

**RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
SUR LES RÉSOLUTIONS SOUMISES  
À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 23 MAI 2023**

Nous vous avons convoqués ce jour en Assemblée générale mixte afin de soumettre à votre approbation 22 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 2022 et affectation du résultat (résolutions 1 à 3)**

La **première résolution** porte sur l'approbation des comptes consolidés annuels. Le résultat net comptable consolidé part du groupe de l'exercice 2022 s'élève à 2.017.818.381 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 sociaux annuels, l'affectation du résultat et la fixation du dividende. Le résultat net comptable de l'exercice 2022 est négatif et s'élève à -260.179.891,35 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 1.029.720 euros, est lié au régime fiscal particulier des locations de voitures.

Il est proposé de prélever sur le compte de report à nouveau un montant de 44.282 euros pour affectation à la réserve spéciale indisponible en application du dispositif d'acquisition d'œuvres d'artistes vivants défini par les dispositions de l'article 238 bis AB du Code général des impôts.

Après cette affectation sur le report à nouveau du bilan d'ouverture, qui s'élevait à 10 322 923 895.42 euros, le total distribuable s'élève à 10 322 879 613.42 euros.

Il est proposé d'attribuer aux actions, à titre de dividende, une somme de 1.444.802.422,60 euros par prélèvement sur le compte report à nouveau.

En conséquence, le dividende par action (en numéraire) est fixé à 1,70 euro. Il sera détaché le 30 mai 2023 et mis en paiement à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023.

En cas de variation du nombre d'actions ouvrant droit à dividende à la date de détachement, le montant global du dividende serait ajusté en conséquence et le montant affecté au compte du report à nouveau serait déterminé sur la base des dividendes effectivement mis en paiement.

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.

Outre le dividende de 1,70 euro par action, le Conseil d'administration a annoncé que la Société envisage de lancer un programme de rachat d'actions pour un montant total d'environ 440 millions d'euros, soit l'équivalent de 0,55 euro par action. Ce programme est soumis à l'autorisation de la BCE et de l'Assemblée générale pour sa mise en œuvre. En conséquence, la politique de distribution proposée au titre de 2022 représenterait l'équivalent de 2,25 euros par action.

Il est rappelé que la Société a procédé à un rachat d'actions fin 2022 d'un montant total de 914 131 751,10 euros, au titre de l'exercice 2021.

## **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 2022.

## **III - Rémunérations (résolutions 5 à 13)**

Par les **cinquième, sixième et septième résolutions**, il vous est demandé, en application de l'article L. 22-10-8 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 les Directeurs généraux délégués (6<sup>ème</sup> résolution) ainsi que les administrateurs (7<sup>ème</sup> résolution).

Cette politique comporte également toutes les informations requises par la réglementation sur le ratio d'équité.

Si l'Assemblée générale n'approuvait pas l'une de ces résolutions, la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022 pour la ou les personnes concernées continuerait à s'appliquer.

**S'agissant du Président du Conseil d'administration**, ses conditions de rémunération sont inchangées sous réserve du vote de l'Assemblée générale.

**S'agissant des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs**, dans le contexte d'évolution de la gouvernance (suite à l'annonce de M. Frédéric Oudéa lors de l'Assemblée générale en mai 2022 de ne pas solliciter le renouvellement de son mandat et de la proposition de la nomination de M. Slawomir Krupa en remplacement de M. Frédéric Oudéa), et de l'arrivée à l'échéance des mandats en cours pour les Directeurs généraux délégués, le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations a décidé de revoir certaines caractéristiques de la politique de rémunération adoptée par l'Assemblée générale en 2022.

Sans modifier la structure globale de la rémunération qui restera sur le format actuel intégrant une rémunération fixe, une rémunération variable annuelle et un intéressement à long terme, les ajustements proposés visent à simplifier la politique mise en œuvre afin d'en améliorer la compréhension. Ils s'appuient sur une analyse des évolutions des pratiques de marché ainsi que sur les observations exprimées par nos différentes parties prenantes.

Les principales évolutions concernent :

- une clarification de la rémunération variable annuelle cible attendue, un renforcement du poids des critères financiers pour la définition de la rémunération variable annuelle, avec, pour la Direction générale qui sera mise en place après le 23 mai 2023, les critères financiers fondés exclusivement sur les indicateurs financiers de niveau Groupe ;
- une évolution des critères financiers utilisés au niveau du Groupe, le ratio de Core Tier 1 étant désormais utilisé comme un critère de seuil pour le déclenchement de la part financière de la rémunération variable annuelle ;
- un allongement de la durée de différé de la rémunération variable annuelle à 5 ans et de la période de rétention pour les échéances en instruments à 1 an ;
- une modification des critères de performance utilisés pour l'acquisition de l'intéressement à long terme avec l'introduction d'un critère lié à la rentabilité qui sera précisée par le Conseil d'administration de février 2024 statuant sur la politique ex-post des mandataires sociaux ;
- une simplification de la structure de l'intéressement à long terme en réduisant à une échéance à 5 ans l'attribution versus deux échéances actuellement à 4 et 6 ans ;
- le champs d'application et la durée de la clause de non-concurrence applicable aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs nommés à compter du 23 mai 2023.

S'agissant des rémunérations annuelles fixes, il est proposé, dans le cadre de la nomination à venir de M. Slawomir Krupa en qualité de nouveau Directeur général, de fixer sa rémunération fixe annuelle à 1 650 000 euros à compter de sa nomination.

Afin de définir cette rémunération, le Conseil d'administration a pris en compte les éléments suivants :

- la structure globale de la rémunération et la rémunération fixe médiane du numéro 1 exécutif des sociétés du CAC 40 qui s'établit à 1,2 million euros et des 11 banques européennes comparables qui s'établit à 2,5 million euros ;
- le profil du nouveau Directeur général qui vient de la banque d'investissement et le niveau de sa rémunération actuelle ;
- l'évolution de la rémunération moyenne de base des salariés de la Société Générale SA en France, hors salariés Hors Classification, qui a évolué de 41 623 euros au 31/12/2011 à 51 086 euros au 30/06/2022 soit une progression de +23% à laquelle devrait venir s'ajouter une progression minimale moyenne de 3% au titre des revues de salaires 2022/2023 ;
- la rémunération fixe globale du Directeur général sortant qui n'avait pas été revue depuis la 1<sup>er</sup> janvier 2011 (hormis intégration en 2014 dans sa rémunération fixe de l'indemnité de 300 000 euros octroyée en 2009 en contrepartie de la perte des droits aux régimes de retraite complémentaire du Groupe) ;
- la recommandation du code AFEP/MEDEF qui prévoit que la rémunération fixe ne doit en principe être revue qu'à intervalle de temps relativement long.

La rémunération fixe annuelle de M. Frédéric Oudéa restera inchangée jusqu'à la fin de son mandat.

S'agissant des Directeurs généraux délégués, il est proposé de laisser inchangées et telles que définies lors de leur nomination en 2018, les rémunérations fixes des Directeurs généraux délégués actuels jusqu'à la fin de leur mandat en cours qui arrive à l'échéance le 23 mai 2023. Pour les Directeurs généraux délégués qui seront nommés par le Conseil d'administration du 23 mai 2023, il est proposé de fixer leur rémunération annuelle fixe à 900 000 euros.

Afin de définir cette rémunération, le Conseil d'administration a pris en compte les éléments suivants :

- la structure globale de la rémunération et la rémunération fixe médiane des Directeurs généraux délégués des sociétés du CAC 40 qui s'établit à 725 000 euros et des 11 banques européennes comparables qui s'établit à 1 790 000 euros ;
- la rémunération moyenne de base des salariés de la Société Générale SA en France, hors salariés Hors Classification, est passée de 47 362 euros au 31/12/2018 à 51 086 euros au 30/06/2022 soit une progression de +8% à laquelle devrait venir s'ajouter une progression minimale moyenne de 3% au titre des revues de salaire 2022/2023.

S'agissant enfin des administrateurs, leurs conditions de rémunération sont inchangées. En effet, 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 18 du règlement intérieur du Conseil. Le montant global de cette rémunération s'élève à 1,7 Million d'euros et a été adopté par votre Assemblée le 23 mai 2018. Il avait été décidé de maintenir ce montant inchangé par votre Assemblée le 18 mai 2021 puis le 17 mai 2022 bien que le nombre d'administrateurs bénéficiant de cette rémunération ait augmenté de 12 à 13 depuis l'Assemblée du 18 mai 2021. De nouveau, 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 du Conseil d'administration 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. 22-10-34 I du Code de commerce, d'approuver les informations relatives à la rémunération de chacun des mandataires sociaux mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, y compris les mandataires sociaux dont le mandat a pris fin et ceux nouvellement nommés au cours de l'exercice écoulé. 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 relatives à la rémunération de chacun des mandataires sociaux mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 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 ou donnant droit à l'attribution de titres de créance, versés à raison du mandat au cours de l'exercice écoulé, ou attribués à raison du mandat au titre du même exercice, en indiquant les principales conditions d'exercice des droits, notamment le prix et la date d'exercice et toute modification de ces conditions ;
- La proportion relative de la rémunération fixe et variable ;
- L'utilisation de la possibilité de demander la restitution d'une rémunération variable ;
- Les engagements dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieurement à l'exercice de celles-ci ;

- Les rémunérations versées ou attribuées par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce ;
- Les ratios sur les multiples de rémunération (ou ratio d'équité) pour le Président du Conseil d'administration, le Directeur général et chaque Directeur général délégué ;
- 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, et des ratios d'équité, au cours des 5 exercices les plus récents, présentés ensemble et d'une manière qui permette la comparaison ;
- Une explication de la manière dont la rémunération totale respecte la politique de rémunération adoptée, y compris la manière dont elle contribue aux performances à long terme de la Société, et de la manière dont les critères de performance ont été appliqués ;
- La manière dont le vote de la dernière Assemblée générale a été pris en compte. Ce renseignement n'a pas à être indiqué, lorsque, comme ce fut le cas lors de la dernière Assemblée générale de Société Générale, toutes les résolutions relatives à la rémunération des mandataires sociaux ont été approuvées ;
- Tout écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération et, en cas de circonstances exceptionnelles, toute dérogation temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société, décidée par le Conseil d'administration, à l'application de cette politique de rémunération, y compris l'explication de la nature des circonstances exceptionnelles et l'indication des éléments spécifiques auxquels il est dérogé ;
- L'application de l'obligation de devoir suspendre le versement de la rémunération des administrateurs lorsque le Conseil d'administration n'est pas composé conformément aux dispositions de la loi sur l'équilibre femmes/hommes.

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise susvisé figure dans le Document d'enregistrement universel 2023 pages 70 à 158 et sa partie relative à la politique de rémunération des mandataires sociaux ainsi que le rapport sur les rémunérations des mandataires sociaux est annexée au présent rapport (annexe 1).

Par les **neuvième à douzième résolutions**, il vous est demandé, en application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce d'approuver les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice, par des résolutions distinctes pour :

- M. Lorenzo Bini Smaghi, Président du Conseil d'administration (9<sup>ème</sup> résolution) ;
- M. Frédéric Oudéa, Directeur général (10<sup>ème</sup> résolution) ;
- M. Philippe Aymerich et Mme Diony Lebot, Directeurs généraux délégués (11<sup>ème</sup> et 12<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 aux politiques de rémunération approuvées par votre Assemblée en 2022 à plus de 90%.

**S'agissant M. Frédéric Oudéa**, il est rappelé que le Conseil d'administration du 12 janvier 2023 a examiné les conséquences à tirer de la fin de son mandat de Directeur général le 23 mai 2023 à la suite de sa décision de pas se représenter pour un nouveau mandat en mai 2023 qui avait été annoncée lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2022.

La rémunération variable annuelle au titre de 2022 de M. Frédéric Oudéa a été déterminée par le Conseil d'administration du 7 février 2023, selon le calendrier habituel d'évaluation des performances des mandataires sociaux.

L'attribution de la rémunération variable annuelle pour la période courant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 à la date de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 relèvera d'une décision du Conseil d'administration conformément aux modalités de la politique ex-ante 2023 et selon le calendrier habituel d'évaluation des performances des mandataires sociaux et sera soumise à l'approbation des actionnaires.

M. Frédéric Oudéa ne bénéficiera d'aucune attribution d'intéressement à long terme au titre de 2022 et de 2023, aucune attribution ne pouvant avoir lieu à l'occasion du départ d'un dirigeant conformément à la politique et aux recommandations du code Afep-Medef.

M. Frédéric Oudéa est astreint à une clause de non-concurrence d'une durée de six mois à compter de la date de la cessation de ses fonctions de Directeur général. Le Conseil d'administration a décidé que cette clause qui prévoit que M. Frédéric Oudéa ne peut être nommé Directeur général dans une banque concurrente devrait être appliquée strictement, M. Frédéric Oudéa ne remplissant pas les conditions pour faire valoir ses droits à la retraite. En conséquence, M. Frédéric Oudéa percevra sa rémunération fixe mensuelle pendant la durée de l'application de la clause.

La fin du mandat de Directeur général de M. Frédéric Oudéa ne donnera lieu à aucune indemnité de fin de mandat. M. Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucun droit à retraite surcomplémentaire de la part de Société Générale.

L'ensemble des conditions de fin de mandat de M. Frédéric Oudéa telles que décidées par le Conseil d'administration figurent dans le Document d'enregistrement universel page 120 (annexe 1).

Le Conseil d'administration s'est assuré de la conformité de ces décisions au code Afep-Medef.

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise susvisé figure dans le Document d'enregistrement universel pages 70 à 158 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 ou exceptionnels attribués au titre de l'exercice 2022 est conditionné à l'approbation, par l'Assemblée générale, de leur rémunération au titre de l'exercice 2022.

Par la **treizième 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 2022 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 2022, la population régulée du Groupe est composée de 614 personnes. La population régulée a été mise à jour à partir des standards techniques réglementaires, en intégrant :

- les dirigeants mandataires sociaux exécutifs du Groupe ;
- les membres du Conseil d'administration du Groupe ;
- les autres membres du Comité stratégique du Groupe (responsables des Business Units et des Service Units du Groupe ainsi que les Directeurs Généraux Adjoints) ;
- les principaux responsables des fonctions de contrôle (risques, conformité, audit) rapportant directement aux membres du Comité Stratégique du Groupe en charge de ces SU et les principaux responsables des fonctions de support au niveau du Groupe ;
- les principaux responsables au sein des « unités opérationnelles significatives » ;
- les responsables des catégories de risques définies aux articles 79 à 87 de la directive 2013/36/UE, ou ayant le pouvoir de décision dans un comité chargé de la gestion d'une de ces catégories de risques ;
- les personnes ayant des autorisations de crédit et/ou la responsabilité de limites en risque de marché dépassant les seuils de matérialité fixés par l'Autorité Bancaire Européenne (ABE) au niveau du Groupe ;
- les personnes qui ont le pouvoir d'approuver ou d'opposer un veto à l'introduction de nouveaux produits ;
- Les collaborateurs identifiés par l'un des critères de rémunération globale attribuée au titre de l'année précédente :
  - les personnes faisant partie des 0,3 % des membres du personnel de Société Générale SA (y compris succursales) auxquelles ont été attribuées les plus hautes rémunérations totales ;
  - les membres du personnel des unités opérationnelles significatives ayant une rémunération supérieure ou égale à la moyenne des rémunérations totales octroyées aux membres de l'organe de direction exécutive et non exécutive ainsi qu'au senior management ;
  - les membres du personnel avec une rémunération totale supérieure ou égale à 750 K€.

L'augmentation de la population régulée globale (614 en 2022 vs 569 en 2021) est principalement due à l'augmentation du nombre de personnes captées uniquement par les critères de rémunération (104 en 2022 vs. 47 en 2021). Cela s'explique par la hausse des rémunérations variables attribuées au titre de l'année de performance 2021.

La rémunération de cette population est soumise à l'ensemble des contraintes prévues par la Directive (UE) 2019/878 dite « CRD V » modifiant la Directive 2013/36/UE 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 2022, 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 311 personnes en 2022 (256 personnes en 2021). L'impact financier du maintien du plafond de la composante variable à deux fois la partie fixe au lieu d'une fois s'établit à 73,6 millions d'euros (56,7 millions d'euros en 2021) 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 2022 intègre une part importante de paiements relatifs à des exercices antérieurs à 2022 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 353,5 millions d'euros et se décompose comme suit :

- rémunérations fixes au titre de 2022 : 196,1 millions d'euros ;
- rémunérations variables non différées au titre de l'exercice 2021 : 97,4 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de l'exercice 2020 : 19,8 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de l'exercice 2019 : 20,4 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2018 : 17,9 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2017 : 0,3 million d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2016 : 0,4 million d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2015 : 0,2 million d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2014 : 0,3 million d'euros ;
- actions ou instruments équivalents acquis et cessibles en 2022 au titre de plans d'intéressement à long terme : 0,7 million d'euros.

