

RAPPORT SUR LES POLITIQUES ET PRATIQUES DE RÉMUNÉRATION 2018

SOMMAIRE

SYNTHÈSE	03
PRÉAMBULE	06
PARTIE 1. LA GOUVERNANCE DU GROUPE EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION	07
PARTIE 2. LES POLITIQUES ET PRINCIPES DU GROUPE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION	10
PARTIE 3. INFORMATIONS SUR LES RÉMUNÉRATIONS AU TITRE DE L'EXERCICE 2018	19
PARTIE 4. INFORMATIONS SUR LES RÉMUNÉRATIONS AU TITRE DE L'EXERCICE 2018	19

SYNTHÈSE

La politique de rémunération menée par le Groupe a pour objectif de garantir l'attractivité, l'engagement et la fidélisation sur le long terme des collaborateurs, tout en s'assurant d'une gestion appropriée des risques et du respect de la conformité et en promouvant les valeurs du Groupe. Pour les dirigeants mandataires sociaux, 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.

GOVERNANCE DU GROUPE EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

La gouvernance appliquée par le Groupe permet d'assurer une revue exhaustive et indépendante de la politique de rémunération. Elle repose sur :

- Un examen annuel des rémunérations, coordonné par la Direction des ressources humaines du Groupe, impliquant les fonctions de contrôle de l'entreprise et procédant par étapes successives de validation jusqu'à la Direction générale ;
- Une validation in fine de cette politique par le Conseil d'administration après examen par le Comité des rémunérations, à la fois sur les principes et les budgets pour le Groupe ainsi que sur la politique de rémunération pour les personnes ayant une incidence significative sur le profil de risque du Groupe.

La politique de rémunération est établie dans le respect des réglementations, et notamment de la Directive européenne 2013/36/UE du 26 juin 2013 (ci-après « CRD IV ») et de sa transposition en France via l'Ordonnance n° 2014-158 du 20 février 2014, pour les personnes ayant une incidence significative sur le profil de risque du Groupe (ci-après « population régulée »). Elle est revue régulièrement :

- En externe par les autorités de contrôle ;
- En interne, de manière indépendante, par la Direction du contrôle périodique.

Pour les dirigeants mandataires sociaux, elle se conforme également aux dispositions du Code de commerce et aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF.

POLITIQUE ET PRINCIPES DU GROUPE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Le Groupe a finalisé sa mise en conformité avec la Directive CRD IV dès 2014 :

- En définissant un périmètre de population régulée conforme au Règlement Délégué (UE) 604/2014;
- En faisant autoriser par l'Assemblée générale des actionnaires du 20 mai 2014 le relèvement du ratio maximum variable/fixe de cette population à 2:1 et en s'assurant du respect de ce maximum pour toutes les personnes régulées.

La population régulée 2018 a été définie, comme en 2017, sur la base des critères d'identification précisés dans les standards techniques réglementaires de l'EBA (niveau de responsabilité, d'impact en risque et niveau de rémunération totale).

L'approche adoptée les années précédentes en matière de définition et de structuration des rémunérations variables de la population régulée, qui demeure conforme à la Directive CRD IV, a été reconduite. Ses principales composantes sont les suivantes :

- **Des enveloppes de rémunération variable déterminées par métier sur la base :**
 - **des résultats financiers** après prise en compte des risques, la Direction financière veillant à ce que les montants des enveloppes de rémunération variable n'entraient pas la capacité du Groupe à atteindre ses objectifs en matière de fonds propres;
 - **et d'éléments qualitatifs** tels que les pratiques de marché, les conditions d'exercice de l'activité et la gestion des risques, avec un processus d'appréciation indépendante mené par les Directions des risques et de la conformité essentiellement pour les métiers de Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, de Banque de Détail et Services Financiers Internationaux et de Banque de Détail en France.

- **Des allocations individuelles tenant compte d'une évaluation annuelle portant sur la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs connus du collaborateur**, avec en complément pour certaines populations une évaluation conduite par les Directions des risques et de la conformité sur la gestion des risques et le respect des règles de conformité.

- **Une structure de rémunération variable conforme à la réglementation et intégrant notamment :**

- une part non-acquise soumise à conditions de présence, de performance financière, de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité, acquise sur trois ans par tiers, avec un taux de **différé de 40 % minimum et pouvant aller jusqu'à 70 % pour les rémunérations variables les plus élevées**;
- une attribution pour **au moins 50 % sous forme d'actions ou d'équivalents actions Société Générale** (50 % de la part acquise et deux-tiers de la part non acquise).

Ainsi, la part de **la rémunération variable versée immédiatement en numéraire est au maximum de 30 % et peut même être limitée à 15 % pour les rémunérations variables les plus élevées**. Les instruments indexés sur le cours de l'action font, en outre, l'objet d'une période d'indisponibilité de six mois minimum.

Le dispositif de rémunération variable des membres du Comité de direction du Groupe Responsables de Business Units (métiers, régions) et Service Units (fonctions support et de contrôle) est plus contraint que celui appliqué aux autres collaborateurs régulés. La part non-acquise de leur rémunération variable est ainsi différée sur cinq ans, avec une part reportée sur trois ans par tiers tel que mentionné ci-dessus et une part sous forme d'intéressement à long terme acquis à l'issue de la quatrième et de la cinquième année, attribuée en actions ou équivalents actions Société Générale et soumis à la réalisation de conditions alignées sur la performance relative de l'action Société Générale (cf. 2.3.2).

SYNTHÈSE SUR LA POPULATION RÉGULÉE DU GROUPE

Pour l'année 2018, la population régulée s'est élevée à 819 personnes (hors dirigeants mandataires sociaux) contre 805 en 2017. On note une légère augmentation en net de la population régulée entre 2017 et 2018 (+14 personnes). Cela s'explique en particulier par la création de nouvelles MBU à la suite de la réorganisation du Groupe en Business Units/Service Units au 1er janvier 2018.

L'enveloppe de rémunération variable de la population régulée attribuée au titre de 2018 s'établit à 192,6 M€ et la rémunération globale fixe et variable attribuée ressort à 430,6 M€. Le niveau de rémunération moyen qui en résulte est en retrait par rapport à celui de 2017 de 8%⁽¹⁾ en variable et de 4%⁽¹⁾ en global fixe et variable:

2018	TOTAL GROUPE
POPULATION RÉGULÉE	819
RÉMUNÉRATION TOTALE (EN M€)	430.6
dont Rémunération fixe (en M€)	238.1
dont Rémunération variable (en M€)	192.6
% en instruments	55%
% en différé	44%
ratio moyen variable / fixe	81%

Données hors dirigeants mandataires sociaux

(1) À taux de change constant. Hors indemnités de départ, mandataires sociaux et membres du Conseil d'administration.

PRÉAMBULE

Le présent document a été établi en application des articles L511-71 à L511-88 du Code Monétaire et Financier introduits par l'Ordonnance n°2014-158 du 20 février 2014, modifiant diverses dispositions réglementaires relatives au contrôle des rémunérations des personnels exerçant des activités susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque des établissements de crédit et entreprises d'investissement. L'Ordonnance n°2014-158 du 20 février 2014 (complétée par le Décret n°2014-1315 et l'Arrêté relatif au contrôle interne, tous deux du 3 novembre 2014) a transposé, en droit français, les dispositions sur les rémunérations de la Directive européenne 2013/36/UE du 26 juin 2013 dite CRD IV.

