

**RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
SUR LES RÉSOLUTIONS SOUMISES  
A L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 19 MAI 2020**

Nous vous avons convoqués ce jour en Assemblée générale mixte afin de soumettre à votre approbation 32 résolutions dont l'objet est précisé et commenté ci-après.

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

**I - Comptes de l'exercice 2019 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 2019 s'élève à 3.247.603.606,66 euros. Les commentaires détaillés sur les comptes consolidés figurent dans le Document d'enregistrement universel.

Les **deuxième et troisième résolutions** concernent l'approbation des comptes annuels, l'affectation du résultat et la fixation du dividende. Le résultat net comptable de l'exercice 2019 s'élève à 3.695.181.183,83 euros. Les commentaires détaillés sur les comptes annuels figurent dans le Document d'enregistrement universel.

Le montant global des dépenses et charges non déductibles fiscalement qui s'élève à 689.791 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 26 mai 2020 et mis en paiement à compter du 28 mai 2020. Il respecte les dispositions de la recommandation émise par la Banque Centrale Européenne (BCE) le 7 janvier 2019 relative aux politiques de distribution de dividendes.

Les dividendes perçus par des personnes physiques domiciliées en France entrent dans le champ du prélèvement forfaitaire unique, sauf option globale du contribuable pour le barème progressif. En cas d'option pour le barème progressif, un abattement de 40 % est applicable.

**II – Approbation du rapport des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées visées à l'article L. 225-38 du Code de commerce (résolution 4)**

Par la **quatrième résolution**, il vous est proposé d'approuver le rapport spécial des Commissaires aux comptes présentant les conventions dites réglementées visées à l'article L. 225-38 du Code de commerce lequel fait état d'une absence de nouvelle convention de ce type conclue au cours de l'exercice 2019.

**III - Rémunérations (résolutions 5 à 14)**

Par les **cinquième, sixième et septième 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 mandataires sociaux telle que présentée 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 décrit toutes les composantes de la rémunération fixe et variable des mandataires sociaux et explique le processus de décision suivi pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre. Elle concerne le Président du Conseil d'administration (5<sup>ème</sup> résolution), le Directeur général et Directeurs généraux délégués (6<sup>ème</sup> résolution) et désormais les administrateurs (7<sup>ème</sup> résolution) en application des dispositions de l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019 relative à la rémunération des mandataires sociaux des sociétés cotées.

Si l'Assemblée générale n'approuvait pas l'une de ces résolutions, la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 21 mai 2019 pour la ou les personnes concernées continuerait à s'appliquer.

S'agissant du Président, ses conditions de rémunération sont inchangées. S'agissant des Dirigeant Mandataires sociaux, la structure globale de leur rémunération est inchangée sous réserve des trois points suivants.

Concernant le **versement des indemnités de départ**, les règles actuelles prévoient la possibilité de paiement en cas de démission lorsque celle-ci est constatée comme contrainte par le Conseil d'administration. La même règle s'applique pour le non-renouvellement contraint des mandataires.

La possibilité de payer l'indemnité de rupture en cas de « démission contrainte » a suscité des réserves lors de la dernière Assemblée générale. Il est donc proposé de modifier les conditions permettant le paiement des indemnités de départ en supprimant la notion de démission « contrainte ». Ainsi, aucune indemnité ne serait due en cas de démission ou non renouvellement quelle que soit sa motivation. Cette disposition s'applique aux mandats en cours à compter de l'Assemblée générale du 19 mai 2020.

Concernant l'**intéressement à long terme (ILT)** la règle actuelle permet le maintien intégral des attributions dans l'hypothèse de départ à la retraite ou en cas de départ du Groupe pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci.

Les pratiques de marché ayant évolué et en ligne avec les préconisations de l'AMF, il est donc proposé d'ajuster le traitement de l'ILT en appliquant le principe du prorata temporis en cas de départ du Groupe pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci.

Ainsi, dans cette hypothèse les versements seraient effectués au prorata de la durée de mandat par rapport à la durée d'acquisition et après prise en compte de la performance observée et appréciée par le Conseil.

La règle actuelle serait en revanche maintenue pour le départ à la retraite, le décès, l'invalidité, l'incapacité. Il est également proposé de l'appliquer en cas de départ lié à un changement de contrôle. Cet ajustement s'appliquerait à compter des plans attribués en 2020 au titre de l'exercice 2019.

Enfin, suite aux évolutions législatives en France, le régime à prestations définies applicable aux Cadres Hors-classification, dont bénéficient les quatre Directeurs généraux délégués a été fermé à l'acquisitions de nouveaux droits au 31 décembre 2019. Le régime de retraite collectif à cotisations définies dit « ER Valmy » applicable à l'ensemble des salariés et dont bénéficient les quatre Directeurs généraux délégués a été ajusté. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le plafond de

rémunération pris en compte est porté à quatre plafonds annuels de la Sécurité sociale et le taux de cotisation employeur passera à 1,75% contre 1,5% antérieurement au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

La **septième résolution**, rappelle le régime de rémunération des administrateurs qui est décrit en détail dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise ainsi qu'à l'article 15 du règlement intérieur du Conseil. Le montant global de cette rémunération s'élève à 1,7 Millions d'euros et a été adopté par votre Assemblée le 23 mai 2018. Il est proposé de le laisser inchangé. S'agissant de la répartition elle tient compte des responsabilités propres à chaque administrateur, notamment quand ils participent à des comités et distingue une part fixe laquelle est conditionnée à une assiduité au moins égale à 80% et une part variable liée à la présence aux réunions du Conseil et des Comités. Le Président, et le Directeur Général ne reçoivent pas de rémunération au titre de leur mandat d'administrateur.

Par la **huitième résolution**, il vous est demandé en application de l'article L. 225-100 II du Code commerce tel que modifié par l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019 relative à la rémunération des mandataires sociaux des sociétés cotées, d'approuver le rapport sur les rémunérations des mandataires sociaux comprenant les informations mentionnées au I de l'article L. 225-37-3 du Code de commerce. Lesdites informations sont présentées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise établi en application de l'article L. 225-37 du Code de commerce.

Les informations mentionnées au I de l'article L. 225-37-3 du Code de commerce ont trait aux sujets suivants :

- La rémunération totale et les avantages de toute nature, en distinguant les éléments fixes, variables et exceptionnels, y compris sous forme de titres de capital, de titres de créance ou de titres donnant accès au capital versés à raison du mandat au cours de l'exercice écoulé ou attribués à raison du mandat au titre du même exercice ;
- La proportion relative de la rémunération fixe et variable ;
- L'utilisation de la possibilité de demander la restitution d'une rémunération variable ;
- Les engagements liés à l'arrivée ou au départ des dirigeants ;
- Les rémunérations versées ou attribuées par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation au sens de l'article L. 233-16 ;
- Les ratios sur les multiples de rémunération (ou ratio d'équité) ;
- L'évolution annuelle de la rémunération, des performances de la société, de la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la société sur 5 ans présentés d'une manière qui permette la comparaison ;
- Une explication de la manière dont la rémunération totale respecte la politique de rémunération adoptée ;
- La manière dont le vote de la dernière Assemblée générale a été pris en compte ;
- Tout écart par rapport à la politique de rémunération ;
- La suspension de la rémunération des administrateurs en cas de non application de la loi sur l'équilibre femmes/hommes.

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise susvisé figure dans le Document d'enregistrement universel pages 70 à 142 et sa partie relative à la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux ainsi que le rapport sur les rémunérations des mandataires sociaux est annexée au présent rapport (annexe 1).

Par la **neuvième à quatorzième résolutions**, il vous est demandé, en application de l'article L. 225-100 III du Code de commerce tel que modifié par l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019 relative à la rémunération des mandataires sociaux des sociétés cotées, d'approuver les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2019 ou attribués au titre du même exercice aux dirigeants mandataires sociaux, à savoir :

- M. Lorenzo Bini Smaghi, Président du Conseil d'administration (9<sup>ème</sup> résolution) ;
- M. Frédéric Oudéa, Directeur général (10<sup>ème</sup> résolution) ;
- MM. Philippe Aymerich, Séverin Cabannes et Philippe Heim et Mme Diony Lebot, Directeurs généraux délégués (11<sup>ème</sup> à 14<sup>ème</sup> résolutions).

Ces éléments de rémunération 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 2019.

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise susvisé figure dans le Document d'enregistrement universel pages 70 à 142 et les tableaux détaillés de présentation des éléments individuels de rémunération sont annexés au présent rapport (annexe 2).

Le versement aux intéressés des éléments de rémunération variables attribués au titre de l'exercice 2019 est conditionné à l'approbation, par l'Assemblée générale, de leur rémunération au titre de l'exercice 2019.

Par la **quinzième 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 2019 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 2019, la population régulée du Groupe est composée de 795 personnes. La population régulée a été mise à jour à partir des standards techniques réglementaires, en intégrant :

- les dirigeants mandataires sociaux exécutifs ;
- le Président et les membres du Conseil d'administration ;
- les membres du Comité de direction du Groupe ;
- les principaux responsables des fonctions de contrôle (risques, conformité, audit) et de support au niveau du Groupe ;
- les principaux responsables au sein des « unités opérationnelles significatives »;
- les personnes ayant des autorisations de crédit dépassant les seuils de matérialité fixés par l'Autorité Bancaire Européenne (ABE) au niveau du Groupe ;
- 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 ;

- les salariés dont la rémunération totale au titre de 2018 est supérieure ou égale à 500.000 euros et qui ne sont pas déjà identifiés en fonction des critères qualitatifs identifiés mentionnés ci-dessus.

La légère diminution de la population régulée (-32 personnes par rapport à 2018) s'explique notamment par la baisse du nombre de régulés du fait du critère du seuil de rémunération.

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 du 20 mai 2014 de relever le plafond de la composante variable à deux fois la partie fixe demeure valable pour les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2019, 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. La population régulée bénéficiant de l'autorisation comprend 281 personnes en 2019 (302 personnes en 2018). L'impact financier s'établit à 37,5 millions d'euros (36 millions d'euros en 2018) et reste très en dessous de l'estimation maximale de 130 millions d'euros communiquée à l'Assemblée générale 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 en 2019 intègre une part importante de paiements relatifs à des exercices antérieurs à 2019 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 417,5 millions d'euros et se décompose comme suit :

- rémunérations fixes au titre de 2019 : 239,6 millions d'euros ;
- rémunérations variables non différées au titre de l'exercice 2018 : 109,2 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2017 : 27,3 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2016 : 17,8 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2015 : 21,7 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2014 : 0,1 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2013 : 0,9 millions d'euros ;
- actions ou instruments équivalents acquis et cessibles en 2019 au titre de plans d'intéressement à long terme : 0,9 million d'euros.

Le Conseil d'administration souligne que le lien avec les performances de l'exercice 2019 ne peut pas s'apprécier au regard des montants versés en 2019 compte tenu de la part importante des rémunérations variables différées. Les informations relatives aux rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2019, seront mises à disposition des actionnaires dans le rapport sur les politiques et pratiques de rémunération 2019. Ce rapport sera publié en avril 2020 sur le site Internet du Groupe et figurera dans la première actualisation du Document d'enregistrement Universel. Il sera à la disposition des actionnaires pour l'Assemblée générale.

#### **IV - Conseil d'administration – Renouvellement et nomination d'administrateurs (résolutions 16 et 17)**

Deux mandats d'administrateurs viennent à échéance à l'issue de l'Assemblée du 19 mai 2020. Il s'agit du mandat de M. Juan Maria Nin Génova, administrateur indépendant dont le renouvellement vous est proposé et de celui de Mme. Nathalie Rachou, administrateur indépendant. Mme. Nathalie Rachou n'a pas souhaité solliciter son renouvellement pour un quatrième mandat dans le respect des meilleurs principes de gouvernement d'entreprise.

Le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise a procédé à un examen des compétences au sein du Conseil. Il a constaté que les dernières nominations avaient permis, à la fois, de mieux diversifier ses compétences dans le domaine technologique et du digital et, d'autre part, de renforcer ses compétences financières et comptables. Il a aussi évalué la participation des administrateurs à renouveler au-delà de leur assiduité.

Par la **seizième 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. Juan Maria Nin Génova.

M. Nin Génova est administrateur indépendant depuis 2016 et membre du comité des risques et du comité des rémunérations.

M. Nin Génova, né le 10 mars 1953, de nationalité espagnole, apporte au Conseil une expertise bancaire reconnue en banque de détail. Il a notamment été Vice-Président du Conseil d'administration et conseiller délégué de Caixabank SA (Espagne) de 2011 à 2014.

Son taux d'assiduité aux réunions du Conseil d'administration s'établit à 94,51% depuis le début de son mandat.

M. Nin Génova détient les autres mandats suivants dans des sociétés non cotées étrangères :

- *Président du Conseil d'administration* : Promociones Habitat (Espagne) (depuis 2018), Itinere Infraestructuras (Espagne) (depuis mai 2019).
- *Administrateur* : Azora Capital S.L. (Espagne) (depuis 2014).

Des commentaires plus détaillés figurent dans le Document d'enregistrement universel.

Par la **dix-septième résolution**, le Conseil vous propose, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de nommer, pour une durée de quatre ans, Mme Annette Messemer en qualité d'administrateur indépendant en remplacement de Mme. Rachou.

Mme. Annette Messemer, de nationalité allemande, âgée de 55 ans, a eu une longue carrière dans la banque de financement et d'investissement notamment chez JP Morgan Chase et Commerzbank. Elle est administrateur indépendant au Conseil d'administration d'EssilorLuxottica.

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 le Document d'enregistrement universel.

Concernant la procédure de nomination, le processus de recherche de candidats a été lancé dès le printemps 2019, 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 :

- une grande expertise bancaire et des marchés financiers ;
- une femme.

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

Le Conseil d'administration a vérifié que les candidats proposés au renouvellement ou la nomination 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.

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 trois ans. Il comportera cinq femmes élues par l'Assemblée soit 41,6 % de ses membres élus par les actionnaires et six 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 administrateurs salariés du calcul.

## **V - Autorisation de rachat d'actions Société Générale (résolution 18)**

La **dix-huitième résolution** est destinée à renouveler l'autorisation de rachat d'actions qui avait été conférée au Conseil d'administration par votre Assemblée du 21 mai 2019 (25<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 existants et l'attribution d'actions aux dirigeants mandataires sociaux au titre de leur rémunération variable.

Au 5 février 2020, votre Société détenait directement 3.706.880 actions, soit 0,43% 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 26<sup>ème</sup> résolution de la présente Assemblée, de racheter des actions pour annulation ;
- d'attribuer, de couvrir et d'honorer tout plan d'attribution gratuite d'actions, d'épargne salariale ou toute autre forme d'allocation au profit des salariés et des mandataires sociaux du Groupe ;
- d'honorer des obligations liées à l'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières donnant accès au capital ;
- de conserver et de remettre ultérieurement en paiement ou à l'échange 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 1,18 fois l'actif net par action existante au 31 décembre 2019.

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 bancaire.

Un rapport détaillé sur les opérations de rachat d'actions effectuées en 2019 figure dans le Document d'enregistrement universel. 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 le 21 mai 2018 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 et les émissions réservées aux salariés. 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 (19<sup>ème</sup> à 28<sup>ème</sup> résolution).

Par ailleurs cette année, en raison de l'évolution du cadre législatif et réglementaire, il vous est proposé de modifier les statuts (29<sup>ème</sup> à 31<sup>ème</sup> résolutions).

### **VI – Plafonds des émissions donnant accès au capital (résolutions 19 à 25)**

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 33% (32,99 % en 2018).

