sur le principal ;
- soit avec un mécanisme de conversion en fonds propres de base de catégorie 1 (c'est à dire de conversion en actions ordinaires) sous la forme de CoCos.

Depuis août 2013, Société Générale a réalisé 6 émissions d'instruments AT1 de la 1<sup>ère</sup> catégorie susvisée, placées auprès d'investisseurs institutionnels et comportant un mécanisme d'absorption de perte de type « *low trigger* », c'est-à-dire impliquant la dépréciation de l'instrument si le ratio de CET1 de Société Générale passait en dessous de 5,125 %.

Afin de pouvoir disposer de la possibilité d'émettre des AT1 high trigger, c'est-à-dire susceptibles d'absorber les pertes de l'émetteur si le ratio CET1 passait en dessous de 7 %, tels que prévus dans la réglementation et utilisés dans d'autres juridictions (p.ex. suisse et britannique), votre Conseil sollicite le renouvellement de la résolution votée par votre Assemblée en 2016. Ainsi, Société Générale pourrait émettre des obligations convertibles contingentes comportant un mécanisme de conversion en actions dans le cas où le ratio CET1 tomberait en-dessous 7 % (*high trigger*). Cette autorisation permettrait à Société Générale qui n'a pas utilisé la résolution votée en 2016 d'étendre, si besoin était, la base de ses investisseurs.

L'autorisation sollicitée porte sur 10 % du capital, ce montant s'imputant sur le plafond global susmentionné et le plafond des autorisations sans droit préférentiel de souscription proposé à la vingtième-et-unième résolution. Ce type d'obligations n'est pas destiné à être offert à tout investisseur. Par conséquent, le Conseil d'administration estime utile, en ce qui concerne ces instruments très particuliers, d'exclure le droit préférentiel de souscription des actionnaires et de l'autoriser à recourir à

des placements privés. Ainsi, ces CoCos seraient émises auprès d'investisseurs essentiellement professionnels tels que définis au II de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier.

Le prix d'émission des actions à émettre par conversion des CoCos ne pourra être inférieur, au choix du Conseil d'administration, (i) au cours moyen de l'action sur le marché réglementé d'Euronext Paris, pondéré par les volumes lors de la dernière séance de bourse précédant la fixation du prix d'émission des CoCos ou (ii) au cours moyen de l'action sur le marché réglementé d'Euronext Paris, pondéré par les volumes arrêté en cours de séance au moment où le prix d'émission des CoCos est fixé, dans les deux cas, éventuellement diminué d'une décote maximale de 50 %. Ce niveau de décote est conforme aux pratiques de marché car, pour ce type d'instruments convertibles en actions, les investisseurs attendent une décote significative par rapport au cours de l'action au jour de l'émission. En effet, si une conversion devait intervenir, elle interviendrait dans un contexte de lourdes pertes, à un moment où le cours de l'action serait très décoté par rapport à celui au jour de l'émission des CoCos. Il est souligné que ce type d'instruments sert à permettre une continuité d'exploitation dans un contexte très dégradé afin de permettre le rétablissement de l'établissement financier et d'éviter une situation qui serait plus pénalisante, notamment pour l'actionnaire.

Cette autorisation ne pourra pas être utilisée par le Conseil d'administration en période d'offre publique sur les titres de la Société.

## **X – Autorisations d'émissions donnant accès au capital en faveur des salariés et dirigeants mandataires sociaux (résolutions 24 à 26)**

### **A – Plan mondial d'actionnariat salarié (PMAS) – Autorisation d'émissions réservées aux salariés (résolution 24)**

Par la **vingt-quatrième résolution**, il vous est proposé de renouveler l'autorisation permettant au Conseil d'administration de proposer des opérations d'augmentation du capital réservées aux salariés, dans la limite de 1,5 % du capital contre 1% en 2016 (3% en 2012 et 2 % en 2014) pour 26 mois, ce plafond s'imputant sur celui de la 20<sup>ème</sup> résolution.

Cette augmentation du plafond est justifiée par la renonciation à la réalisation d'une augmentation de capital en 2017 (pour des motifs de sécurité juridique) et l'intérêt manifesté par les salariés pour une telle opération dont la dernière remonte à 2014.

Cette nouvelle autorisation permettrait d'émettre, dans le cadre des dispositions légales en vigueur, des actions ou des valeurs mobilières donnant accès au capital, le cas échéant, par tranches distinctes, aux adhérents à un plan d'épargne d'entreprise ou de groupe de Société Générale ainsi que des entreprises qui lui sont liées dans les conditions de l'article L. 225-180 du Code de commerce et des articles L. 3344-1 et L. 3344-2 du Code du travail.

Elle comporterait suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires en faveur des adhérents auxdits plans.

Le prix de souscription serait égal à la moyenne des cours cotés aux vingt séances de bourse précédant le jour de la décision fixant la date d'ouverture de la souscription, diminuée d'une décote de 20 %. Toutefois, le Conseil d'administration pourrait procéder à l'attribution gratuite d'actions ou d'autres titres donnant accès au capital au lieu et place de la décote, réduire ou ne pas consentir de décote et ce, dans les limites légales ou réglementaires.

Par ailleurs, dans les limites fixées par l'article L. 3332-21 du Code du travail, le Conseil d'administration pourrait procéder à l'attribution gratuite d'actions ou d'autres titres donnant accès au capital au lieu et place de l'abondement et ce, dans les limites légales ou réglementaires.

Le Conseil d'administration pourrait également décider que cette opération, au lieu d'intervenir par voie d'augmentation de capital, soit réalisée par voie de cession d'actions dans les conditions fixées par l'article L. 3332-24 du Code du travail.

Enfin, conformément aux dispositions légales, la décision fixant la date de souscription pourrait être prise soit par le Conseil d'administration, soit par son délégué. Les conditions définitives de l'opération réalisée ainsi que son incidence serait portée à votre connaissance par les rapports complémentaires du Conseil d'administration et des Commissaires aux comptes prévus par les dispositions en vigueur.

En l'absence d'opération offerte aux salariés depuis 2014, la part de l'actionnariat salarié dans le capital qui était de 7,42% au 31 décembre 2014 est de 5,93% au 31 décembre 2017.

Il est rappelé que les salariés, qu'ils soient actionnaires en direct ou porteurs de parts du FCPE « Société Générale actionnariat (FONDS E) » investi en actions Société Générale, disposent du droit de vote en Assemblée générale.

## **B – Autorisation de procéder à l'attribution gratuite d'actions de performance aux personnes régulées et assimilées, y compris les dirigeants mandataires sociaux et autres salariés (résolutions 25 et 26)**

Par les **vingt-cinquième** et **vingt-sixième résolutions**, il vous est proposé d'autoriser le Conseil d'administration à procéder à l'attribution gratuite d'actions de Société Générale, dans les conditions des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce.

Ces deux résolutions, d'une durée de 26 mois, vont permettre d'inscrire les attributions d'actions Société Générale dans un cadre favorable tant pour Société Générale et ses actionnaires que pour les bénéficiaires d'actions de performance.

Il est précisé que le Président du Conseil d'administration ne reçoit pas d'action de performance.

### **1. Attributions gratuites d'actions de performance Société Générale aux personnes régulées et assimilées (résolution 25)**

La Directive CRD IV, applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, impose un versement différé d'au moins 40 % de la composante variable de la rémunération de la population régulée du Groupe sur une période minimale de 3 ans, soumise à des conditions d'acquisition. La réglementation impose également qu'un minimum de 50 % de ce variable soit attribué en actions ou sous forme de dette subordonnée émise par Société Générale, contribuant ainsi à l'alignement de cette part variable sur la performance et les risques à long terme de la Société.

Le Conseil d'administration sollicite l'autorisation d'attribuer des actions Société Générale aux personnes régulées au sens de la Directive CRD IV, c'est-à-dire les salariés et les mandataires sociaux identifiés par la Directive tel que précisé dans le présent rapport (douzième résolution) et, au-delà, à une population plus large, dites personnes assimilées incluant :

- les collaborateurs qui, bien qu'exerçant leur fonction au sein d'activités identifiées comme ayant un impact significatif sur le profil de risque de la Société dans la Banque de Grande Clientèle et

Solutions aux Investisseurs, ne sont pas considérés comme ayant une incidence individuelle significative de par leur niveau d'encadrement ou de décision. Ils ne sont donc pas inclus dans le périmètre de la population régulée CRD IV, mais sont assimilés par la politique interne du Groupe en fonction de leur niveau de rémunération variable ;

- les salariés occupant certaines fonctions de contrôle ou de support au niveau des Directions Centrales du Groupe ou d'encadrement mais non visés à titre individuel par la Directive CRD IV ; ils sont assimilés par la politique interne du Groupe en fonction de leur niveau de rémunération variable ;
- les personnes régulées au titre de la Directive Solvency II.

Les rémunérations variables attribuées par Société Générale aux personnes régulées sont versées selon des modalités de paiement conformes à la réglementation, avec une part de la rémunération variable différée à hauteur de 40 % minimum sur une période minimale de 3 ans. Plus le montant de la rémunération variable est élevé, plus le pourcentage de la part différée non-acquise est important. En outre, plus de 50 % de cette rémunération variable est indexée sur l'action Société Générale. Bien que n'étant pas visées directement par la Directive CRD IV, les personnes assimilées sont également soumises à des mécanismes de paiement différé de leur rémunération variable.