PARTIE 1.

LA GOUVERNANCE DU GROUPE EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération du Groupe est examinée chaque année. Elle est définie par la Direction générale, sur proposition de la Direction des ressources humaines du Groupe. Le Conseil d'administration valide cette politique, sur avis du Comité des rémunérations.

La politique de rémunération du Groupe, notamment en ce qui concerne les catégories de personnel dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe (ci-après « population régulée »), s'applique à Société Générale ainsi qu'aux entités qu'elle contrôle, en France et dans le monde entier. La politique appliquée à la population régulée est adaptée hors de France pour se conformer aux réglementations locales. Ce sont les règles Groupe qui prévalent, excepté lorsque les règles locales sont plus contraignantes.

La définition de cette politique intègre la prise en compte du contexte de marché et des enquêtes de rémunération réalisées par des consultants externes (essentiellement Mc Lagan et Willis Towers Watson).

1.1 LA COMPOSITION ET LE RÔLE DU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

Le Comité des rémunérations est composé au 31 décembre 2018 de quatre membres, dont trois administrateurs indépendants. Le lien avec le Comité des risques est renforcé par la nomination d'un administrateur à la fois membre du Comité des risques et du Comité des rémunérations (M. Nin Genova). Les administrateurs, membres de ce comité, sont :

- **Jean-Bernard LEVY**, Président-Directeur général d'EDF: administrateur indépendant, Président du Comité des rémunérations, membre du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise;
- **Gérard MESTRALLET**, Président du Conseil d'Administration de Suez jusqu'en mai 2019: administrateur indépendant, Président du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, membre du Comité des rémunérations;
- **France HOUSSAYE**, Directrice de l'agence de Bois-Guillaume (Rouen): administrateur élu par les salariés, membre du Comité des rémunérations;
- **Juan Maria NIN GENOVA**, Administrateur de sociétés: administrateur indépendant, membre du Comité des rémunérations, membre du Comité des risques.

Les principales missions du Comité des rémunérations sont décrites au chapitre 3 sur le gouvernement d'entreprise du Document de Référence 2019.

Le Comité des rémunérations rend compte de ses travaux et avis au Conseil d'administration. Il exerce ces mêmes missions pour les sociétés du Groupe surveillées par l'Autorité de supervision (BCE) sur une base consolidée ou sous-consolidée.

Plus spécifiquement au cours de l'exercice de revue des rémunérations qui couvre la période 2018-2019, le Comité des rémunérations s'est réuni à huit reprises. Les principaux thèmes traités dans l'année ont été les suivants :

<p>DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation des performances qualitatives et quantitatives au titre de 2018 des dirigeants mandataires sociaux exécutifs - Politique de rémunération et revue des conventions réglementées - Examen des objectifs annuels relatifs à l'exercice 2019 des dirigeants mandataires sociaux exécutifs proposés au Conseil - Adaptation des objectifs quantitatifs et qualitatifs 2019 à la nouvelle organisation de la Direction générale - Document de référence – chapitre sur la gouvernance et rémunérations - Suivi des obligations de détention de titres des mandataires sociaux
<p>RÉGLEMENTATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Politique de rémunération de la population régulée du Groupe et conformité à la réglementation - Revue de la prise en compte des Risques et de la Conformité - Examen de la rémunération du Responsable des Risques et du Responsable de la Conformité au niveau du Groupe - Bilan de la mission d'audit sur la conformité de la politique de rémunération 2017 - Schémas de rémunération variable différée et intéressement à long terme - Rapport public sur les politiques et pratiques de rémunération
<p>POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU GROUPE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Orientations sur la politique de rémunération 2018/ 2019 du Groupe - Politique de rémunération de GBIS (Global Banking & Investor Services) - Politique relative à l'égalité professionnelle Hommes/Femmes - Proposition au Conseil d'attribution de plans d'actions de performance - Suivi de l'atteinte des conditions de performance applicables aux rémunérations différées et intéressement à long terme du Groupe - Projets de résolutions de l'AG relatives aux rémunérations - Supplément d'intéressement

Le Comité des rémunérations a veillé à ce que la politique de rémunération prenne bien en compte les risques générés par les activités et le respect par les personnels des politiques de maîtrise des risques et des normes professionnelles et le Comité des risques a été consulté à ce sujet.

1.2 LES RÈGLES DE GOUVERNANCE INTERNE DES RÉMUNÉRATIONS AU SEIN DU GROUPE

Le processus annuel de révision des situations individuelles (rémunération fixe plus, le cas échéant, rémunération variable et/ou plan d'intéressement à long terme) est coordonné par la Direction des ressources humaines du Groupe suivant différentes étapes de validation au niveau des métiers, des Ressources Humaines, de la Direction générale et enfin du Conseil d'administration sur avis du Comité des rémunérations. La validation finale porte sur la politique et les budgets pour l'ensemble du Groupe.

Les différentes directions sont impliquées dans le processus :

■ **La Direction des ressources humaines du Groupe** assure la coordination globale et travaille à l'identification de la population régulée, en lien avec les Ressources humaines des métiers, la Direction des risques et la Direction de la conformité (cf. 2.2) ;

■ **La Direction financière** intervient dans la détermination des enveloppes de rémunération variable, notamment pour les métiers de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, en veillant à la prise en compte des différents risques et en s'assurant en outre que le montant total des rémunérations variables n'est pas susceptible d'entraver la capacité du Groupe à renforcer ses fonds propres (cf. 2.3.1.1). La Direction financière participe également au processus de détermination des schémas de rémunération variable différée (structure, conditions de performance et clauses de malus) (cf. 2.3.2) ;

■ **La Direction des risques et la Direction de la conformité** sont impliquées dans le processus de revue des rémunérations variables du Groupe et plus spécifiquement de la population régulée CRD IV.

Ces fonctions de contrôle apprécient la gestion des risques et de la conformité essentiellement pour les métiers de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, pour ceux de la Banque de Détail et Services Financiers Internationaux et pour ceux de la Banque de Détail en France (cf.

2.3.1.1) et donnent leur avis sur la manière dont certaines catégories de population prennent en compte ces aspects (cf. 2.3.1.2), avec un ajustement des enveloppes de variables et des allocations individuelles pour tenir compte de ces notations.

L'indépendance de ces fonctions de contrôle est garantie par un rattachement hiérarchique à la Direction générale du Groupe. En outre, comme toutes les fonctions support ou de contrôle du Groupe, ces fonctions sont rétribuées sur des enveloppes de rémunération variable dont l'évolution prend en compte l'évolution des résultats du Groupe, indépendamment des résultats des activités qu'elles contrôlent. La répartition de l'enveloppe tient compte de la réalisation d'objectifs propres à leurs fonctions.