<b>Plafond global :</b> <b>33% du capital</b> au jour de l'Assemblée, soit un montant nominal maximal de EUR 352.000.000 <sup>(1)</sup>	Emissions avec droit préférentiel de souscription (DPS) (19 <sup>ème</sup> résolution)	33 %	
	Emissions soumises à un plafond commun de <b>10 % du capital</b> au jour de l'Assemblée, soit un montant nominal maximal de EUR 106.670.000	Emissions sans DPS par offre(s) (autre(s) que celles visées à l'article L. 411-2 1°) du Code monétaire et financier) (20 <sup>ème</sup> résolution)	10 %
		Emissions sans DPS pour rémunérer les apports en nature (21 <sup>ème</sup> résolution)	10 %
		Emissions sans DPS d'obligations super-subordonnées convertibles contingentes par offre visée à l'article L. 411-2 1°) du Code monétaire et financier (anciennement placement privé) (22 <sup>ème</sup> résolution)	10 %
		Emissions réservées aux salariés (23 <sup>ème</sup> résolution)	1,5 %
	Emissions liées aux attributions gratuites d'actions au profit des personnes régulées ou assimilées (24 <sup>ème</sup> résolution) <i>* dont un plafond maximum de 0,1 % pour les attributions aux dirigeants mandataires sociaux de Société Générale</i>	1,2 %*	
	Emissions liées aux attributions gratuites d'actions au profit des salariés autres que les personnes régulées ou assimilées (25 <sup>ème</sup> résolution)	0,5 %	
EUR 550 millions <sup>(2)</sup>	Incorporation au capital de réserves, bénéfices, primes ou tout autre élément susceptible d'être incorporé au capital (19 <sup>ème</sup> résolution)		

(1) Le plafond des émissions de valeurs mobilières représentatives de créances donnant accès au capital serait inchangé à 6 milliards d'euros (19<sup>ème</sup> à 25<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 gratuite d'actions 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.

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 décidé avant l'ouverture d'une offre et des attributions gratuites d'actions de performance aux salariés et aux dirigeants mandataires sociaux si elles sont prévues dans la politique de rémunération de l'entreprise.

## **VII – 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 19 à 22)**

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 19 et 20)**

Les **dix-neuvième et vingtième 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 23 mai 2018.

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, de lever des fonds propres dans un calendrier plus court que celui des augmentations de capital avec maintien du droit préférentiel de souscription étant observé que, conformément à la réglementation applicable, les particuliers auraient la possibilité de souscrire pendant trois jours de bourse. Il est rappelé que le Conseil d'administration aurait la faculté de prévoir, une priorité de souscription pour les actionnaires.

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 19)***

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 à leur part dans le capital 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 20)***

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 au minimum la moyenne pondérée des cours des trois dernières séances de bourse précédant le début de l'offre au public 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 21)**

Par la **vingt-et-unième 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 **dix-neuvième** et **vingtième** 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 convertibles contingentes « CoCos » sauf en période d’offre publique sur le capital de la Société (résolution 22)**

Par la **vingt-deuxième résolution**, il vous est proposé d’autoriser votre Conseil à émettre, par émission de titres financiers ou de parts sociales adressée exclusivement à un cercle restreint d’investisseurs agissant pour compte propre ou à des investisseurs qualifiés, conformément à l’article L. 411-2 1°) du Code monétaire et financier, 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 un niveau de CET1 de Société Générale de 12,7% au 31 décembre 2019.

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. Le ratio Tier1 était de 15,06% au 31 décembre 2019. Les instruments AT1 entrent 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 10 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 instruments 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 2018. Ainsi, Société Générale pourrait émettre des obligations super-subordonnées 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 2018 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 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 offres au public visées à l’article L. 411-2 1°) du Code monétaire et Financier

(ex placements privés). Ainsi, ces CoCos seraient émises auprès d'investisseurs essentiellement qualifiés tels que définis à l'article L. 411-2 1°) 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.

## **VIII – Autorisations d'émissions donnant accès au capital en faveur des salariés et dirigeants mandataires sociaux (résolutions 23 à 25)**

### **A – Plan mondial d'actionnariat salarié (PMAS) – Autorisation d'émissions réservées aux salariés (résolution 23)**

Par la **vingt-troisième 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 (comme en 2019) pour 26 mois, ce plafond s'imputant sur celui de la 19<sup>ème</sup> résolution.

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

Le prix de souscription serait égal à la moyenne des derniers 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 aux lieux et place de la décote.

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 période 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.

Au 31 décembre 2019, l'actionnariat salarié représentait 6,52 % du capital.

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 ou assimilées, y compris les dirigeants mandataires sociaux et autres salariés (résolutions 24 et 25)**

Par les **vingt-quatrième** et **vingt-cinquième résolutions**, il vous est proposé d'autoriser le Conseil d'administration à procéder à l'attribution gratuite d'actions de performance 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 ces 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 les mandataires sociaux non dirigeants ne reçoivent pas d'action de performance.

#### **1. Attributions gratuites d'actions de performance Société Générale aux personnes régulées ou assimilées dont la rémunération variable est différée, (résolution 24)**

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 Services Units du Groupe<sup>1</sup> ou d'encadrement mais non visés à titre individuel par la Directive CRD IV dans la banque de détail BDDF et les fonctions sièges IBFS; ils sont assimilés par la politique interne du Groupe en fonction de leur niveau de rémunération variable ;
- les personnes régulées Groupe au titre de la Directive Solvency II en fonction de leur niveau de rémunération variable.

Les rémunérations variables attribuées par Société Générale aux personnes régulées dont la rémunération variable est différée sont versées selon des modalités de paiement conformes à la réglementation. En application de la CRD IV, la rémunération variable est différée à hauteur de 40 % minimum sur une période minimale de 3 ans. La période sera ajustée si nécessaire dans le cadre de la mise en œuvre de la CRD V. 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 :

- de 2 ans pour la partie rémunérant la part variable qui est différée sur 2 ans ;
- de 3 ans pour les personnes autres que les mandataires sociaux ; et
- de 4 ans pour les mandataires sociaux ;

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 différentes pour la part variable annuelle et intéressement à long terme (voir avant).

---

<sup>1</sup> Conformité, Finance, Ressources Humaines/Communication, Ressources GBIS, Inspection générale et audit, IT des Réseaux France, Ressources Groupe, Risques et Secrétariat général

**Pour la rémunération variable annuelle différée de la population régulée et assimilée** attribuée en 2021 et 2022 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 ; 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 réduction voire annulation des actions en cours d'acquisition mais également la restitution, pour chaque attribution, en tout ou partie des actions déjà acquises pendant une période de 5 ans après l'attribution.

- pour les autres personnes régulées et les personnes assimilées, un critère de niveau de fonds propres ainsi que des critères de profitabilité (retraitée d'éléments exceptionnels le cas échéant) s'appliquent. Les conditions de gestion appropriée des risques et de la conformité et de clawback (sous réserve de la réglementation en local en vigueur sont intégrées dans les règlements de rémunération variable différée Groupe.

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 de leur mandat.

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 2021 et 2022 au titre de l'exercice précédent, l'acquisition des actions sera soumise à une condition de performance par rapport aux pairs (mesurée par le Total Shareholder Return -TSR) et à des conditions RSE, ainsi qu'à la condition de profitabilité du Groupe.

Pour les dirigeants mandataires sociaux de Société Générale, le plan attribué en 2021 au titre de 2020 sera assujéti aux conditions suivantes :

- Le nombre d'actions sera définitivement acquis :
  - Pour 80% en fonction de la condition 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. 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 :

Rang Société Générale	Rangs 1*, 2 et 3	Rang 4	Rang 5	Rang 6	Rangs 7 à 12
En % du nombre maximum attribué	100 %	83,3 %	66,7 %	50 %	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 au titre de 2019 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 sera plafonnée à un montant correspondant à un multiple de la valeur de l'actif net par action du Groupe au 31 décembre 2020 ;

- Pour 20% en fonction des conditions RSE : pour moitié liées au respect des engagements du Groupe en matière de financement de la transition énergétique et pour moitié au positionnement du Groupe au sein des principales notations extra-financières (Robecosam, Sustainalytics et MSCI).

Concernant le critère de financement de la transition énergétique, la cible sera définie chaque année en lien avec la politique et les engagements du Groupe en matière de RSE et validée par le Conseil d'administration.

Concernant le critère fondé sur les notations extra-financières, après vérification des critères, l'acquisition se ferait de la manière suivante :

- 100% d'acquisition si les trois critères sont vérifiés sur la période d'observation de 3 ans suivant l'année d'attribution (soit pour l'attribution en 2021 au titre de 2020, les positionnements/notations 2022, 2023 et 2024) ;

- 2/3 d'acquisition si en moyenne au moins deux critères sont vérifiés sur la période d'observation de 3 ans suivant l'année d'attribution ;

- 1/3 d'acquisition si en moyenne au moins un critère est vérifié sur la période d'observation de 3 ans suivant l'année d'attribution.

Pour les trois notations extra-financières retenues, le critère est vérifié si le niveau attendu suivant est atteint :

RobecoSAM : être dans le 1er quartile ;

Sustainalytics : être dans le 1er quartile ;

MSCI : Notation  $\geq$  BBB.

Pour les notations pouvant faire l'objet de réévaluations en cours d'année, la notation retenue est celle utilisée lors des revues annuelles. Le secteur des agences de notation extra-financière étant évolutif, le panel des trois notations retenues peut faire l'objet de modification sur justification appropriée.

- 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.
- 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 la remise en cause totale ou partielle de l'acquisition.

Il est proposé de fixer le plafond des attributions d'actions de performance en faveur de la population régulée et assimilée à 1,2 % du capital pour une période de 26 mois dont 0,1 % consacré aux attributions d'actions aux dirigeants mandataires sociaux de Société Générale. 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 2021 et 2022 (au titre des exercices 2020 et 2021).

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 ou assimilées dont la rémunération variable est différée) dans le cadre du plan annuel d'intéressement à long terme (résolution 25)**

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 2019, ce plan a permis l'attribution d'actions de performance à environ 5 200 personnes, privilégiant les talents stratégiques, émergents et confirmés, et les collaborateurs clefs du Groupe.

Pour le plan attribué en 2020, comme en 2019, la décision d'attribution prise par le Conseil d'administration portera sur 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 0,5 % du capital pour une période de 26 mois. Par ailleurs, conformément à la réglementation européenne, les bénéficiaires des actions 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 d'Enregistrement Universel.

## **IX – Autorisation de réduction du capital par voie d'annulation d'actions (résolution 26)**

La **vingt-sixième résolution** est destinée à renouveler pour une période de 26 mois l'autorisation donnée à votre Conseil d'administration le 23 mai 2018 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.

## **X – Modification des statuts (résolutions 27 à 31)**

Par la **vingt-septième (27ème) résolution**, il vous est proposé, de modifier l'article 6.2 des statuts relatifs aux franchissements de seuils statutaires aux fins de le rendre conforme aux standards de marché et cohérent avec le régime des franchissements de seuils légaux. En conséquence, ce dispositif serait simplifié et allégé de la manière suivante :

- réduction du délai d'information à quatre (4) jours de bourse contre quinze (15) précédemment conformément aux règles applicables aux seuils légaux ;
- application des règles d'assimilation légales visées à l'article L. 233-9, I du Code de commerce afin d'étendre aux dérivés pour le calcul de ces seuils ;
- suppression de paliers de déclaration par 0,5% et remplacement par des paliers de 1% sauf pour les deux premiers paliers qui seraient de 1,5%. En conséquence, le premier resterait à 1,5%, le second à 3% et apparition ensuite de paliers à 1%.

### **Adaptation des statuts résultant des dispositions de la Loi 2019-486 du 22 mai 2019 dite Pacte**

En suite de la promulgation de la Loi 2019-486 dite Pacte du 22 mai 2019, il vous est proposé de:

- (i) insérer, aux termes de la **vingt-huitième (28ème) résolution**, un nouvel article 6.5 des statuts (selon la nouvelle numérotation devant être mise en place en suite de la suppression de l'article 6.3 intitulé Identification des actionnaires), aux fins de prévoir que les actions nominatives détenues directement par les salariés et régies par l'article L. 225-197-1 du Code de commerce soient prises en compte pour la détermination de la proportion du capital détenue par le personnel en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur,
- (ii) modifier, aux termes de la **vingt-neuvième (29ème) résolution**, les paragraphes I et II de l'article 7 des statuts relatifs à la composition du Conseil d'administration et au régime des administrateurs représentant les salariés, aux fins de prendre en compte l'obligation de présence d'un administrateur représentant les salariés actionnaires au sein du Conseil d'administration. Cette modification est une obligation prévue par la loi. A compter de l'Assemblée Générale de 2021, le Conseil d'administration sera composé de 15 membres, à savoir 2 membres élus par les salariés, un membre représentant les salariés actionnaires et élu par l'Assemblée Générale et 12 membres élus par l'Assemblée Générale.

### **Adaptation de l'article 10 des statuts en suite des dispositions de la Loi 2019-744 du 19 juillet 2019 dite loi de simplification (résolution 30)**

La loi dite de simplification n° 2019-744 du 19 juillet 2019 permet l'adoption de décisions relevant de la compétence du Conseil d'administration par consultation écrite des administrateurs. Dès lors que les statuts le prévoient, peuvent ainsi être adoptées par consultation écrite les décisions relatives à la cooptation d'un membre du conseil (article. L. 225-24 Code de commerce), à la mise en conformité des statuts avec les dispositions législatives et réglementaires (article L. 225-36, al. 2 Code de commerce), à la convocation de l'assemblée

générale (article L. 225-103-I Code de commerce) et au transfert du siège social dans le même département.

Aux fins d'utiliser cette potentialité offerte par ces nouvelles dispositions légales, il vous est proposé de modifier en conséquence l'article 10 des statuts aux termes de la **trentième (30ème) résolution**.

**Mise en harmonie des statuts avec les dispositions législatives et réglementaires et modifications rédactionnelles diverses :**

Aux fins de mettre en harmonie les statuts avec certaines évolutions législatives et terminologiques il vous est proposé aux termes de cette **trente-et-unième (31ème) résolution** de supprimer l'article 6.3 des statuts relatif à l'identification des actionnaires, compte tenu du fait qu'il n'est plus nécessaire pour les émetteurs dont les titres sont admis sur un marché réglementé conformément aux dispositions de l'article L. 228-2 du Code de commerce, de disposer d'une clause statutaire spécifique pour présenter une demande d'identification des propriétaires de titres au porteur.

Par ailleurs, il vous est également proposé de prendre en compte la suppression de l'article 6.3 en termes de numérotation aux termes de la **trente-et-unième (31<sup>ème</sup>) résolution** et de modifier les articles 1 à 3, 5, 6.1, 6.4 (ancienne numérotation), 8, 11 à 15, 17, 18 et 20 des statuts.

Par ailleurs il vous est proposé aux termes de cette **trente-et-unième (31ème) résolution** de modifier l'article 8 des statuts, aux fins de prendre en considération les nouvelles dispositions légales imposant la conformité à l'intérêt social de la Société, des orientations de l'activité de celle-ci, déterminées par le Conseil d'administration, en prenant en compte les enjeux sociaux et environnementaux de son activité, conformément à la Loi 2019-486 dite Pacte du 22 mai 2019. Il est rappelé que le Conseil d'administration a validé et débattu lors de sa séance du 17 janvier 2020 **la raison d'être de Société Générale** :

**“Construire ensemble, avec nos clients, un avenir meilleur et durable en apportant des solutions financières responsables et innovantes”.**

**XI – Pouvoirs (résolution 32)**

Cette **trente-deuxième résolution**, classique, attribue des pouvoirs généraux pour les formalités.

# ANNEXE 1

## POLITIQUE DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET RAPPORT SUR LES REMUNERATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX SOUMIS A L'APPROBATION DES ACTIONNAIRES

### 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 5 février 2020 sur proposition du Comité des rémunérations.

Ses principales caractéristiques sont inchangées par rapport à la politique de rémunération 2019.

Afin de tenir compte de l'évolution des pratiques de marché et des votes exprimés lors de l'Assemblée générale du 21 mai 2019, les principales modifications apportées concernent :

- une restriction du champ d'application de l'indemnité de départ des mandataires sociaux exécutifs qui ne serait plus due en cas de démission quelle que soit sa motivation ;
- l'introduction du principe de *pro rata temporis* pour certains cas de maintien de l'intéressement à long terme des mandataires sociaux exécutifs en cas de départ de l'entreprise.

En outre, les régimes de retraite collectifs de Société Générale ont évolué suite à des évolutions législatives. Ces régimes sont applicables aux Directeurs généraux délégués.

Conformément à l'article L.225-37-2 du Code de commerce, la politique de rémunération présentée ci-dessous est soumise à l'approbation de l'Assemblée générale. En cas de vote négatif, la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 21 mai 2019 continuera de s'appliquer.

Le versement de la composante variable (c'est-à-dire la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme), et le cas échéant exceptionnelle, de la rémunération ne sera effectué qu'après l'approbation de l'Assemblée générale.

Conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce modifié par l'ordonnance 2019-1234 du 27 novembre 2019 relative à la rémunération des mandataires sociaux des sociétés cotées, le Conseil d'administration se réserve le droit en cas de circonstances exceptionnelles de déroger à l'application de la politique votée à condition que la dérogation soit temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

### GOVERNANCE DE LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

La gouvernance de la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux et le processus décisionnaire associé visent à assurer l'alignement de la rémunération des Dirigeants avec les intérêts des actionnaires et la stratégie du Groupe.

Le processus suivi pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux permet d'assurer l'absence de conflits d'intérêts notamment grâce à la composition du Comité des rémunérations, au recours aux études d'un cabinet indépendant, aux mesures de contrôle interne et externe et au circuit de validation des décisions.

#### ■ Composition et fonctionnement du Comité des rémunérations :

Le Comité est composé de trois administrateurs au moins et comprend un administrateur élu par les salariés. Deux tiers au moins des membres du comité sont indépendants au sens du Code AFEP-MEDEF<sup>(1)</sup>. Sa composition lui permet d'exercer un jugement compétent et indépendant sur les politiques et les pratiques de rémunération au regard de la gestion des risques, des fonds propres et la liquidité de la Société. Le Directeur général n'est pas associé aux travaux du Comité des rémunérations lorsqu'il est directement concerné.

#### ■ Expertise indépendante :

Lors de ses travaux, le Comité des rémunérations s'appuie 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 exécutifs ;
- le lien entre rémunération et performance des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

#### ■ Audit interne et externe :

Les éléments ayant permis de prendre des décisions sur la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux sont régulièrement contrôlés par les services de contrôle interne ou des auditeurs extérieurs.

#### ■ Circuit de validation en plusieurs étapes :

Les propositions du Comité des rémunérations sont soumises au Conseil d'administration pour validation. Les décisions prises font ensuite l'objet d'un vote annuel contraignant par l'Assemblée générale des actionnaires.

Le processus de décision suivi en matière des rémunérations permet en outre de tenir compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés lors de la détermination et de la mise en œuvre de la politique applicable aux Dirigeants mandataires sociaux.

Le Comité des rémunérations procède à un examen annuel des principes de la politique de rémunération de l'entreprise et de la politique de rémunération des salariés régulés au sens de la réglementation bancaire.

Il contrôle la rémunération du Directeur des risques et du Responsable de la conformité. Il reçoit toute information nécessaire à sa mission et notamment le Rapport annuel transmis à la Banque Centrale Européenne. Il propose au Conseil d'administration la politique d'attribution d'actions de performance et prépare les décisions du Conseil d'administration relatives à l'épargne salariale.

Ainsi, grâce au processus décisionnel en matière des politiques de rémunérations toute évolution dans les politiques et conditions de rémunération des salariés est portée à la connaissance et validée par le Conseil d'administration en même temps que celle des mandataires sociaux afin que ce dernier puisse prendre des décisions concernant les mandataires toute en tenant compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés du Groupe.

Les travaux du Comité des rémunérations en 2019 sont présentés en page 93.

(1) Pour le calcul du taux d'indépendants au sein des Comités, le Code AFEP-MEDEF ne prend pas en compte les salariés.

## SITUATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

M. Bini Smaghi a été nommé Président du Conseil d'administration le 19 mai 2015. Il a été renouvelé dans ses fonctions le 23 mai 2018 pour la durée de son mandat d'administrateur de quatre ans. Il ne dispose pas de contrat de travail.

M. Frédéric Oudéa a été nommé Directeur général en mai 2008, puis Président-Directeur général en 2009 et Directeur général le 19 mai 2015. Il a été renouvelé dans ses fonctions le 21 mai 2019. M. Oudéa a renoncé à son contrat de travail lors de sa nomination comme Président-Directeur général en 2009, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF s'agissant du non-cumul du mandat social avec un contrat de travail.

M. Séverin Cabannes a été nommé Directeur général délégué en mai 2008. Il a été renouvelé dans ses fonctions le 21 mai 2019. MM. Philippe Aymerich, Philippe Heim et M<sup>me</sup> Diony Lebot ont été nommés Directeurs généraux délégués à compter du 14 mai 2018 et renouvelés dans leur fonction le 21 mai 2019. Les contrats de travail de MM. Aymerich, Cabannes, Heim et M<sup>me</sup> Lebot ont été suspendus pendant la durée de leur mandat. Les modalités de fin de contrat de travail et notamment les durées de préavis sont celles prévues par la Convention Collective de la Banque.

Les mandats des Dirigeants mandataires sociaux ont une durée de quatre ans et sont révocables *ad nutum*.

Il n'existe aucune convention de prestation de service conclue entre les Dirigeants mandataires sociaux et le Groupe.

Le détail de la situation des Dirigeants mandataires sociaux figure dans le tableau page 137. Les conditions post-emploi des Dirigeants mandataires sociaux sont décrites pages 108-109.

## PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION

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 et 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 exécutifs. Elle assure un équilibre entre ces différents éléments dans l'intérêt général du Groupe.

Par le biais des critères de performance de la rémunération variable elle vise à reconnaître la mise en œuvre de la stratégie du Groupe et à contribuer à sa pérennité sur le long terme dans l'intérêt de ses actionnaires, de ses clients et de ses collaborateurs.

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.

Dans une optique de *Pay for Performance*, en complément des critères de performance financière, elle intègre dans la détermination de la rémunération variable annuelle et de l'intéressement à long terme des éléments d'appréciation extra-financière, notamment en matière de responsabilité sociale et environnementale et de respect du modèle de *leadership* du Groupe.

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.

## RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT NON EXÉCUTIF

La rémunération annuelle de M. Lorenzo Bini Smaghi a été fixée pour la durée de son mandat à 925 000 euros par le Conseil d'administration du 7 février 2018 et a fait l'objet d'un vote favorable de l'Assemblée générale mixte du 23 mai 2018.

M. Bini Smaghi ne perçoit pas de rémunération en tant qu'administrateur.

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.

## RÉMUNÉRATION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

### Une rémunération équilibrée tenant compte des attentes des différentes 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 ; elle sert de base pour déterminer le pourcentage maximum de la rémunération variable annuelle et de l'intéressement à long terme ;
- **la rémunération variable annuelle (RVA)**, qui dépend de la performance financière et non-financière de l'année et de la contribution des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs à la réussite du groupe Société Générale ; la rémunération variable annuelle peut atteindre au maximum 135% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 115% pour les Directeurs généraux délégués ;
- **l'intéressement à long terme (LTI)**, qui a pour objectif de renforcer le lien des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs avec les intérêts

#### Rémunération 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 depuis la décision du Conseil d'administration du 31 juillet 2014 d'intégrer, dans sa rémunération fixe, l'indemnité de 300 000 euros qui lui avait été octroyée en contrepartie de la perte de ses droits aux régimes de retraite complémentaire du Groupe. La précédente révision avait eu lieu avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

La rémunération fixe annuelle de M. Séverin Cabannes, Directeur général délégué, s'élève à 800 000 euros, montant inchangé depuis la décision du Conseil d'administration du 31 juillet 2014.

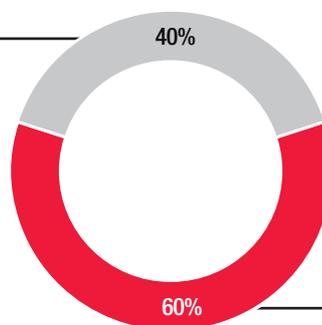
Les rémunérations fixes annuelles de M. Philippe Aymerich, M. Philippe Heim et M<sup>me</sup> Diony Lebot, nommés Directeurs généraux délégués le

#### Rémunération variable annuelle

##### PRINCIPES GÉNÉRAUX

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

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



**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 notamment fonction des objectifs budgétaires du Groupe et des métiers du périmètre de supervision.

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 financière et non-financière du Groupe mesurée par des critères internes et externes ; le montant attribué est limité en valeur IFRS à 135% de la rémunération fixe annuelle pour le Directeur général et à 115% pour les Directeurs généraux délégués.

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<sup>(1)</sup>.

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.

3 mai 2018 avec effet à compter du 14 mai 2018, ont été fixées au même niveau que celle de M. Séverin Cabannes, soit à 800 000 euros, par le Conseil d'administration du 3 mai 2018 en conformité avec la politique de rémunération applicable.

Ces rémunérations fixes ont fait l'objet d'un vote favorable de l'Assemblée générale mixte du 21 mai 2019.

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 5 février 2020 a décidé de maintenir inchangées les rémunérations fixes pour l'ensemble des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

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

(1) Après l'application le cas échéant du taux d'actualisation de la rémunération variable sous la forme d'instruments différés à cinq ans et plus prévu dans l'article L. 511-79 du Code monétaire et financier.

### Part quantitative

Pour Frédéric Oudéa et Diony Lebot, la part quantitative est mesurée en fonction de l'atteinte d'objectifs Groupe. Pour Philippe Aymerich, Séverin Cabannes et Philippe Heim les critères quantitatifs portent à parts égales à la fois sur le périmètre Groupe et sur leur périmètre de responsabilité spécifique.

Les critères quantitatifs pour le Groupe sont la Rentabilité des capitaux propres tangibles (*Return On Tangible Equity* – ROTE), le ratio *Core Tier 1* et le Coefficient d'exploitation, chaque indicateur étant pondéré à parts égales.

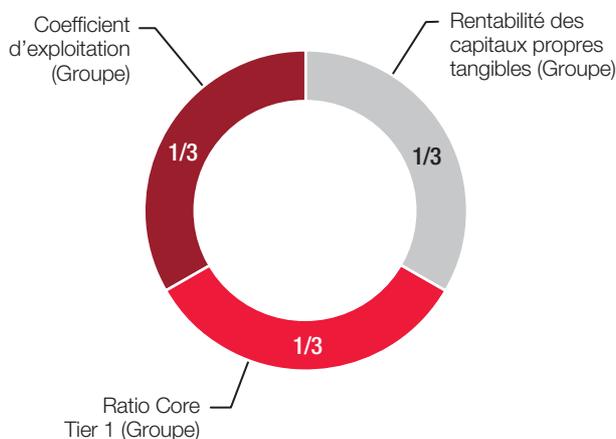
Les critères quantitatifs pour les périmètres de responsabilité spécifiques sont le Résultat brut d'exploitation, la Rentabilité des capitaux propres (*Return On Normative Equity* – RONE) et le Coefficient

d'exploitation du périmètre de supervision de chaque Directeur général délégué concerné, chaque indicateur étant pondéré à parts égales.

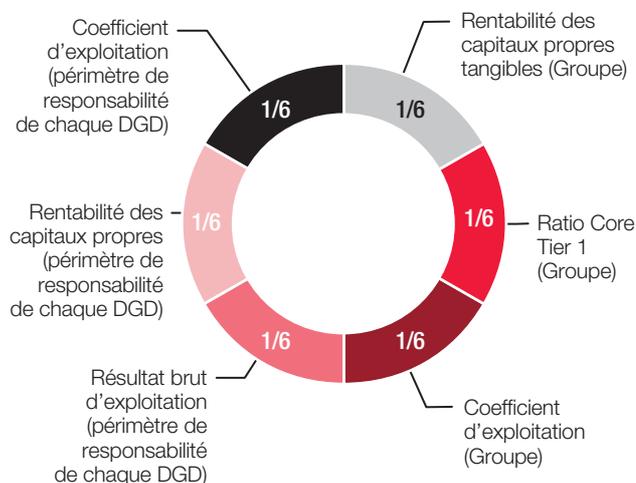
À la fois financiers et opérationnels, ils sont directement liés aux orientations stratégiques du Groupe et s'appuient sur l'atteinte d'un budget préalablement établi. Ils n'intègrent aucun élément considéré comme exceptionnel par le Conseil d'administration.

L'atteinte de la cible budgétaire correspond à un taux de réalisation de 80% de la part quantitative maximum. La part quantitative maximum correspond à 60% de la rémunération variable annuelle maximale (égale à 135% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 115% pour les Directeurs généraux délégués).

### FRÉDÉRIC OUDÉA ET DIONY LEBOT



### PHILIPPE AYMERICH, SÉVERIN CABANNES ET PHILIPPE HEIM



### Part qualitative

Chaque année, le Conseil d'administration fixe à l'avance des 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.

Les Conseils d'administration du 5 février 2020 et du 12 mars 2020 ont fixé les objectifs qualitatifs. Ces objectifs seront répartis pour 70% sur des objectifs communs aux cinq mandataires sociaux exécutifs et pour 30% sur des objectifs spécifiques aux périmètres de supervision.

Les objectifs communs aux cinq mandataires sociaux porteront :

- sur la mise en œuvre de la stratégie du Groupe et notamment :
  - la préparation du plan stratégique 2021-2025 déclinant la raison d'être du Groupe en choix stratégiques concernant les clients, les activités et les géographies avec l'objectif d'une amélioration durable de la rentabilité du Groupe,
  - la gestion pertinente des ressources rares visant à prioriser les activités rentables et porteuses de croissance et à anticiper les impacts réglementaires,
  - l'amélioration de l'efficacité opérationnelle du Groupe,
  - l'accélération de la digitalisation ;
- sur la poursuite des progrès dans la satisfaction client, le *Net Promoter Score* et l'expérience client ;
- sur la réalisation de nos objectifs en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE), avec respect de la trajectoire définie dans notre plan stratégique et notre positionnement dans les index extra-financiers ;

- sur le respect de nos obligations réglementaires (KYC, RAS, contrôle interne, remédiation) ;
- sur la bonne gestion opérationnelle de la crise du Coronavirus.

Les objectifs spécifiques répartis entre les différents périmètres de supervision (2 objectifs par mandataire social exécutif) porteront notamment sur :

- gestion des Ressources Humaines : communication interne, engagement managérial et dialogue social ;
- le suivi et bonne exécution du plan de remédiation aux États-Unis ;
- l'amélioration du modèle opérationnel des Directions Centrales, en assurant notamment la remédiation et la montée en qualité des dispositifs de contrôle du Groupe
- la réussite du déploiement du dernier volet de la transformation 2017-2020 de la Banque de détail France et la définition des orientations stratégiques à horizon 2025 pour la Société Générale, le Crédit du Nord et Boursorama ;
- le renforcement de la performance opérationnelle des systèmes d'information du Groupe (sécurité, qualité de service et coût) et leur adaptation aux nouveaux enjeux des métiers en mettant davantage à profit « l'effet Groupe » ;
- l'amélioration du modèle opérationnel GBIS et IBFS ;
- la contribution à la croissance du Groupe et l'exécution de la feuille de route de développement *Transform to Grow* des *Business Units* d'IBFS.

Ces objectifs sont évalués sur la base de questions clés définies *ab initio* par le Conseil d'administration et étayées d'indicateurs chiffrés lorsque cela est possible. Le taux de réalisation peut aller de 0 à 100% de la part qualitative maximum. La part qualitative maximum correspond à 40% de la rémunération variable annuelle maximale (égale à 135% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 115% pour les Directeurs généraux délégués).

Les critères de performance quantitative et qualitative font l'objet d'une évaluation annuelle par le Conseil d'administration.

#### MODALITÉS D'ACQUISITION ET DE PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION 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 *prorata 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 rentabilité et de niveau de fonds propres du Groupe permettant de réduire le montant versé en cas de non-atteinte. Le constat de la réalisation des objectifs est soumis à l'examen du Conseil d'administration avant chaque acquisition. 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 cinq 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 appliquer soit la clause de malus soit la clause de *clawback*.

#### PLAFOND

Le montant maximum de la rémunération variable annuelle est fixé à 135% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 115% pour les Directeurs généraux délégués.

### L'intéressement à long terme

#### PRINCIPES GÉNÉRAUX

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.

#### MODALITÉS D'ACQUISITION ET DE PAIEMENT DE L'INTÉRESSEMENT À LONG TERME

Dans la continuité des années précédentes, le Conseil d'administration du 5 février 2020 sur proposition du Comité des rémunérations a décidé de reconduire les principales caractéristiques de l'intéressement à long terme.

Afin de tenir compte de l'évolution des pratiques de marché et des votes exprimés lors de l'Assemblée générale du 21 mai 2019, le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations a décidé d'ajuster le traitement de l'intéressement à long terme en cas de départ.