Les dirigeants mandataires sociaux de Société Générale sont soumis au dispositif suivant : la part variable annuelle est différée sur 3 ans et l'intéressement à long terme est différé sur 4 ans minimum et soumis à des conditions d'acquisition exigeantes.

Les attributions faites en application de cette résolution comportent une durée d'acquisition minimale de 3 ans, sauf pour la partie rémunérant la part variable qui est différée sur 2 ans en application de la réglementation. Dans ce cas, la durée d'acquisition sera de 2 ans. Les personnes assimilées seront soumises aux mêmes règles.

Le paiement de l'intéressement à long terme des dirigeants mandataires sociaux sera soumis à une période d'acquisition de 4 ans minimum.

Suite à l'acquisition, une période de conservation de 6 mois minimum sera exigée.

Les actions attribuées dans le cadre de cette résolution seront intégralement soumises à des conditions de performance différenciées selon les pôles et les métiers. Pour les dirigeants mandataires sociaux de Société Générale, les conditions de performance seront également fonction de la composante de rémunération variable concernée, part variable annuelle ou intéressement à long terme.

Pour la rémunération variable annuelle différée de la population régulée et assimilée attribuée en 2019 et 2020 au titre de l'exercice précédent, si un minimum de performance n'est pas atteint chaque année, la part concernée sera partiellement ou intégralement perdue (conformément au principe de malus mentionné à l'article L. 511-83 du Code monétaire et financier) :

- pour les dirigeants mandataires sociaux de Société Générale, les seuils de performance correspondent à des conditions cumulées de profitabilité (retraitée d'éléments exceptionnels le cas échéant) et de niveau de fonds propres ;
- pour les autres personnes régulées et les personnes assimilées, un critère de profitabilité (retraité d'éléments exceptionnels le cas échéant) s'applique. Pour le plan attribué en 2018 au titre de 2017, les critères d'acquisitions sont, selon les lignes métiers, le résultat d'exploitation mesuré sur le périmètre du pôle, du métier ou de l'entité du bénéficiaire ou le résultat net de l'entité.

Les actions attribuées seront également assorties d'une condition de présence pour les salariés régulés et assimilés. Pour les dirigeants mandataires sociaux de Société Générale, la condition de présence s'applique pendant la durée prévisionnelle de leur mandat ; au-delà, compte tenu de leur statut de mandataire social, le Conseil a uniquement la faculté de s'opposer au paiement de tout ou partie des montants en jeu s'il apparaissait un événement trouvant sa cause durant le mandat et justifiant la remise en cause des versements.

Le détail des conditions de performance figure dans le Rapport sur les politiques et pratiques de rémunération publié annuellement sur le site internet du groupe Société Générale.

Pour le dispositif d'intéressement à long terme attribué aux dirigeants mandataires sociaux en 2019 et 2020 au titre de l'exercice précédent, l'acquisition des actions sera soumise à une condition exigeante de performance par rapport à nos pairs mesurée par le Total Shareholder Return (TSR).

Pour les dirigeants mandataires sociaux de Société Générale, le plan attribué en 2019 au titre de 2018 sera assis sur les conditions suivantes :

- le nombre d'actions définitivement acquises sera déterminé en fonction de la performance relative de l'action Société Générale par rapport à celle d'un échantillon constitué de 11 groupes bancaires européens comparables ;
- cette performance sera appréciée en fonction du rang de Société Générale au sein de l'échantillon des pairs en termes de TSR annualisé, mesuré sur la période d'acquisition des actions, soit 4 ans minimum, selon une grille d'acquisition dont l'exigence est la suivante pour les dirigeants mandataires sociaux :

<b>Rang Société Générale</b>	<b>Rangs 1*, 2 et 3</b>	<b>Rang 4</b>	<b>Rang 5</b>	<b>Rang 6</b>	<b>Rangs 7 à 9</b>	<b>Rangs 10 à 12</b>
En % du nombre maximum attribué	100 %	83,3 %	66,7 %	50 %	25 %	0 %

\* rang le plus élevé

- l'échantillon sera déterminé le jour du Conseil d'administration décidant l'attribution du plan. A titre illustratif, l'échantillon de pairs du plan d'intéressement à long terme 2018 est composé de : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Crédit Suisse, Deutsche Bank, Intesa, Nordea, Santander, UBS, Unicredit ;
- la valeur finale de l'attribution est plafonnée à un montant de 77 euros par action, soit 1,2 fois la valeur de l'actif net par action du Groupe au 31 décembre 2017 ;
- aucun intéressement ne sera versé si la condition de profitabilité du Groupe n'est pas remplie pour l'exercice précédent l'acquisition ;
- les actions attribuées dans le cadre de ce dispositif sont assorties en totalité d'une condition de présence.

Par ailleurs et à titre exceptionnel, dans un objectif de rétention et de reconnaissance de la performance, des attributions d'intéressement à long terme dont la durée d'acquisition minimum est de 3 ans, pourront être faites à certains collaborateurs régulés et assimilés dont la rémunération variable est inférieure à un seuil déterminé par la Direction des ressources humaines Groupe. L'acquisition définitive des actions sera soumise à une condition de profitabilité identique à celle applicable dans le cadre de la vingtième-sixième résolution, mesurée sur la totalité de la période d'acquisition et à une condition de présence.



Il est proposé de fixer le plafond des attributions d'actions de performance en faveur de la population régulée et assimilée à 1,4 % du capital pour une période de 26 mois dont 0,1 % consacré aux attributions d'actions aux dirigeants mandataires sociaux de Société Générale et 0,5 % pour les attributions faites au titre de la rémunération variable qui est différée à 2 ans. Ces plafonds auraient vocation à couvrir les attributions au titre de la part variable annuelle et l'intéressement à long terme le cas échéant faites en 2019 et 2020.

Il est précisé que, dans le cadre de la réglementation européenne, les bénéficiaires des actions ou équivalents sont soumis à une interdiction de couverture du risque de marché pendant toute la période d'acquisition et de rétention.

## **2. Attribution gratuite d'actions de performance Société Générale aux salariés (hors personnes régulées et assimilées) dans le cadre du plan annuel d'intéressement à long terme (résolution 26)**

Le dispositif d'intéressement à long terme représente un élément clef de la politique de reconnaissance du potentiel et des performances des collaborateurs du Groupe. Grâce à sa durée et à ses conditions d'acquisition, il permet de fidéliser les bénéficiaires et de lier plus étroitement leurs intérêts à ceux des actionnaires.

En 2017, ce plan a permis l'attribution d'actions de performance à plus de 6 000 personnes, privilégiant les talents stratégiques, émergents et confirmés, et les collaborateurs clefs du Groupe.

Pour les plans attribués en 2019 et 2020, la décision d'attribution prise par le Conseil d'administration ouvrira une période d'acquisition de 3 ans au terme de laquelle, si les conditions fixées par le Conseil d'administration sont remplies, l'attributaire deviendra actionnaire. Aucune période de conservation ne suivra cette période d'acquisition. Les actions attribuées seront assorties en totalité d'une condition de présence et soumises à la réalisation d'une condition de profitabilité, mesurée sur la totalité de la période d'acquisition. Le critère retenu est le résultat net part du groupe moyen positif mesuré hors éléments non économiques sur les 3 ans d'acquisition pour tous les bénéficiaires.

Il est proposé de fixer le plafond des attributions d'actions de performance à 0,6 % du capital pour une période de 26 mois. Il est précisé que depuis novembre 2010, toutes les attributions sont soumises en totalité à des conditions de performance dont plusieurs n'ont pas été atteintes. Par ailleurs, conformément à la réglementation européenne, les bénéficiaires des actions ou équivalents sont soumis à une interdiction de couverture du risque de marché pendant toute la période d'acquisition et de rétention. Le suivi des plans d'attribution gratuite d'actions figure dans le Document de référence.

## **XI – Autorisation de réduction du capital par voie d'annulation d'actions (résolution 27)**

La **vingt-septième résolution** est destinée à renouveler pour une période de 26 mois l'autorisation donnée à votre Conseil d'administration le 18 mai 2016 d'annuler les actions achetées par la Société en vertu des autorisations données par vos Assemblées dans le cadre des programmes de rachat et ce dans la limite de 5 % du capital par période de 24 mois.

Société Générale n'a pas fait usage des précédentes autorisations et la dernière annulation a eu lieu le 2 novembre 2008.

Cette annulation serait, le cas échéant, réalisée en conformité avec les exigences prudentielles telles que fixées par la réglementation et par le superviseur.

## **XII – Pouvoirs (résolution 28)**

Cette **vingt-huitième résolution**, classique, attribue des pouvoirs généraux pour les formalités.

# ANNEXE 1

## Politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux soumise à l'approbation des actionnaires

La politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux présentée ci-dessous a été définie par le Conseil d'administration du 7 février 2018 sur proposition du Comité des rémunérations. Pour l'essentiel, cette politique est stable par rapport à 2017.

