

ANNEXE 1

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ETABLI EN APPLICATION DE L'ARTICLE L. 225-37-2 DU CODE DE COMMERCE

La politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux présentée ci-dessous a été définie par le Conseil d'administration du 8 février 2017 sur proposition du Comité des rémunérations.

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

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

Conformément à la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « loi Sapin 2 », cette politique est soumise à l'approbation de l'Assemblée générale. En cas de vote négatif, le Conseil d'administration se réunira dans un délai raisonnable et, dans l'intervalle, les principes mis en œuvre en 2016 continueront à s'appliquer.

Par ailleurs, à partir de 2018, aucune rémunération variable, annuelle ou exceptionnelle, ne sera versée avant d'obtenir l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires.

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. Elle vise en outre à reconnaître la mise en œuvre de la stratégie du Groupe sur le long terme dans l'intérêt de ses actionnaires, de ses clients et de ses collaborateurs, dans le respect des principes édictés dans le code de conduite du Groupe.

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

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

- à la directive CRD4 du 26 juin 2013 dont l'objectif est d'imposer des politiques et pratiques de rémunérations compatibles avec une gestion efficace des risques. La directive CRD4 a été transposée et ses principes sur les rémunérations sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2014 ;
- aux recommandations du Code AFEP-MEDEF ; et
- à la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « loi Sapin 2 ».

Rémunération du Président non exécutif

La rémunération de M. Lorenzo Bini Smaghi a été fixée par le Conseil d'administration en prenant en compte l'expérience, la notoriété et les responsabilités exercées ainsi que les pratiques de marché, notamment dans le secteur bancaire. Elle s'élève à 850 000 euros brut par an, montant fixe inchangé depuis sa nomination en tant que Président du Conseil d'administration le 19 mai 2015. Il ne perçoit pas de jetons de présence.

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

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

Rémunération de la Direction générale

UNE RÉMUNERATION 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 ;
- **la rémunération variable annuelle (RVA)**, qui dépend de la performance de l'année et de la contribution des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs à la réussite du groupe Société Générale ;
- **l'intéressement à long terme (LTI)**, qui a pour objectif de renforcer le lien des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs avec les intérêts des actionnaires et de les inciter à délivrer une performance de long terme. Son acquisition est soumise

à une condition de présence et est fonction de la performance du Groupe mesurée par des critères internes et externes sur des périodes de quatre et six ans.

Dans le respect de la directive CRD4 et à la suite de l'autorisation conférée par l'Assemblée générale en mai 2014, la composante variable, c'est-à-dire la rémunération variable

RÉMUNÉRATION FIXE

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, la rémunération fixe n'est revue qu'à échéances relativement longues, en cohérence avec les événements affectant l'entreprise et les pratiques de marché.

La rémunération fixe annuelle de M. Frédéric Oudéa, Directeur général, s'élève à 1 300 000 euros et celle de MM. Séverin Cabannes et Bernardo Sanchez Incera, Directeurs généraux délégués, s'élève à 800 000 euros, montants déterminés par le Conseil d'administration du 19 mai 2015 et qui ont fait l'objet d'un vote favorable de l'Assemblée générale mixte du 18 mai 2016.

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

PRINCIPES GÉNÉRAUX

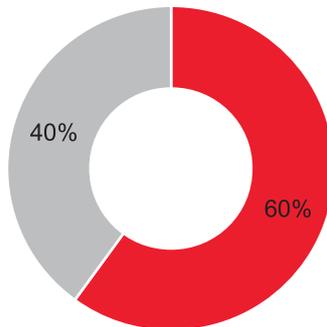
La rémunération variable annuelle est basée à 60 % sur des critères quantitatifs et à 40 % sur des critères qualitatifs, alliant

annuelle et l'intéressement à long terme, est plafonnée à 200 % de la rémunération fixe. En outre, 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.

La rémunération fixe annuelle de M. Didier Valet, nommé Directeur général délégué par le Conseil d'administration du 13 janvier 2017, a été fixée au même niveau que celle des autres Directeurs généraux délégués, soit à 800 000 euros.

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

ainsi une évaluation de la performance financière du Groupe et une évaluation des compétences managériales au regard de la stratégie et du modèle de *leadership* du Groupe.