Ce pilotage permet d'assurer l'indépendance et l'objectivité des décisions prises en matière de rémunération. Le processus fait enfin l'objet d'une revue annuelle a posteriori par la Direction du contrôle périodique.

En dehors du processus annuel de révision des situations individuelles, un système de délégation et de pilotage des rémunérations s'applique à l'ensemble du Groupe.

PARTIE 2.

LES POLITIQUES ET PRINCIPES DU GROUPE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération du Groupe vise à faire de la rémunération un levier d'attractivité et de fidélisation des salariés contribuant à la performance sur le long terme de l'entreprise ; elle prend en compte la gestion appropriée des risques et le respect de la conformité par les collaborateurs. Cette politique s'appuie sur des principes communs pour le Groupe, puis elle est déclinée en fonction des métiers et des zones géographiques dans lesquels le Groupe intervient, en tenant compte des pratiques et contextes de marché.

La rémunération comprend les éléments suivants :

- une rémunération fixe qui rétribue la capacité à tenir un poste de façon satisfaisante au travers de la maîtrise des compétences requises, et, le cas échéant
- une rémunération variable qui vise à reconnaître la performance collective et individuelle, dépendant d'objectifs définis en début d'année et fonction du contexte, des résultats mais aussi de la manière dont les résultats ont été atteints. Les salariés dont la rémunération variable ne dépasse pas un certain montant peuvent bénéficier en complément d'un intéressement à long terme attribué sous forme d'actions de

performance. Les enveloppes correspondantes sont essentiellement dédiées aux collaborateurs identifiés comme talents stratégiques, aux ressources clefs et aux plus performants

La politique de rémunération du Groupe est déterminée de manière à éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des situations de conflits d'intérêts entre les salariés et les clients. Les principes et règles de gouvernance régissant la rémunération figurent dans la documentation normative du Groupe relative à la politique de rémunération et à la gestion des conflits d'intérêts.

2.1 LA CONFORMITÉ DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION GROUPE AVEC LES EXIGENCES RÉGLEMENTAIRES

Dans le cadre de la définition de sa politique de rémunération, le Groupe Société Générale se doit de respecter l'ensemble des réglementations applicables, dont notamment :

- La Directive 2013/36/UE du Parlement Européen et du Conseil du 26 juin 2013, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2014-158 du 20 février 2014 (ci-après « Directive CRD IV »)
- Les Orientations de l'EBA (European Banking Authority) sur les politiques de rémunération saines, telles que reprises dans la notice de conformité de l'ACPR et entrées en vigueur au 1er janvier 2017
- La Directive 2011/61/EU du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2011, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2013-676, et la Directive 2014/91/UE du Parlement Européen et du Conseil du 23 juillet 2014 transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2016-312 du 17 mars 2016 (ci-après « Directives AIFMD et UCITS V »)
- La Loi n° 2013-672 du 26 juillet 2013 de séparation et de régulation des activités bancaires (ci-après « Loi Bancaire Française »)
- Le Règlement introduit par la Section 13 du Bank Holding Company Act, pour faire suite à la Section 619 du Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (ci-après « Règle Volcker »)
- La Directive MIF 2 2014/65/UE du 15 mai 2014 et son règlement délégué du 26 avril (ci-après « MIF 2 »)
- La Directive 2009/138/EC du Parlement Européen et du Conseil du 25 novembre 2009 (ci-après « Solvency II ») transposée dans le Code des Assurances par l'Ordonnance n° 2015-378 du 2 avril 2015
- La directive IDD (Directive sur la distribution d'assurance) transposée en France par l'Ordonnance n°2018-361 du 16 mai 2018.

Les principales dispositions figurant dans ces réglementations en termes de rémunération sont les suivantes :

- La CRD IV, visant les établissements de crédit et les entreprises d'investissement pour leurs activités au niveau mondial, impose des conditions sur la structure de rémunération variable des collaborateurs considérés comme preneurs de risques à titre significatif (ci-après « population régulée CRD IV »), dont notamment un paiement du variable en partie différé et en partie sous forme d'instruments financiers indexés sur les intérêts à long terme de l'entreprise, ainsi qu'un plafonnement de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe ;
- Les Directives AIFMD et UCITS V, applicables aux sociétés de gestion d'actifs pour leurs activités au niveau mondial, imposent des contraintes à la structure de rémunération variable des collaborateurs identifiés comme preneurs de risques à titre significatif (ci-après « collaborateurs régulés AIFMD et UCITS V »), dont principalement un règlement du variable pour partie différé et pour partie en instruments financiers reflétant la performance des fonds gérés ;
- La Loi Bancaire Française, visant notamment les opérations de marché et de trésorerie au niveau mondial, impose au Groupe d'isoler certaines opérations de trading pour compte propre dans une filiale dédiée et demande à ce que les rémunérations de tous les opérateurs de marché soient fixées de façon cohérente avec les règles d'organisation et de fonctionnement interne des métiers et qu'elles n'encouragent pas la prise de risque sans lien avec les objectifs assignés ;
- La Règle Volcker, applicable au périmètre mondial des opérateurs de marché, interdit certaines activités pour compte propre, et préconise l'application de schémas de rémunération qui n'encouragent pas à la pratique des activités interdites par la Règle, ni à la prise de risques excessive ou imprudente ;
- MIF 2, établie dans un objectif de protection des clients et qui concerne les salariés fournissant des services d'investissement et services connexes aux clients au sein de l'UE/EEE, préconise la mise en place de systèmes de rémunération qui encouragent un comportement professionnel responsable vis-à-vis du client et un traitement équitable des clients dont les intérêts ne doivent pas être affectés par les pratiques de rémunération à court, moyen et long terme ;
- La Directive Solvency II, applicable aux compagnies d'assurance de l'UE/EEE, impose la mise en place d'une politique de rémunération conforme à la stratégie d'entreprise et de gestion des risques, comportant des mesures de prévention des conflits d'intérêts, promouvant une gestion saine et efficace des risques et n'encourageant pas la prise de risques au-delà du niveau toléré par l'entité. Elle prévoit un équilibre des composantes fixe et variable et un paiement différé d'une part importante de la rémunération variable des salariés ayant un impact significatif sur le profil de risque de l'entité ;
- La Directive IDD impose que les pratiques de rémunération ne viennent pas entraver la capacité des distributeurs d'assurance à agir au mieux des clients, ni ne les dissuadent de faire une recommandation adaptée ou de présenter l'information de manière impartiale, claire et non trompeuse.

La politique de rémunération du groupe Société Générale intègre les différentes contraintes indiquées ci-dessus de la manière suivante :

■ Ex ante, prise en compte des risques dans la détermination des enveloppes de variables et des attributions individuelles (cf. 2.3.1) :

- Dans l'ensemble du Groupe, utilisation d'indicateurs quantitatifs financiers intégrant les risques mais aussi d'éléments qualitatifs pour la fixation des enveloppes et évaluations individuelles basées sur des objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés en amont pouvant intégrer des critères relatifs à la gestion des risques et de la conformité et à la prise en compte des intérêts et de la satisfaction des clients ;

- Au sein essentiellement des métiers de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, de la Banque de Détail et Services Financiers Internationaux et de la Banque de Détail en France, évaluation indépendante conduite annuellement par les Risques et la Conformité sur la manière dont les risques et la conformité sont gérés pour les métiers ayant un impact majeur sur le profil de risque du Groupe et pour des collaborateurs régulés CRD IV, AIFMD et UCITS V opérant dans ces métiers.