Le Conseil d'administration souligne que le lien avec les performances de l'exercice 2022 ne peut pas s'apprécier au regard des montants versés en 2022 compte tenu de la part importante des rémunérations variables différées. Les informations relatives aux rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2022, sont mises à disposition des actionnaires dans le rapport sur les politiques et pratiques de rémunération 2022. Ce rapport sera disponible sur le site internet à la date de publication de l'avis de convocation à l'Assemblée générale.

#### **IV - Conseil d'administration – Remplacement d'administrateurs (résolutions 14 à 17)**

La composition du Conseil d'administration vise à un équilibre entre l'expérience, la compétence et l'indépendance, dans le respect de la parité hommes/femmes et de la diversité. Le Conseil d'administration veille notamment à maintenir un équilibre en termes d'âge au sein du Conseil d'administration ainsi que d'expérience professionnelle et internationale. Ces objectifs sont réexaminés chaque année par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise ainsi que dans le cadre de l'évaluation annuelle.

Le Conseil d'administration s'assure également du renouvellement régulier de ses membres et respecte strictement les recommandations du Code AFEP-MEDEF en matière d'indépendance de ses membres.

Le Conseil d'administration après revue du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, vous propose de remplacer les trois mandats d'administrateurs qui arrivent à échéance à cette Assemblée. Il s'agit des mandats de M. Frédéric Oudéa, Mme. Kyra Hazou et M. Gérard Mestrallet. Par ailleurs, il vous est proposé de remplacer Monsieur Juan Maria Nin Génova dont le deuxième mandat devait expirer en 2024 et qui a souhaité écourter le terme de son mandat à la date de cette Assemblée.

M. Frédéric Oudéa, Directeur générale, sera administrateur depuis 14 ans (date de première nomination : 2009) à la date de l'Assemblée et son mandat d'administrateur arrivera à échéance



à cette date. Lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2022, il a annoncé ne pas solliciter le renouvellement de son mandat d'administrateur et de Directeur général. Le Conseil d'administration avait pris acte de cette décision et lui avait renouvelé sa confiance pour diriger le Groupe jusqu'à cette échéance.

Mme. Kyra Hazou, membre du Comité d'audit et de contrôle interne et du Comité des risques, sera administratrice indépendante depuis douze ans (date de première nomination : 2011) à la date de l'Assemblée. En application des critères d'indépendance retenus par le Code AFEP-MEDEF, Mme. Kyra Hazou n'a pas souhaité le renouvellement de son mandat.

M. Gérard Mestrallet, Président du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et membre du Comité des rémunérations, sera administrateur indépendant depuis huit ans (date de première nomination : 2015) à la date de l'Assemblée générale. Agé de 74 ans, M. Gérard Mestrallet n'a pas souhaité le renouvellement de son mandat.

M. Juan Maria Nin Génova, membre du Comité des risques et du Comité des rémunérations, sera administrateur indépendant depuis sept ans (date de première nomination : 2016) à la date de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 et son mandat d'administrateur devait arriver à échéance en 2024. Compte tenu de sa nomination comme Président de la société espagnole ITP Aero, à la suite de l'autorisation donnée par le Conseil des ministres espagnol, M. Juan Maria Nin Génova a souhaité, pour des raisons de disponibilité et conformément aux règles relatives aux nombres de mandats pouvant être détenus par les administrateurs des banques, mettre fin à son mandat à la date de l'Assemblée générale du 23 mai 2023.

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 de l'industrie ainsi que dans le domaine technologique et du digital et, d'autre part, de renforcer ses compétences en matière de marketing et de service client. Le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise a jugé la composition du Conseil d'administration équilibrée et nécessitant le remplacement des administrateurs dont les mandats arrivent à échéance par des administrateurs ayant des profils similaires.

Si les résolutions relatives à la composition du Conseil d'administration étaient approuvées, le Conseil d'administration serait composé de :

- 47% de femmes (7/15) sur la base du nombre total des membres du Conseil d'administration ou 50 % de femmes (6/12) si - en application de la loi et du Code AFEP-MEDEF - on exclut des calculs les 3 administrateurs salariés ou encore 46 % de femmes (6/13) si on exclut des calculs uniquement les deux administrateurs représentant les salariés ;
- 92% (11/12) d'administrateurs indépendants si on exclut des calculs les 3 administrateurs issus des salariés ;
- 53% (8/15) d'administrateurs de nationalités étrangères soit 9 nationalités représentées si on inclut la nationalité française.

Par la **quatorzième résolution**, le Conseil vous propose, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de nommer, pour une durée de quatre ans, M. Slawomir Krupa comme administrateur en remplacement de M. Frédéric Oudéa.

M. Slawomir Krupa, né le 18 juin 1974, de nationalité française et polonaise, a acquis une expérience de 27 ans dans la banque et notamment à l'international. Il est entré dans le groupe Société Générale en 1996, à l'Inspection générale. À partir de 2007, il rejoint la Banque de Financement et d'Investissement, où il prend des responsabilités successives. En 2007, il est Directeur de la Stratégie et du Développement, puis responsable de la zone Europe Centrale et de l'Est, Moyen-Orient et Afrique (CEEMEA) en 2009, et Directeur Adjoint des Financements en 2012. Il est nommé CEO de SG Americas en janvier 2016. En janvier 2021, il rejoint l'équipe de Direction générale du Groupe en tant que Directeur général adjoint en charge des activités de Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs. Il détient un mandat d'administrateur au sein de Société Générale Forge, société non cotée française du Groupe.

Une fois élu, Slawomir Krupa sera nommé Directeur général par le Conseil d'administration.

Concernant la procédure de nomination, le processus de recherche de candidats a été lancé dès mai 2022. Il a été conduit par Lorenzo Bini Smaghi, Président du Conseil d'administration, en coordination avec le Comité des Nominations et du Gouvernement d'Entreprise, présidé par Gérard Mestrallet, associant tous les administrateurs indépendants et en interaction avec l'ensemble du Conseil d'administration. Il a bénéficié des conseils d'un cabinet indépendant et a examiné différentes candidatures de femmes et d'hommes de grande qualité, internes à l'entreprise et externes, françaises et internationales.

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

Par la **quinzième 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 Béatrice Cossa-Dumurgier en qualité d'administratrice indépendante en remplacement de M. Juan Maria Nin Génova.

Agée de 49 ans et de nationalité française, Mme Béatrice Cossa-Dumurgier apportera au Conseil une expertise forte en banque de détail et du digital. Mme Béatrice Dumurgier débute sa carrière chez McKinsey en France et aux États-Unis, avant de rejoindre, en 2000 le ministère des Finances à la Direction du Trésor, puis à l'Agence des Participations de l'État. Elle rejoint le groupe BNP Paribas en 2004 et y occupe diverses fonctions stratégiques, opérationnelles et exécutives au sein du G100 jusqu'en 2019, la dernière étant Directrice générale de la filiale de courtage en ligne et membre du Comité Exécutif de Domestic Markets. Elle rejoint en 2019 BlaBlaCar comme Chief Operating Officer, Directrice générale de BlaBlaBus et membre du Comité exécutif. Elle occupe la fonction de Directrice générale adjointe de Believe depuis septembre 2022. Elle est aussi membre indépendant du conseil d'administration du Groupe Casino et membre du Comité d'Audit depuis 2021 et administratrice indépendante de Peugeot Invest, membre du Comité d'Audit et du Comité Gouvernance, Nominations et Rémunérations depuis mai 2022.

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 au cours du deuxième semestre 2022, avec l'aide d'un cabinet de conseil, sur la base du critère défini par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et le Conseil, à savoir, une femme compétente en matière de banque de détail et dans le commerce digital. La sélection préalable s'était attachée à respecter l'ensemble des conditions posées par l'EBA et la BCE dans le cadre de ses examens dits « fit and proper ».

Le Conseil d'administration a défini ce profil d'expertise recherché 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 à 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. Tous les candidats présélectionnés sur la base des travaux du cabinet extérieur ont été auditionnés par chacun des membres du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise

Par la **seizième 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. Ulrika Ekman en qualité d'administratrice indépendante en remplacement de Mme. Kyra Hazou.

Agée de 58 ans et de nationalité suédoise et américaine, Mme. Ulrika Ekman apportera au Conseil une expertise juridique forte. Elle a été précédemment associée du cabinet d'avocats international américain Davis Polk & Wardwell LLP (1990 -2004). Elle a ensuite exercé diverses fonctions chez Greenhill & Co, banque d'investissement américaine, notamment General Counsel de 2004 à 2012. Elle est actuellement membre du Conseil d'administration de Greenhill & Co depuis 2021.

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

Concernant la procédure de nomination, le processus de recherche de candidats a été à l'été 2021, avec l'aide d'un cabinet de conseil, sur la base du critère défini par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et le Conseil, à savoir, une femme avocate ou directrice juridique d'un très grand cabinet international ou d'une très grande entreprise internationale et ayant une expérience américaine. La sélection préalable s'était attachée à respecter l'ensemble des conditions posées par l'EBA et la BCE dans le cadre de ses examens dits « fit and proper ».

Le Conseil d'administration a défini ce profil d'expertise recherché 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 à 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. Tous les candidats présélectionnés sur la base des travaux du

cabinet extérieur ont été auditionnés par chacun des membres du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise.

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, M. Benoît de Ruffray en qualité d'administrateur indépendant en remplacement de M. Gérard Mestrallet.

Agé de 56 ans et de nationalité française, M. Benoît de Ruffray apportera au Conseil une expertise internationale et de l'industrie forte. Il est actuellement Président-directeur général d'Eiffage depuis 2016. Il ne détient pas d'autre mandat d'administrateur dans des sociétés cotées. Il a commencé sa carrière en 1990 au sein du groupe Bouygues. Après avoir dirigé d'importants projets à l'international, il devient en 2001 directeur de la zone Amérique latine. De 2003 à 2007, il est directeur général de Dragages Hong Kong, puis, en 2008, directeur général délégué de Bouygues Bâtiment International. Il a été Directeur général de Soletranche Freyssinet en 2015.

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 la fin 2021, avec l'aide d'un cabinet de conseil, sur la base du critère défini par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et le Conseil, à savoir, un dirigeant d'une très grande entreprise internationale dans le domaine de l'industrie et dans un secteur sensible aux débats sur l'environnement. La sélection préalable s'était attachée à respecter l'ensemble des conditions posées par l'EBA et la BCE dans le cadre de ses examens dits « fit and proper ».

Le Conseil d'administration a défini ce profil d'expertise recherché 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 à 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. Tous les candidats présélectionnés sur la base des travaux du cabinet extérieur ont été auditionnés par chacun des membres du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise.

## **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 17 mai 2022 (17<sup>ème</sup> résolution).

Votre Conseil a utilisé cette autorisation pour poursuivre l'exécution du contrat de liquidité et procédé à des rachats d'actions afin (i) de couvrir des engagements d'octroi d'actions gratuites Société Générale au profit des salariés et dirigeants mandataires sociaux du Groupe et (ii) de les annuler.

Au 7 février 2023, votre Société détenait directement 8 269 642 actions, soit 1,02 % du nombre total des actions composant le capital.

La résolution soumise au vote maintient à 10 % du nombre total des actions composant le capital de la Société à la date de réalisation des achats le nombre d'actions que votre Société pourrait acquérir étant par ailleurs précisé que la Société ne peut détenir à aucun moment plus de 10 % du nombre total de ses actions.

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

Ces achats pourraient ainsi permettre :

- de racheter des actions en vue de les annuler, l'annulation intervenant dans le cadre de la 24<sup>ème</sup> résolution de l'Assemblée générale mixte du 17 mai 2022 ;
- 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 1,1 fois l'actif net par action existante au 31 décembre 2022.

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 2022 par la Société 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**

Il vous est proposé d'autoriser une nouvelle délégation en faveur du Conseil d'administration pour une période de 26 mois autorisant des émissions réservées aux adhérents des plans d'épargne entreprise et de groupe de Société Générale (19<sup>ème</sup> résolution).

Par ailleurs cette année, il vous est proposé de modifier les statuts (20<sup>ème</sup> et 21<sup>ème</sup> résolutions) en raison d'évolutions relatives à la durée du mandat des administrateurs salariés et à la limite d'âge du Président.

### **VI – Coexistence des autorisations financières de 2022 avec la 19<sup>ème</sup> résolution**

Le Conseil d'administration dispose d'autorisations financières qui lui ont été conférées par votre Assemblée le 17 mai 2022 et qui viennent à échéance en 2024.

Le tableau récapitulatif contenu au paragraphe 3.1.7 du document d'enregistrement universel dresse le bilan de l'utilisation faite par le Conseil d'administration de ces autorisations. Une version actualisée de ce tableau est mise en ligne sur le site internet de l'Assemblée et est contenue dans la brochure de convocation à l'Assemblée. Votre Conseil n'a fait usage d'aucune de ces autorisations, à l'exception de celles concernant les attributions gratuites d'actions, l'annulation d'actions auto-détenues et les émissions réservées aux adhérents des plans d'épargne d'entreprise ou de groupe de Société Générale.

La dernière opération d'augmentation de capital réservée aux adhérents des plans d'épargne d'entreprise ou de groupe de Société Générale date du 18 juillet 2022. Son principe, arrêté le 9 février 2022 par le Conseil d'administration avait été rendu public dans le tableau d'utilisation des délégations financières au paragraphe 3.1.7 du Document d'enregistrement universel déposé le 9 mars 2022 à l'Autorité des marchés financiers puis rappelé dans divers documents dont le rapport du Conseil d'administration présentant les résolutions de l'assemblée générale du 17 mai 2022 dont les éléments sont inclus dans la brochure de convocation. La période et le prix de souscription de cette opération ont été arrêtés le jour de cette assemblée du 17 mai 2022. Les rapports correspondants du Conseil d'administration et des Commissaires aux comptes ont été, en application de la réglementation, portés à la connaissance des actionnaires lors de cette assemblée et demeurent disponibles sur le site internet dédié aux assemblées générales de Société Générale : <https://www.societegenerale.com/fr/le-groupe-societe-generale/gouvernance/assemblee-generale>. Cette opération, faisant usage de la 23<sup>ème</sup> résolution de l'Assemblée générale mixte du 19 mai 2020, a été proposée dans 44 pays, souscrite par plus de 46 000 personnes pour un montant total de 235,7 millions d'euros et a donné lieu à l'émission de 12 759 346 nouvelles actions soit 1,5% du capital social à la date de cette opération.

Faisant usage de la 21<sup>ème</sup> résolution de l'Assemblée générale du 17 mai 2022, le Conseil d'administration du 7 février 2023 a arrêté le principe d'une nouvelle augmentation de capital au profit des salariés et retraités du Groupe en 2023 pour un montant nominal maximal de 15.696.000 EUR correspondant au plafond de 1,5% de cette résolution et pour laquelle le Directeur général a reçu une délégation.

Pour ménager la capacité du Groupe de proposer une opération semblable en 2024, il paraît opportun de prévoir (**19<sup>ème</sup> résolution**) une nouvelle résolution similaire à la 21<sup>ème</sup> résolution votée l'année dernière.

Les différents plafonds des délégations financières consenties lors de la précédente Assemblée et celui de la délégation (19<sup>ème</sup> résolution) soumise au vote de la présente Assemblée sont présentés de façon synthétique dans le tableau ci-après.