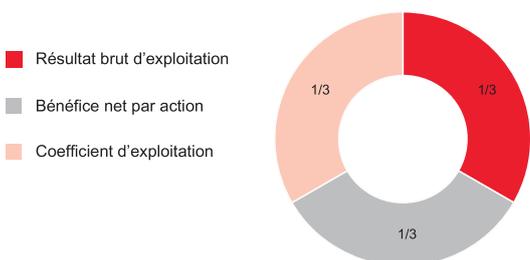
- **Critères quantitatifs** fondés sur la performance financière annuelle. Les indicateurs ainsi que leur niveau de réalisation attendu sont prédéterminés par le Conseil d'administration et sont notamment fonction des objectifs budgétaires du Groupe et des métiers du périmètre de supervision.
- **Critères qualitatifs** déterminés essentiellement en fonction de l'atteinte d'objectifs-clés se rapportant à la stratégie du Groupe, à l'efficacité opérationnelle et la maîtrise des risques, ainsi qu'à la politique RSE.

Part quantitative

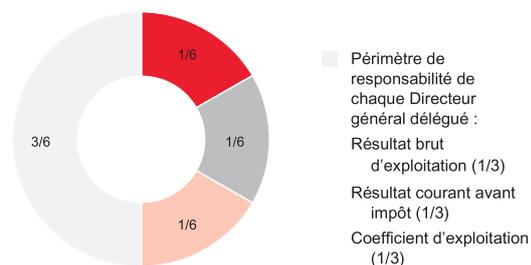
Pour Frédéric Oudéa et Séverin Cabannes, la part quantitative est mesurée en fonction de l'atteinte d'objectifs du Groupe en matière de bénéfice par action, de résultat brut d'exploitation et de coefficient d'exploitation, chaque indicateur étant pondéré à part égale. Pour les Directeurs généraux délégués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

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

Frédéric Oudéa et Séverin Cabannes



Bernardo Sanchez Incera et Didier Valet

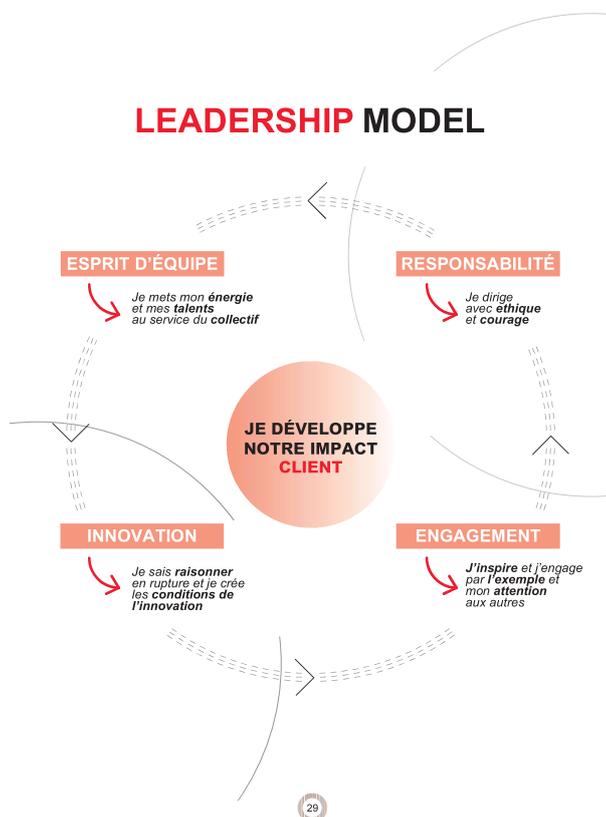


Part qualitative

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

Ces objectifs, fixés en cohérence avec le modèle de *leadership* du Groupe présenté ci-contre se répartissent autour de trois grands thèmes :

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



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 *pro rata temporis*. Il combine des paiements en numéraire et des attributions d'actions ou équivalents actions, conditionnés à la réalisation d'objectifs long terme en matière de rentabilité et de niveau de fonds propres du Groupe permettant de réduire le montant versé en cas de non-atteinte. Par ailleurs, 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 du versement de la rémunération variable annuelle différée (clause de malus).