Par le biais de l'ensemble des mécanismes ci-dessus, la rémunération variable n'est pas directement et uniquement corrélée aux revenus générés.

■ **Ex post, prise en compte des risques dans les schémas de rémunération variable différée du Groupe (cf. 2.3.2) :**

- pour la population régulée CRD IV : variable différé à hauteur de 40% minimum sur trois à cinq ans prorata temporis à partir d'un certain seuil ; versement de 50% minimum du variable total sous forme d'instruments financiers ; part non-acquise soumise à conditions de présence, de performance financière, et de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité ;
- pour les collaborateurs régulés AIFMD et UCITS V : contraintes similaires à celles imposées par la CRD IV en termes de taux et de durée du différé, de paiement en instruments financiers d'une partie du variable et de conditions d'acquisition pour la part non-acquise ;
- au-delà de la population régulée par les Directives CRD IV, AIFMD et UCITS V, au sein des métiers de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, des fonctions support ou de contrôle : au-dessus d'un certain seuil, variable pour partie différé selon un taux progressif sur trois ans prorata temporis et sous forme d'instruments financiers ; part non-acquise soumise aux mêmes conditions d'acquisition que pour les collaborateurs régulés CRD IV ;

- intégration de conditions minimales de performance financière, malus et clawback, ainsi que de conditions de réduction ou annulation des droits non acquis en cas de mise en œuvre d'une ou de plusieurs mesures de résolution concernant le Groupe par l'autorité de résolution compétente, conformément aux dispositions de l'article L. 613-50-10 du code monétaire et financier.

Les évaluations menées en interne et en externe démontrent la conformité de la politique de rémunération du Groupe aux exigences réglementaires.

En interne, la politique de rémunération du Groupe est revue régulièrement, de manière indépendante par la Direction du contrôle périodique. La dernière mission conduite en 2018 avait pour objectif d'étudier la politique de rémunération appliquée en 2017 sur la population régulée. La Direction du contrôle périodique a conclu que le risque de non-conformité de la politique de rémunération du Groupe était correctement couvert, tant sur la gouvernance du dispositif que sur le respect des règles quantitatives et qualitatives qui encadrent les rémunérations variables distribuées au titre de l'exercice 2017.

En outre, la politique de rémunération du Groupe fait régulièrement l'objet de revues de la part des autorités de contrôle.

2.2 LE PÉRIMÈTRE DE LA POPULATION RÉGULÉE CRD IV EN 2018

En continuité avec les exercices précédents et en ligne avec la réglementation, le périmètre de population régulée couvre l'ensemble des personnels dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la banque, y compris les personnes exerçant une fonction de contrôle.

En 2017, la méthodologie de détermination de la population régulée du Groupe, avait conduit à identifier 805 personnes (hors dirigeants mandataires sociaux).

En 2018, la population régulée du Groupe a été mise à jour à partir des mêmes standards techniques réglementaires, intégrant :

- **Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs ;**
- **Le Président et les membres du Conseil d'Administration ;**
- **L'ensemble du Comité de direction du Groupe, qui comprend les responsables des principaux métiers et filiales du Groupe, ainsi que les dirigeants des fonctions de contrôle et support du Groupe (risques ; conformité ; audit ; contrôle interne ; finance ; juridique et fiscalité ; ressources humaines ; informatique) ;**
- **Les principaux responsables de fonctions de contrôle (risques, conformité, audit) et de support au niveau du Groupe, qui ne sont pas membres des instances ci-dessus ;**
- **Au sein des « unités opérationnelles importantes »⁽²⁾, les principaux responsables opérationnels (membres de Comités exécutifs de métiers et filiales) et les responsables des fonctions de contrôle, qui ne sont pas déjà identifiés par les critères ci-dessus ;**
- **Les collaborateurs ayant des autorisations de crédit et/ou ayant la responsabilité de limites en risque de marché dépassant les seuils de matérialité définis par l'EBA au niveau du Groupe et non encore identifiés par les critères ci-dessus ;**
- **Les personnes dont la rémunération totale au titre de 2017 dépasse le seuil de 500 K€ fixé par l'EBA et non encore identifiés par les critères ci-dessus.**

(2) Les « unités opérationnelles importantes » ou MBU (Material Business Units), telles que définies par les standards techniques réglementaires de l'EBA sont les activités du Groupe (filiales ; métiers) dont les fonds propres normatifs sont supérieurs ou égaux à 2% de ceux du Groupe.

In fine, la population régulée 2018 au niveau du Groupe totalise 827 personnes (dont 7 dirigeants mandataires sociaux exécutifs⁽³⁾).

Ce périmètre a vocation à être revu chaque année en fonction de l'évolution de l'organisation et des rémunérations. Les personnes concernées sont informées que leur poste est régulé.

Par ailleurs, 391 collaborateurs (dont une cinquantaine déjà identifiés au niveau du Groupe) **sont identifiés comme régulés locaux au sein de filiales** situées dans l'Union européenne ou dans un Etat partie à l'Espace Economique Européen, qui doivent appliquer la Directive CRD IV **sur base individuelle**.

Conformément aux articles 198 et 199 de l'arrêté du 3 novembre 2014, les sociétés de gestion de portefeuille et les entreprises d'assurance sont exclues du périmètre pour l'identification de la population régulée CRD IV sur base consolidée. Cependant, ces activités étant soumises à d'autres réglementations (AIFMD et UCITS pour les sociétés de gestion et Solvency II pour les entreprises d'assurance), des populations régulées spécifiques sont également identifiées au sein de ces sociétés.

2.3 LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION VARIABLE DU GROUPE AU TITRE DE 2018

L'attribution des éléments de rémunération variable dépend de la performance individuelle et collective, et tient compte d'éléments quantitatifs et qualitatifs définis ex ante. Elle prend également en compte le contexte économique, social et concurrentiel. Afin de prévenir tout conflit d'intérêts, la rémunération variable n'est pas directement et uniquement corrélée aux revenus générés.

De plus, pour plusieurs catégories de salariés (population régulée CRD IV, AIFMD, UCITSV; tous collaborateurs de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, des fonctions support ou de contrôle et de la Banque de Détail en France), au-delà d'un certain seuil, **une partie significative de la rémunération variable est différée sur trois ans et soumise à des conditions de présence et de performance de la ligne métier et/ou de l'activité concernée.** Ainsi, lorsque les conditions de performance ne sont pas réunies, la part différée n'est que partiellement ou pas du tout versée. **En outre, toute prise de risque excessive ou tout comportement jugé inacceptable par la Direction générale peut entraîner une réduction ou le non versement de cette part différée.** Enfin, la rémunération variable ne peut représenter plus de deux fois la rémunération fixe pour la population régulée CRD IV.

(3) Y compris Didier Valet et Bernardo Sanchez Incera dont le mandat a pris fin au premier semestre 2018.