Lors de ses travaux, le Comité des rémunérations s'est appuyé sur des études effectuées par le cabinet indépendant Willis Towers Watson. Ces études sont basées sur le CAC 40 ainsi qu'un panel de banques européennes comparables servant de référence et permettent de mesurer :

- la compétitivité de la rémunération globale des Dirigeants mandataires sociaux en comparaison d'un panel de pairs ;
- les résultats comparés de Société Générale au regard des critères retenus par le Groupe pour évaluer la performance des Dirigeants mandataires sociaux ;
- le lien entre rémunération et performance des Dirigeants mandataires sociaux.

Conformément à l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, cette politique est soumise à l'approbation de l'Assemblée générale. En cas de vote négatif, la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 continuera de s'appliquer.

Par ailleurs, à partir de 2018, le versement de la composante variable – c'est-à-dire la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme – ou exceptionnelle de la rémunération ne pourra être effectué avant d'obtenir l'approbation de l'Assemblée générale.

### PRINCIPES DE REMUNERATION

La politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux a pour objectif d'assurer l'attractivité, l'engagement et la fidélisation sur le long terme des meilleurs talents aux fonctions les plus élevées de la société tout en s'assurant d'une gestion appropriée des risques et du respect de la conformité. Elle vise en outre à reconnaître la mise en œuvre de la stratégie du Groupe sur le long terme dans l'intérêt de ses actionnaires, de ses clients et de ses collaborateurs, dans le respect des principes édictés dans le code de conduite du Groupe.

Cette politique prend en compte l'exhaustivité des composantes de la rémunération et des autres avantages octroyés le cas échéant dans l'appréciation globale de la rétribution des Dirigeants mandataires sociaux. Elle assure un équilibre entre ces différents éléments dans l'intérêt général du Groupe. Dans une optique de « *Pay for performance* », en complément des critères de performance financière, elle intègre dans la détermination de la rémunération variable des éléments d'appréciation extra-financière, notamment en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale et de respect du modèle de leadership du Groupe. Cette rémunération variable comprend des périodes annuelles et pluriannuelles d'appréciation de la performance prenant en compte à la fois la performance intrinsèque de Société Générale et sa performance relative par rapport à son marché et ses concurrents.

Par ailleurs, la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux se conforme :

- à la directive CRD4 du 26 juin 2013 dont l'objectif est d'imposer des politiques et pratiques de rémunérations compatibles avec une gestion efficace des risques. La directive CRD4 a été transposée et ses principes sur les rémunérations sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ;
- aux dispositions du Code de Commerce ;
- aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

### REMUNERATION DU PRESIDENT NON EXECUTIF

Le Conseil d'administration du 7 février 2018 a maintenu à 850 000 euros 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 euros par an pour la durée du nouveau mandat de 4 ans (soit + 8,82% par rapport à la rémunération fixe définie en 2015). Le Conseil d'administration a fondé sa décision sur l'évolution des rémunérations au sein du Groupe sur la période et s'est appuyé sur l'examen des rémunérations de Présidents non exécutifs de Conseil d'administration de banques ou institutions financières cotées de taille et d'activités comparables en Europe.

Il ne perçoit pas de jetons de présence.

Afin de garantir une totale indépendance dans l'exécution de son mandat, il ne perçoit ni rémunération variable, ni titres, ni rémunération liée à la performance de Société Générale ou du Groupe.

Un logement est mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions à Paris.

### REMUNERATION DE LA DIRECTION GENERALE

#### UNE REMUNERATION EQUILIBREE TENANT COMPTE DES ATTENTES DES DIFFERENTES PARTIES PRENANTES

La rémunération attribuée aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs est composée des trois éléments suivants :

- **la rémunération fixe (RF)**, qui reconnaît l'expérience et les responsabilités exercées, et tient compte des pratiques du marché. Elle représente une part significative de la rémunération totale ;
- **la rémunération variable annuelle (RVA)**, qui dépend de la performance de l'année et de la contribution des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs à la réussite du groupe Société Générale ;
- **l'intéressement à long terme (LTI)**, qui a pour objectif de renforcer le lien des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs avec les intérêts des actionnaires et de les inciter à délivrer une performance de long terme. Son acquisition est soumise à une condition de présence et est fonction de la performance du Groupe mesurée par des critères internes et externes sur des périodes de quatre et six ans.

Dans le respect de la directive CRD4 et à la suite de l'autorisation conférée par l'Assemblée générale en mai 2014, la composante variable, c'est-à-dire la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme, est plafonnée à 200% de la rémunération fixe.

Les Dirigeants ont l'interdiction de recourir à des stratégies de couverture ou d'assurance, tant pendant les périodes d'acquisition que pendant les périodes de rétention, lorsque la rémunération est attribuée sous forme d'actions ou d'équivalents actions.

## REMUNERATION FIXE

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, la rémunération fixe n'est revue qu'à échéances relativement longues.

La rémunération fixe annuelle de M. Frédéric Oudéa, Directeur général, s'élève à 1 300 000 euros et celles de MM. Séverin Cabannes et Bernardo Sanchez Incera, Directeurs généraux délégués, s'élèvent à 800 000 euros, montants inchangés depuis la décision du Conseil d'administration du 31 juillet 2014 et qui ont fait l'objet d'un vote favorable de l'Assemblée générale mixte du 23 mai 2017.

La rémunération fixe annuelle de M. Didier Valet, nommé Directeur général délégué le 13 janvier 2017 avec effet à compter du 16 janvier 2017, a été fixée au même niveau que

celle des autres Directeurs généraux délégués, soit à 800 000 euros, par le Conseil d'administration du 13 janvier 2017.

Toute modification de leurs rémunérations fixes décidée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale avant sa mise en œuvre.

## REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE

### PRINCIPES GENERAUX

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

La rémunération variable annuelle est basée à 60% sur des critères quantitatifs et à 40% sur des critères qualitatifs, alliant ainsi une évaluation de la performance financière du Groupe et une évaluation des compétences managériales au regard de la stratégie et du modèle de *leadership* du Groupe.

60%

40%

**Critères quantitatifs** fondés sur la performance financière annuelle. Les indicateurs ainsi que leur niveau de réalisation attendu sont prédéterminés par le Conseil d'administration et sont notamment fonction des objectifs budgétaires du Groupe et des métiers du périmètre de supervision.

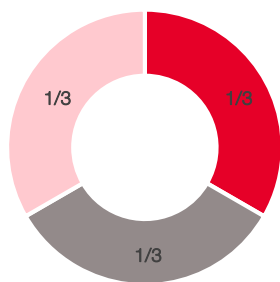
**Critères qualitatifs** déterminés essentiellement en fonction de l'atteinte d'objectifs clés se rapportant à la stratégie du Groupe, à l'efficacité opérationnelle et la maîtrise des risques, ainsi qu'à la politique RSE.

### Part quantitative

Pour Frédéric Oudéa et Séverin Cabannes, la part quantitative est mesurée en fonction de l'atteinte d'objectifs du Groupe en matière de bénéfice net par action, de Résultat brut d'exploitation et de coefficient d'exploitation, chaque indicateur étant pondéré à parts égales. Pour Bernardo Sanchez Incera et Didier Valet, les critères économiques portent à la fois sur le périmètre Groupe et sur leur périmètre de responsabilité

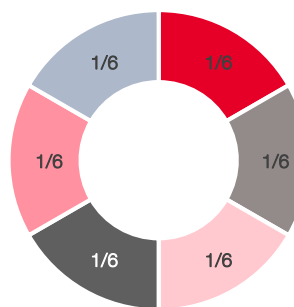
spécifique. Ces indicateurs reflètent les objectifs d'efficacité opérationnelle, de maîtrise des risques sur les différents périmètres de supervision et de création de valeur pour les actionnaires. À la fois financiers et opérationnels, ils sont directement liés aux orientations stratégiques du Groupe et s'appuient sur l'atteinte d'un budget préalablement établi.

#### Frédéric Oudéa et Séverin Cabannes



- Résultat brut d'exploitation (Groupe)
- Bénéfice net par action (Groupe)
- Coefficient d'exploitation (Groupe)

#### Bernardo Sanchez Incera et Didier Valet



- Résultat brut d'exploitation (Groupe)
- Bénéfice net par action (Groupe)
- Coefficient d'exploitation (Groupe)
- Résultat brut d'exploitation (périmètre de responsabilité de chaque DGD)
- Résultat courant avant impôt (périmètre de responsabilité de chaque DGD)
- Coefficient d'exploitation (périmètre de responsabilité de chaque DGD)

## Part qualitative

Chaque année, le Conseil d'administration fixe à l'avance entre six et dix objectifs qualitatifs pour l'exercice à venir. Ils comprennent une part majoritaire d'objectifs collectifs traduisant l'esprit d'équipe qui doit animer la Direction générale et une part d'objectifs spécifiques à chaque Dirigeant mandataire social exécutif, fonctions de leur périmètre de supervision respectif.

Ces objectifs, fixés en cohérence avec le modèle de leadership du Groupe, se répartissent autour de quelques grands thèmes, dont :

- la stratégie du Groupe et des métiers ;
- l'efficacité opérationnelle et la maîtrise des risques ;
- la satisfaction client et l'innovation ;
- le respect des objectifs en matière de Responsabilité sociale et environnementale, se traduisant notamment par un objectif de positionnement de Société Générale dans le premier quartile du classement des banques de l'agence de notation extra-financière RobecoSam.