<u>Plafond global</u> : 33 % du capital au jour de l'Assemblée 2022, soit un montant nominal maximal de EUR 345.300.000 <sup>(1)</sup>	Emissions avec droit préférentiel de souscription (DPS) (18 <sup>ème</sup> résolution de l'Assemblée 2022)	33 %	
	Emissions soumises à un plafond commun de 10 % du capital au jour de l'Assemblée 2022, soit un montant nominal maximal de EUR 104.640.000	Emissions sans DPS par offre(s) (autre(s) que celles visées à l'article L. 411-2 1 <sup>o</sup> ) du Code monétaire et financier) (19 <sup>ème</sup> résolution de l'Assemblée 2022)	10 %
		Emissions sans DPS pour rémunérer les apports en nature (20 <sup>ème</sup> résolution de l'Assemblée 2022)	10 %
		Emissions réservées aux salariés (21 <sup>ème</sup> résolution de l'Assemblée 2022)	1,5 %
		Emissions réservées aux salariés <b>(19<sup>ème</sup> résolution de l'Assemblée 2023)</b> <i>*contrairement aux plafonds des autres résolutions présentées dans ce tableau  calculés au regard du capital social à la date de l'Assemblée 2022, le plafond  de cette résolution est présenté en pourcentage du capital au jour de l'Assemblée  2023 soit un montant nominal maximal de 15.154.000 euros</i>	1,5 %*
		Emissions liées aux attributions gratuites d'actions au profit des personnes régulées ou assimilées (22 <sup>ème</sup> résolution de l'Assemblée 2022) <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 (23 <sup>ème</sup> résolution de l'Assemblée 2022)	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 (18 <sup>ème</sup> résolution de l'Assemblée 2022)		

(1) Le plafond des émissions de titres de créances donnant accès au capital est de 6 milliards d'euros (18<sup>ème</sup> à 21<sup>ème</sup> résolutions de l'Assemblée 2022).

(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.

## **VII – Plan mondial d'actionnariat salarié (PMAS) – Autorisation d'émissions réservées aux adhérents des plans d'épargne entreprise et de groupe de Société Générale (résolution 19)**

Par la **dix-neuvième résolution**, il vous est proposé de renouveler l'autorisation permettant au Conseil d'administration de proposer des opérations d'augmentation du capital réservées aux adhérents des plans 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 (le « **Groupe** »), dans la limite de 1,5 % du capital (comme en 2022) pour 26 mois, ce plafond s'imputant sur ceux prévus au 2.1 et 2.4 de la 18<sup>ème</sup> résolution de l'Assemblée générale mixte du 17 mai 2022.

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 des plans d'épargne d'entreprise ou de groupe de Société Générale ainsi que des entreprises du Groupe.

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

Le prix de souscription serait égal à une moyenne des cours de l'action Société Générale sur le marché réglementé d'Euronext Paris des vingt séances de bourse précédant le jour de la décision fixant la date d'ouverture de la souscription, diminuée d'une décote de 20 %. Le Conseil d'administration pourrait procéder à l'attribution gratuite d'actions ou d'autres titres donnant accès au capital au lieu et place de la décote.

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.

Afin que vous puissiez vous prononcer en connaissant le statut de cette autorisation pendant une période d'offre publique visant les actions de la Société, il est précisé qu'elle serait alors suspendue sauf si le principe d'une opération réservée aux bénéficiaires des plans d'épargne entreprise et de groupe de Société Générale a été décidé par le Conseil d'administration avant l'ouverture d'une offre.

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 seraient portées 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 2022, l'actionnariat salarié détenu via les plans d'épargne représentait 7,93 % du capital.

Il est rappelé que les bénéficiaires des plans d'épargne entreprise et de groupe de Société Générale, qu'ils soient actionnaires en direct ou porteurs de parts du FCPE investi en actions Société Générale, disposent du droit de vote en Assemblée générale qu'ils exercent individuellement.

## **VIII – Modification des statuts**

### **Durée des mandats des administrateurs représentant les salariés élus par le personnel salarié**

Par la **vingtième résolution**, il vous est proposé de (i) modifier le I de l'article 7 des statuts de la Société afin d'aligner, à partir de l'Assemblée générale ordinaire statuant sur les comptes de l'exercice 2023, la durée des mandats des deux administrateurs représentant les salariés élus par

le personnel salarié actuellement de trois (3) ans sur celle de quatre (4) ans des autres administrateurs ; et (ii) de supprimer une précision devenue obsolète de ce même article relative à une date d'entrée en vigueur de stipulations statutaires.

### **Limite d'âge du Président du Conseil d'administration**

Par la **vingt et unième résolution**, il vous est proposé de modifier l'article 9 des statuts de la Société pour relever la limite d'âge du Président du Conseil d'administration de soixante-dix (70) ans actuellement à soixante-quatorze (74) ans. Cette mesure a pour objet d'élargir l'éventail des potentiels candidats à cette fonction. Elle n'a pas vocation à bénéficier à l'actuel Président qui aura 69 ans en mai 2026 au terme de son troisième mandat d'administrateur indépendant.

### **IX – Pouvoirs (résolution 22)**

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

## **Liste des Annexes**

- Annexe 1 : Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et rapport sur les rémunérations des mandataires sociaux soumis à l’approbation des actionnaires

Annexe 2 : Rémunération totale et avantages de toute nature versés au cours de l’exercice 2022 ou attribués au titre de ce dernier aux dirigeants mandataires sociaux et soumis à l’approbation des actionnaires

**ANNEXE 1**

**POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX  
ET RAPPORT SUR LES RÉMUNÉRATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX  
SOU MIS À L'APPROBATION DES ACTIONNAIRES**

## ANNEXE 1 : POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET RAPPORT SUR LES RÉMUNÉRATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX SOUMIS À 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 arrêtée par le Conseil d'administration du 8 mars 2023 sur proposition du Comité des rémunérations.

Lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2022, M. Frédéric Oudéa avait annoncé qu'il ne solliciterait pas le renouvellement de son mandat d'administrateur arrivant à échéance lors de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 et de son mandat de Directeur général. Le Conseil d'administration avait pris acte de cette décision et lui avait renouvelé sa confiance pour diriger le Groupe jusqu'à cette échéance. Depuis le 7 février 2023, M. Frédéric Oudéa est administrateur du Groupe ALD, filiale du Groupe Société Générale.

Le Conseil a proposé, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de nommer, pour une durée de quatre ans, M. Slawomir Krupa comme administrateur en remplacement de M. Frédéric Oudéa. Une fois élu, M. Slawomir Krupa sera nommé Directeur général par le Conseil d'administration.

Les fonctions de Président et de Directeur général continueront d'être dissociées conformément à l'article L. 511-58 du Code monétaire et financier.

Concernant les Directeurs généraux délégués, leur mandat arrivera de la même façon à échéance le 23 mai 2023. Leur renouvellement sera soumis à la décision du Conseil d'administration du 23 mai 2023.

À l'occasion de ces renouvellements de mandats, le Conseil d'administration du 8 mars 2023 sur proposition du Comité des rémunérations a décidé de revoir certains éléments de la politique de rémunération adoptée par l'Assemblée générale en 2022 sans en modifier la structure globale.

Les ajustements proposés s'appuient notamment sur une analyse des évolutions des pratiques de marché ainsi que sur les observations exprimées par nos différentes parties prenantes. Ces évolutions visent à simplifier la politique mise en œuvre afin d'en améliorer la compréhension.

Les principales évolutions concernent :

- une clarification de la rémunération variable annuelle cible attendue, un renforcement du poids des critères financiers pour la définition de la rémunération variable annuelle avec, pour la Direction générale qui sera mise en place après le 23 mai 2023, les critères financiers fondés exclusivement sur les indicateurs financiers de niveau Groupe ;
- une évolution des indicateurs financiers utilisés au niveau du Groupe, le ratio de *Core Tier 1* étant désormais utilisé comme un critère de seuil pour le déclenchement de la part financière de la rémunération variable annuelle ;
- un allongement de la durée de différé de la rémunération variable annuelle à 5 ans et de la période de rétention pour les échéances en instruments à 1 an ;
- une modification des critères de performance utilisés pour l'acquisition de l'intéressement à long terme avec l'introduction d'un critère lié à la rentabilité ;
- une simplification de la structure de l'intéressement à long terme en réduisant à une échéance à 5 ans l'attribution versus deux échéances actuellement à 4 et 6 ans ;
- le champ d'application et la durée de la clause de non-concurrence applicable aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs nommés à compter du 23 mai 2023.

Conformément à l'article L. 22-10-8 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 17 mai 2022 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 paragraphe III de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, 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. Cette dérogation pourrait notamment être rendue nécessaire par un événement majeur affectant soit l'activité du Groupe ou de l'un de ses pôles d'activité, soit l'environnement économique de la Banque. Le cas échéant, l'adaptation de la politique de rémunération à des circonstances exceptionnelles serait décidée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations, après avis en tant que besoin, d'un cabinet de conseil indépendant. Cette adaptation temporaire pourrait se traduire par une modification ou une modulation des critères ou conditions concourant à la fixation ou au paiement de la rémunération variable.

### 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 fondées sur le CAC 40 ainsi qu'un panel de banques européennes comparables servant de référence (Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Crédit Suisse, Deutsche Bank, Intesa, Nordea, Santander, UBS, UniCredit) 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.

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

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, du Responsable de la conformité et du Responsable de l'Audit et de l'Inspection. 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, toute évolution dans les politiques et conditions de rémunération des salariés est portée à la connaissance du Conseil d'administration qui en valide les principes en même temps que la politique de rémunération des mandataires sociaux afin qu'il puisse prendre des décisions concernant les mandataires en tenant compte des conditions de rémunération des salariés du Groupe.

Les travaux du Comité des rémunérations en 2022 sont présentés en page 102 du Document d'enregistrement universel.

### SITUATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Lorenzo Bini Smaghi a été nommé Président du Conseil d'administration le 19 mai 2015. Il a été renouvelé dans ses fonctions le 17 mai 2022 pour la durée de son mandat d'administrateur de quatre ans. Il ne dispose pas de contrat de travail.

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. F. 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. Le mandat de F. Oudéa arrive à son terme le 23 mai 2023, lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2022. F. Oudéa avait annoncé sa décision de ne pas se représenter pour un nouveau mandat.

Le Conseil d'administration, sur la base des travaux réalisés par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, a proposé la nomination de Slawomir Krupa en tant qu'administrateur et nouveau Directeur général en remplacement du Frédéric Oudéa.

Compte tenu de son ancienneté dans la Banque lors de sa nomination, le Conseil d'administration a choisi de suspendre le contrat de travail de S. Krupa pendant la durée de son mandat en considérant que cette suspension ne ferait pas obstacle à la révocabilité *ad nutum* de son mandat de Directeur général et qu'il ne conduirait pas à un cumul d'avantages liés d'une part à son mandat et, d'autre part, à son contrat de travail suspendu. Les modalités de fin de contrat de travail, et notamment les durées de préavis, sont celles prévues par la Convention Collective de la Banque.

Philippe Aymerich et Diony Lebot ont été nommés Directeurs généraux délégués à compter du 14 mai 2018 et renouvelés dans leur fonction le 21 mai 2019. Leur mandat arrive à son terme le 23 mai 2023. Les contrats de travail de P. Aymerich et D. 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.

Il est rappelé que 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 153 du Document d'enregistrement universel. Les conditions post-emploi des Dirigeants mandataires sociaux sont décrites pages 36-37 du présent document.

### 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 :

- aux dispositions du Code de commerce ;
- aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

Enfin, lorsque la rémunération est attribuée sous forme d'actions ou d'équivalents actions, 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.

### RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT NON EXÉCUTIF

La rémunération de Lorenzo Bini Smaghi a été fixée à 925 000 euros bruts par an depuis mai 2018 pour la durée de son mandat. Cette rémunération est restée inchangée à l'occasion du renouvellement de son mandat d'administrateur et de Président lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2022.

L. 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 deux éléments suivants :

- **la rémunération fixe (RF)**, qui reconnaît l'expérience et les responsabilités exercées, et tient compte des pratiques de marché. Elle représente une part significative de la rémunération totale ; elle sert de base pour déterminer la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme ;
- **la rémunération variable (RV) : comportant deux éléments :**
  - **la rémunération variable annuelle (RVA)**, qui dépend lors de son attribution de la performance financière et non financière au titre de l'année ; son paiement est pour partie différé dans le temps et soumis à des conditions de présence et de performance, et
  - **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 financière et non financière du Groupe mesurée par des critères internes et externes.

Le Conseil d'administration du 8 mars 2023 sur proposition du Comité des rémunérations a décidé d'ajuster certaines modalités de la structure de la rémunération variable afin d'améliorer la lisibilité globale du schéma et l'équilibre des éléments attribués :

- la rémunération variable annuelle (RVA) sera désormais déterminée par référence à la rémunération variable annuelle cible représentant 120% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 100% de la rémunération annuelle fixe pour les Directeurs généraux délégués ; le montant de la rémunération variable annuelle attribué ne pourra dépasser 140% de la rémunération fixe pour le Directeur général et 116% de la rémunération annuelle fixe pour les Directeurs généraux délégués ;
- s'agissant de l'intéressement à long terme (LTI), le montant attribué en valeur IFRS sera plafonné à 100% de la rémunération fixe annuelle pour le Directeur général et les Directeurs généraux délégués.

Dans le respect de la directive CRD5 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>.

### Rémunération fixe

#### FRÉDÉRIC OUDÉA

La rémunération fixe annuelle de Frédéric Oudéa, Directeur général, s'élève à 1 300 000 euros.

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 8 mars 2023 a décidé de maintenir inchangée la rémunération fixe de Frédéric Oudéa pour l'année 2023. Cette rémunération sera versée *pro rata temporis* jusqu'à 23 mai 2023 inclus, date à laquelle son mandat de Directeur général prendra fin.

#### SLAWOMIR KRUPA

Dans le cadre de renouvellement de la gouvernance et de la nomination à venir de Slawomir Krupa en qualité de nouveau Directeur général, sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 8 mars 2023 a décidé, sous réserve de sa nomination comme Directeur général, de fixer la rémunération fixe annuelle de Slawomir Krupa à 1 650 000 euros à compter de sa nomination.

Afin de définir cette rémunération, le Conseil d'administration a pris en compte les éléments suivants :

- la structure globale de la rémunération et la rémunération fixe médiane du numéro 1 exécutif des sociétés du CAC 40 qui s'établit à 1,2 million d'euros et des banques européennes comparables qui s'établit à 2,5 millions d'euros ;
- le profil du nouveau Directeur général qui vient de la banque d'investissement et le niveau de sa rémunération actuelle ;
- l'évolution de la rémunération moyenne de base des salariés de la Société Générale SA en France, hors salariés Hors classification, qui a évolué de 41 623 euros au 31.12.2011 à 51 086 euros au 30.06.2022 soit une progression de +23% à laquelle devrait venir s'ajouter une progression minimale moyenne de 3% au titre des revues de salaire 2022/2023 ;
- la rémunération fixe globale de Directeur général sortant qui n'avait pas été revue depuis la 1er janvier 2011 (hormis intégration en 2014 dans sa rémunération fixe de l'indemnité de 300 000 euros octroyée en 2009 en contrepartie de la perte des droits aux régimes de retraite complémentaire du Groupe) ;
- la recommandation du code AFEP-MEDEF qui prévoit que la rémunération fixe ne doit en principe être revue qu'à intervalle de temps relativement long.

Cette décision sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale de 23 mai 2023 dans le cadre du vote sur la politique *ex-ante*.

#### DIRECTEURS GÉNÉRAUX DÉLÉGUÉS

Les rémunérations fixes annuelles de Philippe Aymerich et Diony Lebot, nommés Directeurs généraux délégués le 3 mai 2018 avec effet à compter du 14 mai 2018, ont été fixées à 800 000 euros, par le Conseil

d'administration du 3 mai 2018 en conformité avec la politique de rémunération applicable. Elles sont inchangées depuis cette date.

Ces rémunérations fixes ont fait l'objet d'un vote favorable de l'Assemblée générale mixte du 17 mai 2022.

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 8 mars 2023 a décidé :

- de laisser inchangées ces rémunérations fixes jusqu'à la fin des mandats en cours arrivant à l'échéance le 23 mai 2023 ;
- de porter à 900 000 euros la rémunération fixe des Directeurs généraux délégués qui seront nommés par le Conseil d'administration du 23 mai 2023.

Afin de définir cette rémunération, le Conseil d'administration a pris en compte les éléments suivants :

- la structure globale de la rémunération et la rémunération fixe médiane des Directeurs généraux délégués des sociétés du CAC 40 qui s'établit à environ 725 000 euros et des banques européennes comparables qui s'établit à 1 790 000 euros environ ;
- la rémunération moyenne de base des salariés de la Société Générale SA en France, hors salariés Hors classification, est passée de 47 362 euros au 31.12.2018 à 51 086 euros au 30.06.2022 soit une progression de +8% à laquelle devrait venir s'ajouter une progression minimale moyenne de 3% au titre des revues de salaire 2022/2023.

Ces modifications de rémunérations fixes décidées par le Conseil d'administration seront soumises à l'approbation de l'Assemblée générale avant leur mise en œuvre.