2.3.1 LE LIEN ENTRE RÉMUNÉRATION VARIABLE ET PERFORMANCE ET L'ALIGNEMENT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE SUR LES RISQUES AU SEIN DU GROUPE (EX ANTE)

2.3.1.1 LA DÉTERMINATION DES ENVELOPPES DE RÉMUNÉRATION VARIABLE

L'enveloppe de rémunération variable sur les métiers de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs continue à être déterminée en prenant en compte les indicateurs de performance qui intègrent l'ensemble des coûts et des risques associés aux activités (liquidité ; crédit, marché, opérationnel ainsi que les exigences en capital - cf. détail dans le tableau ci-après).

Pour les réseaux de la Banque de Détail en France et de la Banque de Détail à l'international et services financiers spécialisés, les enveloppes de variables sont établies en s'appuyant notamment sur l'évolution du résultat d'exploitation, ainsi que sur le *Return on Normative Equity* (RONE)⁽⁴⁾, qui incluent les différents coûts et risques inhérents aux métiers de ces activités.

Pour les fonctions support ou de contrôle, l'évolution des enveloppes de variables se fait au regard de l'évolution des résultats du Groupe. Les enveloppes de variables sont déterminées indépendamment des résultats des métiers qu'elles contrôlent.

Le calibrage des enveloppes ainsi que leur allocation aux métiers est fonction des éléments quantitatifs précités mais également de plusieurs éléments qualitatifs, qui comprennent :

- Les pratiques de marché en termes de rémunération ;
- Les conditions générales de marché dans lesquelles les résultats ont été générés ;
- Les éléments qui ont pu influencer ponctuellement sur la performance des métiers et le niveau de maturité de ces métiers ;

En outre, la Direction des risques et la Direction de la conformité apprécient de manière indépendante les principales lignes métiers ayant un impact majeur sur le profil de risque du Groupe dans leur manière de gérer les risques de crédit, de marché, opérationnels et la conformité. Cette appréciation conduit à un ajustement de la distribution des enveloppes de variables entre les métiers.

Pour les cadres dirigeants du Groupe (dirigeants mandataires sociaux exécutifs et Comité de direction du Groupe), les rémunérations variables ne sont pas fonction d'une enveloppe collective mais sont déterminées individuellement en fonction des résultats du Groupe, des résultats de l'activité supervisée, du niveau de réalisation d'objectifs qualitatifs et quantitatifs spécifiques et des pratiques de marché. Les membres du Comité de direction ont des objectifs collectifs communs qui représentent une partie significative de la rémunération variable annuelle totale.

Par ailleurs, la Direction financière intègre l'enveloppe globale de rémunération variable envisagée au niveau du Groupe dans les projections budgétaires qui servent de base aux prévisions des ratios réglementaires de capital. A ce titre, la rémunération variable est prise en considération parmi d'autres facteurs dans la gestion prévisionnelle des fonds propres et son adéquation avec les objectifs que se fixe la banque en la matière. Le mécanisme MDA⁽⁵⁾ peut limiter la distribution du résultat et donc de la rémunération variable lorsque les ratios de capital passent sous certains seuils. Ainsi, cette politique préserve le capital et la liquidité, en incitant au respect des cibles financières associées au capital et à la liquidité, et via les conditions d'attribution et de versement de la part différée de la rémunération variable. Par ailleurs cette politique est pleinement prise en compte dans la planification du capital et elle ne met pas en danger le respect des cibles fully-loaded, conformément aux recommandations BCE. Le calibrage des enveloppes, intégrant la prise en compte des cibles financières fixées en termes d'appétit pour le risque, reste à la discrétion de la Direction Générale. **La Direction générale se réserve notamment la possibilité de recalibrer les enveloppes de rémunération variable si elles entravent la capacité de l'entreprise à atteindre un niveau de fonds propres suffisant pour respecter les ratios prudentiels cibles du Groupe.**

2.3.1.2 LES ATTRIBUTIONS INDIVIDUELLES

Les attributions individuelles des parts variables prennent en compte, pour l'ensemble du Groupe, une évaluation individuelle annuelle portant sur la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Il n'y a pas de lien direct et automatique entre le niveau des résultats commerciaux et financiers d'un salarié et son niveau de rémunération variable, dans la mesure où un salarié est évalué non seulement sur ses résultats, sur ceux de son activité, mais également sur la manière dont ceux-ci ont été atteints.

(4) Return on Normative Equity = Return On Equity d'un Pilier ou d'un métier, basé sur un capital dit Normatif.

(5) Maximum Distributable Amount.

La méthodologie préconisée pour la fixation des objectifs est la méthode SMART (objectif **S**pécifique, **M**esurable, **A**ccessible, **R**éaliste et déterminé dans le **T**emps) afin de définir des objectifs précisément identifiés et observables au travers d'indicateurs connus du collaborateur.

Les objectifs qualitatifs sont individualisés, liés à l'activité professionnelle et au niveau hiérarchique du poste. Il est préconisé d'inclure la qualité de la gestion des risques et les moyens et comportements mis en œuvre pour atteindre les résultats tels que la coopération, le travail en équipe, la gestion des hommes et la prise en compte des intérêts et de la satisfaction des clients.

Outre l'évaluation individuelle menée par la ligne managériale, les Directions des risques et de la conformité évaluent de façon indépendante certaines catégories de populations régulées CRD IV, AIFMD et UCITS V issus essentiellement des métiers de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, de la Banque de Détail et Services Financiers Internationaux et de Banque de Détail en France. Elles revoient notamment :

- Le sens du risque, l'expertise technique et la maîtrise des risques, ainsi que le respect des politiques et procédures relatives aux risques ;
- Le respect de la réglementation et des procédures internes en matière de conformité, ainsi que la transparence vis-à-vis des clients sur les produits et les risques qui leurs sont associés ;
- La qualité des échanges entre les collaborateurs concernés et les Directions des risques et de la conformité (transparence, proactivité, précision des réponses en particulier).

En 2018, la Direction des risques et la Direction de la conformité ont évalué, dans le cadre du même processus, les collaborateurs responsables de desks (Loi de séparation et de régulation des activités bancaires-SRAB et Volcker-dont certains sont également régulés au titre de la CRD IV).

Enfin, la Direction des risques et la Direction de la conformité ont la capacité d'étendre le périmètre des collaborateurs évalués, au-delà de collaborateurs régulés CRD IV, et de responsables de desks Loi SRAB/Volcker, si elles le jugent pertinent.

Les Directions des métiers, la Direction générale et la Direction des ressources humaines du Groupe tiennent compte des conclusions de la Direction des risques et de la Direction de la conformité pour valider les enveloppes globales de rémunération variable et leur répartition au niveau individuel. Les rémunérations variables sont ajustées à la baisse en cas de notation négative de la Direction des risques et/ou de la Direction de la conformité. La synthèse est communiquée au Comité des rémunérations.