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

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

PLAFOND

En cohérence avec le Code AFEP-MEDEF, son montant maximum est fixé depuis le 1^{er} septembre 2014 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 plan présenterait les caractéristiques suivantes :

- attribution d'équivalent actions ou d'actions ou en deux tranches, dont les durées d'acquisition seraient de quatre et six ans, suivies d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi les durées d'indexation à cinq et sept ans ;
- acquisition définitive soumise à une condition de présence pendant toutes les périodes d'acquisition et à une condition de performance. En effet, l'acquisition serait fonction de la

performance relative de l'action Société Générale mesurée par la progression du Total Shareholder Return (TSR) par rapport à celle du TSR de 11 banques européennes comparables sur la totalité des périodes d'acquisition. Ainsi, la totalité de l'attribution ne serait acquise que si le TSR de Société Générale se situe dans le quartile supérieur de l'échantillon ; pour une performance légèrement supérieure à la médiane, le taux d'acquisition serait égal à 50 % du nombre total attribué ; enfin aucune action ou équivalent action ne serait acquise en cas de performance insuffisante. En l'absence de profitabilité du Groupe l'année précédant l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme, aucun versement ne sera dû, quelle que soit la performance boursière de Société Générale ;

- un départ entraînerait la suppression du paiement du plan sauf en cas de départ à la retraite ou de départ du Groupe pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci, cas pour lesquels les actions seraient conservées ou les versements seraient effectués, après prise en compte de la performance observée et appréciée par le Conseil d'administration.

Enfin, les bénéficiaires de l'intéressement à long terme sont également soumis à une clause dites de « malus ». Ainsi, si le Conseil constate qu'une décision prise par les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs a des conséquences très

significatives sur les résultats de l'entreprise ou sur son image, il pourra décider la remise en cause totale ou partielle du versement de l'intéressement à long terme.

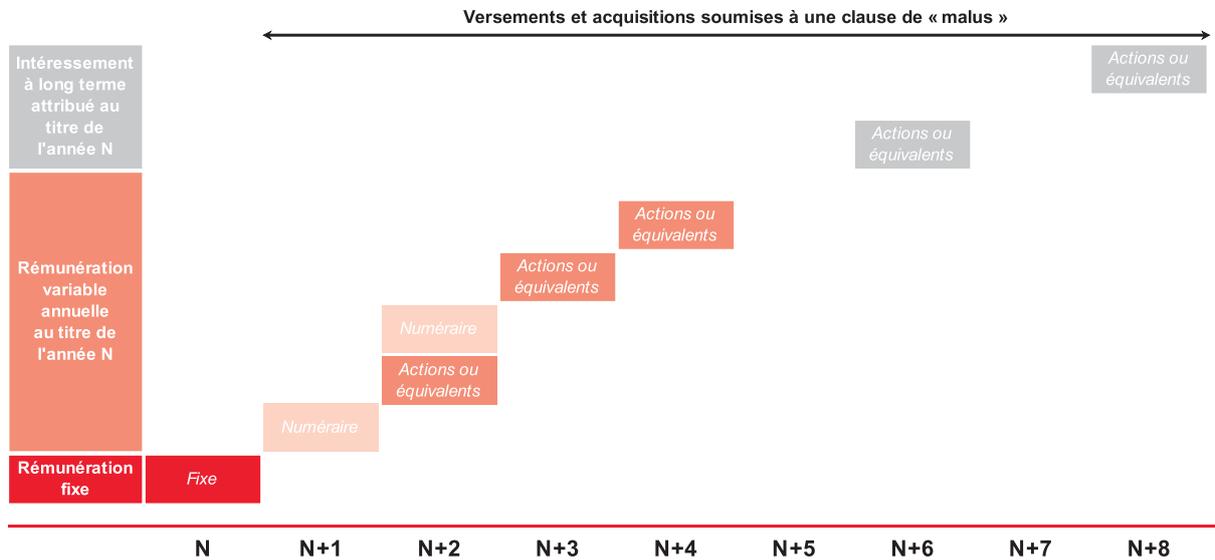
PLAFOND

Dans le respect du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration du 8 février 2017 a décidé de limiter le montant total attribué au titre de l'intéressement à long terme en valeur IFRS. Ce plafond a été fixé à un niveau identique à celui de la rémunération variable annuelle. 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 nouvelle disposition s'ajoute au plafonnement déjà existant 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 OU LIVRAISONS D' ACTIONS



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 sur-complémentaire de la part de Société Générale.