La règle actuelle prévoit la suppression des versements en cas de départ sauf en cas de départ à la retraite ou de départ du Groupe pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci, cas pour lesquels les versements seraient effectués sous réserve de la réalisation des conditions de performance et de l'appréciation par le Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations a décidé d'introduire le principe du *prorata temporis* pour le maintien de l'intéressement à long terme en cas de départ du Groupe pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci. Ainsi, dans cette hypothèse les versements seraient effectués au prorata de la durée du mandat par rapport à la durée d'acquisition et après prise en compte de la performance observée et appréciée par le Conseil d'administration. La règle actuelle reste inchangée pour le départ à la retraite et en cas de départ lié à un changement de contrôle, auquel cas les actions seraient conservées et les paiements effectués en totalité sous réserve de la performance observée et appréciée par le Conseil d'administration, ainsi qu'en cas de décès, d'invalidité et d'incapacité. Cet ajustement s'applique à compter des plans attribués en 2020 au titre de l'exercice 2019.

Les autres caractéristiques du plan d'intéressement à long terme restent inchangées. 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 des conditions de performance.

L'acquisition de l'intéressement à long terme sera fonction :

- pour 80% de la condition 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<sup>(1)</sup> sur la totalité des périodes d'acquisition. Ainsi, la totalité de l'attribution ne serait acquise que si le TSR de Société Générale se situe dans le quartile supérieur de l'échantillon ; pour une performance légèrement supérieure à la médiane, le taux d'acquisition serait égal à 50% du nombre total attribué ; enfin, aucune action ou équivalent action ne serait acquis en cas de performance inférieure à la médiane<sup>(2)</sup> ;

(1) L'échantillon est déterminé le jour du Conseil d'administration décidant l'attribution du plan. À titre illustratif, l'échantillon de pairs du plan d'intéressement à long terme 2019 est composé de : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Crédit Suisse, Deutsche Bank, Intesa, Nordea, Santander, UBS, Unicredit.

(2) La grille d'acquisition complète est présentée p. 107.

- pour 20% à des conditions RSE pour moitié liées au respect des engagements du Groupe en matière de financement de la transition énergétique et pour moitié au positionnement du Groupe au sein des principales notations extra-financières (Robecosam, Sustainalytics et MSCI).

Concernant le critère de financement de la transition énergétique lié au financement du mix énergétique, un objectif sera défini par le Conseil d'administration dans le courant de l'année 2020 en lien avec la politique et les engagements du Groupe en matière de RSE.

Concernant le critère fondé sur les notations extra-financières externes, le taux d'acquisition sera défini de la manière suivante :

- 100% d'acquisition si les trois critères sont vérifiés sur la période d'observation de trois ans suivant l'année d'attribution (soit pour l'attribution en 2021 au titre de 2020, les positionnements/notations 2022, 2023 et 2024) ;
- 2/3 d'acquisition si en moyenne au moins deux critères sont vérifiés sur la période d'observation de trois ans suivant l'année d'attribution ;
- 1/3 d'acquisition si en moyenne au moins un critère est vérifié sur la période d'observation de trois ans suivant l'année d'attribution.

Pour les trois notations extra-financières retenues, le critère est vérifié si le niveau attendu suivant est atteint :

- RobecoSAM : être dans le 1<sup>er</sup> quartile ;
- Sustainalytics : être dans le 1<sup>er</sup> quartile ;
- MSCI : Notation ≥ BBB.

Pour les notations pouvant faire l'objet de réévaluations en cours d'année, la notation retenue est celle utilisée lors des revues annuelles. Le secteur des agences de notation extra-financière étant évolutif, le panel des trois notations retenues peut faire l'objet de modification sur justification appropriée.

- En l'absence de profitabilité du Groupe l'année précédant l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme, aucun versement ne sera dû, quelles que soient la performance boursière et la performance RSE de Société Générale.

- Le constat de la réalisation des conditions de performance est soumis à l'examen du Conseil d'administration avant chaque acquisition.

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.

La grille d'acquisition complète de la condition de performance relative de l'action Société Générale :

Rang SG	Rangs 1*-3	Rang 4	Rang 5	Rang 6	Rangs 7-12
En % du nombre maximum attribué	100%	83,3%	66,7%	50%	0%

\* Rang le plus élevé de l'échantillon.

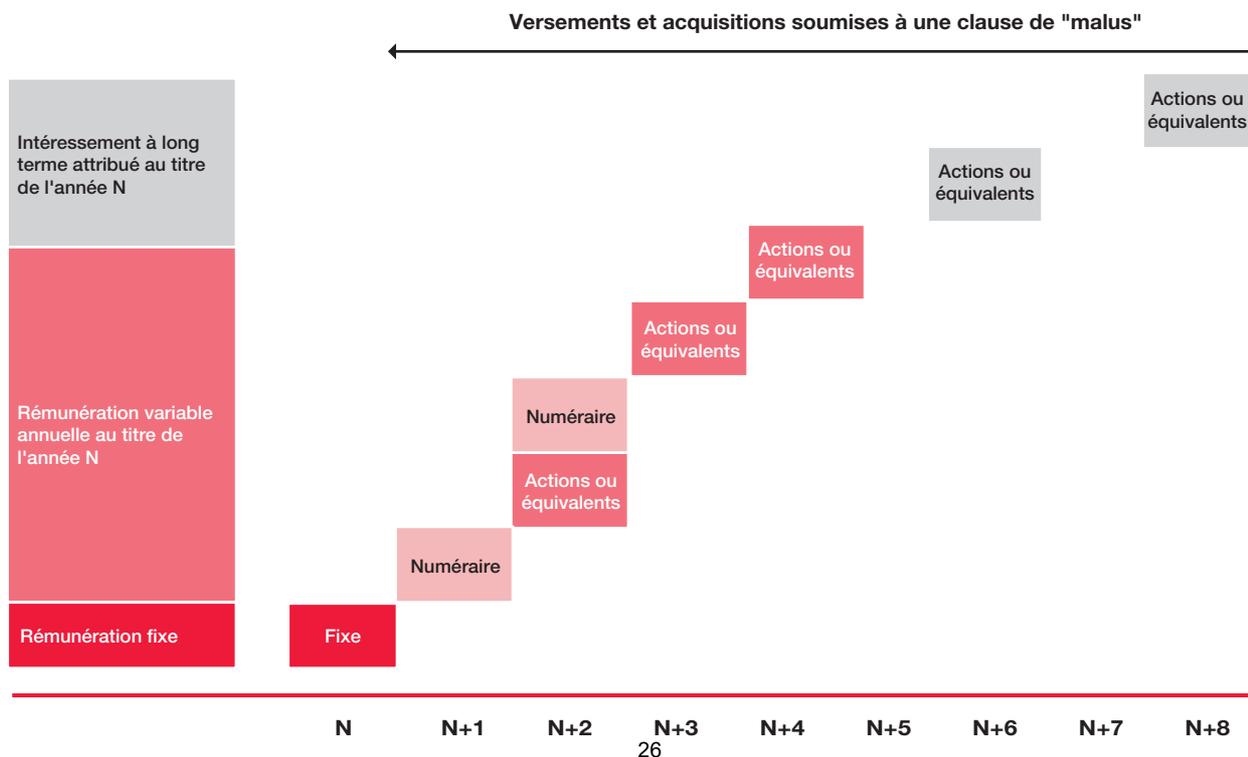
### PLAFOND

Dans le respect du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration du 5 février 2020 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.

## RÉMUNÉRATION TOTALE - CHRONOLOGIE DES PAIEMENTS



## LES AVANTAGES POSTÉRIEURS À L'EMPLOI : RETRAITE, INDEMNITÉ DE DÉPART, CLAUDE 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 surcomplémentaire de la part de Société Générale.

### RÉGIME DE L'ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE

MM. Philippe Aymerich, Séverin Cabannes<sup>(1)</sup>, Philippe Heim et M<sup>me</sup> Diony Lebot<sup>(2)</sup>, ont conservé 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 mandataires sociaux exécutifs.

Ce régime additif mis en place en 1991 et répondant aux dispositions de l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale attribuait 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 était 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 était majorée pour les bénéficiaires ayant élevé au moins trois enfants, ainsi que pour ceux qui prenaient leur retraite après l'âge légal de liquidation de la retraite Sécurité sociale. Elle ne pouvait 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.

Ce régime a été révisé<sup>(3)</sup> une première fois en date du 17 janvier 2019, avec effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, et les droits potentiels futurs ont été gelés au 31 décembre 2018 sur la base de l'ancienneté et des points AGIRC Tranches B et C constatés à cette date, et de la moyenne, sur les trois derniers exercices, des rémunérations fixes excédant la Tranche B de l'AGIRC, augmentées de la rémunération variable dans la limite de 5% de la rémunération fixe.

Seuls les droits minimums, définis auparavant comme le tiers des points AGIRC « Tranche B » acquis depuis la nomination dans la catégorie Hors Classification de Société Générale, ont été conservés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, sous la forme de droits annuels de rente égaux à 0,4% de la part de la rémunération brute annuelle comprise entre un et quatre plafonds annuels de la Sécurité sociale.

Toutefois, suite à la publication de l'ordonnance 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire interdisant, dès sa publication, toute affiliation de nouveaux bénéficiaires potentiels aux régimes de retraite conditionnant l'acquisition des droits à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise, ainsi que la constitution de droits conditionnels au titre de périodes d'activité postérieures à 2019, ce régime a été fermé à compter du 4 juillet 2019, et plus aucun droit n'est attribué après le 31 décembre 2019.

(1) Engagement réglementé avec M. Cabannes approuvé par l'Assemblée générale du 19 mai 2009.

(2) Les engagements réglementés avec M. Aymerich, M. Heim et Mme Lebot approuvés par l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

(3) Les engagements réglementés « retraite » modifiés pour l'ensemble des Directeurs généraux délégués ont été également approuvés par l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

(4) Les engagements réglementés « retraite » modifiés pour l'ensemble des Directeurs généraux délégués ont été approuvés par l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

Ainsi, le montant des droits acquis au moment du départ à la retraite sera constitué de la somme des droits gelés au 31 décembre 2018 et des droits minimums constitués entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre 2019. Ces droits seront revalorisés selon l'évolution du point Agirc entre le 31 décembre 2019 et la date de liquidation de la retraite. Les droits restent conditionnés à l'achèvement de la carrière au sein de la Société Générale. Ils font l'objet d'un préfinancement auprès d'une compagnie d'assurances.

Conformément à la loi, l'accroissement annuel des droits à retraite supplémentaire était soumis à une condition de performance : les droits à rente potentiels au titre d'une année n'étaient acquis dans leur totalité que si au moins 80% des conditions de performance de la rémunération variable de cette même année étaient remplies. Pour une performance de 50% et en deçà, aucun accroissement de la rente n'était appliqué. Pour un taux d'atteinte compris entre 80% et 50%, le calcul de l'acquisition des droits au titre de l'année était réalisé de manière linéaire.

### RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE (ART. 82)

Suite à la révision du régime de l'allocation complémentaire des cadres Hors Classification au 31 décembre 2018, et notamment la suppression de la partie différentielle de ce régime au-delà de quatre plafonds annuels de la Sécurité sociale, un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (art. 82) a été mis en place pour les membres du Comité de direction, incluant les Directeurs généraux délégués<sup>(4)</sup> à effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Ce régime prévoit le versement d'une cotisation annuelle de l'entreprise sur un compte individuel de retraite art. 82 ouvert au nom du bénéficiaire éligible, sur la part de sa rémunération fixe excédant quatre plafonds annuels de la Sécurité sociale. Les droits acquis seront versés au plus tôt à la date d'effet de la liquidation de la pension au titre du régime général d'assurance vieillesse.

Le taux de cotisation a été fixé à 8%.

Conformément à la loi, les cotisations annuelles les concernant au titre d'une année sont soumises à une condition de performance : elles ne seront versées dans leur totalité que si au moins 80% des conditions de performance de la rémunération variable de cette même année sont remplies. Pour une performance de 50% et en deçà, aucune cotisation ne sera versée. Pour un taux d'atteinte compris entre 80% et 50%, le calcul de la cotisation au titre de l'année sera réalisé de manière linéaire.

### RÉGIME DE L'ÉPARGNE RETRAITE VALMY (EX-IP VALMY)

MM. Philippe Aymerich, Séverin Cabannes, Philippe Heim et M<sup>me</sup> Diony Lebot 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 (nommé Épargne Retraite Valmy). Il est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés ayant plus de six 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 était financé à hauteur de 2% de la rémunération plafonnée à deux plafonds annuels de la Sécurité sociale, dont 1,5% pris en charge par l'entreprise (soit 1 216 euros sur la base du plafond annuel de la Sécurité sociale 2019) jusqu'au 31 décembre 2019. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le plafond de rémunération prise en compte est porté de deux plafonds annuels de la Sécurité sociale à quatre plafonds annuels de la Sécurité sociale, et le taux pris en charge par l'entreprise passera à 1,75% au 1<sup>er</sup> juillet 2020. Ce régime est assuré auprès de Sogécap.

## Indemnités en cas de départ

Les conditions de départ du Groupe en cas de cessation de fonction du Directeur général ou des Directeurs généraux délégués sont déterminées en tenant compte des pratiques de marché et sont conformes au Code AFEP-MEDEF.

### CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, MM. Frédéric Oudéa, Philippe Aymerich, Séverin Cabannes, Philippe Heim et M<sup>me</sup> Diony Lebot<sup>(1)</sup> 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 une fonction 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 brute mensuelle pendant la durée de l'interdiction.

Seul le Conseil d'administration aura la faculté de renoncer unilatéralement à sa mise en œuvre, dans les quinze jours suivant la cessation des fonctions. Dans ce cas, les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs seraient 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.

Il est précisé qu'aucun versement ne sera effectué au titre de la clause en cas de départ dans les six mois précédant la liquidation de la retraite ou au-delà de 65 ans, conformément à l'article 23.4 du Code AFEP-MEDEF révisé.

### INDEMNITÉ DE DÉPART

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.

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, MM. Frédéric Oudéa, Philippe Aymerich, Séverin Cabannes, Philippe Heim et M<sup>me</sup> Diony Lebot<sup>(2)</sup> bénéficient d'une indemnité de départ au titre de leur mandat de Dirigeant mandataire social exécutif.

Afin de tenir compte de l'évolution des pratiques de marché et des votes exprimés lors de l'Assemblée générale du 21 mai 2019, le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations a décidé une restriction du champ d'application de l'indemnité de départ des Directeurs généraux en supprimant la notion de la démission « contrainte ».

Aucune indemnité ne serait due en cas de démission ou de non-renouvellement de mandat quelle que soit sa motivation. Cette disposition s'applique aux mandats en cours à compter de l'Assemblée générale du 19 mai 2020.

Les autres conditions de l'indemnité restent inchangées :

- 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 ;
- 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 (ou sur la durée du mandat si elle est inférieure à trois ans) ;
- 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 ;
- le Directeur général et les Directeurs généraux délégués ne pourront bénéficier de ces indemnités en cas de départ dans les six mois précédant la liquidation de la retraite ou de possibilité au moment du départ de bénéficier d'une retraite au taux plein au sens de la Sécurité sociale conformément à l'article 24.5.1 du Code AFEP-MEDEF révisé ;
- toute décision en matière de versement d'indemnité de départ est subordonnée à l'examen par le Conseil d'administration de la situation de l'entreprise et de la performance de chaque Dirigeant mandataire social exécutif afin de justifier que ni l'entreprise, ni le Dirigeant mandataire social exécutif ne sont en situation d'échec, conformément à l'article 24.5.1 du Code AFEP-MEDEF.

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). Cette limite correspond au montant de la rémunération fixe et variable annuelle attribuée au titre des deux années précédant celle de la rupture.

(1) Conventions réglementées avec MM. Oudéa et Cabannes approuvées par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 et renouvelées avec modification par l'Assemblée générale du 21 mai 2019. Les conventions réglementées avec M. Aymerich, M. Heim et Mme Lebot approuvées et renouvelées avec modification par l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

(2) Conventions réglementées avec MM. Oudéa et Cabannes approuvées par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 et renouvelées avec modification par l'Assemblée générale du 21 mai 2019. Les conventions réglementées avec M. Aymerich, M. Heim et Mme Lebot approuvées et renouvelées avec modification par l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

## **AUTRES AVANTAGES DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS**

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 sont alignées sur celles du personnel.

### **Rémunération 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 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.