### 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.

Dans le contexte du changement de Directeur général et afin de tenir compte des évolutions des pratiques de marché et des observations exprimées par nos différentes parties prenantes, le Conseil d'administration du 8 mars 2023 sur proposition du Comité des rémunérations a décidé de faire évoluer certaines modalités de définition et de paiement de la rémunération variable annuelle :

- la rémunération variable cible est fixée à 120% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 100% de la rémunération annuelle fixe pour les Directeurs généraux délégués ;
- la part mesurée sur les critères financiers est renforcée à 65% de la rémunération variable annuelle cible (vs. 60% de la rémunération variable annuelle maximum précédemment) afin de renforcer le lien avec la profitabilité du Groupe ;
- les critères financiers seront fondés exclusivement sur la performance du Groupe pour la Direction générale qui sera mise en place après le 23 mai 2023 (vs. 60% antérieurement pour les Directeurs généraux délégués) afin d'affirmer la prépondérance pour les Directeurs généraux délégués de leur responsabilité collective de niveau Groupe et de l'importance des synergies entre les métiers ;
- le critère de CET1 ne sera plus utilisé comme un critère de performance financière mais comme un critère de seuil de la part financière de la rémunération variable annuelle ;
- le taux de réalisation cible des objectifs financiers correspondra aux cibles budgétaires ; les critères non financiers ne pourront excéder un taux global de réalisation supérieur à 100% ; les critères financiers pourront être surperformés dans une limite de +25% conduisant à un niveau de variable maximum de 140% pour le Directeur général et de 116% pour les Directeurs généraux délégués ;
- la structure des paiements de la partie différée de la rémunération variable annuelle est ajustée afin d'allonger la période d'acquisition de trois à cinq années dont trois échéances en actions ou équivalents actions comportant une période de rétention d'un an au lieu de six mois précédemment pour répondre aux attentes du régulateur et s'aligner sur la pratique de marché.

(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 à l'article L. 511-79 du Code monétaire et financier.

**Critères financiers : 65%**

**Critères non financiers : 35%**

**Critères financiers** 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 non financiers** déterminés essentiellement en fonction de l'atteinte d'objectifs clés se rapportant à la stratégie du Groupe, et notamment aux objectifs en matière de la RSE, à l'efficacité opérationnelle, la maîtrise des risques et le respect des obligations réglementaires.

**Part financière**

**Pour la Direction générale jusqu'au 23 mai 2023**, pour le Directeur général, les critères financiers seront exclusivement composés de critères de niveau Groupe et, pour les Directeurs généraux délégués, ils seront repartis entre les critères de niveau Groupe pour 60% et ceux des périmètres de responsabilité spécifiques pour 40%.

**Pour la Direction générale qui sera mise en place après le 23 mai 2023**, le Conseil d'administration du 8 mars 2023, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé que les critères financiers seront fondés exclusivement sur la performance du Groupe.

Il a aussi été décidé d'ajuster la composition des indicateurs financiers de niveau Groupe comme suit :

- la performance financière mesurée sur le périmètre du Groupe sera fondée sur deux indicateurs : la Rentabilité des capitaux propres tangibles (*Return On Tangible Equity - ROTE*) et le Coefficient d'exploitation pondérés à parts égales à la place de trois indicateurs dans le cadre de la politique antérieure (*ROTE*, Coefficient d'exploitation et ratio *Core Tier 1*) ;
- s'agissant du ratio *Core Tier 1*, cet indicateur sera utilisé comme un critère de seuil de la rémunération variable financière. Ainsi, si un niveau fixé ex-ante par le Conseil d'administration n'est pas atteint, le taux de réalisation de chacun des critères financiers serait réduit jusqu'à un seuil bas en dessous duquel il sera considéré comme nul. Si ce seuil est atteint, le taux de réalisation de chacun des critères financiers pourrait être de 100%.

Les indicateurs financiers des périmètres de responsabilité spécifiques restent inchangés : le Résultat brut d'exploitation, la Rentabilité des capitaux propres (*Return On Normative Equity - RONE*) et le Coefficient d'exploitation du périmètre de supervision, chaque indicateur étant pondéré à parts égales.

À la fois financiers et opérationnels, ces critères 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.

Le Conseil d'administration a choisi, pour en simplifier la compréhension, de modifier la règle de fixation de la rémunération variable annuelle en se basant désormais sur un variable cible correspondant à 120% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et à 100% de la rémunération annuelle fixe pour les Directeurs généraux délégués. Les taux de réalisation ont été ajustés afin de tenir compte de cette évolution :

- l'atteinte de la cible budgétaire correspondra à un taux de réalisation de 100% du variable cible ;
- la cible budgétaire reste encadrée par :
  - un point haut défini *ex ante* par le Conseil d'administration qui permettra un taux de réalisation de 125%,
  - un point bas défini *ex ante* par le Conseil d'administration correspondant à un taux de réalisation de 50% et en dessous duquel le taux de réalisation est considéré comme nul.

Le taux de réalisation de chaque objectif est défini linéairement entre ces bornes.

Chacun des critères liés à la performance financière est plafonné à 125% de son poids cible. La part financière maximum est plafonnée ainsi à 81,25% de la rémunération variable annuelle cible qui est égale à 120% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 100% pour les Directeurs généraux délégués.

En ce qui concerne l'exercice 2023, chacun des Directeurs généraux et Directeurs généraux délégués se verra allouer un *prorata temporis* de la rémunération variable annuelle résultant de l'application sur une base annuelle de la constatation des conditions de performances financières décrites ci-dessus.

**Part non financière**

Chaque année, le Conseil d'administration fixe à l'avance, sur proposition du Comité des rémunérations, les objectifs non financiers pour l'exercice à venir.

Compte tenu des spécificités de cet exercice avec le renouvellement du Directeur général et des éventuelles évolutions de périmètre de supervision des Directeurs généraux délégués, les objectifs non financiers ont été définis en tenant compte des particularités liées à cette situation.

**Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 23 mai 2023**, un part représentant 35% de la rémunération variable annuelle et intégrant pour un poids identique plusieurs objectifs qui intègrent tous une dimension RSE :

**Pour Frédéric Oudéa**, Directeur général :

- veiller au bon fonctionnement de la gouvernance et s'assurer d'une bonne transition managériale jusqu'au 23 mai 2023 ;
- contribuer à la sécurisation des projets stratégiques devant aboutir au S1 2023.

**Pour Philippe Aymerich**, Directeur général délégué en charge des réseaux France et internationaux, de la Banque privée et de Boursorama :

- Vision 2025 : sécuriser les bascules informatiques de mars et mai 2023 ;
- poursuivre le développement de Boursorama et la consolidation du dispositif africain.

**Pour Diony Lebot**, Directrice générale déléguée en charge d'ALD, de SGEF, d'ASSU et de la RSE :

- pour ALD, de finaliser l'acquisition de LeasePlan ;
- concernant l'ESG, de poursuivre les travaux d'alignement du portefeuille et d'opérationnalisation.

**Pour la période allant du 23 mai 2023 au 31 décembre 2023**, le Conseil d'administration propose de fixer la structure des critères non financiers des Directeurs généraux avec un poids des critères RSE inchangé par rapport à 2022 soit 20%, des objectifs communs à la Direction générale pour un poids de 5% et des objectifs spécifiques pour le Directeur général et les Directeurs généraux délégués pour un poids de 10%.

Concernant les **objectifs RSE**, ils seront communs aux mandataires sociaux exécutifs. Ils se répartissent en quatre thèmes qui intègrent tous des objectifs quantifiables :

- amélioration de l'expérience client : mesurée sur la base de l'évolution de taux de NPS des principales activités (pour moitié fondés sur le périmètre Groupe et pour moitié sur les périmètres de supervision) ;
- développement des priorités du Groupe sur l'axe employeur responsable : mesuré au travers du respect des engagements en matière de féminisation des instances dirigeantes et sur l'évolution du taux d'engagement des collaborateurs (pour moitié fondé sur le périmètre Groupe et pour moitié sur les périmètres de supervision) ;
- positionnement des notations extra-financières ;
- intégration des sujets RSE dans la stratégie de tous les métiers du Groupe et respect de trajectoires compatibles avec les engagements pris par le Groupe pour la transition énergétique et environnementale.

Les **objectifs communs** à la Direction générale pesant pour 5% porteront sur :

- la qualité des relations avec les superviseurs ;
- l'amélioration de l'efficacité des Directions centrales.

Concernant les objectifs spécifiques pour le nouveau **Directeur général**, pesant pour 10% de sa rémunération variable annuelle, ils concerneront en 2023 :

- la mise en place et le fonctionnement de la nouvelle gouvernance ;
- la poursuite du déploiement des plans stratégiques et la perception par les marchés.

Les objectifs des Directeurs généraux délégués feront l'objet d'une publication dès lors que les périmètres de supervision auront été définis.



Les objectifs non financiers sont évalués sur la base d'indicateurs clés qui peuvent être selon le cas quantifiés, basés sur le respect de jalons ou sur l'appréciation qualitative du Conseil d'administration. Ces indicateurs sont définis *ab initio* par le Conseil d'administration. Le taux de réalisation peut aller de 0 à 100%. En cas de performance exceptionnelle, le taux de réalisation sur certains objectifs non financiers quantifiables peut être porté jusqu'à 120% par le Conseil d'administration, sans que le taux global de réalisation des objectifs non financiers ne puisse dépasser 100%.

La part non financière maximum est plafonnée à 35% de la rémunération variable annuelle cible qui est égale à 120% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 100% pour les Directeurs généraux délégués. En ce qui concerne l'exercice 2023, chacun des Directeurs généraux et Directeurs généraux délégués se verra allouer un prorata temporis de la rémunération variable annuelle résultant de l'application sur une base annuelle de la constatation des conditions de performances non financières décrites ci-dessus.

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

## RÉCAPITULATIF DES CRITÈRES DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

Pour la Direction générale jusqu'au 23 mai 2023, les objectifs financiers et non financiers et leur pondération respective sont synthétisés dans le tableau ci-après.

	Indicateurs	Directeur général	Directeurs généraux délégués
		Poids	Poids
<b>Objectifs financiers – 65%</b>			
Périmètre Groupe	ROTE	32,5%	19,5%
	Coef. d'expl.	32,5%	19,5%
Périmètres de responsabilité	RBE		8,7%
	Coef. d'expl.		8,7%
	RONE		8,7%
<b>TOTAL OBJECTIFS FINANCIERS*</b>		<b>65,0%</b>	<b>65,0%</b>
<b>Objectifs non financiers – 35%</b>			
Périmètres spécifiques de responsabilité		35,0%	35,0%
<b>TOTAL OBJECTIFS NON FINANCIERS</b>		<b>35,0%</b>	<b>35,0%</b>

\* Sous réserve de l'application du critère du niveau du Ratio Core Tier 1 (critère de seuil de la rémunération variable financière).

Pour la Direction générale qui sera mise en place après le 23 mai 2023, les objectifs financiers et non financiers et leur pondération respective sont synthétisés dans le tableau ci-après.

	Indicateurs	Direction générale
		Poids
<b>Objectifs financiers – 65%</b>		
Périmètre Groupe	ROTE	32,5%
	Coef. d'expl.	32,5%
<b>TOTAL OBJECTIFS FINANCIERS*</b>		<b>65,0%</b>
<b>Objectifs non financiers – 35%</b>		
RSE		20,0%
Communs		5,0%
Périmètres spécifiques de responsabilité		10,0%
<b>TOTAL OBJECTIFS NON FINANCIERS</b>		<b>35,0%</b>

\* Sous réserve de l'application du critère du niveau du Ratio Core Tier 1 (critère de seuil de la rémunération variable financière).

Les objectifs non financiers intègrent des objectifs quantifiables définis *ex-ante* par le Conseil d'administration et des objectifs plus qualitatifs notamment sur le respect de jalons dans l'exécution de certains projets stratégiques.

## 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, le versement d'au moins 60% de la rémunération variable annuelle est différé.

Le Conseil d'administration du 8 mars 2023 sur proposition du Comité des rémunérations a décidé d'allonger la période de différé de trois à cinq ans. Ainsi, le versement d'au moins 60% de la rémunération variable annuelle sera différé pendant cinq ans *prorata temporis* en combinant des paiements en numéraire et des attributions d'actions ou équivalents actions, conditionnés à la réalisation d'objectifs long terme en matière de profitabilité et de niveau de fonds propres du Groupe permettant de réduire le montant versé en cas de non-atteinte des objectifs. Le constat de la réalisation des objectifs est soumis à l'examen du Conseil d'administration avant chaque acquisition. Une période d'indisponibilité d'un an (au lieu de six mois précédemment) s'appliquera à l'issue de chaque acquisition définitive des échéances en actions ou équivalents actions.

Les montants de 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 d'administration. 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 d'administration 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 six 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 d'administration 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 140% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 116% 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.

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 d'administration. 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'équivalents actions ou d'actions ;
- acquisition définitive soumise à une condition de présence pendant la période d'acquisition et à des conditions de performance.

Le Conseil d'administration du 8 mars 2023 sur proposition du Comité des rémunérations a décidé d'introduire à compter de l'attribution au titre de 2023 les aménagements suivants :

- le montant attribué en valeur IFRS sera plafonné à 100% de la rémunération fixe annuelle pour le Directeur général et les Directeurs généraux délégués (vs. actuellement 135% pour le Directeur général et 115% pour les Directeurs généraux délégués) ;
- l'acquisition de l'intéressement à long terme serait assujettie à une nouvelle condition complémentaire en lien avec la profitabilité et qui serait fixée par le Conseil d'administration de février 2024 statuant sur la politique *ex-post* des mandataires sociaux. Ainsi, les conditions de performance se répartiraient désormais en trois thématiques de poids équivalent :
  - performance relative de l'action Société Générale mesurée par la progression du *Total Shareholder Return* (TSR),
  - performance RSE, et
  - critère en lien avec la rentabilité future du Groupe ;
- l'attribution de l'intéressement à long terme serait effectuée en une seule tranche (au lieu de deux tranches précédemment), dont la durée d'acquisition serait de cinq ans (au lieu de quatre et six ans), suivie d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition ; l'attribution serait réalisée en actions ou équivalents actions ;
- l'acquisition définitive resterait soumise à une condition de présence pendant la période d'acquisition. Cependant cette condition serait aménagée afin de prévoir dans le cas du non-renouvellement de mandat la possibilité de maintien au *prorata temporis* de l'intéressement à long terme non-acquis ; le Conseil d'administration garderait la possibilité de ne pas appliquer ce maintien en fonction des circonstances du non-renouvellement.

L'acquisition de l'intéressement à long terme sera ainsi fonction des conditions de performance suivantes :

- pour 33,33% 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 de la période 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 (la grille d'acquisition complète est présentée ci-après) ;
- pour 33,33% d'une condition en lien avec la rentabilité future du Groupe ;
- pour 33,33% des conditions RSE liées au respect de trajectoires compatibles avec les engagements du groupe d'alignement des portefeuilles de crédit avec l'Accord de Paris, pour l'attribution en 2024 au titre de 2023, la cible sera définie par le Conseil d'administration ;
- 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, la performance RSE et la réalisation de l'objectif de rentabilité future de Société Générale ;
- le constat de la réalisation des conditions de performance est soumis à l'examen du Conseil d'administration avant chaque acquisition.

L'acquisition définitive est soumise à une condition de présence dans le Groupe en tant que salarié ou dans un rôle exécutif pendant la période d'acquisition. Toutefois, sous réserve de la faculté pour le Conseil d'administration de prendre des mesures dérogatoires dans certaines circonstances exceptionnelles :

- en cas de décès, d'invalidité et d'incapacité, les actions seraient conservées et les paiements effectués en totalité ;

(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 2022 attribué en 2023 est composé de : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Crédit Suisse, Deutsche Bank, Intesa, Nordea, Santander, UBS et UniCredit.

- en cas de départ à la retraite ou de départ lié à un changement de contrôle, les actions seraient conservées et les paiements effectués en totalité, sous réserve de la réalisation des conditions de performance observée et appréciée par le Conseil d'administration ;
- en cas de départ du Groupe pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci, ou de non-renouvellement de mandat (sauf en cas de performance jugée insuffisante par le Conseil), les versements seraient effectués au prorata de la durée de mandat par rapport à la durée d'acquisition sous réserve de la réalisation des conditions de performance observée et appréciée par le Conseil d'administration.