## MODALITES D'ACQUISITION ET DE PAIEMENT DE LA REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE

Dans une approche qui vise à renforcer le lien entre la rémunération et les cibles d'appétit pour le risque du Groupe tout en favorisant l'alignement avec l'intérêt des actionnaires, et en application de la directive CRD4, le versement d'au moins 60% de la rémunération variable annuelle est différé pendant trois ans *pro rata temporis*. Il combine des paiements en numéraire et des attributions d'actions ou équivalents actions, conditionnés à la réalisation d'objectifs long terme en matière de profitabilité et de niveau de fonds propres du Groupe permettant de réduire le montant versé en cas de non-atteinte. Une période d'indisponibilité de six mois s'applique à l'issue de chaque acquisition définitive.

Les montants de la part variable attribuée en actions ou équivalents actions sont convertis sur la base d'un cours déterminé, chaque année, par le Conseil d'administration de mars, correspondant à la moyenne pondérée par le volume des échanges des 20 cours de Bourse précédant le Conseil. La rémunération variable annuelle attribuée en équivalents actions donne droit, durant la période de rétention, au versement d'un montant équivalent au paiement du dividende le cas échéant. Aucun dividende n'est payé pendant la durée de la période d'acquisition.

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 (clause de *malus*) mais également la restitution, pour chaque attribution, de tout ou partie des sommes déjà versées sur une période de 5 ans (clause de *clawback*).

Enfin, jusqu'à la date d'échéance du mandat en cours, l'acquisition du variable annuel différé est également soumise à une condition de présence. Les exceptions à cette dernière sont les suivantes : départ à la retraite, décès, invalidité, incapacité d'exercice de ses fonctions et rupture du mandat justifiée par une divergence stratégique avec le Conseil d'administration.

Au-delà de la date d'échéance du mandat en cours, la condition de présence n'est plus applicable. Toutefois, si le Conseil constate après le départ du dirigeant qu'une décision prise durant son mandat a des conséquences très significatives sur les résultats de l'entreprise ou sur son image, il pourra décider la remise en cause totale ou partielle du versement du variable différé.

## PLAFOND

En cohérence avec le Code AFEP-MEDEF, son montant maximum est fixé depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2014 à 135% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 115% pour les Directeurs généraux délégués.

## L'INTERESSEMENT A LONG TERME

### PRINCIPES GENERAUX

Afin d'associer les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs aux progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires, ils bénéficient d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents, depuis 2012.

Afin de respecter les recommandations du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration statue chaque année, lors de la séance au cours de laquelle il arrête les comptes de l'exercice précédent, sur l'allocation éventuelle aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs d'une quantité d'actions Société Générale ou équivalents, dont la juste valeur au moment de l'attribution est proportionnée par rapport aux autres composantes de la rémunération et définie en cohérence avec les pratiques des années précédentes. Cette valeur est définie sur la base du cours de clôture de l'action la veille de ce Conseil.

Par ailleurs, un Dirigeant mandataire social exécutif ne peut se voir attribuer un intéressement à long terme à l'occasion de la cessation de ses fonctions.

### MODALITES D'ACQUISITION ET DE PAIEMENT DE L'INTERESSEMENT A LONG TERME

Dans la continuité des années précédentes, le plan présenterait les caractéristiques suivantes :

- attribution d'équivalents actions ou d'actions en deux tranches, dont les durées d'acquisition seraient de quatre et six ans, suivies d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi les durées d'indexation à cinq et sept ans ;
- acquisition définitive soumise à une condition de présence pendant toutes les périodes d'acquisition et à une condition de performance. En effet, l'acquisition serait 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 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 acquise en cas de performance insuffisante. En l'absence de profitabilité du Groupe 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 ;<sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> La grille d'acquisition complète est la suivante :

Rang SG	Rangs				Rangs	
	1*, 2 et 3	Rang 4	Rang 5	Rang 6	7, 8 et 9	10, 11 et 12
En % du nombre maximum attribué	100%	83,3%	66,7%	50%	25%	0

\* Rang le plus élevé de l'échantillon.

- 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 actions seraient conservées ou les versements seraient effectués, après prise en compte de la performance observée et appréciée par le Conseil d'administration.

Enfin, les bénéficiaires de l'intéressement à long terme sont également soumis à une clause dite de « malus ». Ainsi, si le Conseil constate qu'une décision prise par les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs a des conséquences très significatives sur les résultats de l'entreprise ou sur son image, il pourra décider la remise en cause totale ou partielle du versement de l'intéressement à long terme.

#### PLAFOND

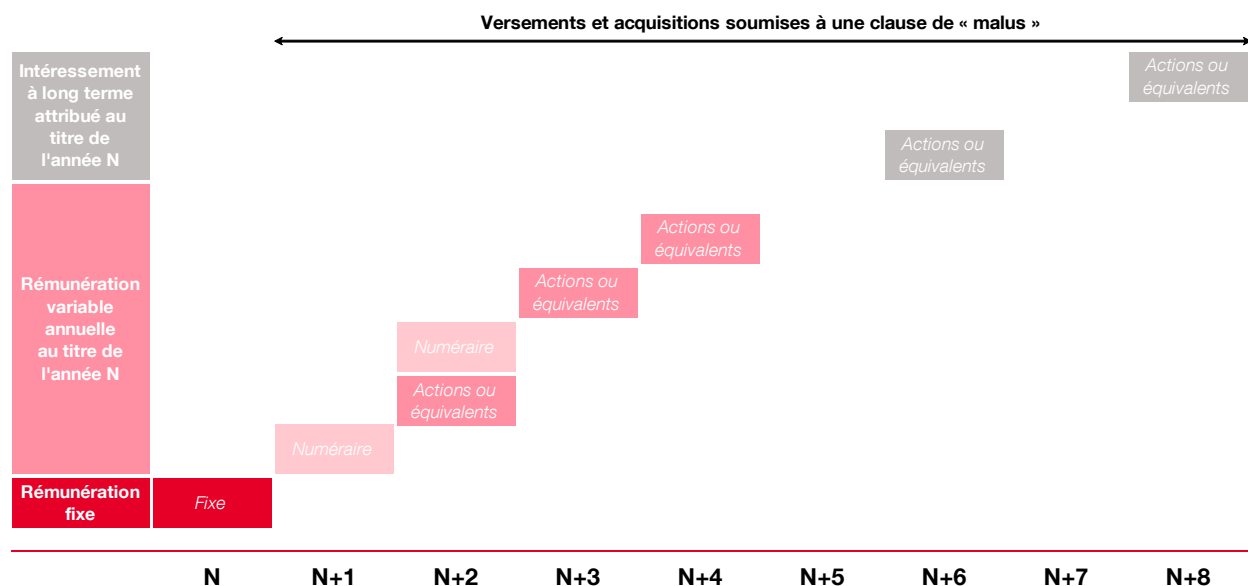
Dans le respect du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration du 7 février 2018 a reconduit le plafonnement,

à un niveau identique à celui de la rémunération variable annuelle, du montant total attribué au titre de l'intéressement à long terme en valeur IFRS. Ainsi, le montant attribué est limité à 135% de la rémunération fixe annuelle de M. Frédéric Oudéa et à 115% de la rémunération fixe annuelle des Directeurs généraux délégués.

Cette disposition s'ajoute au plafonnement de la valeur finale d'acquisition des actions ou de paiement des équivalents actions. En effet, celle-ci est limitée à un montant correspondant à un multiple de la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'intéressement à long terme est attribué.

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.

## RÉMUNERATION TOTALE – CHRONOLOGIE DES PAIEMENTS OU LIVRAISONS D' ACTIONS



## LES AVANTAGES POSTERIEURS A L'EMPLOI : RETRAITE, INDEMNITE DE DEPART, CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

### RETRAITE

M. Frédéric Oudéa ayant mis fin à son contrat de travail par démission lors de sa nomination comme Président-Directeur général en 2009 ne bénéficie plus d'aucun droit à retraite supplémentaire de la part de Société Générale.

### REGIME DE L'ALLOCATION COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE

MM. Cabannes et Sanchez Incera conservent le bénéfice du régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction qui leur était applicable en tant que salariés avant leur nomination comme Dirigeants mandataires sociaux exécutifs<sup>(1)</sup>.

Ce régime additif, mis en place en 1991 et répondant aux dispositions de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale, attribue aux cadres hors classification nommés à partir de cette date, à la date de la liquidation de leur pension de sécurité sociale, une pension globale égale au produit des deux termes suivants :

- la moyenne, sur les dix dernières années de la carrière, de la fraction des rémunérations fixes excédant la « Tranche B » de l'AGIRC augmentées de la rémunération variable dans la limite de 5% de la rémunération fixe ;
- le taux égal au rapport entre le nombre d'années d'ancienneté au sein de Société Générale et 60, soit une acquisition de droits potentiels égale à 1,67% par an, l'ancienneté prise en compte ne pouvant excéder 42 annuités.