Prise en compte de la performance et des risques ex ante au sein des activités la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs :

AU NIVEAU DE GBIS

QUANTITATIVE	Indicateurs de performance financière de GBIS :	Risques pris en compte :
	• Résultat d'Exploitation (hors rémunérations variables) de GBIS	• Ensemble des risques alloués GBIS (notamment risques de marché, risques de crédit, risques opérationnels, coût de liquidité)
	• Return on Normative Equity*	• Idem
QUALITATIVE	- Pratiques et tendances de marché, - Contexte de marché et performance relative	

AU NIVEAU DES LIGNES MÉTIER AU SEIN DE GBIS

QUANTITATIVE	Indicateurs de performance financière	
QUALITATIVE	Ajustements qualitatifs : - Avis des fonctions de contrôle - Benchmarks externes/situation concurrentielle - Conditions de marché et d'exercice de l'activité	Avis des fonctions de contrôle (Risques et Conformité) sur la gestion/maîtrise des risques de crédit, de marché, opérationnels et de conformité.

ALLOCATION INDIVIDUELLE

QUANTITATIVE	Décision du management : - Evaluation individuelle, intégrant l'appréciation du comportement au regard des valeurs du Groupe	Évaluation individuelle annuelle
QUANTITATIVE	- Avis des fonctions de contrôle - Benchmarks externes - Revues transversales	Avis des fonctions de contrôle (Risques et Conformité) sur la gestion/maîtrise des risques de crédit, de marché, opérationnels et de conformité.

* RONE : Rentabilité des capitaux normatifs calculée sur la base des encours pondérés (Risk Weighted Assets/RWAs) de GBIS et du Groupe.

2.3.2 LA STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

2.3.2.1 LA POPULATION RÉGULÉE CRD IV

La structure de la rémunération variable attribuée à la population régulée CRD IV au titre de 2018 intègre, en conformité avec la réglementation, dès lors que la rémunération variable dépasse 100 K€⁽⁶⁾ :

- Une part non-acquise soumise à conditions de présence, de performance, de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité, acquise sur trois ans par tiers, avec un taux de différé de 40% minimum et pouvant aller jusqu'à 70% pour les rémunérations variables les plus élevées ;

- Une attribution de plus de 50% en actions ou équivalents actions Société Générale⁽⁷⁾, soit 50% de la part acquise et deux-tiers de la part non-acquise.

(6) ou un seuil ajusté en fonction de la réglementation locale.

(7) Comme l'année précédente, les échéances de la part non-acquise de la rémunération variable payées en instruments actions seront attribuées, pour les résidents fiscaux français, en actions Société Générale.

Ainsi, la part versée immédiatement en numéraire ne dépasse pas 30%. Elle peut même être limitée à 15% pour les rémunérations variables les plus élevées.

Plus précisément, le schéma de rémunération variable de la population régulée CRD IV est structuré de la manière suivante (cf. schéma ci-après) :

- Une part acquise et non différée en numéraire versée en mars de l'année suivant l'exercice ;
- Une part acquise et différée sous forme d'équivalents actions, le montant final versé au collaborateur étant indexé sur la valeur de l'action Société Générale à la fin de la période d'indisponibilité ;

- Une part non acquise et différée en numéraire (sans indexation sur le cours de l'action) sur une échéance, dont le versement in fine est subordonné à la présence du salarié et aux conditions de performance et d'ajustement aux risques décrites ci-après en 2.3.2.5 ;
- Une part non acquise et différée en actions ou équivalents actions sur deux échéances⁽⁷⁾, dont l'acquisition est également soumise à la présence du salarié et aux conditions décrites ci-après en 2.3.2.5 et dont la valeur *in fine* est fonction du cours de l'action Société Générale à la fin de la période d'indisponibilité

La période d'indisponibilité est de six mois minimum pour les instruments indexés sur la valeur de l'action Société Générale.

RÉMUNÉRATION VARIABLE TOTALE <i>Dates d'acquisition</i>	PART ACQUISE		PART NON ACQUISE				
	Mars 2019	Mars 2020	Mars 2021	Mars 2022	Mars 2023	Mars 2024	
Schéma Responsables BU/SU* membres du CODIR Groupe⁽¹¹⁾	Numéraire (50 %)	Équivalents actions + 6 mois ⁽⁸⁾ (50 %)	Numéraire (20 %)	Numéraire (20 %)	Actions ⁽⁹⁾ ou Équivalents actions + 6 mois ⁽⁸⁾ (20 %)	Actions ⁽⁹⁾ ou Équivalents actions + 6 mois ⁽⁸⁾ (20 %)	Actions ⁽⁹⁾ ou Équivalents actions + 6 mois ⁽⁸⁾ (20 %)
Schéma Régulés Salariés régulés du Groupe avec un variable > 100 K€	Numéraire (50 %)	Équivalents actions ⁽¹⁰⁾ + 6 mois ⁽⁸⁾ (50 %)	Numéraire (33 %)	Actions ⁽⁹⁾ ou Équivalents actions ⁽¹⁰⁾ + 6 mois ⁽⁸⁾ (33 %)	Actions ⁽⁹⁾ ou Équivalents actions ⁽¹⁰⁾ + 6 mois ⁽⁸⁾ (33 %)		
Schéma Fidelity Salariés non régulés de GBIS & des fonctions de support et de contrôle du Groupe non régulés avec un variable ≥ 105 K€	Numéraire (100 %)	—					

Les paiements correspondants à chaque échéance d'actions ou équivalents actions effectuées à l'issue de la période d'indisponibilité sont complétés de la valeur du dividende versé pendant la période d'indisponibilité, le cas échéant.

Tous les salariés bénéficiant d'une rémunération variable différée ont l'interdiction de recourir à des stratégies de couverture ou d'assurance, tant durant la période d'acquisition que pendant la période d'indisponibilité.

2.3.2.2 LA POPULATION RÉGULÉE AIFMD ET UCITS V Les collaborateurs des activités de gestion d'actifs, régulés par les Directives AIFMD et UCITS V, sont soumis à un schéma de rémunération variable équivalent à celui décrit ci-dessus pour la population régulée CRD IV, les instruments utilisés étant toutefois, en conformité avec les réglementations AIFMD et UCITS V, indexés sur un panier de fonds gérés au lieu d'être liés au cours de l'action Société Générale.

(8) Période de rétention (indisponibilité) applicable aux actions ou équivalents actions / Indice Lyxor.

(9) Pour les résidents fiscaux français.

(10) Ou indice Lyxor pour les salariés Lyxor (résidents et non-résidents fiscaux français) avec un seuil spécifique.

(11) A l'exception de quelques membres soumis à des contraintes spécifiques.

*BU : Business Units (directions métiers ou régions) et SU : Service Units (fonction support ou de contrôle).

2.3.2.3 LA POPULATION RÉGULÉE SOLVENCY II

Les collaborateurs des activités d'assurance, régulés au titre de la Directive Solvency II, sont soumis à un schéma de rémunération variable équivalent à celui décrit ci-dessus pour la population régulée CRD IV et les conditions de performance sont liées aux résultats du métier assurance.