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

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

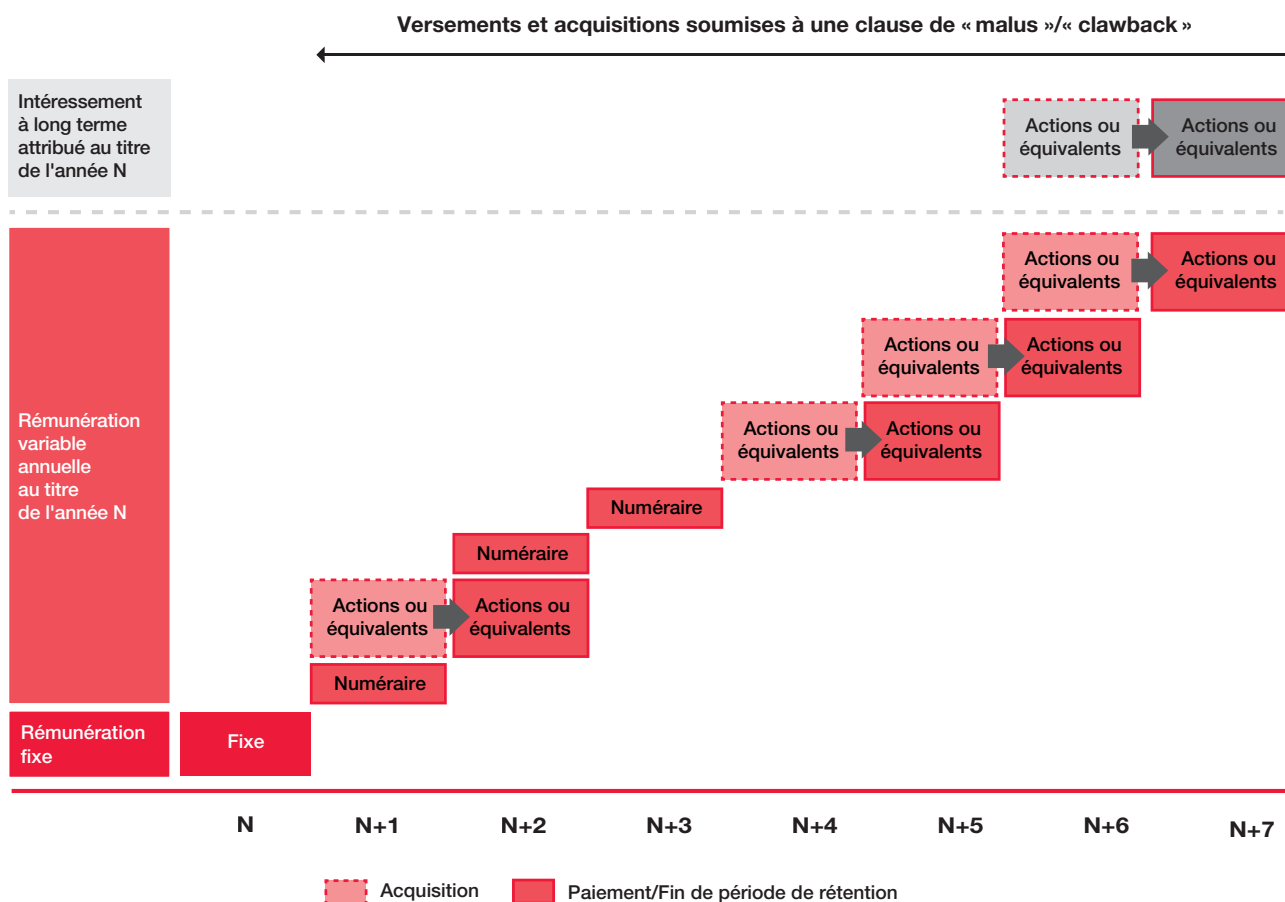
Le Conseil d'administration du 8 mars 2023 a fixé le plafonnement, du montant total attribué au titre de l'intéressement à long terme en valeur IFRS à 100% de la rémunération fixe annuelle des Directeurs généraux.

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



**CONDITIONS DE DEPART DE FRÉDÉRIC OUDEA**

Lors de sa réunion du 12 janvier 2023, le Conseil d'administration après avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et sur proposition du Comité des rémunérations, a examiné les conséquences à tirer de la fin du mandat de Directeur général de Monsieur Frédéric Oudéa le 23 mai 2023 à la suite de sa décision de ne pas se représenter pour un nouveau mandat en mai 2023 qui avait été annoncée lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2022.

La rémunération fixe de Monsieur Frédéric Oudéa au titre de son mandat du Directeur général sera versée jusqu'au 23 mai 2023 inclus.

Monsieur Frédéric Oudéa bénéficiera, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2023, de l'attribution de la rémunération variable annuelle au titre de l'année 2022 déterminée par le Conseil d'administration du 7 février 2023 conformément à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022.

L'attribution de la rémunération variable annuelle pour la période courant du 1er janvier 2023 à la date de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 relèvera d'une décision du Conseil d'administration conformément aux modalités de la politique ex-ante 2023 et selon le calendrier habituel d'évaluation des performances des mandataires sociaux et sera soumise à l'approbation des actionnaires.

S'agissant du variable annuel différé attribué au titre de 2020 et 2021 non encore acquis, la condition de présence ne sera plus applicable après la date de l'échéance du mandat du Directeur général en mai 2023, conformément à la politique approuvée par l'Assemblée générale, qui prévoit que cette condition n'est applicable que jusqu'à la date d'échéance du mandat en cours. Les autres conditions, et notamment les conditions de performance et le calendrier de paiement, restent applicables.

Monsieur Frédéric Oudéa ne bénéficiera d'aucune attribution d'intéressement à long terme au titre de 2022 et de 2023, aucune attribution ne pouvant avoir lieu à l'occasion du départ d'un dirigeant conformément à la politique et aux recommandations du code AFEP-MEDEF.

S'agissant de l'intéressement à long terme attribué au titre des années antérieures, compte tenu du maintien de Monsieur Frédéric Oudéa dans le Groupe suite à sa nomination en tant qu'administrateur au Conseil d'administration d'ALD (décision effective à compter du 7 février 2023), le Conseil d'administration constate que la condition de présence sera vérifiée pour la durée de maintien dans le Groupe en tant qu'administrateur d'ALD. Cela étant, prenant en considération les politiques de vote des principaux actionnaires de la société, le Conseil d'administration précise que pour chaque attribution, les actions non encore acquises par Frédéric Oudéa le seront au prorata du temps passé entre la date d'attribution et la date de fin de son mandat de Directeur général, c'est-à-dire le 23 mai 2023. Cette décision ne serait pas remise en cause si le mandat de Frédéric Oudéa chez ALD venait à s'arrêter. Toutes les autres conditions prévues par la politique de rémunération demeurent applicables.

Monsieur Frédéric Oudéa est astreint à une clause de non-concurrence d'une durée de six mois à compter de la date de la cessation de ses fonctions du Directeur général. Le Conseil d'administration a décidé que cette clause qui prévoit que Monsieur Frédéric Oudéa ne peut être nommé Directeur général dans une banque concurrente devrait être appliquée strictement, Monsieur Frédéric Oudéa ne remplissant pas les conditions pour faire valoir ses droits à la retraite. En conséquence, Monsieur Frédéric Oudéa percevra sa rémunération fixe mensuelle pendant la durée de l'application de la clause.

La fin du mandat de Directeur général de Monsieur Frédéric Oudéa ne donnera lieu à aucune indemnité de fin de mandat. Monsieur Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucun droit à retraite surcomplémentaire de la part de Société Générale.

**LES AVANTAGES POSTÉRIEURS À L'EMPLOI : RETRAITE, INDEMNITÉ DE DÉPART, CLAUSE DE NON-CONCURRENCE****Retraite**

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 RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE (ART. 82)**

Ce 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 à effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Le nouveau Directeur général dont le contrat de travail sera suspendu restera éligible à ce régime de retraite dont il bénéficiait avant sa nomination.

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 le taux d'atteinte des conditions de performance de la rémunération variable de cette même année permet une attribution à minima de 80% de la rémunération variable annuelle cible. Pour une performance conduisant à une attribution en deçà de 50% de la rémunération variable annuelle cible, aucune cotisation ne sera versée. Pour une performance conduisant à l'attribution entre 80% et 50% de la rémunération variable annuelle cible, le calcul de la cotisation au titre de l'année sera réalisé de manière linéaire.

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

Les Directeurs généraux délégués actuels et le nouveau Directeur général 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 est financé à hauteur de 2,25% de la rémunération plafonnée à quatre plafonds annuels de la Sécurité sociale, dont 1,75% pris en charge par l'entreprise (soit 2 880 euros sur la base du plafond annuel de la Sécurité sociale 2022). Il est assuré auprès de Sogécap.

**RÉGIME DE L'ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE**

*Régime fermé, plus aucun droit n'a été attribué après le 31 décembre 2019.*

Jusqu'au 31 décembre 2019, Philippe Aymerich et Diony Lebot<sup>(1)</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.

Conformément à la loi, l'accroissement annuel des droits dans le cadre de ce régime était soumis à la condition de performance.

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.

Ce régime révisé<sup>(2)</sup> en date du 17 janvier 2019 a été définitivement fermé à compter du 4 juillet 2019 et plus aucun droit n'est attribué après le 31 décembre 2019, 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.

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.

(1) Les engagements réglementés avec P. Aymerich et D. Lebot ont été approuvés par l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

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

## 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, Frédéric Oudéa, Philippe Aymerich et 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. 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, aucune somme ne sera due au Dirigeant 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 25.4 du Code AFEP-MEDEF.

Ces clauses sont inchangées et resteront applicables jusqu'au 23 mai 2023.

Le Conseil d'administration du 8 mars 2023 sur recommandation du Comité des rémunérations a décidé d'étendre le champ d'application et la durée de la clause de non-concurrence qui sera applicable aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs nommés à compter du 23 mai 2023.

Les nouveaux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs souscriront au bénéfice de Société Générale une clause de non-concurrence d'une durée de douze 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 direction générale ou de membre d'un comité exécutif dans un établissement de crédit, en France ou à l'étranger, dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, ou une fonction de direction générale dans un établissement de crédit 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, aucune somme ne sera due au Dirigeant à ce titre.

Toute violation de l'obligation de non-concurrence entraînerait le paiement immédiat par le Dirigeant d'une somme égale à douze 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 25.4 du Code AFEP-MEDEF.

### INDEMNITÉ DE DÉPART

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient d'une indemnité de départ au titre de leur mandat de Dirigeant mandataire social exécutif.

Les conditions de l'indemnité 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 quelle que soit sa motivation ;

- 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 26.5.1 du Code AFEP-MEDEF ;
- 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 26.5.1 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.

### 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.

(1) Convention réglementée avec F. Oudéa approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 et renouvelée avec modification par l'Assemblée générale du 21 mai 2019. Les conventions réglementées avec P. Aymerich et D. Lebot ont été approuvées et renouvelées avec modification par l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

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. La rémunération globale des administrateurs est fixée à 1 700 000 euros depuis 2018.

Le Président et le Directeur général ne perçoivent aucune rémunération en tant qu'administrateur.

Les règles de répartition de la rémunération des administrateurs sont définies à l'article 18 du règlement intérieur de Conseil d'administration (voir chapitre 7) et figurent page 105 du Document d'enregistrement universel.

### Rémunération totale et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2022 aux Dirigeants mandataires sociaux

*Rapport soumis à l'approbation des actionnaires en vertu de l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce.*

La rémunération des Dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2022 est conforme à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022.

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.

### VOTES EXPRIMÉS LORS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 17 MAI 2022

Lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2022, les 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> résolutions portant sur la politique de rémunération *ex ante* des Dirigeants mandataires sociaux ont été votées respectivement à hauteur de 94,33% pour le Président du Conseil d'administration et de 90,13% pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

Les 9<sup>e</sup> à 12<sup>e</sup> résolutions relatives aux rémunérations versées au cours ou attribuées au titre de l'exercice 2021 aux Dirigeants mandataires sociaux ont été votées respectivement à hauteur de 94,11% pour le Président du Conseil d'administration et entre 89,96% et 90,16% pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs. Enfin, la 8<sup>e</sup> résolution portant sur le rapport sur l'application de la politique de rémunération au titre de l'année 2021, comportant notamment les ratios d'équité réglementaires, a été votée à hauteur de 91,47%.

### RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT NON EXÉCUTIF

La rémunération annuelle de 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. Cette rémunération est restée inchangée à l'occasion du renouvellement de son mandat d'administrateur et de Président lors l'Assemblée générale du 17 mai 2022.

L. Bini Smaghi ne perçoit ni rémunération variable, ni rémunération en tant qu'administrateur, ni titre, 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 2022 figurent dans le tableau page 143 du Document d'enregistrement universel.

### 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.

### Rémunération fixe au titre de l'exercice 2022

La rémunération fixe annuelle des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs est restée inchangée au cours de l'exercice 2022. 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 2022

#### CRITÈRES DE DÉTERMINATION ET APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE AU TITRE DE L'EXERCICE 2022

Conformément aux règles fixées par le Conseil d'administration et approuvées par l'Assemblée générale du 17 mai 2022, la rémunération variable annuelle attribuée au titre de 2022 a été déterminée pour 60% en fonction de la réalisation d'objectifs financiers et pour 40% en fonction de l'atteinte d'objectifs non financiers.

#### Part financière

Le poids lié à la réalisation des objectifs financiers correspond à 60% de la rémunération variable annuelle maximale, qui est égale à 135% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et à 115% pour les Directeurs généraux délégués.

Les critères utilisés présentent les caractéristiques suivantes :

- pour le Directeur général, 100% des critères sont mesurés sur le périmètre Groupe ;
- pour les Directeurs généraux délégués, ils sont répartis de la manière suivante :
  - 60% correspondent à des indicateurs mesurés sur le périmètre Groupe,
  - 40% correspondent à des indicateurs mesurés sur le périmètre de responsabilité spécifique de chaque Directeur général délégué.

Les périmètres de responsabilité sont précisés dans la partie Gouvernance page 105 du Document d'enregistrement universel.

Ces objectifs sont définis et évalués sur la base de données budgétaires et 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 cible budgétaire est encadrée pour chaque objectif par :
  - un point haut défini *ex-ante* par le Conseil d'administration et permettant un taux de réalisation de 100%,
  - un point bas défini *ex-ante* par le Conseil d'administration correspondant à un taux de réalisation de 40% et en dessous duquel le taux de réalisation est considéré comme nul.

Le taux de réalisation de chaque objectif est défini linéairement entre ces bornes.

Les critères financiers 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 financiers 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, chaque indicateur étant pondéré à parts égales.

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 sont définis et évalués sur la base des données budgétaires. Ils n'intègrent aucun élément considéré comme exceptionnel par le Conseil d'administration.

La part financière maximum correspond à 60% de la rémunération variable annuelle maximale qui est égale à 135% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 115% pour les Directeurs généraux délégués.

### Réalisation des objectifs financiers au titre de 2022

L'année 2022 a été marquée par une excellente performance des métiers avec un niveau de revenus record en hausse de +9,3% notamment porté par des plus hauts historiques pour les activités de Financement et Conseil, les Activités de marché et ALD, par une forte croissance en Banque Privée et Banque de détail à l'International, et une performance solide de la Banque de détail en France.

Le **coefficient d'exploitation** sous-jacent du Groupe a été en forte amélioration à 61,0% (vs. 64,4% en 2021), hors contribution au Fonds de Résolution Unique (FRU). Il est meilleur de plus de 600 points de base à celui budgété et aux annonces faites au marché en début d'année 2022.

Le résultat net part du Groupe s'est établi à 5,6 milliards d'euros en sous-jacent et à 2,0 milliards d'euros en publié après prise en compte de l'impact de la cession au 2<sup>e</sup> trimestre 2022 de Rosbank et de ses filiales d'assurance en Russie. **La rentabilité sous-jacente** s'établit à 9,6% (ROTE) soit un niveau supérieur au ROTE budgété.

Le **Conseil d'administration a décidé de retenir un taux de 6,1% comme indicateur de performance pour le critère de ROTE de niveau Groupe**. Ce taux correspond au ROTE sous-jacent diminué de l'impact de la cession de Rosbank (hors effets de change liés à cette cession). Ce ROTE de 6,1% s'établit à un niveau inférieur au ROTE budgété. Cette décision du Conseil d'administration permet de mieux aligner la rémunération des mandataires sociaux et celle des actionnaires.

Le **Ratio de CET 1 phasé** était à 13,5% à fin 2022 soit environ 420 points de base au-dessus de l'exigence réglementaire et au-dessus du seuil de CET 1 fixé en début d'année pour l'attribution de la rémunération variable maximum.