De cette pension globale est déduite la retraite AGIRC « Tranche C » acquise au titre de leur activité au sein de Société Générale. L'allocation complémentaire à charge de Société Générale est majorée pour les bénéficiaires ayant élevé au moins trois enfants, ainsi que pour ceux qui prennent leur retraite après l'âge légal de liquidation de la retraite Sécurité sociale. Elle ne peut pas être inférieure au tiers de la valeur de service à taux plein des points AGIRC « Tranche B » acquis par l'intéressé depuis sa nomination dans la catégorie Hors Classification de Société Générale.

Chaque année, les droits à rente potentiels sont calculés en fonction de l'ancienneté et du salaire projetés au moment du départ à la retraite, sur la base d'hypothèses actuarielles. Ils font l'objet d'un préfinancement auprès d'une compagnie d'assurance.

Les droits sont subordonnés à la présence du salarié dans l'entreprise au moment de la liquidation de sa retraite.

Lors de la nomination de M. Didier Valet en tant que Directeur général délégué le 13 janvier 2017, le Conseil d'administration a autorisé un engagement réglementé permettant à ce dernier de conserver le régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction qui lui était applicable en tant que salarié. Cet engagement réglementé a été approuvé par l'Assemblée générale du 23 mai 2017.

Conformément à la loi, l'accroissement annuel des droits à retraite supplémentaire conditionnés à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise est, à compter de sa nomination, soumis 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 80% et 50%, le calcul de l'acquisition des droits au titre de l'année sera réalisé de manière linéaire.

Il est par ailleurs à noter que, en 2018, ce régime devra sans doute faire l'objet de modification, en fonction de l'évolution attendue de la réglementation sur les régimes de retraite supplémentaire à droits aléatoires (article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale).

### REGIME DE L'EPARGNE RETRAITE VALMY (EX-IP VALMY)

MM. Cabannes, Sanchez Incera et Valet conservent également le bénéfice du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies qui leur était applicable en tant que salariés avant leur nomination comme mandataires sociaux exécutifs.

Ce régime à cotisations définies, établi dans le cadre de l'article 83 du Code général des impôts, a été mis en place en 1995, et modifié au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (désormais nommé Épargne Retraite Valmy). Il est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et permet aux bénéficiaires de se constituer une épargne retraite, versée sous forme de rente viagère lors du départ à la retraite. Ce régime est financé à hauteur de 2% de la rémunération plafonnée à 2 plafonds annuels de la Sécurité sociale, dont 1,5% pris en charge par l'entreprise. Il est désormais assuré auprès de Sogécap (et non plus par l'Institution de prévoyance Valmy).

(1) Conventions réglementées avec MM. Cabannes et Sanchez Incera approuvées respectivement par les Assemblées générales des 19 mai 2009 et 25 mai 2010

## INDEMNITES EN CAS DE DEPART

Depuis 2017, les conditions de départ du Groupe en cas de cessation de fonction du Directeur général ou des Directeurs généraux délégués sont harmonisées. Elles ont été déterminées en tenant compte des pratiques de marché et sont conformes au Code AFEP-MEDEF.

### CLAUSE DE NON-CONCURRENCE<sup>(1)</sup>

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, MM. Frédéric Oudéa, Séverin Cabannes, Bernardo Sanchez Incera et Didier Valet, ont souscrit au bénéfice de Société Générale une clause de non-concurrence d'une durée de six mois à compter de la date de la cessation des fonctions de Dirigeant mandataire social exécutif, conformément aux pratiques observées dans les institutions du secteur financier. Elle leur interdit d'accepter un poste de même niveau dans un établissement de crédit coté en Europe (définie comme l'Espace économique européen, y compris le Royaume-Uni) 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, les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs seront libres de tout engagement et aucune somme ne leur 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 six 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.

Ce montant reste inférieur au plafond de 24 mois de salaire fixe et variable annuel recommandé par le Code AFEP-MEDEF.

### INDEMNITE DE DEPART<sup>(2)</sup>

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, M. Frédéric Oudéa a renoncé à son contrat de travail lors de sa nomination comme Président-Directeur général en 2009. Il a dès lors perdu les avantages et garanties dont il aurait bénéficié en tant que salarié depuis près de 15 ans. De même, du fait de la suspension du contrat de travail des Directeurs généraux délégués, le montant qui leur serait dû, le cas échéant, au titre des indemnités de départ légales ou conventionnelles serait minime ou nul.

Les caractéristiques de l'indemnité de départ sont les suivantes :

- une indemnité ne sera due qu'en cas de départ contraint du Groupe, motivé comme tel par le Conseil d'administration. Aucune indemnité ne sera due en cas de faute grave, de démission ou de non-renouvellement de mandat à l'initiative du Dirigeant ;
- 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 trois exercices précédant la cessation du mandat ;
- aucune indemnité de départ ne sera due en cas de départ dans les six 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 deux ans de rémunération fixe, respectant ainsi la recommandation du Code AFEP-MEDEF qui est de deux 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 deux 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).

## AUTRES AVANTAGES DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXECUTIFS

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient d'une voiture de fonction qu'ils peuvent utiliser à titre privé, ainsi que d'un contrat de prévoyance dont les garanties de couverture santé et d'assurance décès invalidité sont alignées sur celles du personnel.

### REMUNERATION VARIABLE EXCEPTIONNELLE

Société Générale n'a pas pour pratique d'attribuer de rémunération variable exceptionnelle à ses Dirigeants mandataires sociaux exécutifs. Néanmoins, compte tenu de la nouvelle législation imposant un vote *ex ante* portant sur l'ensemble des dispositions de la politique de rémunération, le Conseil d'administration a souhaité se réserver la possibilité de verser, le cas échéant, une rémunération variable complémentaire en cas de circonstances très particulières, par exemple en raison de leur importance pour la Société ou de l'implication qu'elles exigent et des difficultés qu'elles présentent. Cette rémunération serait motivée et fixée dans le respect des principes généraux du Code AFEP-MEDEF en matière de rémunération et des recommandations de l'AMF.

Elle respectera les modalités de paiement de la part variable annuelle, c'est-à-dire qu'elle serait différée pour partie sur trois ans et soumise aux mêmes conditions d'acquisition. Elle intégrerait la composante variable plafonnée à 200% de la part fixe.

## NOMINATION D'UN NOUVEAU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

De façon générale, les composantes de rémunération ainsi que sa structure décrite dans cette politique de rémunération s'appliqueront également à tout nouveau Dirigeant mandataire social qui serait nommé durant la période d'application de cette politique, prenant en compte son périmètre de responsabilité et son expérience professionnelle. Ce principe s'appliquera également aux autres avantages offerts aux Dirigeants mandataires sociaux (retraite complémentaire, contrat de prévoyance, etc.).

Ainsi, il appartiendra au Conseil d'administration de déterminer la rémunération fixe correspondant à ces caractéristiques, en cohérence avec celle des Dirigeants mandataires sociaux actuels et les pratiques des établissements financiers européens comparables.

Enfin, si ce dernier ne vient pas d'une entité issue du groupe Société Générale, il/elle pourrait bénéficier d'une indemnité de prise de fonction afin de compenser, le cas échéant, la rémunération à laquelle il/elle a renoncé en quittant son précédent employeur. L'acquisition de cette rémunération serait différée dans le temps et soumise à la réalisation de conditions de performance similaires à celles appliquées à la rémunération variable différée des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

(1) Conventions réglementées avec MM. Oudéa, Cabannes, Sanchez Incera et Valet approuvées par l'Assemblée générale du 23 mai 2017.

(2) Engagements réglementés avec MM. Oudéa, Cabannes, Sanchez Incera et Valet approuvés par l'Assemblée générale du 23 mai 2017.



## ANNEXE 2

### **Rémunération totale et avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice 2017 aux Dirigeants mandataires sociaux et soumis à l'approbation des actionnaires**

TABLEAU 1

Monsieur **Lorenzo BINI SMAGHI**, Président du Conseil d'administration

*Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017*

<b>Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2017</b>	<b>Montant ou valorisation comptable soumis au vote</b>	<b>Présentation</b>
Rémunération fixe	850 000 EUR	Rémunération fixe brute versée en 2017, inchangée depuis sa nomination en tant que Président du Conseil d'administration le 19 mai 2015.
Rémunération variable annuelle	Sans objet	Lorenzo Bini Smaghi ne perçoit pas de rémunération variable.
Jetons de présence	Sans objet	Lorenzo Bini Smaghi ne perçoit pas de jetons de présence.
Valorisation des avantages de toute nature	53 400 EUR	Un logement est mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions à Paris.