En tout état de cause, conformément à la réglementation en vigueur, la composante variable (*i.e.* la rémunération variable annuelle, l'intéressement à long terme et, le cas échéant, la rémunération variable exceptionnelle) ne pourra dépasser deux fois la rémunération fixe annuelle.

## **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 pourrait bénéficier d'une indemnité de prise de fonction afin de compenser, le cas échéant, la rémunération à laquelle il 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.

## **RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS**

Le montant global de la rémunération des administrateurs est validé par l'Assemblée générale. Il est égal à 1 700 000 euros depuis 2018. Ce montant est réparti par le Conseil d'administration en part fixe et part variable. Des parts fixes spécifiques sont versées aux membres de *US Risk Committee* et au Président du Comité des risques et du Comité d'audit et de contrôle interne. Le reste de la part fixe est réparti en fonction des tâches de chaque administrateur en tant que membre du Conseil d'administration et de comités. Ces parts fixes peuvent être réduites au prorata de l'assiduité réelle dès lors que l'assiduité sur l'année est inférieure à 80%.

Les parts variables sont réparties en proportion du nombre de séances ou de réunions de travail du Conseil d'administration et de chacun des Comités auxquelles l'administrateur aura participé.

Les règles de répartition de la rémunération des administrateurs sont définies à l'article 15 du règlement intérieur de Conseil d'administration (voir chapitre 7).

## **Rémunération totale et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2019 aux Dirigeants mandataires sociaux**

*Rapport sur l'application de la politique de rémunération au titre de l'année 2019 soumis à l'approbation des actionnaires en vertu de l'article L. 225-100, II.*

La rémunération des Dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2019 est conforme à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

La politique de rémunération, les critères de performance retenus pour l'évaluation de la rémunération variable annuelle et les modalités d'attribution de l'intéressement à long terme sont définis conformément aux principes indiqués en introduction de ce chapitre. Les attributions proposées au titre de 2019 respectent le cadre de cette politique.

### **Prise en compte des votes exprimés lors de l'Assemblée générale du 21 mai 2019**

Lors de l'Assemblée générale du 21 mai 2019, les 14<sup>e</sup> et 15<sup>e</sup> résolutions portant sur la politique de rémunération *ex-ante* des Dirigeants mandataires sociaux ont été votées respectivement à hauteur de 95,03% pour le Président du Conseil d'administration et de 95,12% pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

La 16<sup>e</sup> à 23<sup>e</sup> résolutions relatives aux rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2018 aux Dirigeants mandataires sociaux ont été votées au-delà de 90% à l'exception de la 22<sup>e</sup> résolution concernant Bernardo Sanchez Incera, Directeur général délégué dont le mandat avait pris fin le 14 mai 2018.

La 8<sup>e</sup> résolution portant sur le Rapport spécial des Commissaires aux comptes sur l'application des conventions et engagements réglementés des Dirigeants mandataires sociaux antérieurement approuvés et la 9<sup>e</sup> à 13<sup>e</sup> résolutions portant sur le renouvellement avec modification des conventions et engagements réglementés de chacun des Dirigeants mandataires sociaux ont été votées à hauteur de 68,63% en moyenne.

Les écarts de votes entre les différentes résolutions s'expliquent essentiellement par les conditions de départ des Directeurs généraux qui comportaient notamment la règle selon laquelle l'indemnité de départ pourrait être due en cas de démission constatée comme contrainte par le Conseil d'administration. Par conséquent, le Conseil d'administration a décidé d'ajuster la politique de rémunération afin de restreindre le champ d'application de l'indemnité de départ en supprimant la notion de démission contrainte. Ainsi, aucune indemnité ne serait due en cas de démission du mandat quelle que soit sa motivation ou de non-renouvellement contraint du mandat. Cette disposition s'applique aux mandats en cours à compter de l'Assemblée générale du 19 mai 2020.

De plus afin de tenir compte des évolutions des pratiques de marché, les conditions de maintien de l'intéressement à long terme des Directeurs généraux ont été revues afin d'introduire une proratisation dans le cas de certains départs. Cet ajustement sera applicable dès l'attribution au titre de 2019.

## RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT NON EXÉCUTIF

La rémunération annuelle de M. Lorenzo Bini Smaghi a été fixée pour la durée de son mandat à 925 000 euros par le Conseil d'administration du 7 février 2018 et a fait l'objet d'un vote favorable de l'Assemblée générale mixte du 23 mai 2018.

M. Bini Smaghi ne perçoit ni rémunération variable, ni rémunération en tant qu'administrateur, 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.

Les montants versés au cours de l'exercice 2019 figurent dans le tableau page 119.

## RÉMUNÉRATION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

La politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs veille à l'attribution d'une rémunération équilibrée tenant compte des attentes des différentes parties prenantes (voir p. 102 à 110).

### Rémunération fixe au titre de l'exercice 2019

La rémunération fixe annuelle des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs est restée inchangée au cours de l'exercice 2019. Elle s'élève à 1 300 000 euros pour le Directeur général et à 800 000 euros pour les Directeurs généraux délégués.

### Rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2019

#### CRITÈRES DE DÉTERMINATION ET APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE AU TITRE DE L'EXERCICE 2019

Le Conseil d'administration du 6 février 2019 et du 13 mars 2019 a fixé les critères d'évaluation de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2019 pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs. Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 21 mai 2019, ils présentent les caractéristiques suivantes :

#### Part quantitative

Pour Frédéric Oudéa et Diony Lebot, la part quantitative est mesurée en fonction de l'atteinte d'objectifs du Groupe en matière de Rentabilité des capitaux propres tangibles (*Return On Tangible Equity* – ROTE), de ratio *Core Tier 1* et de Coefficient d'exploitation, chaque indicateur étant pondéré à parts égales. Pour Philippe Aymerich, Séverin Cabannes et Philippe Heim, les critères économiques portent à la fois sur le Groupe et sur leur périmètre de responsabilité, comme détaillé en p. 105.

Ces indicateurs reflètent les objectifs d'efficacité opérationnelle, de maîtrise des risques sur les différents champs 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. Ils n'intègrent aucun élément considéré comme exceptionnel par le Conseil d'administration.

L'atteinte de la cible budgétaire correspond à un taux de réalisation de 80%. La part quantitative maximum correspond à 60% de la rémunération variable annuelle maximale (égale à 135% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 115% pour les Directeurs généraux délégués).

#### Réalisation des objectifs quantitatifs au titre de 2019

L'ensemble des objectifs stratégiques et financiers fixés pour 2019 ont été atteints. Le Groupe a significativement renforcé sa solidité financière au cours de l'année avec un ratio de capital CET1 qui a progressé de 180 bps pour atteindre 12,7% au-delà de la cible de 12%. Les frais de gestion sous-jacents du Groupe sont en baisse de - 1,0% et le coût du risque est resté en bas de la fourchette fixée (25 bp).

Dans les activités de Banque de détail en France, la dynamique commerciale a été bonne avec un renforcement des fonds de commerce notamment auprès de la clientèle patrimoniale et d'entreprises. Dans un contexte de taux bas et de transformation des réseaux, le produit net bancaire hors provision PEL/CEL est en très légère hausse de + 0,3% et les coûts en hausse maîtrisée, en ligne avec les objectifs communiqués.

Dans les activités de Banque de détail et Services Financiers Internationaux, le potentiel de croissance rentable est confirmé avec une croissance des revenus et une dynamique commerciale qui permet de compenser l'attrition des revenus liée aux cessions finalisées au cours de l'année dans le cadre du programme de recentrage.

Dans les activités de Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, le plan de restructuration a été exécuté avec succès très au-delà des cibles annuelles en matière de réduction des encours pondérés par les risques (RWA) et d'économies de coûts. Capitalisant sur cette refocalisation sur les franchises cœur, le produit net bancaire, ajusté des impacts de la restructuration et des cessions, est en hausse de + 1% par rapport à l'année 2018, et en hausse de + 11% au T4-19 par rapport au T4-18.

#### Part qualitative

Le Conseil d'administration du 13 mars 2019 avait fixé les objectifs qualitatifs applicables à l'année de performance 2019. Ces objectifs comprenaient 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.

Les objectifs s'articulaient pour 2019 autour d'objectifs collectifs portant sur la mise en œuvre de la stratégie du Groupe et des métiers avec un focus spécifique sur la maîtrise de coûts et la gestion des ressources rares, l'efficacité opérationnelle et la maîtrise des risques notamment sur le renforcement des obligations réglementaires (KYC, contrôle interne, remédiations), le renforcement des capacités à innover, et enfin la réalisation des objectifs en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE) avec notamment un objectif de positionnement de Société Générale dans les indices de notation extra-financière.

Les objectifs spécifiques aux périmètres de supervision concernaient le déploiement du programme Culture & Conduct du Groupe, la gestion des Ressources Humaines, la poursuite de la transformation des réseaux de banque de détail en France et du développement de Boursorama, l'exécution du programme d'efficacité de la filière informatique et la mise en œuvre de la stratégie de GBIS et d'IBFS.

Ces objectifs sont évalués sur la base de questions clés définies *ab initio* par le Conseil d'administration. Le taux de réalisation peut aller de 0 à 100%. Les objectifs sont équipondérés et le résultat final est la moyenne des résultats pour chacun des objectifs. La part quantitative maximum correspond à 40% de la rémunération variable annuelle maximale (égale à 135% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 115% pour les Directeurs généraux délégués).

#### Réalisation des objectifs qualitatifs au titre de 2019

Afin d'apprécier l'atteinte des objectifs qualitatifs assignés pour 2019, le Conseil d'administration du 5 février 2020 a pris notamment acte des réalisations suivantes.

Dans la mise en œuvre du plan stratégique, le Conseil d'administration a pris en considération le succès de la plupart des initiatives stratégiques. Les cessions ont été réalisées en ligne avec le budget 2019 et les actions mises en œuvre par le Groupe ont permis de renforcer le capital.

La gestion de l'allocation du capital a aussi été optimisée en renforçant la sélectivité des allocations aux métiers stratégiques.

La satisfaction client, selon les métiers, a continué à progresser ou à se maintenir à un niveau élevé par rapport aux concurrents, les actions mises en œuvre ayant eu des impacts positifs.

Les coûts ont été respectés dans tous les métiers et fonctions, et les plans d'économie sont conformes aux trajectoires dans une logique d'efficacité et de simplification.

L'ensemble des échéances de remise à niveau du programme de contrôle permanent ont été respectées. Plusieurs jalons majeurs sont d'ores et déjà franchis. Le taux de conformité du KYC pour les nouvelles entrées en relation et la remise à niveau du stock de clients sont conformes aux objectifs dans la quasi-totalité des entités bancaires. Enfin, les différents programmes de remédiation en cours évoluent conformément aux objectifs.

En matière d'innovation, le programme *Internal Start-Up Call* a été clôturé de manière satisfaisante au cours du second semestre 2019. Des indicateurs ont été lancés afin de mesurer la valeur des nouveaux services digitaux et plus généralement la formation des Dirigeants et de l'ensemble de l'encadrement aux nouveaux modèles d'innovation notamment en matière d'usage du big data et de l'intelligence artificielle a été mise en place. La création de SG Ventures est désormais effective permettant de porter des investissements en propre via la direction de l'innovation. En 2019, Société Générale a terminé 4<sup>e</sup> et 1<sup>er</sup> banque du Classement e-cac40, indice qui note la maturité digitale des entreprises.

En matière de RSE, les objectifs ont également été atteints. Le Groupe a amélioré son positionnement RobecoSAM au 1<sup>er</sup> décile sur 175 banques, surperformant ainsi son objectif de positionnement au 1<sup>er</sup> quartile. Société Générale se maintient à une notation A dans l'index MSCI.

En 2019, le Groupe a tenu, voire atteint en avance de phase ses engagements en matière d'environnement. La part de charbon dans le mix énergétique a été réduite à 16,3% pour un objectif de 19% en 2020. Les engagements de la Banque ont aussi été renforcés en septembre 2019 avec la fixation de nouveaux objectifs à horizon 2023. La Banque a signé les principes pour une Banque responsable.

Sur ces bases, le détail des niveaux de réalisation par objectif validé par le Conseil d'administration du 5 février 2020 est présenté dans le tableau ci-dessous :

Dans un contexte de très forte transformation de certains métiers, le taux d'engagement des salariés a légèrement diminué. La féminisation des instances Dirigeantes a continué à progresser.

Le programme Culture & Conduite a progressé conformément aux objectifs, même s'il subsiste des différences selon les BU/SU. Des plans d'action sont en place. Une première analyse des risques et des indicateurs groupe a été déployée.

La transformation des réseaux France s'est poursuivie en 2019 et les travaux sur les orientations pour les années à venir ont été approfondis pour réussir la mutation de Société Générale et de Crédit du Nord dans un contexte d'effritement des revenus et d'évolution technologique rapide. De même, la stratégie de Boursorama a été repositionnée dans le prolongement de son succès dans la conquête de nouveaux clients en 2019.

L'exécution des programmes d'efficacité de la filière informatique évolue conformément aux engagements même si ces programmes doivent encore être renforcés. En 2019, le Groupe n'a pas subi de pertes significatives de données ou fraudes liées à la cybercriminalité. Le Groupe poursuit le renforcement de son dispositif de sécurité.

Chez GBIS, sur la base du programme annoncé le 7 février 2019, les objectifs de réduction de coûts et de réduction de RWA ont été dépassés. Les activités de marché ont été restructurées et les activités de financement et de *coverage* ont été fusionnées. L'ensemble a été réalisé conformément aux engagements sociaux pris par le Groupe.

Enfin le périmètre IBFS a été profondément recentré et réorganisé. La performance commerciale a été dynamique en Afrique. En Russie et en Europe, les objectifs ont été soit atteints, soit dépassés. Enfin ALD et l'assurance ont confirmé leur solidité financière et opérationnelle.

### Objectifs quantitatifs

	Périmètre Groupe			Périmètre de responsabilité de Directeurs généraux délégués			Total objectifs quantitatifs	Objectifs qualitatifs	Taux de réalisation global des objectifs 2019	
	ROTE	Ratio CET1	Coef. d'expl.	RBE	Coef. d'expl.	RONE				
	Poids	20%	20%	20%	-	-	-	60%	40%	
<b>F. Oudéa</b>	Niveau de réalisation	9,2%	20,0%	13,1%	-	-	-	42,3%	36,7%	<b>79,0%</b>
	Poids	10%	10%	10%	10%	10%	10%	60%	40%	
<b>P. Aymerich</b>	Niveau de réalisation	4,6%	10,0%	6,6%	7,7%	8,2%	8,7%	45,8%	36,3%	<b>82,1%</b>
	Poids	10%	10%	10%	10%	10%	10%	60%	40%	
<b>S. Cabannes</b>	Niveau de réalisation	4,6%	10,0%	6,6%	0,0%	0,0%	4,7%	25,9%	37,2%	<b>63,1%</b>
	Poids	10%	10%	10%	10%	10%	10%	60%	40%	
<b>P. Heim</b>	Niveau de réalisation	4,6%	10,0%	6,6%	8,3%	8,1%	8,3%	45,9%	37,0%	<b>82,9%</b>
	Poids	20%	20%	20%	-	-	-	60%	40%	
<b>D. Lebot</b>	Niveau de réalisation	9,2%	20,0%	13,1%	-	-	-	42,3%	36,8%	<b>79,1%</b>

Note : Pourcentages arrondis à des fins de présentation dans ce tableau.

ROTE : Rentabilité des capitaux propres tangibles.

Ratio CET 1 : Ratio Core Tier 1.

Coef. d'expl. : Coefficient d'exploitation.

RBE : Résultat brut d'exploitation.

RONE : Rentabilité des capitaux propres normatifs.

En conséquence, les montants de rémunération variable annuelle suivants ont été déterminés au titre de l'exercice 2019 :

- 1 387 152 EUR pour M. Frédéric Oudéa, correspondant à une performance quantitative de 70,6% et une performance qualitative évaluée par le Conseil à 91,7% ;
- 755 136 EUR pour M. Philippe Aymerich, correspondant à une performance quantitative de 76,4% et une performance qualitative évaluée par le Conseil à 90,6% ;
- 580 520 EUR pour M. Séverin Cabannes, correspondant à une performance quantitative de 43,1% et une performance qualitative évaluée par le Conseil à 93,1% ;

- 762 680 EUR pour M. Philippe Heim correspondant à une performance quantitative de 76,5% et une performance qualitative évaluée par le Conseil à 92,5% ;

- 727 904 EUR pour M<sup>me</sup> Diony Lebot, correspondant à une performance quantitative de 70,6% et une performance qualitative évaluée par le Conseil à 91,9%.