RÉGIME DE L'ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE

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

Ce régime additif, mis en place en 1991, et répondant aux dispositions de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale, attribue aux cadres hors classification nommés à partir de cette

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

date, à la date de la liquidation de leur pension de sécurité sociale, une pension globale égale au produit des deux termes suivants :

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

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

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

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

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

Conformément à la loi, l'accroissement annuel des droits à retraite supplémentaire conditionnés à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise sera, à compter de sa nomination, soumise à la condition de performance suivante : les droits à rente potentiels au titre d'une année ne seront acquis dans leur totalité que si au moins 80 % des conditions de performance de la rémunération variable de cette même année sont remplies. Pour une performance de 50 % et en deçà, aucun accroissement de la rente ne sera appliqué. Pour un taux d'atteinte compris entre 80 % et 50 %, le calcul de l'acquisition des droits au titre de l'année sera réalisé de manière linéaire.

RÉGIME DE L'IP VALMY

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

Ce régime à cotisations définies, établi dans le cadre de l'article 83 du Code général des impôts, a été mis en place en 1995. Il est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et permet aux bénéficiaires d'acquérir des droits annuels à rente viagère différée de 0,1 % de leur rémunération plafonnée à 2 plafonds annuels de la sécurité sociale. Ce régime est financé à hauteur

de 1,5 % par l'entreprise et de 0,5 % par les salariés. Il est assuré auprès de l'Institution de prévoyance Valmy.

INDEMNITÉS EN CAS DE DÉPART DES MEMBRES DE L'ÉQUIPE DE DIRECTION GÉNÉRALE DU GROUPE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

Le Conseil d'administration du 8 février 2017 a décidé d'harmoniser les conditions de départ du Groupe en cas de cessation de fonction du Directeur général ou des Directeurs généraux délégués. Elles ont été déterminées en tenant compte des pratiques de marché et sont conformes au Code AFEP-MEDEF.

Les conventions et engagements réglementés correspondants seront soumis au vote des actionnaires lors de l'Assemblée générale de mai 2017.

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

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

Seul le Conseil d'administration aura la faculté de renoncer à sa mise en œuvre, au plus tard le jour où interviendrait la cessation des fonctions. Dans ce cas, les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs seront libres de tout engagement et aucune somme ne leur sera due à ce titre.

Toute violation de l'obligation de non-concurrence entraînerait le paiement immédiat par le Dirigeant d'une somme égale à six mois de rémunération fixe. Société Générale serait, pour sa part, libérée de son obligation de verser toute contrepartie financière et pourrait, par ailleurs, exiger la restitution de la contrepartie financière éventuellement déjà versée depuis la violation constatée de l'obligation.

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

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. De même, du fait de la suspension du contrat de travail des Directeurs généraux délégués, le montant qui leur serait dû, le cas échéant, au titre des indemnités de départ légales ou conventionnelles serait minime ou nul.

Aussi, le Conseil d'administration du 8 février 2017 a souhaité mettre en place une indemnité qui ne sera versée qu'au cas où la cessation des fonctions de Dirigeant mandataire social exécutif résulterait d'un départ contraint du groupe Société Générale.

Ses caractéristiques sont les suivantes :

- une indemnité ne sera due qu'en cas de départ contraint du Groupe, motivé comme tel par le Conseil d'administration. Aucune indemnité ne sera due en cas de faute grave, de démission ou de non-renouvellement de mandat à l'initiative du Dirigeant ;
- le paiement de l'indemnité sera conditionné à l'atteinte d'un taux de réalisation global des objectifs de la rémunération variable annuelle d'au moins 60 % en moyenne sur les trois exercices précédant la cessation du mandat ;
- aucune indemnité de départ ne sera due en cas de départ dans les six mois précédant la liquidation de la retraite de la sécurité sociale ouvrant droit au bénéfice de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction ;
- le montant de l'indemnité sera de deux ans de rémunération fixe, respectant ainsi la recommandation du Code AFEP-MEDEF qui est de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle.

En aucun cas le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non concurrence ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle, y compris, le cas échéant, toute autre indemnité de rupture qui serait liée au contrat de travail (notamment l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Autres avantages des Dirigeants mandataires sociaux 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 de couverture santé et d'assurance décès-invalidité 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 nouvelle législation imposant un vote ex ante portant sur l'ensemble des dispositions de la politique de rémunération, le

Conseil d'administration a souhaité se réserver la possibilité de verser, le cas échéant, une rémunération variable complémentaire en cas de circonstances très particulières, par exemple en raison de leur importance pour la société ou de l'implication qu'elles exigent et des difficultés qu'elles présentent. Cette rémunération serait motivée et fixée dans le respect des principes généraux du Code AFEP-MEDEF en matière de rémunération et des recommandations de l'AMF.

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

Nomination d'un nouveau Dirigeant mandataire social

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

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

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