**TABLEAU 2**

Monsieur **Frédéric OUDÉA**, Directeur général

Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017

Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2017	Montant ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	1 300 000 EUR	Rémunération fixe brute versée en 2017, inchangée depuis la décision du Conseil d'administration du 31 juillet 2014 (elle a été confirmée en mai 2015 lors de la dissociation des fonctions de Président du Conseil et de Directeur général).
Rémunération variable annuelle		Frédéric Oudéa bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 60% d'objectifs financiers budgétaires et de 40% d'objectifs qualitatifs. Les éléments sont décrits page 105 du Document de référence 2018. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 135% de la rémunération fixe.
dont rémunération variable annuelle payable en 2018	261 144 EUR (valeur nominale)	<b>Évaluation de la performance 2017</b> – Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par le Conseil de mars 2017 et des réalisations constatées sur l'exercice 2017, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 1 305 720 euros <sup>(1)</sup> . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 74,40% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 106 du Document de référence 2018). En conformité avec la directive CRD4 applicable aux établissements de crédit et à l'article L. 225-100 du Code de commerce, <b>les modalités de paiement de cette rémunération</b> sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 60% de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2018, 2019 et 2020. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles sur 3,5 ans <i>pro rata temporis</i> ;</li> <li>■ le solde, soit 40% de cette rémunération variable, est acquis sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 23 mai 2018. Il est converti pour moitié en équivalents actions Société Générale indisponibles pendant une année ;</li> <li>■ le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2017 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2018.</li> </ul>
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	1 044 576 EUR (valeur nominale)	
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options depuis 2009.
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	850 000 EUR (Valorisation selon la norme IFRS2 en date du 6 février 2018) Ce montant correspond à une attribution de 35 160 actions	Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient depuis 2012 d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents afin d'être associés au progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Le plan attribué au titre de 2017 par le Conseil d'administration du 7 février 2018 présente les caractéristiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ;</li> <li>■ attribution de 35 160 actions en deux tranches, dont les durées d'acquisition sont de quatre et six ans, suivies d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi les durées d'indexation à cinq et sept ans ;</li> <li>■ le versement de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2017 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2018 conformément à l'article L. 225-100 du Code de commerce ;</li> <li>■ acquisition définitive soumise à des conditions de présence et de performance. L'atteinte de cette dernière sera fonction de la progression du <i>Total Shareholder Return</i> (TSR) de Société Générale par rapport à celle du TSR de 11 banques européennes comparables sur la totalité des périodes d'acquisition. Ainsi, le taux d'acquisition sera fonction du rang de SG : rang 1 à 3, 100% de l'attribution, rang 4, 83,3%, rang 5, 66,7%, rang 6, 50%, rangs 7, 8 et 9, 25% et rangs 10, 11 et 12, 0% ;</li> <li>■ 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 et de la <i>Debt Value Adjustment</i>) 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 ;</li> <li>■ 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 actions seraient conservées ou les versements seraient effectués après prise en compte de la réalisation des conditions de performance observées et appréciée par le Conseil d'administration ;</li> <li>■ enfin, le Conseil d'administration a décidé de plafonner la valeur finale de l'acquisition à un montant de 77 euros par action, soit environ 1,2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2017.</li> </ul> L'attribution est faite dans le cadre de la résolution 19 de l'Assemblée générale du 18 mai 2016 et représente moins de 0,01% du capital.
Jetons de présence	Sans objet	
Valorisation des avantages de toute nature	5 925 EUR	Frédéric Oudéa bénéficie d'une voiture de fonction.

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 7 février 2018.

Pour information, éléments de la rémunération qui ont fait l'objet d'un vote par l'Assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés	Montants ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Les caractéristiques de l'indemnité de départ, engagement réglementé autorisé par le Conseil du 8 février 2017 et approuvé par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 (5<sup>e</sup> résolution), sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ une indemnité ne sera due qu'en cas de départ contraint du Groupe, motivé comme tel par le Conseil d'administration. Aucune indemnité ne sera due en cas de faute grave, de démission ou de non-renouvellement de mandat à l'initiative du Dirigeant ;</li> <li>■ 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 trois exercices précédant la cessation du mandat ;</li> <li>■ aucune indemnité de départ ne sera due en cas de départ dans les six 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 ;</li> <li>■ le montant de l'indemnité sera de deux ans de rémunération fixe, respectant ainsi la recommandation du Code AFEP-MEDEF qui est de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle.</li> </ul> <p>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 deux ans de rémunération fixe et variable annuelle.</p>
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>M. Frédéric Oudéa est astreint à une clause de non-concurrence, convention réglementée autorisée par le Conseil du 8 février 2017 et approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 (5<sup>e</sup> résolution). D'une durée de six mois à compter de la date de la cessation de ses fonctions de Dirigeant mandataire social exécutif, elle lui interdit d'accepter un poste de même niveau dans un établissement de crédit coté en Europe (définie comme l'Espace économique européen, y compris le Royaume-Uni) ainsi que dans un établissement de crédit non coté en France. En contrepartie, il pourrait continuer à percevoir sa rémunération fixe.</p> <p>Seul le Conseil d'administration aurait 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 mandataire social exécutif serait libre de tout engagement et aucune somme ne lui serait due à ce titre.</p> <p>Toute violation de l'obligation de non-concurrence entraînerait le paiement immédiat par le Dirigeant d'une somme égale à six 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.</p> <p>Ce montant resterait inférieur au plafond de 24 mois de salaire fixe et variable annuel recommandé par le Code AFEP-MEDEF.</p>
Régime de retraite supplémentaire	Sans objet	Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire.

**TABLEAU 3**

Monsieur **Séverin CABANNES**, Directeur général délégué

Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017

Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2017	Montant ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	800 000 EUR	Rémunération annuelle brute versée en 2017, inchangée depuis la décision du Conseil d'administration du 31 juillet 2014.
Rémunération variable annuelle		Séverin Cabannes bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 60% d'objectifs financiers budgétaires et de 40% d'objectifs qualitatifs. Les éléments sont décrits page 105 du Document de référence 2018. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 115% de la rémunération fixe.
<i>dont rémunération variable annuelle payable en 2018</i>	134 600 EUR (valeur nominale)	<b>Évaluation de la performance 2017</b> – Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par le Conseil de mars 2017 et des réalisations constatées sur l'exercice 2017, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 672 998 euros <sup>(1)</sup> . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 73,15% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 106 du Document de référence 2018). En conformité avec la directive CRD4 applicable aux établissements de crédit et à l'article L. 225-100 du Code de commerce, <b>les modalités de paiement de cette rémunération</b> sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 60% de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2018, 2019 et 2020. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles sur 3,5 ans prorata temporis ;</li> <li>■ le solde, soit 40% de cette rémunération variable, est acquis sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 23 mai 2018. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale indisponibles pendant une année ;</li> <li>■ le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2017 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2018.</li> </ul>
<i>dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes</i>	538 398 EUR (valeur nominale)	
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Séverin Cabannes ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Séverin Cabannes ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Séverin Cabannes ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options depuis 2009.
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	570 000 EUR (Valorisation selon la norme IFRS2 en date du 6 février 2018) Ce montant correspond à une attribution de 23 578 actions	Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient depuis 2012 d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents afin d'être associés au progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Le plan attribué au titre de 2017 par le Conseil d'administration du 7 février 2018 présente les caractéristiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ;</li> <li>■ attribution de 23 578 actions en deux tranches, dont les durées d'acquisition sont de quatre et six ans, suivies d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi les durées d'indexation à cinq et sept ans ;</li> <li>■ le versement de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2017 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2018 conformément à l'article L. 225-100 du Code de commerce ;</li> <li>■ acquisition définitive soumise à des conditions de présence et de performance. L'atteinte de cette dernière sera fonction de la progression du <i>Total Shareholder Return</i> (TSR) de Société Générale par rapport à celle du TSR de 11 banques européennes comparables sur la totalité des périodes d'acquisition. Ainsi, le taux d'acquisition sera fonction du rang de SG : rang 1 à 3, 100% de l'attribution, rang 4, 83,3%, rang 5, 66,7%, rang 6, 50%, rangs 7, 8 et 9, 25% et rangs 10, 11 et 12,0% ;</li> <li>■ 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 et de la Debt Value Adjustment) 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 ;</li> <li>■ 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 actions seraient conservées ou les versements seraient effectués, après prise en compte de la performance observée et appréciée par le Conseil d'administration ;</li> <li>■ enfin, le Conseil d'administration a décidé de plafonner la valeur finale de l'acquisition à un montant de 77 euros par action, soit environ 1,2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2017.</li> </ul> L'attribution est faite dans le cadre de la résolution 19 de l'Assemblée générale du 18 mai 2016 et représente moins de 0,01% du capital.
Jetons de présence	3 333 EUR	Les jetons de présence versés par les autres sociétés du Groupe sont déduits du montant de rémunération variable versée aux Directeurs généraux délégués.
Valorisation des avantages de toute nature	6 411 EUR	Séverin Cabannes bénéficie d'une voiture de fonction.

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 7 février 2018.