Pour chaque Dirigeant mandataire social exécutif le montant de la rémunération variable annuelle correspond au montant maximum de la rémunération variable annuelle (135% de la rémunération fixe pour le Directeur général et 115% de la rémunération fixe pour les Directeurs généraux délégués) multiplié par le taux de la réalisation global des objectifs.

## RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE 2019 ET HISTORIQUE DES RÉMUNÉRATIONS FIXES ET VARIABLES ANNUELLES ATTRIBUÉES AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS

(En EUR)	Rappel de la rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2017			Rappel de la rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2018			Rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2019			
	Rém. fixe	Rém. variable annuelle	Rém. totale	Rém. fixe	Rém. variable annuelle	Rém. totale	Rém. fixe	Rém. variable annuelle	% de la rem. fixe	Rém. totale
<b>F. Oudéa</b>	1 300 000	1 305 720	2 605 720	1 300 000	1 251 151 <sup>(1)</sup>	2 551 151	1 300 000	1 387 152	107%	2 687 152
<b>P. Aymerich<sup>(2)</sup></b>	NA	NA	NA	504 000	423 105	927 105	800 000	755 136	94%	1 555 136
<b>S. Cabannes</b>	800 000	672 998	1 472 998	800 000	524 924 <sup>(1)</sup>	1 324 924	800 000	580 520	73%	1 380 520
<b>P. Heim<sup>(2)</sup></b>	NA	NA	NA	504 000	437 300	941 300	800 000	762 680	95%	1 562 680
<b>D. Lebot<sup>(2)</sup></b>	NA	NA	NA	504 000	393 030	897 030	800 000	727 904	91%	1 527 904

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

(1) Les rémunérations variables annuelles 2018 sont présentées avant prise en compte de la décision de Frédéric Oudéa et de Séverin Cabannes de renoncer à une partie de leur rémunération variable à la suite des accords passés avec les autorités américaines ; la rémunération variable après renonciation de Frédéric Oudéa était de 1 063 478 euros et pour Séverin Cabannes de 485 555 euros.

(2) Les mandats de M. Aymerich, M. Heim et M<sup>me</sup> Lebot en tant que Directeurs généraux délégués ont commencé le 14 mai 2018.

### MODALITÉS D'ACQUISITION ET DE PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE AU TITRE DE L'EXERCICE 2019

En conformité avec les normes applicables aux Dirigeants des banques (directive CRD4), le Conseil d'administration a fixé les modalités d'acquisition et de paiement de la rémunération variable annuelle comme suit :

- une part acquise en mars 2020 sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 19 mai 2020, représentant 40% du montant attribué total, dont la moitié, convertie en équivalents actions, est indisponible pendant une année ;
- une part non acquise et différée sur trois ans par tiers, représentant 60% du montant total, attribuée aux deux tiers sous forme d'actions, et soumise à une double condition de profitabilité et de niveau de fonds propres du Groupe. Une période d'indisponibilité de six mois s'applique à l'issue de chaque acquisition définitive.

Les montants de la part variable attribuée en actions ou équivalent actions sont convertis sur la base d'un cours déterminé, comme tous les ans, 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.

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 cinq 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 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 cinq ans (clause de clawback).

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.

La rémunération variable versée est réduite du montant des rémunérations éventuellement perçues par les Directeurs généraux délégués au titre de leurs fonctions d'administrateurs dans les sociétés du Groupe. Le Directeur général ne perçoit aucune rémunérations à ce titre.

### RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE PERÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2019

Au cours de l'exercice 2019 les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs ont perçu des rémunérations variables annuelles attribuées au titre des exercices 2015, 2016, 2017 et 2018 et dont l'attribution a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du 18 mai 2016 (la 6<sup>e</sup> et la 7<sup>e</sup> résolution), 23 mai 2017 (la 11<sup>e</sup> et la 12<sup>e</sup> résolution), 23 mai 2018 (la 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> résolutions) et 21 mai 2019 (la 17<sup>e</sup> à 21<sup>e</sup> résolution). Pour les échéances différées soumises à des conditions de performance, la réalisation de ces conditions a été examinée et

constatée par le Conseil d'administration du 6 février 2019. Le détail des sommes versées et des montants individuels figurent dans les tableaux pages 119-128 et tableau 2 page 131.

### **L'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2019**

#### **INTÉRESSEMENT À LONG TERME AU TITRE DE L'EXERCICE 2019**

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 21 mai 2019, le plan d'intéressement à long terme dont bénéficient les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs depuis 2012 a été reconduit dans ses montants et principes. Il vise à associer les Dirigeants aux progrès de l'entreprise dans le long terme et à aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

Afin de tenir compte de l'évolution des pratiques de marché et des votes exprimés lors de l'Assemblée générale du 21 mai 2019, le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations a décidé d'ajuster le traitement de l'intéressement à long terme en cas de départ.

La règle actuelle prévoit la suppression des versements en cas de départ sauf en cas de départ à la retraite ou de départ du Groupe pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci, cas pour lesquels les versements seraient effectués sous réserve de la réalisation des conditions de performance et de l'appréciation par le Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration du 5 février 2020 sur proposition du Comité des rémunérations a décidé d'introduire le principe du *prorata temporis* pour le maintien de l'intéressement à long terme en cas de départ du Groupe pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci. Ainsi, dans cette hypothèse les versements seraient effectués au prorata de la durée de mandat par rapport à la durée d'acquisition et après prise en compte de la performance observée et appréciée par le Conseil. La règle actuelle reste inchangée pour le départ à la retraite et en cas de départ lié à un changement de contrôle, auquel cas les actions seraient conservées et les paiements effectués en totalité sous réserve de la performance observée et appréciée par le Conseil d'administration, ainsi qu'en cas de décès, d'invalidité et d'incapacité. Cet ajustement s'applique à compter des plans attribués en 2020 au titre de l'exercice 2019.

Les autres caractéristiques du plan d'intéressement à long terme restent inchangées.

Le montant total attribué au titre de l'intéressement à long terme en valeur IFRS fait l'objet d'un plafonnement identique à celui de la rémunération variable annuelle. Ainsi, pour M. Frédéric Oudéa, l'intéressement à long terme est limité à 135% de sa rémunération fixe annuelle. Pour les Directeurs généraux délégués, il est limité à 115% de leur rémunération fixe annuelle.

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<sup>(1)</sup>.

Sur cette base, dans la continuité des années précédentes, le Conseil d'administration du 5 février 2020 a décidé de mettre en œuvre, au titre de l'exercice 2019 et sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 19 mai 2020 conformément à l'article L. 225-100 du Code

de commerce, le plan d'intéressement présentant les caractéristiques suivantes :

- valeur de l'attribution stable dans le temps et exprimée selon les normes IFRS. Le nombre d'actions en résultant a été déterminé sur la base de la valeur comptable de l'action Société Générale du 4 février 2020 ;
- attribution d'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 totales d'indexation à cinq et sept ans ;
- acquisition définitive soumise à une condition de présence pendant toutes les périodes d'acquisition et à des conditions de performance.

En effet, l'acquisition de l'intéressement à long terme sera fonction :

- pour 80% de la condition 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 acquis en cas de performance inférieure à la médiane<sup>(2)</sup> ;
- pour 20% à des conditions RSE pour moitié liées au respect des engagements du Groupe en matière de financement de la transition énergétique et pour moitié au positionnement du Groupe au sein des principales notations extra-financières (Robecosam, Sustainalytics et MSCI).

Concernant le critère de financement de la transition énergétique lié au financement du mix énergétique, la cible retenue pour le plan attribué au titre de 2019 est liée à l'engagement du Groupe à lever 120 milliards d'euros pour la transition énergétique entre 2019 et 2023, dont :

- 100 milliards d'euros d'émissions d'obligations durables<sup>(3)</sup> ; et
- 20 milliards d'euros consacrés au secteur des énergies renouvelables sous forme de conseil et de financement.

L'acquisition serait de 100% si la cible de 120 milliards d'euros est atteinte en 2023. Si le niveau de 100 milliards euros est atteint, l'acquisition serait de 75%. En deçà de 100 milliards d'euros, l'acquisition serait nulle.

Concernant le critère fondé sur les notations extra-financières externes, le taux d'acquisition sera défini de la manière suivante :

- 100% d'acquisition si les trois critères sont vérifiés sur la période d'observation de trois ans suivant l'année d'attribution (soit les positionnements/notations 2021, 2022 et 2023) ;
- 2/3 d'acquisition si en moyenne au moins deux critères sont vérifiés sur la période d'observation de trois ans suivant l'année d'attribution ;
- 1/3 d'acquisition si en moyenne au moins un critère est vérifié sur la période d'observation de trois ans suivant l'année d'attribution.

(1) Après l'application le cas échéant du taux d'actualisation de la rémunération variable sous la forme d'instruments différés à cinq ans et plus prévu dans l'article L. 511-79 du Code monétaire et financier.

(2) La grille d'acquisition complète est présentée p. 115.

(3) Émissions d'obligations durables dirigées ou co-dirigées par Société Générale. Les obligations durables comprennent les obligations vertes (Green bonds) et durables (Sustainability Bonds) (telles que définies par les directives de l'ICMA et le GBS de l'UE) ainsi que les obligations liées à des objectifs climatiques.

Pour les trois notations extra-financières retenues, le critère est vérifié si le niveau attendu suivant est atteint :

- RobecoSAM : être dans le 1<sup>er</sup> quartile ;
- Sustainalytics : être dans le 1<sup>er</sup> quartile ;
- MSCI : Notation  $\geq$  BBB.

Pour les notations pouvant faire l'objet de réévaluations en cours d'année, la notation retenue est celle utilisée lors des revues annuelles. Le secteur des agences de notation extra-financière étant évolutif, le panel des trois notations retenues peut faire l'objet de modification sur justification appropriée.

- En l'absence de profitabilité du Groupe l'année précédant l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme, aucun versement ne sera dû, quelles que soient la performance boursière et la performance RSE de Société Générale.

La grille d'acquisition complète de la condition de performance relative de l'action Société Générale :

Rang SG	Rangs 1*-3	Rang 4	Rang 5	Rang 6	Rangs 7-12
En % du nombre maximum attribué	100%	83,3%	66,7%	50%	0%

\* Rang le plus élevé de l'échantillon.

Le tableau ci-dessous indique pour chaque mandataire social exécutif le montant en valeur comptable de l'intéressement à long terme et le nombre d'actions maximum correspondant attribué au titre de 2019 par le Conseil d'administration du 5 février 2020 :

	Montant attribué en valeur comptable (IFRS) <sup>(1)</sup>	Nombre d'actions maximum attribué <sup>(2)</sup>
Frédéric Oudéa	850 000	51 861
Philippe Aymerich	570 000	34 777
Séverin Cabannes	570 000	34 777
Philippe Heim	570 000	34 777
Diony Lebot	570 000	34 777

(1) Sur la base du cours de l'action de la veille du Conseil d'administration du 5 février 2020 qui a déterminé l'attribution de l'intéressement à long terme.

(2) Le nombre d'actions attribué correspond au montant total de l'attribution en valeur IFRS divisé par la valeur IFRS unitaire de l'action sur la base du cours de la veille du Conseil d'administration du 5 février 2020.

L'attribution sera faite le cadre la décision du Conseil d'administration du 12 mars 2020 sur l'attribution gratuite d'actions de performance faisant usage de l'autorisation et des pouvoirs qui lui ont été conférés par l'Assemblée générale mixte du 23 mai 2018 (25<sup>e</sup> résolution). Elle représenterait moins de 0,01% du capital.

#### INTÉRESSEMENT A LONG TERME PERÇU AU COURS DE L'EXERCICE 2019

Au cours de l'exercice 2019, MM. Oudéa et Cabannes ont perçu les versements au titre de la première échéance du plan d'intéressement à long terme attribué en 2014 cette attribution ayant fait l'objet d'une approbation dans le cadre d'un vote lors de l'Assemblée générale du 19 mai 2015 (les 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> résolutions). La réalisation des conditions de performance a été examinée et constatée par le Conseil d'administration du 6 février 2019. Les montants individuels perçus figurent dans le tableau 7 p. 134 et dans les tableaux p. 119-128.

L'échantillon de référence 2020 est composé des établissements financiers suivants : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole, Crédit Suisse, Deutsche Bank, Intesa Sanpaolo, Nordea, Santander, UBS et Unicredit.

La valeur finale de paiement des actions sera plafonnée à un montant de 76 euros par action, soit environ 1,2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2019.

Enfin, les bénéficiaires de l'intéressement à long terme sont également soumis à une clause dite de « malus ». Ainsi, si le Conseil d'administration constate un comportement ou des agissements non conformes aux attentes de Société Générale tels qu'ils sont notamment définis dans le Code de conduite du Groupe ou une prise de risque au-delà du niveau jugé acceptable par Société Générale, il pourra décider la remise en cause totale ou partielle du versement de l'intéressement à long terme.

#### LES AVANTAGES POSTÉRIEURS À L'EMPLOI : RETRAITE, INDEMNITÉ DE DÉPART, 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 surcomplémentaire de la part de Société Générale.

Le détail des régimes de retraite applicables aux Directeurs généraux délégués figure page 108<sup>(1)</sup>.

Pour l'exercice 2019, l'accroissement annuel des droits au titre du régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction et au titre du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies art. 82, est soumis à une condition de performance, conformément à la loi.

(1) Pour MM. Aymerich, Heim et Mme Lebot les engagements réglementés « retraite » autorisés par le Conseil d'administration du 3 mai 2018 et du 6 février 2019 ont été approuvés, puis modifiés et renouvelés par l'Assemblée générale du 21 mai 2019 (les 11e à 13e résolutions). Pour M. Cabannes l'engagement réglementé « retraite » approuvé par l'Assemblée générale du 19 mai 2009 a été modifié et renouvelé par l'Assemblée générale du 21 mai 2019 (10e résolution) suite à l'autorisation du Conseil d'administration du 6 février 2019.

Le tableau ci-après présente le pourcentage d'acquisition des droits à retraite potentiels fondée sur le taux de la performance globale constatée par le Conseil d'administration du 5 février 2020 :

	Taux global de réalisation des objectifs 2019	% d'acquisition des droits à retraite potentiels <sup>(1)</sup> / de la contribution du plan art. 82
Philippe Aymerich	82,1%	100%
Séverin Cabannes	63,1%	44%
Philippe Heim	82,9%	100%
Diony Lebot	79,1%	97%

(1) Le régime de l'allocation complémentaire de retraite a été fermé aux nouvelles acquisitions de droits à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les informations individuelles relatives aux cotisations versées et aux droits potentiellement acquis figurent pages 123-128.

### Indemnités en cas de départ

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, MM. Frédéric Oudéa, Philippe Aymerich, Séverin Cabannes, Philippe Heim et M<sup>me</sup> Diony Lebot bénéficient d'une indemnité de départ et d'une clause de non-concurrence au titre de leur mandat de Dirigeant mandataire social exécutif<sup>(1)</sup>.

Les conditions relatives à ces avantages sont décrites pages 120-128. Aucun versement n'a été effectué au titre de ces avantages au cours de l'exercice 2019 aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

### AUTRES AVANTAGES DES MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS

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 sont alignées sur celles du personnel. Les détails des avantages attribués au titre et versés au cours de l'exercice sont présentés pages 120-128.

### RATIOS D'ÉQUITÉ ET ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS

Conformément à l'article L. 225-37-3 du Code de commerce modifié par l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019 relative à la rémunération des mandataires sociaux des sociétés cotées, le rapport ci-après présente les informations sur l'évolution de la rémunération

de chacun des Dirigeants mandataires sociaux comparée à la rémunération moyenne et médiane des salariés de la Société et aux performances du Groupe, sur les cinq exercices les plus récents.

Les modalités du calcul ont été définies en conformité avec les Lignes directrices sur les multiples de rémunération de l'AFEP-MEDEF.

Le périmètre pris en compte pour le calcul de la rémunération moyenne et médiane des salariés :

- Société Générale SA incluant les succursales étrangères ;
- Salariés en contrat de travail permanent et ayant un an d'ancienneté au moins au 31 décembre de l'année du calcul.