### Réalisation des objectifs non financiers au titre de 2022

#### ■ Concernant l'évaluation des objectifs collectifs RSE des Dirigeants mandataires sociaux

Les objectifs RSE se répartissent en quatre thèmes qui intègrent tous des objectifs quantifiables :

Objectifs Collectifs – RSE	20% du variable annuel
<b>Amélioration de l'expérience client</b> : mesuré sur la base de l'évolution de taux de NPS des principales activités	5%
<b>Développement de nos priorités sur l'axe employeur responsable</b> : mesuré au travers du respect de nos engagements en matière de féminisation des instances dirigeantes et sur l'évolution du taux d'engagement des collaborateurs	5%
<b>Positionnement des notations extra-financières</b>	5%
<b>Intégration des sujets RSE dans la stratégie de tous les métiers du Groupe et respect de trajectoires</b> compatibles avec les engagements pris par le Groupe pour la transition énergétique et environnementale	5%

Afin d'apprécier l'atteinte des objectifs non financiers, après avis du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration a pris en compte les réalisations suivantes.

**La qualité de l'expérience client** mesurée par l'évolution de taux de *Net Promoter Score* (NPS) des principales activités du Groupe s'est globalement améliorée avec une majorité de mesures en progression. Les niveaux de NPS des réseaux Société Générale et Crédit du Nord se sont maintenus dans un contexte complexe de préparation de la fusion. Le Conseil a noté la progression des NPS sur le périmètre de la Banque de détail à l'international et la forte progression sur le périmètre de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs avec des niveaux de NPS en valeur absolue très élevés.

Concernant **l'axe employeur responsable**, le Conseil d'administration a noté une progression de la représentation des femmes dans les instances dirigeantes à un rythme cohérent par rapport à la trajectoire définie sur la proportion de femmes au sein de Comité de direction (27% fin 2022 vs. 25% fin 2021 pour une cible à 30% à fin 2023) et sur le cercle des Postes Clés Groupe (26% fin 2022 vs. 25% fin 2021 pour une cible à 30% à fin 2023).

Le Conseil d'administration a pris note du taux d'engagement des collaborateurs relativement stable dans un contexte de forte transformation du Groupe. Le Conseil d'administration a noté pour son évaluation le niveau d'engagement des lignes managériales qui s'est renforcé et s'établit à un niveau très solide.

Le Conseil d'administration a noté que le **positionnement des principales notations extra-financières** (S&P Global CSA, Sustainalytics et MSCI) restait conforme aux attentes voire progressait en 2022 :

- la notation S&P CSA, actualisée en juin 2022, s'établit à 79/100. La banque se classe dans le Top 6%, sur 242 banques (vs. Top 7% l'année dernière) ;

Dans le contexte de bonne performance de l'ensemble des métiers du Groupe détaillée dans la communication financière, les indicateurs financiers se sont établis sensiblement au-dessus des budgets fixés en début d'année sur les différents périmètres de supervision et des seuils hauts définis pour chacun des critères.

Ces résultats sont synthétisés dans le tableau page 42 du présent document.

### Part non financière

Les objectifs non-financiers sont répartis entre des objectifs RSE communs aux trois mandataires sociaux exécutifs pour 20% et des objectifs spécifiques aux périmètres de supervision pour 20%. La part non financière maximum correspond à 40% de la rémunération variable annuelle maximale qui est égale à 135% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et à 115% pour les Directeurs généraux délégués.

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% de la part non financière maximum. En cas de performance exceptionnelle, le taux de réalisation sur certains objectifs non financiers quantifiables peut être porté jusqu'à 120% par le Conseil d'administration, sans que le taux global de réalisation des objectifs non financiers ne puisse dépasser 100%. Les objectifs font l'objet d'une pondération également définie *ab initio*.

La part non financière maximum correspond à 40% de la rémunération variable annuelle maximale qui est égale à 135% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et à 115% pour les Directeurs généraux délégués.

- la notation Sustainalytics pour 2022 s'établit à 20,1/100, en amélioration par rapport à 2021. Société Générale se positionne dans le Top 14% (sur 415 banques) ;
- le Groupe s'est, cette année, positionné dans le top 5% (sur 191 banques) avec une notation AAA pour MSCI.

Le Conseil d'administration a constaté **des progrès dans l'intégration de la dimension ESG** dans les présentations des feuilles de route stratégiques des métiers qui concernaient notamment cette année les activités de la banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, la Bancassurance, la Banque privée et patrimoniale ainsi que la Conformité. Les enjeux RSE ont aussi bien été intégrés dans les dossiers d'acquisition à fort enjeu comme le projet d'acquisition de LeasePlan par ALD.

Le Conseil d'administration a considéré que les **trajectoires compatibles avec les engagements** pris par le Groupe pour la transition énergétique et environnementale ont été respectées.

S'agissant de l'engagement à lever 250 milliards d'euros pour la transition énergétique et environnementale entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 31 décembre 2025, le total réalisé sur les émissions d'obligations durables et les transactions consacrées au secteur des énergies renouvelables s'établit à 141 milliards d'euros à fin Q3 2022.

L'objectif de réduction de l'exposition globale du Groupe au secteur de l'extraction pétrole et gaz a été renforcé en octobre 2022 à horizon 2025, le précédent objectif ayant déjà été largement dépassé. L'objectif de réduction de CO<sub>2</sub> pour compte propre (-10% d'émissions de CO<sub>2</sub> entre 2019 et fin 2022) a été largement atteint également et le Groupe est en avance sur l'engagement public de réduction de -50% d'émissions carbone d'ici fin 2030 par rapport à 2019.

■ **Concernant l'évaluation des objectifs spécifiques répartis entre les différents périmètres de supervision**

Les objectifs individuels non financiers des Directeurs généraux étaient les suivants :

Objectifs non financiers individuels	20% du variable annuel
■ <b>DG</b>	
Poursuite du déploiement des plans stratégiques et de l'amélioration de la perception des marchés, Sécurisation de l'exécution de la stratégie informatique et de transformation digitale du Groupe	10%
Fonctionnement de la nouvelle gouvernance Groupe, respect de la conformité, relations avec les superviseurs	10%
■ <b>DGD en charge des réseaux France et internationaux</b>	
Poursuite de la croissance et du développement de Boursorama et des réseaux internationaux et gestion opérationnelle de la crise liée à la situation en Ukraine et en Russie	10%
Bonne exécution et respect des jalons du projet Vision 2025 des réseaux France en vue de la fusion en 2023	10%
■ <b>DGD en charge des services financiers et de la direction RSE</b>	
Respect des jalons et sécurisation de l'opération ALD/Leaseplan	10%
Intégration des sujets RSE dans toutes les dimensions des activités du Groupe	10%

■ **Concernant le Directeur général**

Le Conseil d'administration a considéré que **l'objectif de déploiement des plans stratégiques du Groupe** avait été atteint.

2022 a été une année décisive d'un point de vue stratégique avec des projets très bien engagés de création de leaders mondiaux dans la mobilité durable et les métiers actions, à travers les projets d'acquisition de LeasePlan par ALD et de création de la joint-venture Bernstein. Le développement de Boursorama a été accéléré notamment avec l'opération avec ING et des étapes décisives pour la fusion de nos deux réseaux de banque de détail en France ont été franchies.

L'année a également été marquée par le déclenchement de la guerre en Ukraine, qui a mené à la cession de Rosbank, et la dégradation du contexte géopolitique, économique et financier. Dans ce contexte particulier, le Conseil d'administration a privilégié l'appréciation qu'il porte sur les décisions stratégiques et leur mise en œuvre par rapport au simple examen de la performance boursière.

La trajectoire à 2025 a été communiquée et perçue positivement par les investisseurs. Dans le même temps, la valeur de l'actif net tangible a augmenté, à la faveur d'un résultat net annuel positif soutenu notamment par des performances solides de ses métiers.

S'agissant de **la sécurisation de l'exécution de la stratégie informatique et de transformation digitale du Groupe**, le Conseil d'administration a considéré que plusieurs avancées majeures ont été réalisées au cours de cette année (renforcement de la gouvernance IT, mise en place d'un monitoring consolidé, forte augmentation de la valeur créée par la donnée et lancement du programme *IT Efficiency*).

Le Conseil d'administration a constaté le **bon fonctionnement de la nouvelle organisation** avec la reprise par le Directeur général de la supervision directe des fonctions de contrôle Risques et Conformité, mise en place en janvier 2022, et la création d'une fonction de COO. Il a notamment noté les impacts positifs de cette évolution en termes du renforcement de la gouvernance du Groupe, ainsi qu'en ce qui concerne la relation avec les instances de la supervision bancaire. Le SSM a accueilli favorablement les actions lancées par la banque, en particulier la mise en place d'un programme visant à renforcer la gouvernance exécutive du Groupe. Le Conseil d'administration a noté l'engagement du Directeur général pour assurer une très bonne transition avec son successeur.

■ **Concernant le Directeur général délégué en charge des réseaux France et internationaux**

Le Conseil d'administration a considéré que les relais de croissance et de rentabilité de **Boursorama** avaient été consolidés grâce à un très bon

déploiement des initiatives stratégiques en France portant sur la conquête de nouveaux clients et la finalisation du transfert des clients individuels suite à la signature de l'accord avec ING. Il a bien noté l'accélération du développement de Boursorama, avec une croissance annuelle nette record du nombre de nouveaux clients de 1,4 million permettant d'atteindre 4,7 millions de clients à fin 2022.

Sur le périmètre des entités européennes, les jalons de la trajectoire de la transformation digitale ont été respectés et les objectifs en termes de revenus liés au digital ont été largement dépassés.

Sur le périmètre des entités africaines, de nombreuses initiatives en matière de modèle opérationnel et de systèmes d'information ont été lancées en vue d'optimiser et de sécuriser les opérations, de renforcer l'empreinte digitale des entités et d'améliorer la performance des différentes filiales.

Le Conseil d'administration a aussi constaté que le projet de **rapprochement des réseaux Société Générale (BDDF) et Crédit du Nord** lancé en janvier 2021 s'était poursuivi avec succès au cours de l'année 2022. Les jalons prévus par la feuille de route en 2022 ont été respectés (finalisation des négociations avec les partenaires sociaux et des démarches juridiques en vue de la fusion, lancement de la bascule des systèmes d'information) et ont permis de réaliser, conformément au calendrier, la fusion juridique des réseaux Société Générale et Crédit du Nord au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et de procéder au lancement de la nouvelle banque de détail en France.

■ **Concernant la Directrice générale déléguée en charge des services financiers et de la direction RSE**

Le Conseil d'administration a constaté qu'en 2022, toutes les étapes requises pour assurer le succès de la transaction entre **ALD et Leaseplan** ont été franchies avec succès et notamment le respect du calendrier social, les autorisations reçues des autorités anti-trust et enfin la réalisation de l'augmentation de capital.

En matière de **RSE**, le Conseil d'administration a pu constater des progrès en matière d'intensification des actions et des engagements, *via* notamment l'intégration des enjeux ESG dans toutes les activités du Groupe et un renforcement des ambitions de décarbonation. Les sujets RSE sont désormais systématiquement intégrés dans les feuilles de route des métiers et les présentations au Conseil d'administration. La stratégie RSE du Groupe a été présentée et débattue lors de l'AG de mai 2022.

Des étapes clés du programme ESG by Design ont été franchies avec notamment la création d'une équipe dédiée en particulier à la production des nouveaux indicateurs ESG et la définition d'un plan pluriannuel.



Ces résultats sont synthétisés dans le tableau ci-après.

Indicateur	Description	Poids dans le total	Taux de réalisation pondéré <sup>(1)</sup>
<b>Objectifs collectifs RSE - 20%</b>			
■ <b>Expérience client</b>	■ Amélioration de l'expérience client : mesurée sur la base de l'évolution de taux de NPS des principales activités	5%	
■ <b>Employeur responsable</b>	■ Développement de nos priorités sur l'axe employeur responsable : mesuré au travers du respect de nos engagements en matière de féminisation des instances dirigeantes et sur l'évolution du taux d'engagement des collaborateurs	5%	
■ <b>Notations extra-financières</b>	■ Positionnement des notations extra-financières	5%	
■ <b>Intégration du sujet RSE dans les métiers</b>	■ Intégration des sujets RSE dans la stratégie de tous les métiers du Groupe et respect de trajectoires compatibles avec les engagements pris par le Groupe pour la transition énergétique et environnementale	5%	
		<b>20,0%</b>	<b>18,3%</b>
<b>Objectifs spécifiques aux périmètres de responsabilité - 20%</b>			
<b>F. Oudéa</b>			
■ <b>Stratégie/Equity story</b>	■ Poursuite du déploiement des plans stratégiques et de l'amélioration de la perception des marchés	10,0%	
■ <b>Stratégie informatique et transformation digitale</b>	■ Sécurisation de l'exécution de la stratégie informatique et de transformation digitale du Groupe	10,0%	
■ <b>Nouvelle gouvernance et relation superviseurs</b>	■ Fonctionnement de la nouvelle gouvernance Groupe, respect de la conformité, relations avec les superviseurs	10,0%	
		<b>20,0%</b>	<b>18,8%</b>
<b>P. Aymerich</b>			
■ <b>Boursorama et développement international</b>	■ Poursuite de la croissance et du développement de Boursorama et des réseaux internationaux et gestion opérationnelle de la crise liée à la situation en Ukraine et en Russie	10,0%	
■ <b>Vision 2025</b>	■ Bonne exécution et le respect des jalons du projet Vision 2025 des réseaux France en vue de la fusion en 2023	10,0%	
		<b>20,0%</b>	<b>18,6%</b>
<b>D. Lebot</b>			
■ <b>ALD/Leaseplan</b>	■ Respect des jalons et sécurisation de l'opération ALD/Leaseplan	10,0%	
■ <b>RSE</b>	■ Intégration des sujets RSE dans toutes les dimensions des activités du Groupe	10,0%	
		<b>20,0%</b>	<b>18,7%</b>

(1) Pondéré par le poids respectif de chaque critère.

Sur ces bases, le détail des niveaux de réalisation par objectif validé par le Conseil d'administration du 7 février 2023 est présenté dans le tableau ci-après.

En conséquence, les montants de rémunération variable annuelle suivants ont été attribués au titre de l'année 2022 :

- 1 566 513 euros pour Frédéric Oudéa, correspondant à une performance financière de 87,1% et une performance non-financière évaluée par le Conseil à 92,5% ;
- 848 424 euros pour Philippe Aymerich, correspondant à une performance financière de 92,3% et une performance non-financière évaluée par le Conseil à 92,1% ;

- 849 528 euros pour Diony Lebot, correspondant à une performance financière de 92,3% et une performance non-financière évaluée par le Conseil à 92,4%.

Pour chaque Dirigeant mandataire social exécutif, le montant de la rémunération variable annuelle correspond au montant maximum de la rémunération variable annuelle (égale à 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 réalisation global des objectifs.

## RÉALISATION DES OBJECTIFS DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE AU TITRE DE 2022

	F. Oudéa		P. Aymerich		D. Lebot		
	Poids	Niveau de réalisation	Poids	Niveau de réalisation	Poids	Niveau de réalisation	
<b>Objectifs financiers – 60%</b>							
Périmètre Groupe	ROTE	20,0%	12,2%	12,0%	7,4%	12,0%	7,4%
	Ratio CET1	20,0%	20,0%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%
	Coef. d'expl.	20,0%	20,0%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%
Périmètres de responsabilité <sup>(1)</sup>	RBE			8,0%	8,0%	8,0%	8,0%
	Coef. d'expl.			8,0%	8,0%	8,0%	8,0%
	RONE			8,0%	8,0%	8,0%	8,0%
<b>TOTAL OBJECTIFS FINANCIERS</b>	<b>60,0%</b>	<b>52,2%</b>	<b>60,0%</b>	<b>55,4%</b>	<b>60,0%</b>	<b>55,4%</b>	
% de réalisation des objectifs financiers	87,1%		92,3%		92,3%		
<b>Objectifs non financiers – 40%</b>							
Collectifs RSE	20,0%	18,3%	20,0%	18,3%	20,0%	18,3%	
Périmètres de responsabilité	20,0%	18,8%	20,0%	18,6%	20,0%	18,7%	
<b>TOTAL OBJECTIFS NON FINANCIERS</b>	<b>40,0%</b>	<b>37,0%</b>	<b>40,0%</b>	<b>36,9%</b>	<b>40,0%</b>	<b>37,0%</b>	
% de réalisation des objectifs non financiers	92,5%		92,1%		92,4%		
<b>TAUX DE RÉALISATION DES OBJECTIFS 2022</b>	<b>89,3%</b>		<b>92,2%</b>		<b>92,3%</b>		

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

ROTE : Rentabilité des capitaux propres tangibles.