2.3.2.4 LES AUTRES POPULATIONS CONCERNÉES PAR UN PAIEMENT POUR PARTIE DIFFÉRÉ DE LEUR RÉMUNÉRATION VARIABLE

Au-delà de la population régulée par les Directives CRD IV, AIFMD, UCITS V et Solvency II, la rémunération variable des salariés de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs et des fonctions support ou de contrôle est également soumise, lorsqu'elle dépasse 100 K€, à un paiement différé selon un taux progressif sur trois ans prorata temporis, avec une première échéance en numéraire et les deux suivantes en actions ou équivalents actions⁽¹¹⁾. Les conditions d'acquisition de la part non-acquise sont les mêmes que pour la population régulée CRD IV.

2.3.2.5 LES CONDITIONS DE PERFORMANCE ET L'AJUSTEMENT AUX RISQUES DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE DIFFÉRÉE (EX POST)

L'acquisition de la rémunération variable différée est intégralement soumise à la double condition (i) de performance financière et (ii) de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité

Les conditions de performance financière sont basées sur le niveau de Core Tier One du Groupe et sur le niveau de profitabilité du Groupe et du métier ou activité. Si un minimum de performance n'est pas atteint chaque année, les rémunérations variables différées sont partiellement ou intégralement perdues (principe de malus).

Les plans d'intéressement à long terme destinés à la strate managériale sont soumis à des conditions de performance relatives de TSR (Total Shareholder Return).

Le panel de banques utilisé pour calculer le TSR inclut outre la Société Générale : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole, Crédit Suisse, Deutsche Bank, Intesa Sanpaolo, Nordea, Santander, UBS et Unicredit.

Par ailleurs, toute prise de risque excessive ou tout comportement jugé inacceptable par la Direction générale peut entraîner une réduction ou le non versement de ces rémunérations variables différées, voire la demande de restitution des éléments de rémunération variable déjà perçus, sous réserve des réglementations en vigueur.

2.3.3 LE PLAFONNEMENT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE PAR RAPPORT À LA RÉMUNÉRATION FIXE

La Directive CRD IV a introduit un plafonnement de la rémunération variable des personnes régulées au niveau de la rémunération fixe, avec la possibilité pour la composante variable de représenter jusqu'à deux fois la composante fixe, sous réserve de l'approbation des actionnaires.

L'Assemblée générale des actionnaires de Société Générale qui s'est réunie le 20 mai 2014 a autorisé un relèvement du plafond de rémunération variable à deux fois la rémunération fixe pour l'ensemble de la population régulée CRD IV du Groupe. Cette décision restera en vigueur tant que l'Assemblée générale ne l'aura pas remise en cause. Chacune des personnes régulées est soumise au principe du plafonnement de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe. Pour les membres du Comité de direction du Groupe qui bénéficient d'un intéressement à long terme acquis au terme de cinq ans, attribué en actions ou équivalents actions Société Générale, la faculté offerte par l'Ordonnance n°2014-158 du 20 février 2014 d'actualiser la partie de la rémunération variable attribuée en instruments et différée à au moins cinq ans dans le cadre du calcul du plafond de rémunération variable a été utilisée.

2.3.4 L'ENVELOPPE DE RÉMUNÉRATION VARIABLE DE LA POPULATION RÉGULÉE CRD IV AU TITRE DE 2018

L'enveloppe de rémunération variable allouée à la population régulée CRD IV au titre de 2018 s'établit à 192,6 M€ et la rémunération globale fixe et variable attribuée à cette population à 430,6 M€. Cette enveloppe conduit à un niveau moyen de rémunération en retrait par rapport à celui constaté sur la population régulée CRD IV de 2017 de 8% en variable et de 4% en global fixe et variable⁽¹²⁾ à cours de change constant.

2.3.5 LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATIONS GARANTIES

Pour tous les collaborateurs du Groupe, l'attribution d'une rémunération variable garantie dans le contexte de l'embauche est :

- Strictement limitée à un an (conformément à la CRD IV) ;
- Soumise aux modalités du plan de rémunération variable différée applicable sur l'exercice.

(12) Hors indemnités de départ, mandataires sociaux et membres du Conseil d'administration.

2.3.6 LES INDEMNITÉS DE DÉPART

Les paiements discrétionnaires (i.e. paiements au-delà des indemnités légales ou conventionnelles dues selon les dispositions impératives du droit du travail), liés à la résiliation anticipée d'un contrat de travail, ne sont en aucun cas fixés contractuellement à l'avance (ex : interdiction des

parachutes dorés). Ils sont déterminés au moment du départ du salarié, en tenant compte des performances passées du bénéficiaire, appréciées au regard des performances collectives de son activité d'appartenance et de celles de l'ensemble du Groupe.

PARTIE 3.

LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux est conforme à la CRD IV et à sa transposition en droit français. Elle respecte également les dispositions du Code de commerce et les recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF. La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux est détaillée au chapitre 3 sur le gouvernement d'entreprise du document de référence 2019.

PARTIE 4.

INFORMATIONS SUR LES RÉMUNÉRATIONS AU TITRE DE L'EXERCICE 2018

4.1 POPULATION RÉGULÉE CRD IV (PERSONNES DONT LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ONT UNE INCIDENCE SIGNIFICATIVE SUR LE PROFIL DE RISQUE DE L'ENTREPRISE) HORS DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

A. RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE (EN M€)

	TOTAL GROUPE	Conseil d'administration	CIB	GBIS ⁽¹⁵⁾ - autres	Banque de détail - IBFS	Fonctions de support et de contrôle
Population régulée	819	15	483	21	74	226
Rémunération totale	430.6	1.7	309.3	9.3	33.3	77.1
dont Rémunération fixe	238.1	1.7	172.6	5.0	16.9	41.9
dont Rémunération variable ⁽¹³⁾	192.6		136.6	4.3	16.4	35.3
Rémunération variable⁽¹³⁾						
dont part acquise	108.2		74.7	2.6	9.0	21.8
dont part en numéraire	58.3		38.5	1.4	4.9	13.4
dont part en instruments ⁽¹⁴⁾	49.9		36.2	1.2	4.1	8.4
dont part différée	84.4		61.9	1.7	7.3	13.4
dont part en numéraire	28.7		20.8	0.6	2.7	4.5
dont part en instruments	55.7		41.1	1.1	4.6	8.9

(13) Paiement réparti en plusieurs échéances entre mars 2019 et octobre 2025.

(14) Restant soumis à une gestion appropriée des risques et au respect de la conformité pendant la période d'indisponibilité.

(15) Hors CIB.

B. RÉMUNÉRATIONS VARIABLES DIFFÉRÉES

a. Synthèse des plans de variables annuels différés concernés par échéance et instrument (hors Comité de direction du Groupe)

ÉCHÉANCES	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Plan 2014	50 % Numéraire 50 % Eq. Actions	Numéraire	Eq. Actions	Eq. Actions				
Plan 2015		50 % Numéraire 50 % Eq. Actions	Numéraire	Eq. Actions	Eq. Actions			
Plan 2016			50 % Numéraire 50 % Eq. Actions	Numéraire	Actions ou Eq. Actions	Actions ou Eq. Actions		
Plan 2017				50 % Numéraire 50 % Eq. Actions	Numéraire	Actions ou Eq. Actions	Actions ou Eq. Actions	
Plan 2018					50 % Numéraire 50 % Eq. Actions	Numéraire	Actions ou Eq. Actions	Actions ou Eq. Actions

Equivalents Actions Société Générale avec période d'indisponibilité de 6 mois minimum versés en numéraire à l'échéance
Actions de performance Société Générale avec une période d'acquisition d'au moins 2 ans suivie d'une période d'indisponibilité de 6 mois pour les résidents fiscaux

b. Encours de rémunérations variables différées

Le montant des encours de rémunérations variables différées correspond cette année au montant de variable différé au titre des plans 2018, 2017, 2016, 2015 et 2014.