**Pour information, éléments de la rémunération qui ont fait l'objet d'un vote par l'Assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés**

	<b>Montants ou valorisation comptable soumis au vote</b>	<b>Présentation</b>
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Les caractéristiques de l'indemnité départ, engagement réglementé autorisé par le Conseil du 8 février 2017 et approuvé par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 (6<sup>e</sup> résolution), sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ une indemnité ne sera due qu'en cas de départ contraint du Groupe, motivé comme tel par le Conseil d'administration. Aucune indemnité ne sera due en cas de faute grave, de démission ou de non-renouvellement de mandat à l'initiative du Dirigeant ;</li> <li>■ 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 trois exercices précédant la cessation du mandat ;</li> <li>■ aucune indemnité de départ ne sera due en cas de départ dans les six 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 ;</li> <li>■ le montant de l'indemnité sera de deux ans de rémunération fixe, respectant ainsi la recommandation du Code AFEP-MEDEF qui est de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle.</li> </ul> <p>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 deux 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).</p>
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>M. Séverin Cabannes est astreint à une clause de non-concurrence, convention réglementée autorisée par le Conseil du 8 février 2017 et approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 (6<sup>e</sup> résolution). D'une durée de six mois à compter de la date de la cessation de ses fonctions de Dirigeant mandataire social exécutif, elle lui interdit d'accepter un poste de même niveau dans un établissement de crédit coté en Europe (définie comme l'Espace économique européen, y compris le Royaume-Uni) ainsi que dans un établissement de crédit non coté en France. En contrepartie, il pourrait continuer à percevoir sa rémunération fixe.</p> <p>Seul le Conseil d'administration aurait 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 mandataire social exécutif serait libre de tout engagement et aucune somme ne lui serait due à ce titre.</p> <p>Toute violation de l'obligation de non-concurrence entraînerait le paiement immédiat par le Dirigeant d'une somme égale à six 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.</p> <p>Ce montant resterait inférieur au plafond de 24 mois de salaire fixe et variable annuel recommandé par le Code AFEP-MEDEF.</p>
Régime de retraite supplémentaire	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Séverin Cabannes conserve le bénéfice du régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif. Ce régime additif, mis en place en 1991 et répondant aux dispositions de l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, attribue aux bénéficiaires une allocation annuelle à charge de SG telle que décrite p. 103. Cette allocation est notamment fonction de l'ancienneté au sein de Société Générale et de la part de la rémunération fixe excédant la tranche B de l'AGIRC.</p> <p>À titre d'illustration, sur la base d'une hypothèse de départ à la retraite à 63 ans et de son salaire fixe annuel actuel corrigé de l'inflation, les droits à rente potentiels ouverts pour M. Cabannes au 31 décembre 2017 au titre de cette allocation représentent, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, un montant de rente annuelle estimé à 184 k€ (soit 12,5% de sa rémunération de référence telle que définie par le Code AFEP-MEDEF).</p> <p>Conformément à la procédure relative aux conventions réglementées, cet engagement a été autorisé par le Conseil du 12 mai 2008 et approuvé par l'Assemblée générale du 19 mai 2009 (7<sup>e</sup> résolution).</p> <p>M. Cabannes conserve également le bénéfice du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif. Ce régime à cotisations définies, établi dans le cadre de l'article 83 du Code général des impôts, a été mis en place en 1995 et modifié au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (désormais nommé Épargne Retraite Valmy). Il est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et permet aux bénéficiaires de se constituer une épargne retraite, versée sous forme de rente viagère lors du départ à la retraite. Ce régime est financé à hauteur de 2% de la rémunération plafonnée à 2 plafonds annuels de la Sécurité sociale, dont 1,5% pris en charge par l'entreprise. Il est désormais assuré auprès de Sogécap (et non plus par l'Institution de prévoyance Valmy).</p> <p>Au 31 décembre 2017, M. Cabannes avait acquis des droits à rente viagère différée de 939 euros par an.</p>

TABLEAU 4

Monsieur **Bernardo SANCHEZ INCERA**, Directeur général délégué

Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017

Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2017	Montant ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	800 000 EUR	Rémunération annuelle brute versée en 2017, inchangée depuis la décision du Conseil d'administration du 31 juillet 2014.
Rémunération variable annuelle		Bernardo Sanchez Incera bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 60% d'objectifs financiers budgétaires et de 40% d'objectifs qualitatifs. Les éléments sont décrits page 105 du Document de référence 2018. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 115% de la rémunération fixe.
dont rémunération variable annuelle payable en 2018	140 488 EUR (valeur nominale)	<b>Évaluation de la performance 2017</b> – Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par le Conseil de mars 2017 et des réalisations constatées sur l'exercice 2017, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 702 438 euros <sup>(1)</sup> . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 76,35% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 106 du Document de référence 2018). En conformité avec la directive CRD4 applicable aux établissements de crédit et à l'article L. 225-100 du Code de commerce, <b>les modalités de paiement de cette rémunération</b> sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 60% de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2018, 2019 et 2020. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles sur 3,5 ans <i>pro rata temporis</i> ;</li> <li>■ le solde, soit 40% de cette rémunération variable, est acquis sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 23 mai 2018. Il est converti pour moitié en équivalents actions Société Générale indisponibles pendant une année.</li> <li>■ le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2017 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2018.</li> </ul>
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	561 950 EUR (valeur nominale)	
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Bernardo Sanchez Incera ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Bernardo Sanchez Incera ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Bernardo Sanchez Incera ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options depuis 2010.
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	570 000 EUR (Valorisation selon la norme IFRS2 en date du 6 février 2018) Ce montant correspond à une attribution de 23 578 actions	Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient depuis 2012 d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents, afin d'être associés au progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Le plan attribué au titre de 2017 par le Conseil d'administration du 7 février 2018 présente les caractéristiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ;</li> <li>■ attribution de 23 578 actions en deux tranches, dont les durées d'acquisition sont de quatre et six ans, suivies d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi les durées d'indexation à cinq et sept ans ;</li> <li>■ le versement de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2017 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2018 conformément à l'article L. 225-100 du Code de commerce ;</li> <li>■ acquisition définitive soumise à des conditions de présence et de performance. L'atteinte de cette dernière sera fonction de la progression du Total Shareholder Return (TSR) de Société Générale par rapport à celle du TSR de 11 banques européennes comparables sur la totalité des périodes d'acquisition. Ainsi, le taux d'acquisition sera fonction du rang de SG : rang 1 à 3, 100% de l'attribution, rang 4, 83,3%, rang 5, 66,7%, rang 6, 50%, rangs 7, 8 et 9, 25% et rangs 10, 11 et 12, 0% ;</li> <li>■ 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 et de la Debt Value Adjustment) 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 ;</li> <li>■ 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 actions seraient conservées ou les versements seraient effectués, après prise en compte de la performance observée et appréciée par le Conseil d'administration.</li> <li>■ enfin, le Conseil d'administration a décidé de plafonner la valeur finale de l'acquisition à un montant de 77 euros par action, soit environ 1,2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2017.</li> </ul> L'attribution est faite dans le cadre de la résolution 19 de l'Assemblée générale du 18 mai 2016 et représente moins de 0,01% du capital.
Jetons de présence	34 338 EUR	Les jetons de présence versés par les autres sociétés du Groupe sont déduits du montant de rémunération variable versée aux Directeurs généraux délégués.
Valorisation des avantages de toute nature	7 179 EUR	Bernardo Sanchez Incera bénéficie d'une voiture de fonction.

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 7 février 2018.

Pour information, éléments de la rémunération qui ont fait l'objet d'un vote par l'Assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés

	Montants ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Les caractéristiques de l'indemnité départ, engagement réglementé autorisé par le Conseil du 8 février 2017 et approuvé par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 (7<sup>ème</sup> résolution), sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ une indemnité ne sera due qu'en cas de départ contraint du Groupe, motivé comme tel par le Conseil d'administration. Aucune indemnité ne sera due en cas de faute grave, de démission ou de non-renouvellement de mandat à l'initiative du Dirigeant ;</li> <li>■ 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 trois exercices précédant la cessation du mandat ;</li> <li>■ aucune indemnité de départ ne sera due en cas de départ dans les six 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 ;</li> <li>■ le montant de l'indemnité sera de deux ans de rémunération fixe, respectant ainsi la recommandation du Code AFEP-MEDEF qui est de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle.</li> </ul> <p>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 deux 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).</p>
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>M. Bernardo Sanchez Incera est astreint à une clause de non-concurrence, convention réglementée autorisée par le Conseil du 8 février 2017 et approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 (7<sup>ème</sup> résolution). D'une durée de six mois à compter de la date de la cessation de ses fonctions de Dirigeant mandataire social exécutif, elle lui interdit d'accepter un poste de même niveau dans un établissement de crédit coté en Europe (définie comme l'Espace économique européen, y compris le Royaume-Uni) ainsi que dans un établissement de crédit non coté en France. En contrepartie, il pourrait continuer à percevoir sa rémunération fixe.</p> <p>Seul le Conseil d'administration aurait 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 mandataire social exécutif serait libre de tout engagement et aucune somme ne lui serait due à ce titre.</p> <p>Toute violation de l'obligation de non-concurrence entraînerait le paiement immédiat par le Dirigeant d'une somme égale à six 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.</p> <p>Ce montant resterait inférieur au plafond de 24 mois de salaire fixe et variable annuel recommandé par le Code AFEP-MEDEF.</p>
Régime de retraite supplémentaire	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Bernardo Sanchez Incera conserve le bénéfice du régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif. Ce régime additif, mis en place en 1991, et répondant aux dispositions de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale, attribue aux bénéficiaires une allocation annuelle à charge de Société Générale, telle que décrite p.103. Cette allocation est notamment fonction de l'ancienneté au sein de Société Générale et de la part de la rémunération fixe excédant la tranche B de l'Agirc.</p> <p>À titre d'illustration, sur la base d'une hypothèse de départ à la retraite à 63 ans et de son salaire fixe annuel actuel corrigé de l'inflation, les droits à rente potentiels ouverts pour M. Sanchez-Incera au 31 décembre 2017 au titre de cette allocation, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, un montant de rente annuelle estimé à 148 k€ (soit 9,9% de sa rémunération de référence telle que définie par le Code AFEP-MEDEF).</p> <p>Conformément à la procédure relative aux conventions réglementées, cet engagement a été autorisé par le Conseil du 12 janvier 2010 et approuvé par l'Assemblée générale du 25 mai 2010 (8<sup>e</sup> résolution).</p> <p>M. Sanchez Incera conserve également le bénéfice du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif. Ce régime à cotisations définies, établi dans le cadre de l'article 83 du Code général des impôts, a été mis en place en 1995, et modifié au 1er janvier 2018 (désormais nommé Epargne Retraite Valmy). Il est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et permet aux bénéficiaires de se constituer une épargne retraite, versée sous forme de rente viagère lors du départ à la retraite. Ce régime est financé à hauteur de 2% de la rémunération plafonnée à 2 plafonds annuels de la sécurité sociale, dont 1,5% pris en charge par l'entreprise. Il est désormais assuré auprès de Sogecap (et non plus par l'Institution de prévoyance Valmy).</p> <p>Au 31 décembre 2017, M. Sanchez Incera avait acquis des droits à rente viagère différée de 578 euros par an.</p>