CET 1 : Ratio Core Tier 1.

C/I : Coefficient d'exploitation.

RBE : Résultat brut d'exploitation.

RONE : Rentabilité des capitaux propres normatifs.

(1) Les périmètres de responsabilité des Dirigeants mandataires sociaux sont précisés dans la partie Gouvernance page 105 du Document d'enregistrement universel.

## RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE 2022 ET HISTORIQUE DES RÉMUNÉRATIONS FIXES ET VARIABLES ANNUELLES ATTRIBUÉES AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS

(En EUR)	Rappel de la rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2020 <sup>(1)</sup>			Rappel de la rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2021			Rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2022			
	Rém. fixe	Rém. variable annuelle	Rém. fixe et variable annuelle	Rém. fixe	Rém. variable annuelle	Rém. fixe et variable annuelle	Rém. fixe	Rém. variable annuelle	en % de la rém. fixe	Rém. fixe et variable annuelle
<b>F. Oudéa</b>	1 300 000	961 390	2 261 390	1 300 000	1 740 258	3 040 258	1 300 000	1 566 513	121%	2 866 513
<b>P. Aymerich</b>	800 000	458 896	1 258 896	800 000	883 384	1 683 384	800 000	848 424	106%	1 648 424
<b>D. Lebot</b>	800 000	507 656	1 307 656	800 000	910 432	1 710 432	800 000	849 528	106%	1 649 528

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

(1) Les rémunérations variables annuelles au titre de 2020 sont présentées avant renonciation des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs à 50% de leur rémunération variable annuelle au titre de 2020 résultant de l'évaluation du Conseil d'administration.

### MODALITÉS D'ACQUISITION ET DE PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE AU TITRE DE L'EXERCICE 2022

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 2023 sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 23 mai 2023, 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*).

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 d'administration 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*.

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 rémunération à ce titre.

## RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE - CONDITIONS D'ACQUISITION DE LA PART NON ACQUISE DIFFÉRÉE

Conditions cumulatives	Proportion de l'attribution assujettie	Seuil déclencheur/Plafond
		Taux de réalisation 100%
Profitabilité du Groupe	100%	Profitabilité du Groupe pour l'exercice précédant l'acquisition > 0
Niveau des fonds propres (Ratio CET 1)	100%	Ratio de CET1 de l'exercice précédant l'acquisition > au seuil minimal fixé à l'attribution

### RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE PERÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2022

Au cours de l'exercice 2022 les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs ont perçu des rémunérations variables annuelles attribuées au titre des exercices 2018, 2019, 2020 et 2021 dont l'attribution a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du 21 mai 2019 (la 17<sup>e</sup> à 21<sup>e</sup> résolution), du 19 mai 2020 (la 10<sup>e</sup> à 14<sup>e</sup> résolution), du 18 mai 2021 (la 10<sup>e</sup> à 14<sup>e</sup> résolution) et du 17 mai 2022 (la 10<sup>e</sup> à 12<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 9 février 2022. Le détail des sommes versées, des montants individuels, ainsi qu'un rappel des conditions de performance applicables et le niveau de réalisation de ces conditions figurent dans les tableaux pages 49-55 du présent document et tableau 2 page 144 du Document d'enregistrement universel.

### INTÉRESSEMENT À LONG TERME AU TITRE DE L'EXERCICE 2022

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022, 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.

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 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 7 février 2023 a décidé de mettre en œuvre, au titre de l'exercice 2022 et sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 conformément à l'article L. 22-10-34, paragraphe II du Code du 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 6 février 2023 ;
- 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 (la grille d'acquisition complète est présentée ci-après) ;
- 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 (*S&P Global Corporate Sustainability Assessment, 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 2022 est liée à l'engagement du Groupe à contribuer à la finance durable à hauteur de 300 milliards d'euros entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 31 décembre 2025 sous la forme :

- soit d'émissions d'obligations durables ;
- soit de financements qui incluent : les transactions SPIF (*Sustainable and positive impact finance*), de conseil sur des mandats SPIF, des transactions Sustainability-linked et le financement de véhicules électriques.

L'acquisition serait de 100% si la cible est atteinte. Si la cible n'est pas atteinte, 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 2024, 2025 et 2026) ;
- 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.

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

- S&P Global CSA : être dans le 1<sup>er</sup> quartile ;
- Sustainalytics : être dans le 1<sup>er</sup> quartile ;
- MSCI : Notation ≥ A.

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.

(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 à l'article L. 511-79 du Code monétaire et financier.

**INTÉRÊSSEMENT À LONG TERME AU TITRE DE L'EXERCICE 2022 – TABLEAU RÉCAPITULATIF DES CONDITIONS DE PERFORMANCE**

Critères	Proportion de l'attribution assujettie	Seuil déclencheur		Plafond	
		Performance	% d'acquisition de l'attribution initiale	Performance	% d'acquisition de l'attribution initiale
Performance relative de l'action Société Générale	80%	Positionnement Rang 6 du Panel	50% <sup>(1)</sup>	Positionnement Rang 1-3 du Panel	100% <sup>(1)</sup>
Financement de la transition énergétique	10%	300 milliards d'euros de contribution à la finance durable	100% <sup>(2)</sup>	300 milliards d'euros de contribution à la finance durable	100% <sup>(2)</sup>
Positionnement dans les index extra-financiers	10%	Deux critères de positionnement sont vérifiés	66,7% <sup>(2)</sup>	Trois critères de positionnement sont vérifiés	100% <sup>(2)</sup>

(1) La grille d'acquisition complète figure ci-après.

(2) Cf. détail ci-dessus.

Sous réserve de profitabilité du Groupe l'année précédant l'acquisition définitive 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.

L'échantillon de référence 2023 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 84 euros par action, soit environ 1,2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2022.

L'acquisition définitive est soumise à une condition de présence pendant toutes les périodes d'acquisition. Un départ du Groupe entraînerait la suppression du paiement du plan sauf en cas de départ à la retraite, de départ du Groupe lié à un changement de contrôle ou pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci, ainsi qu'en cas de décès, d'invalidité et d'incapacité :

- en cas de décès, d'invalidité et d'incapacité, les actions seraient conservées et les paiements effectués en totalité ;
- en cas de départ à la retraite ou de départ lié à un changement de contrôle, les actions seraient conservées et les paiements effectués en totalité, sous réserve, de la performance observée et appréciée par le Conseil d'administration ;
- en cas de départ du Groupe pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci, 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.

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.

Conformément à la réglementation en vigueur, la composante variable attribuée (c'est-à-dire la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme) ne peut dépasser le plafond réglementaire correspondant à deux fois la rémunération fixe<sup>(1)</sup>.

Dans la mesure où le rapport entre la composante variable attribuée et la rémunération fixe au titre de 2022 fait apparaître un dépassement du ratio réglementaire pour les Directeurs généraux délégués, le Conseil d'administration a ajusté le montant attribuable et réduit le nombre d'actions attribuées dans le cadre de l'intéressement à long terme afin de respecter ce ratio.

**En vertu de la politique de rémunération en vigueur, aucun intéressement à long terme ne peut être attribué à un Dirigeant à l'occasion de la cessation de ses fonctions conformément aux dispositions de l'article 26.5.1 du Code AFEP-MEDEF.**

**En conséquence, aucun intéressement à long terme ne sera attribué à F. Oudéa au titre de l'année de performance 2022 compte tenu du non-renouvellement de son mandat qui arrive à son terme le 23 mai 2023. Aucun intéressement à long terme ne sera attribué aux Directeurs généraux délégués si leur mandat, arrivant à son terme le 23 mai 2023 n'était pas renouvelé.**

(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 à l'article L. 511-79 du Code monétaire et financier.

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 au titre de 2022 après ajustement effectué par le Conseil d'administration :

	Montant attribuable en valeur comptable (IFRS) <sup>(1)</sup>	Nombre d'actions maximum attribuable <sup>(2)</sup>	Intéressement à long terme attribué au titre de 2022 (après ajustement par le Conseil d'administration)	
			Montant attribué en valeur comptable (IFRS) <sup>(1)</sup>	Nombre d'actions maximum attribué <sup>(2)</sup>
Frédéric Oudéa	N/A	N/A	N/A	N/A
Philippe Aymerich	570 000 EUR	41 804	518 865 EUR	38 054 <sup>(3)</sup>
Diony Lebot	570 000 EUR	41 804	518 318 EUR	38 014 <sup>(3)</sup>

- (1) Sur la base du cours de l'action de la veille du Conseil d'administration du 7 février 2023 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 7 février 2023.  
 (3) Sous réserve du renouvellement de mandat le 23 mai 2023.

L'attribution sera faite dans le cadre de la décision du Conseil d'administration du 8 mars 2023 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 17 mai 2022 (22<sup>e</sup> résolution). Elle représenterait moins de 0,01% du capital.

**INTÉRESSEMENT À LONG TERME PERÇU AU COURS DE L'EXERCICE 2022**

Au cours de l'exercice 2022, F. Oudéa a perçu des échéances des plans d'intéressement à long terme attribués en 2015, 2016 et 2018 et dont l'attribution a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du 19 mai 2015 (la 5<sup>e</sup> résolution), du 18 mai 2016 (la 6<sup>e</sup> résolution) et du 23 mai 2018 (la 8<sup>e</sup> résolution). La réalisation des conditions de performance a été examinée et constatée par le Conseil d'administration du 9 février 2021 et du 9 février 2022. Les actions acquises, les montants perçus, ainsi qu'un rappel des conditions de performance applicables et le niveau de réalisation de ces conditions figurent dans le tableau 7 page 148 du Document d'enregistrement universel et dans les tableaux pages 49-55 du présent document.

	Taux global de réalisation des objectifs 2022	% d'acquisition de la contribution du plan art. 82
Philippe Aymerich	92,2%	100%
Diony Lebot	92,3%	100%

Il est rappelé que le régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction dont bénéficiaient les Directeurs généraux délégués a été fermé aux nouvelles acquisitions de droits à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Les droits acquis avant la fermeture restent conditionnés à l'achèvement de la carrière au sein de la Société Générale.

Les informations individuelles relatives aux cotisations versées figurent pages 49-55 du présent document.

**Indemnités en cas de départ**

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, bénéficient d'une indemnité de départ et d'une clause de non-concurrence au titre de leur mandat de Dirigeant mandataire social exécutif<sup>(2)</sup>.

Les conditions relatives à ces avantages sont décrites page 36 du présent document.

S'agissant de Frédéric Oudéa, Philippe Aymerich et Diony Lebot, aucun versement n'a été effectué au titre de ces avantages au cours de l'exercice 2022.

**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 49-55 du présent document.

- (1) Pour P. Aymerich et D. 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 résolution).  
 (2) Les conventions réglementées avec F. Oudéa 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 9e résolution). Les conventions réglementées avec P. Aymerich et D. Lebot ont été 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 11e à 13e résolution).

**LES AVANTAGES POSTÉRIEURS À L'EMPLOI : RETRAITE, INDEMNITÉ DE DÉPART, CLAUSE DE NON-CONCURRENCE**

**Retraite**

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 36<sup>(1)</sup> du présent document.

Les droits au titre du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies art.82 sont soumis à une condition de performance, conformément à la loi.

Le tableau ci-après présente le pourcentage d'acquisition de la cotisation correspondante fondée sur le taux de la performance globale de la rémunération variable annuelle 2022 constatée par le Conseil d'administration du 7 février 2023 :

**RATIOS D'ÉQUITÉ ET ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS**

Conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, 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 de calcul ont été définies en conformité avec les Lignes directrices sur les multiples de rémunération de l'AFEP-MEDEF (actualisées en février 2021).

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

- « Société cotée » (article L. 22-10-9, I, 6°, du Code de commerce) : Société Générale SA, périmètre qui inclut des succursales étrangères ;
- salariés en contrat de travail permanent et ayant un an d'ancienneté au moins au 31 décembre de l'année du calcul.

Ce périmètre intègre tous les métiers de la banque d'une manière équilibrée.

Les éléments de rémunérations pris en compte sur une base brute (hors charges et cotisations patronales) :

- pour les salariés : le salaire de base, les primes et avantages au titre de l'exercice, la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme (valorisé à la valeur IFRS à l'attribution selon la méthode retenue pour l'établissement des comptes consolidés) attribués au titre de l'exercice, les primes de participation et d'intéressement attribuées au titre de l'exercice ;

- pour les Dirigeants mandataires sociaux : le salaire de base et les avantages en nature valorisés au titre de l'exercice, la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme (valorisé à la valeur IFRS à l'attribution selon la méthode retenue pour l'établissement des comptes consolidés) attribués au titre de l'exercice<sup>(1)</sup>.

Pour les calculs de l'année 2021, s'agissant de la rémunération des salariés, sont pris en compte le salaire de base, les primes et les avantages au titre de 2021 ainsi que les éléments variables (la rémunération variable annuelle, l'intéressement à long terme et les primes de participation et d'intéressement) attribués au titre de l'année 2021 au cours de 2022. Pour

mémoire, dans le Document d'enregistrement universel 2022, ces éléments ont été pris en compte sur une base estimative à partir des enveloppes de l'exercice précédent et ajustés d'un coefficient estimatif d'évolution.

Pour les calculs de l'année 2022, s'agissant de la rémunération des salariés, sont pris en compte le salaire de base, les primes et les avantages au titre de 2022 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 et ajustés d'un coefficient estimatif d'évolution.

## ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS SUR CINQ EXERCICES

(En K EUR)	2018	2019	2020	2021	2022	Évolution 2018-2022
<b>Rémunération moyenne des salariés</b>	<b>75,3</b>	<b>76,0</b>	<b>76,3</b>	<b>83,7</b>	<b>88,2</b>	
Évolution	+1,5%	+1,0%	+0,4%	+9,6%	+5,4%	+17,2%
<b>Rémunération médiane des salariés</b>	<b>54,4</b>	<b>54,4</b>	<b>55,7</b>	<b>59,1</b>	<b>60,9</b>	
Évolution	+3,9%	+0,0%	+2,5%	+6,1%	+3,0%	+12,1%

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

(En K EUR)	2018	2019	2020 <sup>(3)</sup>	2021	2022	Évolution 2018-2022
<b>Lorenzo Bini Smaghi</b> Président du Conseil d'administration						
<b>Rémunération</b>	<b>948,7</b>	<b>979,4</b>	<b>979,5</b>	<b>979,5</b>	<b>972,5</b>	
Évolution	+5,0%	+3,2%	+0,0%	+0,0%	-0,7%	+2,5%
<b>Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés</b>	<b>13:1</b>	<b>13:1</b>	<b>13:1</b>	<b>12:1</b>	<b>11:1</b>	
Évolution	+3,5%	+2,2%	-0,4%	-8,8%	-5,8%	-12,5%
<b>Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés</b>	<b>17:1</b>	<b>18:1</b>	<b>18:1</b>	<b>17:1</b>	<b>16:1</b>	
Évolution	+1,1%	+3,2%	-2,4%	-5,8%	-3,6%	-8,5%
<b>Frédéric Oudéa</b> <sup>(1)</sup> Directeur général						
<b>Rémunération</b>	<b>3 193,2</b>	<b>3 542,3</b>	<b>2 635,9</b>	<b>3 757,4</b>	<b>2 878,3</b>	
Évolution	-7,8%	+10,9%	-25,6%	+42,6%	-23,4%	-9,9%
<b>Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés</b>	<b>42:1</b>	<b>47:1</b>	<b>35:1</b>	<b>45:1</b>	<b>33:1</b>	
Évolution	-9,1%	+9,9%	-25,9%	+30,0%	-27,3%	-21,4%
<b>Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés</b>	<b>59:1</b>	<b>65:1</b>	<b>47:1</b>	<b>64:1</b>	<b>47:1</b>	
Évolution	-11,2%	+10,9%	-27,4%	+34,3%	-25,7%	-20,3%
<b>Philippe Aymerich</b> <sup>(2)</sup> Directeur général délégué						
<b>Rémunération</b>	<b>1 903,0</b>	<b>2 125,1</b>	<b>1 599,4</b>	<b>2 232,7</b>	<b>2 172,1</b>	
Évolution	-	+11,7%	-24,7%	+39,6%	-2,7%	+14,1%
<b>Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés</b>	<b>25:1</b>	<b>28:1</b>	<b>21:1</b>	<b>27:1</b>	<b>25:1</b>	
Évolution	-	+10,6%	-25,0%	+27,3%	-7,7%	+0,0%
<b>Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés</b>	<b>35:1</b>	<b>39:1</b>	<b>29:1</b>	<b>38:1</b>	<b>36:1</b>	
Évolution	-	+11,7%	-26,5%	+31,5%	-5,6%	+2,9%
<b>Diony Lebot</b> <sup>(2)</sup> Directrice générale déléguée						
<b>Rémunération</b>	<b>1 872,6</b>	<b>2 103,8</b>	<b>1 629,8</b>	<b>2 245,4</b>	<b>2 173,2</b>	
Évolution	-	+12,4%	-22,5%	+37,8%	-3,2%	+16,1%
<b>Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés</b>	<b>25:1</b>	<b>28:1</b>	<b>21:1</b>	<b>27:1</b>	<b>25:1</b>	
Évolution	-	+11,3%	-22,8%	+25,7%	-8,2%	+0,0%
<b>Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés</b>	<b>34:1</b>	<b>39:1</b>	<b>29:1</b>	<b>38:1</b>	<b>36:1</b>	
Évolution	-	+12,3%	-24,4%	+29,8%	-6,1%	+5,9%

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

(2) Le mandat de P. Aymerich et D. 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.