MONTANTS DES RÉMUNÉRATIONS DIFFÉRÉES CONDITIONNELLES EN M€⁽¹⁶⁾

AU TITRE DE L'EXERCICE 2018	AU TITRE DES EXERCICES ANTÉRIEURS
134.3⁽¹⁷⁾	190.1

La totalité des encours de rémunérations variables différées est exposée à d'éventuelles réductions explicites (non atteinte des conditions de performance et/ou condition de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité) et/ou ajustements implicites (indexation sur la valeur de l'action ou des unités de performance).

c. Rémunérations variables différées versées en 2018 ou réduites du fait des résultats 2018

Ces informations sont fournies au titre des attributions pour les exercices 2014, 2015, 2016, et 2017

MONTANT DES RÉDUCTIONS EXPLICITES EFFECTUÉES	0.0
MONTANT DES VARIATIONS IMPLICITES⁽¹⁸⁾	-2.6
MONTANT DES DIFFÉRÉS ACQUIS EN M€ - VALEUR AU MOMENT DE LA CESSIBILITÉ / DU PAIEMENT⁽¹⁹⁾	139.5

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux a fait l'objet d'une communication spécifique suivant le Conseil d'Administration du 6 février 2019 qui a arrêté les rémunérations variables au titre de 2018.

(16) Exprimé en valeur au moment de l'attribution et soumis à ajustement ex post explicite et implicite.

(17) Incluant les instruments acquis, soumis à une période d'indisponibilité de six mois, pendant laquelle la condition de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité s'applique.

(18) Les variations implicites résultent de l'évolution de la valeur de l'action ou des unités de performance entre l'attribution et la cessibilité/paiement.

(19) Incluant les instruments acquis, soumis à une période d'indisponibilité de six mois à un an, pendant laquelle la condition de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité s'applique.

C. SOMMES VERSÉES AU TITRE DES EMBAUCHES ET DES RUPTURES AU COURS DE L'EXERCICE

MONTANT DES INDEMNITÉS DE RUPTURE VERSÉES ET NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES		MONTANT DES « WELCOME BONUS » SOMMES PAYÉES À L'EMBAUCHE ET NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES		MONTANT DES VARIABLES GARANTIS À L'EMBAUCHE ET NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES	
Sommes versées en M€	Nombre de bénéficiaires	Sommes versées en M€	Nombre de bénéficiaires	Sommes versées en M€	Nombre de bénéficiaires
19.2 ⁽²⁰⁾	35	0	0	1.0	5

4.2 DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Le périmètre des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2018 est constitué de MM. Bini Smaghi, Oudéa, Cabannes, Aymerich, Heim, Sanchez Incera, Valet et Mme Lebot.

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux a fait l'objet d'une communication spécifique suivant le Conseil d'Administration du 6 février 2019 qui a arrêté les rémunérations variables au titre de 2018.

A. RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE 2018⁽²¹⁾

Nombre de personnes concernées	8
--------------------------------	---

Rémunération totale (en M€)	12.5
dont Rémunération fixe	7.1
dont Rémunération variable*	5.4

* Ces montants incluent l'intéressement à long terme attribué en février 2019 au titre de 2018.

Rémunération variable (en M€)	
dont part acquise	1.4
dont part en numéraire	0.7
dont part en instruments	0.7
dont part différée	4.0
dont part en numéraire	0.7
dont part en instruments	3.3

B. RÉMUNÉRATIONS VARIABLES DIFFÉRÉES

a. En cours de rémunérations variables différées⁽²¹⁾

Le montant des rémunérations variables différées au titre de l'exercice 2018 et des exercices antérieurs correspond cette année au montant des rémunérations variables différées au titre de 2018, 2017, 2016, 2015, 2014 et 2013.

Montants des rémunérations différées conditionnelles en M€ ⁽²²⁾	
Au titre de l'exercice 2018	Au titre des exercices antérieurs ⁽²³⁾
4.7	17.2

(20) Y compris indemnité légale de départ et clause de non concurrence prévue par le contrat de travail de D Valet. Pour plus de détails, se référer au chapitre 3 du document de référence 2019

(21) Les données comprennent également les rémunérations variables afférentes à leurs fonctions salariées antérieures au mandat.

(22) Exprimés en valeur au moment de l'attribution et soumis à ajustements ex post explicites et implicites.

(23) Ces montants incluent les dispositifs d'intéressement à long terme attribués au titre des exercices 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 et 2018.

b. Rémunérations variables différées versées en 2018 ou réduites du fait des résultats de l'exercice 2018

Ces informations sont fournies au titre des attributions pour les exercices 2012, 2014, 2015, 2016, et 2017

MONTANT DES RÉDUCTIONS EXPLICITES EFFECTUÉES ⁽²⁴⁾	MONTANT DES VARIATIONS IMPLICITES ⁽²⁵⁾	MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS DIFFÉRÉES ACQUISES EN M€ - VALEUR AU MOMENT DE LA CESSIBILITÉ / DU PAIEMENT ⁽²⁶⁾
-0.8	1.9	7.0

c. Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice

MONTANT DES INDEMNITÉS DE RUPTURE VERSÉES ET NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES		MONTANT DES « WELCOME BONUS » SOMMES PAYÉES À L'EMBAUCHE ET NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES		MONTANT DES VARIABLES GARANTIS À L'EMBAUCHE ET NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES	
Sommes versées en M€	Nombre de bénéficiaires	Sommes versées en M€	Nombre de bénéficiaires	Sommes versées en M€	Nombre de bénéficiaires
2.0	1	0	0	0	0

4.3. RÉMUNÉRATIONS GLOBALES SUPÉRIEURES OU ÉGALES À 1 M€

Nombre de personnes régulées (y compris dirigeants mandataires sociaux) dont la rémunération globale afférente à l'activité 2018 est supérieure ou égale à 1 M€).

Parmi les 63 personnes dont la rémunération globale est supérieure ou égale à 1 M€, 35 sont localisées hors de France et 28 en France.

TRANCHE DE RÉMUNÉRATION, M€	EFFECTIF
[1 - 1,5[47
[1,5 - 2[12
[2 - 2,5[3
[2,5 - 3[0
[3 - 3,5[1
Total	63

(24) réductions opérées du fait de la non atteinte de conditions de performance.

(25) Les variations implicites résultent de l'évolution de la valeur de l'action ou des unités de performance entre l'attribution et la cessibilité/paiement.

(26) Incluant les instruments acquis, soumis à une période de rétention de six mois à un an.

societegenerale.com