TABLEAU 5

Monsieur **Didier VALET**, Directeur général délégué

Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017

Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice 2017	Montant ou valorisation comptable	Montant effectivement payé ou dû suite à sa démission	Présentation
Rémunération fixe	766 667 EUR	766 667 EUR	La rémunération annuelle brute, définie par le Conseil d'administration du 13 janvier 2017 lors de la nomination de Didier Valet, avec effet à compter du 16 janvier 2017, en tant que Directeur général délégué s'élève à 800 000 euros.
Rémunération variable annuelle			Didier Valet bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction de hauteur de 60% d'objectifs financiers budgétaires et de 40% d'objectifs qualitatifs. Les éléments sont décrits page 105 du Document de référence 2018. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 115% de la rémunération fixe.
dont rémunération variable annuelle payable en 2018	130 272 EUR (valeur nominale)	130 272 EUR (valeur nominale)	<b>Évaluation de la performance 2017</b> – Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par le Conseil de mars 2017 et des réalisations constatées sur l'exercice 2017, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 651 360 euros <sup>(1)</sup> . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 70,80% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 106 du Document de référence 2018).  En conformité avec la directive CRD4 applicable aux établissements de crédit et l'article L. 225-100 du Code de commerce, <b>les modalités de paiement de cette rémunération</b> sont les suivantes :
dont rémunération variable annuelle différée payable les années suivantes	521 088 EUR (valeur nominale)	130 272 EUR (valeur nominale) Rémunération variable acquise au 14 mars 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 60% de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2018, 2019 et 2020. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles sur 3,5 ans prorata temporis ;</li> <li>■ le solde, soit 40% de cette rémunération variable, est acquis sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 23 mai 2018. Il est converti pour moitié en équivalents actions Société Générale indisponibles pendant une année ;</li> <li>■ le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2017 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2018.</li> </ul>
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Sans objet	Didier Valet ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Sans objet	Didier Valet ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Sans objet	Didier Valet ne bénéficie d'aucune attribution de stock options depuis 2010.
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	570 000 EUR (Valorisation selon la norme IFRS2 en date du 6 février 2018) Ce montant correspond à une attribution de 23 578 actions	0 EUR	Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient depuis 2012 d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents afin d'être associés au progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires.  Le plan attribué au titre de 2017 par le Conseil d'administration du 7 février 2018 présente les caractéristiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ;</li> <li>■ attribution de 23 578 actions en deux tranches, dont les durées d'acquisition sont de quatre et six ans, suivies d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi les durées d'indexation à cinq et sept ans ;</li> <li>■ le versement de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2017 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2018 conformément à l'article L. 225-100 du Code de commerce ;</li> <li>■ acquisition définitive soumise à des conditions de présence et de performance. L'atteinte de cette dernière sera fonction de la progression du Total Shareholder Return (TSR) de Société Générale par rapport à celle du TSR de 11 banques européennes comparables sur la totalité des périodes d'acquisition. Ainsi, le taux d'acquisition sera fonction du rang de SG : rang 1 à 3, 100% de l'attribution, rang 4, 83,3%, rang 5, 66,7%, rang 6, 50%, rangs 7, 8 et 9, 25% et rangs 10, 11 et 12, 0% ;</li> <li>■ 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 et de la Debt Value Adjustment) 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 ;</li> <li>■ 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 actions seraient conservées ou les versements seraient effectués, après prise en compte de la performance observée et appréciée par le Conseil d'administration ;</li> <li>■ enfin, le Conseil d'administration a décidé de plafonner la valeur finale de l'acquisition à un montant de 77 euros par action, soit environ 1,2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2017.</li> </ul>
Jetons de présence	Sans objet	Sans objet	Didier Valet n'a perçu aucun jeton de présence en 2017
Valorisation des avantages de toute nature	4 571 EUR	4 571 EUR	Didier Valet bénéficie d'une voiture de fonction.

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 7 février 2018.



Pour information, éléments de la rémunération qui ont fait l'objet d'un vote par l'Assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés	Montants ou valorisation comptable	Montant effectivement payé ou dû suite à sa démission	Présentation
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	0 EUR	<p>Les caractéristiques de l'indemnité départ, engagement réglementé autorisé par le Conseil du 8 février 2017 et approuvé par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 (8<sup>e</sup> résolution), sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ une indemnité ne sera due qu'en cas de départ contraint du Groupe, motivé comme tel par le Conseil d'administration. Aucune indemnité ne sera due en cas de faute grave, de démission ou de non-renouvellement de mandat à l'initiative du Dirigeant ;</li> <li>■ 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 trois exercices précédant la cessation du mandat ;</li> <li>■ aucune indemnité de départ ne sera due en cas de départ dans les six 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 ;</li> <li>■ le montant de l'indemnité sera de deux ans de rémunération fixe, respectant ainsi la recommandation du Code AFEP-MEDEF qui est de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle.</li> </ul> <p>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 deux 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).</p>
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	0 EUR	<p>M. Didier Valet est astreint à une clause de non-concurrence, convention réglementée autorisée par le Conseil du 8 février 2017 et approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017(8<sup>e</sup> résolution). D'une durée de six mois à compter de la date de la cessation de ses fonctions de Dirigeant mandataire social exécutif, elle lui interdit d'accepter un poste de même niveau dans un établissement de crédit coté en Europe (définie comme l'Espace économique européen, y compris le Royaume-Uni) ainsi que dans un établissement de crédit non coté en France. En contrepartie, il pourrait continuer à percevoir sa rémunération fixe.</p> <p>Seul le Conseil d'administration aurait 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 mandataire social exécutif serait libre de tout engagement et aucune somme ne lui serait due à ce titre.</p> <p>Toute violation de l'obligation de non-concurrence entraînerait le paiement immédiat par le Dirigeant d'une somme égale à six 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.</p> <p>Ce montant resterait inférieur au plafond de 24 mois de salaire fixe et variable annuel recommandé par le Code AFEP-MEDEF.</p>
Régime de retraite supplémentaire	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	0 EUR	<p>Didier Valet conserve le bénéfice du régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif. Ce régime additif, mis en place en 1991 et répondant aux dispositions de l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, attribue aux bénéficiaires une allocation annuelle à charge de Société Générale telle que décrite p. 103. Cette allocation est notamment fonction de l'ancienneté au sein de Société Générale et de la part de la rémunération fixe excédant la tranche B de l'Agirc.</p> <p>À titre d'illustration, sur la base d'une hypothèse de départ à la retraite à 63 ans et de son salaire fixe annuel actuel corrigé de l'inflation, les droits à rente potentiels ouverts pour M. Valet au 31 décembre 2017 au titre de cette allocation représentent, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, un montant de rente annuelle estimé à 452 k€ (soit 31,9% de sa rémunération de référence telle que définie par le Code AFEP-MEDEF). Compte tenu du taux de réalisation global de ses objectifs de 70,80%, l'ancienneté au titre de 2017 ne sera acquise que dans une proportion de 69,33%.</p> <p>Conformément à la procédure relative aux conventions réglementées, cet engagement a été autorisé par le Conseil du 13 janvier 2017 et approuvé par l'Assemblée générale du 23 mai 2017.</p> <p>M. Didier Valet conserve également le bénéfice du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif.</p> <p>Ce régime à cotisations définies, établi dans le cadre de l'article 83 du Code général des impôts, a été mis en place en 1995, et modifié au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (désormais nommé Épargne Retraite Valmy). Il est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et permet aux bénéficiaires de se constituer une épargne retraite, versée sous forme de rente viagère lors du départ à la retraite. Ce régime est financé à hauteur de 2% de la rémunération plafonnée à 2 plafonds annuels de la Sécurité sociale, dont 1,5% pris en charge par l'entreprise. Il est désormais assuré auprès de Sogécap (et non plus par l'Institution de prévoyance Valmy).</p> <p>Au 31 décembre 2017, M. Didier Valet avait acquis des droits à rente viagère différée de 2 005 euros par an.</p>