Les éléments de rémunérations pris en compte :

- pour les salariés : le salaire de base, les primes et avantages au titre de l'année, la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme attribués au titre de l'année, les primes de participation et d'intéressement attribués au titre de l'année.
- pour les Dirigeants mandataires sociaux : le salaire de base et les avantages en nature valorisés, la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme attribués au titre de l'année.

Pour les calculs de l'année 2019, s'agissant la rémunération des salariés, sont pris en compte le salaire de base, les primes et les avantages au titre de 2019 ainsi que les éléments variables (la rémunération variable annuelle, l'intéressement à long terme et les primes de participation et d'intéressement) estimés sur la base des enveloppes de l'exercice précédent.

## ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS SUR 5 EXERCICES

(En milliers d'EUR)	2015	2016	2017	2018	2019	Évolution 2015-2019
<b>Rémunération moyenne des salariés</b>	<b>72,8</b>	<b>73,5</b>	<b>74,2</b>	<b>75,3</b>	<b>75,5</b>	
Évolution	+3,8%	+0,9%	+0,9%	+1,5%	+0,3%	+3,7%
<b>Rémunération médiane des salariés</b>	<b>49,0</b>	<b>50,5</b>	<b>52,3</b>	<b>54,4</b>	<b>54,6</b>	
Évolution	+3,9%	+3,1%	+3,6%	+3,9%	+0,5%	+11,5%

(1) Les conventions réglementées avec MM. Oudéa et Cabannes approuvées par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 et renouvelées avec modification par l'Assemblée générale du 21 mai 2019 suite à l'autorisation du Conseil d'administration du 6 février 2019 (la 9<sup>e</sup> et la 10<sup>e</sup> résolution). Les conventions réglementées avec MM. Aymerich, Heim et Mme Lebot approuvées et renouvelées avec modification par l'Assemblée générale du 21 mai 2019 suite à l'autorisation du Conseil d'administration du 3 mai 2018 et du 6 février 2019 (les 11<sup>e</sup> à 13<sup>e</sup> résolution).

## ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET DES RATIOS D'ÉQUITÉ SUR 5 EXERCICES

(En milliers d'EUR)	2015	2016	2017	2018	2019	Évolution 2015-2019
<b>Lorenzo Bini Smaghi<sup>(1)</sup> Président du Conseil d'administration</b>						
<b>Rémunération</b>	<b>893,6</b>	<b>902,8</b>	<b>903,4</b>	<b>948,7</b>	<b>979,4</b>	
Évolution		+1,0%	+0,1%	+5,0%	+3,2%	+9,6%
<b>Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés</b>	<b>12:1</b>	<b>12:1</b>	<b>12:1</b>	<b>13:1</b>	<b>13:1</b>	
Évolution		+0,1%	-0,8%	+3,5%	+2,9%	+1,8%
<b>Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés</b>	<b>18:1</b>	<b>18:1</b>	<b>17:1</b>	<b>17:1</b>	<b>18:1</b>	
Évolution		-2,0%	-3,4%	+1,1%	+2,7%	-6,5%
<b>Frédéric Oudéa<sup>(2)</sup> Directeur général</b>						
<b>Rémunération</b>	<b>3 630,6</b>	<b>3 606,2</b>	<b>3 461,6</b>	<b>3 193,2</b>	<b>3 542,3</b>	
Évolution		-0,7%	-4,0%	-7,8%	+10,9%	-2,4%
<b>Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés</b>	<b>50:1</b>	<b>49:1</b>	<b>47:1</b>	<b>42:1</b>	<b>47:1</b>	
Évolution		-1,6%	-4,9%	-9,1%	+10,5%	-5,9%
<b>Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés</b>	<b>74:1</b>	<b>71:1</b>	<b>66:1</b>	<b>59:1</b>	<b>65:1</b>	
Évolution		-3,7%	-7,3%	-11,2%	+10,4%	-12,5%
<b>Philippe Aymerich<sup>(3)</sup> Directeur général délégué</b>						
<b>Rémunération</b>	-	-	-	<b>1 903,0</b>	<b>2 125,1</b>	
Évolution					+11,7%	+11,7%
<b>Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés</b>	-	-	-	<b>25:1</b>	<b>28:1</b>	
Évolution					+11,3%	+11,3%
<b>Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés</b>	-	-	-	<b>35:1</b>	<b>39:1</b>	
Évolution					+11,1%	+11,1%
<b>Séverin Cabannes<sup>(2)</sup> Directeur général délégué</b>						
<b>Rémunération</b>	<b>2 085,5</b>	<b>2 121,0</b>	<b>2 049,4</b>	<b>1 807,3</b>	<b>1 955,7</b>	
Évolution		+1,7%	-3,4%	-11,8%	+8,2%	-6,2%
<b>Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés</b>	<b>29:1</b>	<b>29:1</b>	<b>28:1</b>	<b>24:1</b>	<b>26:1</b>	
Évolution		+0,8%	-4,2%	-13,1%	+7,8%	-9,6%
<b>Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés</b>	<b>43:1</b>	<b>42:1</b>	<b>39:1</b>	<b>33:1</b>	<b>36:1</b>	
Évolution		-1,4%	-6,7%	-15,1%	+7,7%	-15,9%
<b>Philippe Heim<sup>(3)</sup> Directeur général délégué</b>						
<b>Rémunération</b>	-	-	-	<b>1 915,5</b>	<b>2 135,7</b>	
Évolution					+11,5%	+11,5%
<b>Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés</b>	-	-	-	<b>25:1</b>	<b>28:1</b>	
Évolution					+11,1%	+11,1%
<b>Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés</b>	-	-	-	<b>35:1</b>	<b>39:1</b>	
Évolution					+10,9%	+10,9%
<b>Diony Lebot<sup>(3)</sup> Directrice générale déléguée</b>						
<b>Rémunération</b>	-	-	-	<b>1 872,6</b>	<b>2 103,8</b>	
Évolution					+12,4%	+12,4%
<b>Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés</b>	-	-	-	<b>25:1</b>	<b>28:1</b>	
Évolution					+12,0%	+12,0%
<b>Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés</b>	-	-	-	<b>34:1</b>	<b>39:1</b>	
Évolution					+12,4%	+12,4%

(1) Le mandat de M. Bini Smaghi en tant que Président du conseil d'administration a commencé le 19 mai 2015, sa rémunération au titre de 2015 a été annualisée aux fins de comparabilité.

(2) S'agissant de M. Oudéa et M. Cabannes le calcul au titre de 2018 prend en compte le montant de leur rémunération variable annuelle 2018 avant prise en compte de leur décision de renoncer à une partie de celle-ci à la suite des accords passés avec les autorités américaines.

(3) Le mandat de M. Aymerich, M. Heim et Mme Lebot en tant que Directeurs généraux délégués a commencé le 14 mai 2018. Leur rémunération au titre de 2018 a été annualisée aux fins de comparabilité.

## EVOLUTION DE LA PERFORMANCE DU GROUPE SUR 5 EXERCICES

	2015	2016	2017	2018	2019	Evolution 2015-2019
<b>CET1 non phasé</b>	<b>10,9%</b>	<b>11,5%</b>	<b>11,4%</b>	<b>10,9%</b>	<b>12,7%</b>	
<i>Évolution</i>		+0,6 pt	-0,1 pt	-0,5 pt	+1,8 pt	+1,8 pt
<b>C/I sous-jacent</b>	<b>67,5%</b>	<b>68,1%</b>	<b>68,8%</b>	<b>69,8%</b>	<b>70,6%</b>	
<i>Évolution</i>		+0,7 pt	+0,7 pt	+1,0 pt	+0,8 pt	+3,1 pt
<b>ROTE sous-jacent</b>	<b>9,5%</b>	<b>9,0%</b>	<b>9,2%</b>	<b>9,7%</b>	<b>7,6%</b>	
<i>Évolution</i>		-0,5 pt	+0,2 pt	+0,5 pt	-2,1 pt	-1,9 pt
<b>Actif net tangible par action</b>	<b>53,9 €</b>	<b>55,6 €</b>	<b>54,4 €</b>	<b>55,8 €</b>	<b>55,6 €</b>	
<i>Évolution</i>		+3,2%	-2,2%	+2,6%	-0,4%	+3,2%

### RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Les règles de répartition du montant annuel entre les administrateurs sont déterminées par l'article 15 du règlement intérieur (voir chapitre 7) et figurent pages 95.

Le montant annuel de la rémunération des administrateurs a été fixé à 1 700 000 euros par l'Assemblée générale du 23 mai 2018. Au titre de l'exercice 2019, le montant a été utilisé en totalité.

La répartition individuelle du montant attribué et versé au titre de 2019 figure dans le tableau page 132.

## ANNEXE 2

# REMUNERATION TOTALE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2019 OU ATTRIBUES AU TITRE DE CE DERNIER AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET SOMIS A L'APPROBATION DES ACTIONNAIRES

Conformément à l'article L. 225-100, III du Code de commerce, le versement de la composante variable (c'est-à-dire la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme), et le cas échéant exceptionnelle, de la rémunération ne sera effectué qu'après l'approbation de l'Assemblée générale du 19 mai 2020.

TABLEAU 1

### Monsieur Lorenzo BINI SMAGHI, Président du Conseil d'administration Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 21 mai 2019

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2019	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2019
Rémunération fixe	925 000 EUR	Rémunération fixe brute versée en 2019. La rémunération de M. Lorenzo Bini Smaghi est fixée à 925 000 EUR bruts par an depuis mai 2018 pour la durée de son mandat.	925 000 EUR
Rémunération variable annuelle	Sans objet	Lorenzo Bini Smaghi ne perçoit pas de rémunération variable.	Sans objet
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Lorenzo Bini Smaghi ne perçoit pas de rémunération à raison de son mandat d'administrateur.	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	54 378 EUR	Un logement est mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions à Paris.	54 378 EUR

TABLEAU 2

### Monsieur Frédéric OUDÉA, Directeur général Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 21 mai 2019

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2019	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2019
Rémunération fixe	1 300 000 EUR	Rémunération fixe brute versée en 2019, 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).	1 300 000 EUR
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 111 du Document d'enregistrement universel 2020. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 135% de la rémunération fixe.	
dont rémunération variable annuelle payable en 2020	277 430 EUR (valeur nominale)	<b>Évaluation de la performance 2019</b> – Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par les Conseils du 6 février et du 13 mars 2019 et des réalisations constatées sur l'exercice 2019, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 1 387 152 euros <sup>(1)</sup> . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 79,0% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 112 du Document d'enregistrement universel 2020).	■ Rémunération variable annuelle au titre de 2018 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 21 mai 2019 (17e résolution) : 212 696 EUR  Les critères en application desquels la rémunération variable annuelle a été calculée et payée sont détaillés dans le chapitre consacré à la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux. Il est rappelé que la part acquise est affectée d'un paiement différé à hauteur de 50%.
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	1 109 722 EUR (valeur nominale)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2019 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 19 mai 2020 ;</li> <li>■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 19 mai 2020. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ;</li> <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 2020, 2021 et 2022. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles pour moitié dans 2,5 ans et pour moitié dans 3,5 ans ;</li> <li>■ les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 113 Document d'enregistrement universel 2020.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rémunérations variables annuelles différées (cf. tableau 2 page 131) :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- au titre de 2015 : 230 796 EUR</li> <li>- au titre de 2016 : 169 489 EUR</li> <li>- au titre de 2017 : 261 144 EUR et 164 264 EUR</li> </ul> </li> </ul> L'attribution de ces rémunérations a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du 18 mai 2016 (la 6 <sup>e</sup> résolution), 23 mai 2017 (la 11 <sup>e</sup> résolution) et 23 mai 2018 (la 8 <sup>e</sup> résolution). Pour les échéances différées soumises à des conditions de performance, la réalisation de ces conditions a été examinée et constatée par le Conseil d'administration du 6 février 2019.
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.	Sans objet
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.	Sans objet

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.	Sans objet
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 IFRS 2 en date du 4 février 2020). Ce montant correspond à une attribution de 51 861 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 2019 par le Conseil d'administration du 5 février 2020 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 51 861 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>■ l'attribution de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2019 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 19 mai 2020 ;</li> <li>■ l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme est soumise à des conditions de présence et de performance telles que décrites page 114 du Document d'enregistrement universel 2020 ;</li> <li>■ l'attribution est faite dans le cadre de la 25<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée générale du 23 mai 2018 (la décision du Conseil d'administration du 12 mars 2020 sur l'attribution gratuite d'actions de performance) ; elle représente moins de 0,01% du capital.</li> </ul>	Équivalents actions versés au titre de la première échéance du plan d'intéressement à long terme attribué en 2014* : 532 727 EUR *Cette attribution a fait l'objet d'une approbation dans le cadre d'un vote lors de l'Assemblée générale du 19 mai 2015 (la 5 <sup>e</sup> résolution). La réalisation des conditions de performance a été examinée et constatée par le Conseil d'administration du 6 février 2019 (cf. p. 115 et tableau 7 p. 134).
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	5 147 EUR	Frédéric Oudéa bénéficie d'une voiture de fonction.	5 147 EUR
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Les caractéristiques de l'indemnité de départ des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 109 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Les caractéristiques de la clause de non-concurrence des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 109 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Régime de retraite supplémentaire	Sans objet	Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire.	Sans objet
Régime de prévoyance		Frédéric Oudéa bénéficie du régime de prévoyance dont les garanties et les taux de cotisations sont alignés sur ceux du personnel.	Cotisations du régime de prévoyance : 10 020 EUR

(1) Valeur nominale telle que décidé par le Conseil d'administration du 5 février 2020.

TABLEAU 3

**Monsieur Philippe AYMERICH, Directeur général délégué****Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 21 mai 2019**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2019	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2019
Rémunération fixe	800 000 EUR	La rémunération fixe annuelle brute, définie par le Conseil d'administration du 3 mai 2018 lors de la nomination de Philippe Aymerich, avec effet à compter du 14 mai 2018, en tant que Directeur général délégué s'élève à 800 000 euros.	800 000 EUR
Rémunération variable annuelle		Philippe Aymerich 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 111 du Document d'enregistrement universel 2020. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 115% de la rémunération fixe.	■ Rémunération variable annuelle au titre de 2018 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 21 mai 2019 (18 <sup>e</sup> résolution) : 84 621 EUR
dont rémunération variable annuelle payable en 2020	151 027 EUR (valeur nominale)	<b>Évaluation de la performance 2019</b> - Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par les Conseils du 6 février et du 13 mars 2019 et des réalisations constatées sur l'exercice 2019, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 755 136 euros. <sup>(4)</sup> Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 82,1% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 112 du Document d'enregistrement universel 2020).	Les critères en application desquels la rémunération variable annuelle a été calculée et payée sont détaillés dans le chapitre consacré à la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux. Il est rappelé que la part acquise est affectée d'un paiement différé à hauteur de 50%.
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	604 109 EUR (valeur nominale)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2019 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 19 mai 2020 ;</li> <li>■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 19 mai 2020. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ;</li> <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 2020, 2021 et 2022. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles pour moitié dans 2,5 ans et pour moitié dans 3,5 ans ;</li> <li>■ les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 113 Document d'enregistrement universel 2020.</li> </ul>	■ Rémunérations variables annuelles différées : au cours de 2019 Philippe Aymerich n'a pas perçu de la rémunération variable annuelle différée au titre de ses fonctions de Dirigeant mandataire social exécutif.
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Philippe Aymerich ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.	Sans objet
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Philippe Aymerich ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.	Sans objet
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Philippe Aymerich ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options.	Sans objet
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 IFRS 2 en date du 4 février 2020) Ce montant correspond à une attribution de 34 777 actions	<p>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.</p> <p>Le plan attribué au titre de 2019 par le Conseil d'administration du 5 février 2020 présente les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ;</li> <li>■ attribution de 34 777 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>■ l'attribution de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2019 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 19 mai 2020 ;</li> <li>■ l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme est soumise à des conditions de présence et de performance telles que décrites page 114 du Document d'enregistrement universel 2020 ;</li> <li>■ l'attribution est faite dans le cadre de la 25<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée générale du 23 mai 2018 (la décision du Conseil d'administration du 12 mars 2020 sur l'attribution gratuite d'actions de performance) ; elle représente moins de 0,01% du capital.</li> </ul>	Sans objet

Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Philippe Aymerich n'a perçu d'aucune rémunération à raison d'un mandat d'administrateur en 2019.	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	Sans objet	Philippe Aymerich n'a pas bénéficié d'une voiture de fonction au cours de l'exercice	Sans objet
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Les caractéristiques de l'indemnité de départ des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 109 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Les caractéristiques de la clause de non-concurrence des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 109 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 51 032 EUR	<p>Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 108.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite. (régime fermé à l'acquisition de nouveaux droits au 31 décembre 2019, les droits passés restant conditionnés à l'achèvement de la carrière au sein de la Société Générale)</li> </ul> <p>Pour l'exercice 2019, la performance globale de M. Philippe Aymerich s'élevant à 82,1% l'acquisition des droits à retraite potentiels a été de 100%. À titre d'illustration, sur la base d'une hypothèse de départ à la retraite à 62 ans et de sa rémunération fixe annuelle actuelle, les droits à rente potentiels ouverts pour Philippe Aymerich au 31 décembre 2019 au titre de cette allocation, représentent, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, un montant de rente annuelle estimé à 139 kEUR (soit 8,9% de sa rémunération de référence telle que définie par le Code AFEP-MEDEF).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82).</li> </ul> <p>Pour l'exercice 2019 la performance globale de Philippe Aymerich s'élevant à 82,1%, la cotisation au titre de 2019 s'élève donc à 51 032 EUR (taux d'acquisition de la cotisation : 100%).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de l'Épargne retraite Valmy.</li> </ul> <p>Le montant de la cotisation annuelle prise en charge par l'entreprise s'élève à 1 216 euros.</p>	Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy : 1 216 EUR
Régime de prévoyance		Philippe Aymerich bénéficie du régime de prévoyance dont les garanties et les taux de cotisations sont alignés sur ceux du personnel.	Cotisations du régime de prévoyance : 5 224 EUR

(1) Valeur nominale telle que décidé par le Conseil d'administration du 5 février 2020.

TABLEAU 4

**Monsieur Séverin CABANNES, Directeur général délégué**

**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 21 mai 2019**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2019	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2019
Rémunération fixe	800 000 EUR	Rémunération fixe annuelle brute versée en 2019, inchangée depuis la décision du Conseil d'administration du 31 juillet 2014.	800 000 EUR
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 111 du Document d'enregistrement universel 2020. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 115% de la rémunération fixe.	
dont rémunération variable annuelle payable en 2020	116 104 EUR (valeur nominale)	<b>Évaluation de la performance 2019</b> – Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par les Conseils du 6 février et du 13 mars 2019 et des réalisations constatées sur l'exercice 2019, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 580 520 euros. <sup>(1)</sup> Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 63,1% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 112 du Document d'enregistrement universel 2020).	■ Rémunération variable annuelle au titre de 2018 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 21 mai 2019 (19 <sup>e</sup> résolution) : 97 111 EUR  Les critères en application desquels la rémunération variable annuelle a été calculée et payée sont détaillés dans le chapitre consacré à la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux. Il est rappelé que la part acquise est affectée d'un paiement différé à hauteur de 50%.
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	464 416 EUR (valeur nominale)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2019 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 19 mai 2020 ;</li> <li>■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 19 mai 2020. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ;</li> <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 2020, 2021 et 2022. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles pour moitié dans 2,5 ans et pour moitié dans 3,5 ans</li> <li>■ les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 113 Document d'enregistrement universel 2020.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rémunérations variables annuelles différées (cf. tableau 2 page 131) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- au titre de 2015 : 111 481 EUR</li> <li>- au titre de 2016 : 87 025 EUR</li> <li>- au titre de 2017 : 134 599 EUR et 84 659 EUR</li> </ul> </li> </ul> <p>L'attribution de ces rémunérations a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du 18 mai 2016 (la 7<sup>e</sup> résolution), 23 mai 2017 (la 12<sup>e</sup> résolution) et 23 mai 2018 (la 9<sup>e</sup> résolution). Pour les échéances différées soumises à des conditions de performance, la réalisation de ces conditions a été examinée et constatée par le Conseil d'administration du 6 février 2019.</p>
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Séverin Cabannes ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.	Sans objet
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Séverin Cabannes ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.	Sans objet
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.	Sans objet
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 IFRS 2 en date du 4 février 2020) Ce montant correspond à une attribution de 34 777 actions	<p>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.</p> <p>Le plan attribué au titre de 2019 par le Conseil d'administration du 5 février 2020 présente les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ;</li> <li>■ attribution de 34 777 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>■ l'attribution de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2019 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 19 mai 2020 ;</li> <li>■ l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme est soumise à des conditions de présence et de performance telles que décrites page 114 du Document d'enregistrement universel 2020 ;</li> <li>■ l'attribution est faite dans le cadre de la 25<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée générale du 23 mai 2018 (la décision du Conseil d'administration du 12 mars 2020 sur l'attribution gratuite d'actions de performance) ; elle représente moins de 0,01% du capital.</li> </ul>	<p>Équivalents actions versés au titre de la première échéance du plan d'intéressement à long terme attribué en 2014* : 339 013 EUR</p> <p>* Cette attribution a fait l'objet d'une approbation dans le cadre d'un vote lors de l'Assemblée générale du 19 mai 2015 (la 5<sup>e</sup> résolution). La réalisation des conditions de performance a été examinée et constatée par le Conseil d'administration du 6 février 2019 (cf. p. 115 et tableau 7 p. 134).</p>

Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Séverin Cabannes n'a perçu d'aucune rémunération à raison d'un mandat d'administrateur en 2019.	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	5 147 EUR	Séverin Cabannes bénéficie d'une voiture de fonction.	5 147 EUR
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Les caractéristiques de l'indemnité de départ des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 109 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Les caractéristiques de la clause de non-concurrence des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 109 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 22 284 EUR	<p>Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 108.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite. (régime fermé à l'acquisition de nouveaux droits au 31 décembre 2019, les droits passés restant conditionnés à l'achèvement de la carrière au sein de la Société Générale)</li> </ul> <p>Pour l'exercice 2019, la performance globale de M. Séverin Cabannes s'élevant à 63,1% l'acquisition des droits à retraite potentiels a été 44%.</p> <p>À titre d'illustration, sur la base d'une hypothèse de départ à la retraite à 62 ans et de sa rémunération fixe annuelle actuelle, les droits à rente potentiels ouverts pour Séverin Cabannes au 31 décembre 2019 au titre de cette allocation, représentent, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, un montant de rente annuelle estimé à 150kEUR (soit 10,9% de sa rémunération de référence telle que définie par le Code AFEP-MEDEF).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82).</li> </ul> <p>Pour l'exercice 2019 la performance globale de Séverin Cabannes s'élevant à 63,1%, la cotisation au titre de 2019 s'élève donc à 22 284 EUR (taux d'acquisition de la cotisation : 44%).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de l'Épargne retraite Valmy.</li> </ul> <p>Le montant de la cotisation annuelle prise en charge par l'entreprise s'élève à 1 216 euros.</p>	Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy : 1 216 EUR
Régime de prévoyance		Séverin Cabannes bénéficie du régime de prévoyance dont les garanties et les taux de cotisations sont alignés sur ceux du personnel.	Cotisations du régime de prévoyance : 6 026 EUR

(1) Valeur nominale telle que décidé par le Conseil d'administration du 5 février 2020.

## TABLEAU 5

### Monsieur Philippe HEIM, Directeur général délégué

#### Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 21 mai 2019

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2019	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2019
Rémunération fixe	800 000 EUR	La rémunération fixe annuelle brute, définie par le Conseil d'administration du 3 mai 2018 lors de la nomination de Philippe Heim, avec effet à compter du 14 mai 2018, en tant que Directeur général délégué s'élève à 800 000 euros.	800 000 EUR
Rémunération variable annuelle		Philippe Heim 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 111 du Document d'enregistrement universel 2020. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 115% de la rémunération fixe.	■ Rémunération variable annuelle au titre de 2018 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 21 mai 2019 (20 <sup>e</sup> résolution) : 87 460 EUR
dont rémunération variable annuelle payable en 2020	152 536 EUR (valeur nominale)	<b>Évaluation de la performance 2019</b> – Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par les Conseils du 6 février et du 13 mars 2019 et des réalisations constatées sur l'exercice 2019, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 762 680 euros. <sup>(1)</sup> Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 82,9% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 112 du Document d'enregistrement universel 2020).	Les critères en application desquels la rémunération variable annuelle a été calculée et payée sont détaillés dans le chapitre consacré à la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux. Il est rappelé que la part acquise est affectée d'un paiement différé à hauteur de 50%.
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	610 144 EUR (valeur nominale)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2019 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 19 mai 2020 ;</li> <li>■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 19 mai 2020. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ;</li> <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 2020, 2021 et 2022. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles pour moitié dans 2,5 ans et pour moitié dans 3,5 ans ;</li> <li>■ les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 113 Document d'enregistrement universel 2020.</li> </ul>	■ Rémunérations variables annuelles différées : au cours de 2019 Philippe Heim n'a pas perçu de la rémunération variable annuelle différée au titre de ses fonctions de Dirigeant mandataire social exécutif.
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Philippe Heim ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.	Sans objet
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Philippe Heim ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.	Sans objet
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Philippe Heim ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options.	Sans objet
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 IFRS 2 en date du 4 février 2020) Ce montant correspond à une attribution de 34 777 actions	<p>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.</p> <p>Le plan attribué au titre de 2019 par le Conseil d'administration du 5 février 2020 présente les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ;</li> <li>■ attribution de 34 777 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>■ l'attribution de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2019 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 19 mai 2020 ;</li> <li>■ l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme est soumise à des conditions de présence et de performance telles que décrites page 114 du Document d'enregistrement universel 2020 ;</li> <li>■ l'attribution est faite dans le cadre de la 25<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée générale du 23 mai 2018 (la décision du Conseil d'administration du 12 mars 2020 sur l'attribution gratuite d'actions de performance) ; elle représente moins de 0,01% du capital.</li> </ul>	

Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Philippe Heim n'a perçu d'aucune rémunération à raison d'un mandat d'administrateur en 2019.	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	3 064 EUR	Philippe Heim bénéficie d'une voiture de fonction.	3 064 EUR
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Les caractéristiques de l'indemnité de départ des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 109 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Les caractéristiques de la clause de non-concurrence des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 109 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 51 032 EUR	<p>Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 108.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite. (régime fermé à l'acquisition de nouveaux droits au 31 décembre 2019, les droits passés restant conditionnés à l'achèvement de la carrière au sein de la Société Générale)</li> </ul> <p>Pour l'exercice 2019 la performance globale de M. Philippe Heim s'élevant à 82,9% l'acquisition des droits à retraite potentiels a été 100%.  À titre d'illustration, sur la base d'une hypothèse de départ à la retraite à 62 ans et de sa rémunération fixe annuelle actuelle, les droits à rente potentiels ouverts pour Philippe Heim au 31 décembre 2019 au titre de cette allocation, représentent, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, un montant de rente annuelle estimé à 51kEUR (soit 3,3% de sa rémunération de référence telle que définie par le Code AFEP-MEDEF).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82).</li> </ul> <p>Pour l'exercice 2019 la performance globale de Philippe Heim s'élevant à 82,9%, la cotisation au titre de 2019 s'élève donc à 51 032 EUR (taux d'acquisition de la cotisation : 100%).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de l'Épargne retraite Valmy.</li> </ul> <p>Le montant de la cotisation annuelle prise en charge par l'entreprise s'élève à 1 216 euros.</p>	Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy : 1 216 EUR
Régime de prévoyance		Philippe Heim bénéficie du régime de prévoyance dont les garanties et les taux de cotisations sont alignés sur ceux du personnel.	Cotisations du régime de prévoyance : 5 339 EUR

(1) Valeur nominale telle que décidé par le Conseil d'administration du 5 février 2020.

TABLEAU 6

**Madame Diony LEBOT, Directrice générale déléguée****Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 21 mai 2019**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2019	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2019
Rémunération fixe	800 000 EUR	La rémunération fixe annuelle brute, définie par le Conseil d'administration du 3 mai 2018 lors de la nomination de Diony Lebot, avec effet à compter du 14 mai 2018, en tant que Directrice générale déléguée s'élève à 800 000 euros.	800 000 EUR
Rémunération variable annuelle		Diony Lebot 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 111 du Document d'enregistrement universel 2020. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 115% de la rémunération fixe.	■ Rémunération variable annuelle au titre de 2018 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 21 mai 2019 (21 <sup>e</sup> résolution) : 78 606 EUR
dont rémunération variable annuelle payable en 2020	145 581 EUR (valeur nominale)	<b>Évaluation de la performance 2019</b> – Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par les Conseils du 6 février et du 13 mars 2019 et des réalisations constatées sur l'exercice 2019, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 727 904 euros. <sup>(1)</sup> Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 79,1% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 112 du Document d'enregistrement universel 2020).	Les critères en application desquels la rémunération variable annuelle a été calculée et payée sont détaillés dans le chapitre consacré à la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux. Il est rappelé que la part acquise est affectée d'un paiement différé à hauteur de 50%.
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	582 323 EUR (valeur nominale)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2019 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 19 mai 2020 ;</li> <li>■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 19 mai 2020. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ;</li> <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 2020, 2021 et 2022. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles pour moitié dans 2,5 ans et pour moitié dans 3,5 ans ;</li> <li>■ les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 113 du Document d'enregistrement universel 2020.</li> </ul>	■ Rémunérations variables annuelles différées : au cours de 2019 Diony Lebot n'a pas perçu de la rémunération variable annuelle différée au titre de ses fonctions de Dirigeante mandataire sociale exécutive.
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Diony Lebot ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.	Sans objet
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Diony Lebot ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.	Sans objet
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Diony Lebot ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options.	Sans objet
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 a norme IFRS 2 en date du 4 février 2020) Ce montant correspond à une attribution de 34 777 actions	<p>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.</p> <p>Le plan attribué au titre de 2019 par le Conseil d'administration du 5 février 2020 présente les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ;</li> <li>■ attribution de 34 777 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>■ l'attribution de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2019 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 19 mai 2020 ;</li> <li>■ l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme est soumise à des conditions de présence et de performance telles que décrites page 114 du Document d'enregistrement universel 2020 ;</li> <li>■ l'attribution est faite dans le cadre de la 25<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée générale du 23 mai 2018 (la décision du Conseil d'administration du 12 mars 2020 sur l'attribution gratuite d'actions de performance) ; elle représente moins de 0,01% du capital.</li> </ul>	

Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Diony Lebot n'a perçu d'aucune rémunération à raison d'un mandat d'administrateur en 2019.	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	5 940 EUR	Diony Lebot bénéficie d'une voiture de fonction.	5 940 EUR
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Les caractéristiques de l'indemnité de départ des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 109 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Les caractéristiques de la clause de non-concurrence des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 109 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 49 501 EUR	<p>Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 108.</p> <p>■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite. (régime fermé à l'acquisition de nouveaux droits au 31 décembre 2019, les droits passés restant conditionnés à l'achèvement de la carrière au sein de la Société Générale)</p> <p>Pour l'exercice 2019, la performance globale de M<sup>me</sup> Diony Lebot s'élevant à 79,1% l'acquisition des droits à retraite potentiels a été 97%.</p> <p>À titre d'illustration, sur la base d'une hypothèse de départ à la retraite à 62 ans et de sa rémunération fixe annuelle actuelle, les droits à rente potentiels ouverts pour Diony Lebot au 31 décembre 2019 au titre de cette allocation, représentent, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, un montant de rente annuelle estimé à 167kEUR (soit 10,9% de sa rémunération de référence telle que définie par le Code AFEP-MEDEF).</p> <p>■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82).</p> <p>Pour l'exercice 2019 la performance globale de Diony Lebot s'élevant à 79,1%, la cotisation au titre de 2019 s'élève donc à 49 501 EUR (taux d'acquisition de la cotisation : 97%).</p> <p>■ Régime de l'Épargne retraite Valmy.</p> <p>Le montant de la cotisation annuelle prise en charge par l'entreprise s'élève à 1 216 euros.</p>	Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy : 1 216 EUR
Régime de prévoyance		Diony Lebot bénéficie du régime de prévoyance dont les garanties et les taux de cotisations sont alignés sur ceux du personnel.	Cotisations du régime de prévoyance : 5 474 EUR

(1) Valeur nominale telle que décidé par le Conseil d'administration du 5 février 2020.