(3) Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs avaient renoncé à 50% de leur rémunération variable annuelle au titre de 2020 résultant de l'évaluation du Conseil. Le montant de la rémunération 2020 présenté dans le tableau a été calculé en tenant compte de la renonciation.

(1) Le détail de ces rémunérations et les montants individuels figurent pages 143-144 du Document d'enregistrement universel et dans les tableaux pages 49-55 du présent document.

## ÉVOLUTION DE LA PERFORMANCE DU GROUPE SUR CINQ EXERCICES<sup>(1)</sup>

	2018	2019	2020	2021	2022	Évolution 2018-2022
<b>CET1 non phasé</b>	<b>10,9%</b>	<b>12,7%</b>	<b>13,2%</b>	<b>13,6%</b>	<b>13,5%</b>	
Évolution	-0,5 pt	+1,8 pt	+0,5 pt	+0,4 pt	-0,1 pt	+2,6 pt
<b>C/I sous-jacent</b>	<b>69,8%</b>	<b>70,6%</b>	<b>74,6%</b>	<b>67,0%</b>	<b>64,1%</b>	
Évolution	+1,0 pt	+0,8 pt	+4,0 pt	-7,6 pt	-2,9 pt	-5,7 pt
<b>ROTE sous-jacent</b>	<b>9,7%</b>	<b>7,6%</b>	<b>1,7%</b>	<b>10,2%</b>	<b>9,6%</b>	
Évolution	+0,5 pt	-2,1 pt	-5,9 pt	+8,5 pt	-0,6 pt	-0,1 pt
<b>Actif net tangible par action</b>	<b>55,8 €</b>	<b>55,6 €</b>	<b>54,8 €</b>	<b>61,1 €</b>	<b>62,3 €</b>	
Évolution	+2,6%	-0,4%	-1,5%	+11,5%	+2,1%	+11,7%

(1) Sur une base consolidée.

CET 1 : Ratio Core Tier 1.

C/I : Coefficient d'exploitation.

ROTE : Rentabilité des capitaux propres tangibles.

### RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Les règles de répartition du montant annuel entre les administrateurs sont déterminées par l'article 18 du règlement intérieur (voir chapitre 7) et figurent page 105 du Document d'enregistrement universel.

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 2022, le montant a été utilisé en totalité.

La répartition individuelle du montant attribué et versé au titre de 2022 figure dans le tableau page 146 du Document d'enregistrement universel.

**TABLEAU SUR LES RÉMUNÉRATIONS PERÇUES PAR LES MANDATAIRES SOCIAUX NON EXÉCUTIFS**

(En EUR)

Mandataires sociaux (hors Dirigeant exécutif)	Rémunérations versées en 2021		Rémunérations versées en 2022		Rémunérations	
	Solde de l'exercice 2020	Acompte de l'exercice 2021	Solde de l'exercice 2021	Acompte de l'exercice 2022	Au titre de l'exercice 2021	Au titre de l'exercice 2022*
<b>Lorenzo BINI SMAGHI</b>						
Rémunérations	-	-	-	-	-	-
Autres rémunérations	-	-	-	-	-	-
<b>William CONNELLY</b>						
Rémunérations	161 429	99 410	156 581	92 757	255 991	248 363
Autres rémunérations						
<b>Jérôme CONTAMINE</b>						
Rémunérations	86 733	56 053	94 024	57 723	150 077	151 691
Autres rémunérations						
<b>Diane COTE</b>						
Rémunérations	61 688	37 967	73 329	53 872	111 297	140 188
Autres rémunérations						
<b>Kyra HAZOU</b>						
Rémunérations	96 556	60 360	90 791	55 035	151 151	141 875
Autres rémunérations						
<b>France HOUSSAYE</b>						
Rémunérations <sup>(1)</sup>	56 555	33 661	51 964	32 584	85 625	86 736
Salaire Société Générale					54 100	55 726
<b>David LEROUX</b>						
Rémunérations <sup>(1)</sup>	45 366	26 377	2 841	-	29 218	-
Salaire Société Générale					40 092	
<b>Jean-Bernard LEVY</b>						
Rémunérations	77 754	47 593	6 583	-	54 177	-
Autres rémunérations						
<b>Annette MESSEMER</b>						
Rémunérations	87 599	60 360	90 791	53 872	151 151	140 188
Autres rémunérations						
<b>Gérard MESTRALLET</b>						
Rémunérations	76 007	47 593	72 111	39 424	119 704	121 706
Autres rémunérations						
<b>Juan Maria NIN GENOVA</b>						
Rémunérations	91 423	56 053	94 961	51 455	151 015	131 828
Autres rémunérations						
<b>Henri POUPART-LAFARGE</b>						
Rémunérations	-	-	49 089	28 467	49 089	80 775
Autres rémunérations						
<b>Johan PRAUD</b>						
Rémunérations <sup>(2)</sup>	-	-	40 960	26 677	40 960	69 941
Salaire Société Générale					27 843	29 900
<b>Nathalie RACHOU</b>						
Rémunérations	4 829	-	-	-	-	-
Autres rémunérations						
<b>Lubomira ROCHET</b>						
Rémunérations	52 391	28 863	52 721	32 584	81 584	90 110
Autres rémunérations						
<b>Alexandra SCHAAPVELD</b>						
Rémunérations	149 613	88 449	139 554	86 954	228 003	226 660
Autres rémunérations						
<b>Sébastien WETTER</b>						
Rémunérations	-	-	40 960	26 677	40 960	69 941
Salaire Société Générale					164 544	245 650
<b>TOTAL (RÉMUNÉRATIONS)</b>					<b>1 700 000</b>	<b>1 700 000</b>

\* Le solde des rémunérations perçues au titre de l'exercice 2022 a été versé aux membres du Conseil à fin janvier 2023.

(1) Versés au syndicat SNB Société Générale.

(2) Versés au syndicat CGT Société Générale.



**ANNEXE 2**

**RÉMUNÉRATION TOTALE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS AU  
COURS DE L'EXERCICE 2022 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE CE DERNIER AUX  
DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET SOUMIS À L'APPROBATION DES  
ACTIONNAIRES**

## ANNEXE 2 : RÉMUNÉRATION TOTALE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS AU COURS OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2022 AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET SOUMIS À L'APPROBATION DES ACTIONNAIRES

Conformément à l'article L.22-10-34, paragraphe II 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 23 mai 2023.

TABLEAU 1

### Monsieur Lorenzo BINI SMAGHI, Président du Conseil d'administration Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2022	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2022
Rémunération fixe	925 000 EUR	Rémunération fixe brute versée au cours de l'exercice. La rémunération de Lorenzo Bini Smaghi est fixée à 925 000 EUR bruts par an depuis mai 2018.	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	47 479 EUR	Un logement est mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions à Paris.	47 479 EUR

TABLEAU 2

**Monsieur Frédéric OUDÉA, Directeur général**  
**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2022	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2022
Rémunération fixe	1 300 000 EUR	Rémunération fixe brute versée au cours de l'exercice, 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 non financiers. Les éléments sont décrits page 38 du présent document. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 135% de la rémunération fixe.	
dont rémunération variable annuelle payable en 2023	313 302 EUR (valeur nominale)	<b>Évaluation de la performance 2022</b> – Compte tenu des critères financiers et non financiers arrêtés par les Conseils du 9 février 2022 et du 10 mars 2022 et des réalisations constatées sur l'exercice 2022, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à <b>1 566 513 euros</b> <sup>(1)</sup> . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de <b>89,3%</b> de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 41 du présent document).	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rémunération variable annuelle au titre de 2021 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022 (10<sup>e</sup> résolution) : 348 051 EUR.</li> </ul> <p>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%.</p>
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	1 253 211 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 2022 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 ;</li> <li>■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 23 mai 2023. 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 2023, 2024 et 2025. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles pour moitié dans deux ans et six mois et pour moitié dans trois ans et six mois ;</li> <li>■ Les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 42 du présent document.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rémunérations variables annuelles différées (cf. tableau 2 page 145 du Document d'enregistrement universel) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- au titre de 2018 : 207 295 EUR,</li> <li>- au titre de 2019 : 259 999 EUR,</li> <li>- au titre de 2020 : 96 139 EUR et 159 394 EUR.</li> </ul> </li> <li>■ L'attribution de ces rémunérations a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 21 mai 2019 (la 17<sup>e</sup> résolution),</li> <li>- 19 mai 2020 (la 10<sup>e</sup> résolution), et</li> <li>- 18 mai 2021 (la 10<sup>e</sup> résolution).</li> </ul> </li> <li>■ 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 9 février 2022.</li> </ul> <p>Un rappel des conditions de performance applicables et le niveau de réalisation de ces conditions figurent dans le tableau 2 du Document d'enregistrement universel).</p>
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

**Monsieur Frédéric OUDÉA, Directeur général**  
**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2022	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2022
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	N/A	Aucun intéressement à long terme n'a été attribué à Frédéric Oudéa au titre de l'exercice compte tenu du non-renouvellement de son mandat qui arrive à son terme le 23 mai 2023.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Équivalents actions versés au titre du plan d'intéressement à long terme attribué en 2015 : 188 517 EUR.</li> </ul> <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).</p> <p>La réalisation des conditions de performance a été examinée et constatée par le Conseil d'administration du 9 février 2021 qui a constaté la réalisation partielle de ces conditions.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Actions acquises au titre du plan d'intéressement à long terme au titre de 2015 attribué en 2016 : 5 624 actions.</li> <li>■ Actions acquises au titre du plan d'intéressement à long terme au titre de 2017 attribué en 2018 : 4 395 actions.</li> </ul> <p>Ces attributions ont été autorisées respectivement par l'Assemblée générale du 18 mai 2016 (la 6<sup>e</sup> résolution) et l'Assemblée générale du 23 mai 2018 (la 8<sup>e</sup> résolution).</p> <p>La réalisation des conditions de performance a été examinée par le Conseil d'administration du 9 février 2022 qui a constaté la réalisation partielle de ces conditions.</p> <p>Un rappel des conditions de performance applicables et le niveau de réalisation de ces conditions figurent sous tableau 7 page 148 du Document d'enregistrement universel.</p>
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	11 779 EUR	Frédéric Oudéa bénéficie d'une voiture de fonction.	11 779 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 37 du présent document.	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 37 du présent document.	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 : 10 371 EUR

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 7 février 2023.

TABLEAU 3

**Monsieur Philippe AYMERICH, Directeur général délégué**  
**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2022	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2022
Rémunération fixe	800 000 EUR	Rémunération fixe brute versée au cours de l'exercice, fixée par le Conseil d'administration du 3 mai 2018 lors de la nomination de Philippe Aymerich en tant que Directeur général délégué, avec effet à compter du 14 mai 2018, et inchangée depuis cette date.	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 non financiers. Les éléments sont décrits page 38 du présent document. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 115% de la rémunération fixe.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rémunération variable annuelle au titre de 2021 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022 (11<sup>e</sup> résolution) : 176 677 EUR.</li> </ul> <p>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%.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rémunérations variables annuelles différées (cf. tableau 2 page 145 du Document d'enregistrement universel) :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- au titre de 2018 : 82 476 EUR,</li> <li>- au titre de 2019 : 141 541 EUR,</li> <li>- au titre de 2020 : 45 889 EUR et 76 077 EUR.</li> </ul> </li> <li>■ L'attribution de ces rémunérations a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 21 mai 2019 (la 18<sup>e</sup> résolution),</li> <li>- 19 mai 2020 (la 11<sup>e</sup> résolution), et</li> <li>- 18 mai 2021 (la 11<sup>e</sup> résolution).</li> </ul> </li> <li>■ 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 9 février 2022.</li> </ul> <p>Un rappel des conditions de performance applicables et le niveau de réalisation de ces conditions figurent dans le tableau 2 page 145 du Document d'enregistrement universel.</p>
dont rémunération variable annuelle payable en 2023	169 685 EUR (valeur nominale)	<b>Évaluation de la performance 2022</b> – Compte tenu des critères financiers et non financiers arrêtés par les Conseils du 9 février 2022 et du 10 mars 2022 et des réalisations constatées sur l'exercice 2022, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à <b>848 424 euros</b> <sup>(1)</sup> . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de <b>92,2%</b> de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 41 du présent document).	
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	678 739 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 2022 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 ;</li> <li>■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 23 mai 2023. 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 2023, 2024 et 2025. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles pour moitié dans deux ans et six mois et pour moitié dans trois ans et six mois ;</li> <li>■ Les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 42 du présent document.</li> </ul>	
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

**Monsieur Philippe AYMERICH, Directeur général délégué**  
**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2022	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2022
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	518 865 EUR <sup>(2)</sup> (Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 6 février 2023) Ce montant correspond à une attribution de 38 054 actions <sup>(2)</sup>	Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient 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 2022 par le Conseil d'administration du 7 février 2023 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 38 054 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 2022 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 ;</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 43 du présent document ;</li> <li>■ l'attribution est faite dans le cadre de la 22<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée générale du 17 mai 2022 (la décision du Conseil d'administration du 8 mars 2023 sur l'attribution gratuite d'actions de performance) ; elle représente moins de 0,005% du capital.</li> </ul>	Sans objet
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Philippe Aymerich n'a perçu aucune rémunération à raison d'un mandat d'administrateur au cours de l'exercice.	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	4 851 EUR	Philippe Aymerich bénéficie d'une voiture de fonction.	4 851 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 37 du présent document.	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 37 du présent document.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 50 836 EUR	Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 36 du présent document. <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite.</li> </ul> (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). 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 K EUR. <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82).</li> </ul> Pour l'exercice 2022, la performance globale de Philippe Aymerich s'élevant à 92,2%, la cotisation au titre de 2022 s'élève donc à 50 836 EUR (taux d'acquisition de la cotisation : 100%). <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de l'Épargne retraite Valmy.</li> </ul> Le montant de la cotisation annuelle prise en charge par l'entreprise s'élève à 2 879 euros.	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) au titre de l'exercice 2021 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022 (11 <sup>e</sup> résolution) : 50 836 EUR Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy : 2 879 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 : 6 028 EUR

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 7 février 2023.

(2) Sous réserve du renouvellement du mandat le 23 mai 2023.

TABLEAU 4

**Madame Diony LEBOT, Directrice générale déléguée**  
**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2022	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2022
Rémunération fixe	800 000 EUR	Rémunération fixe brute versée au cours de l'exercice, fixée 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 et inchangée depuis cette date.	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 non financiers. Les éléments sont décrits page 38 du présent document. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 115% de la rémunération fixe.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rémunération variable annuelle au titre de 2021 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022 (14<sup>e</sup> résolution) : 182 086 EUR.</li> </ul> <p>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%.</p>
dont rémunération variable annuelle payable en 2023	169 905 EUR (valeur nominale)	<b>Évaluation de la performance 2022</b> – Compte tenu des critères financiers et non financiers arrêtés par les Conseils du 9 février 2022 et du 10 mars 2022 et des réalisations constatées sur l'exercice 2022, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à <b>849 528 euros</b> <sup>(1)</sup> . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de <b>92,3%</b> de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 41 du présent document).	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rémunérations variables annuelles différées (cf. tableau 2 page 145 du Document d'enregistrement universel) :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- au titre de 2018 : 76 617 EUR,</li> <li>- au titre de 2019 : 136 437 EUR,</li> <li>- au titre de 2020 : 50 765 EUR et 84 154 EUR.</li> </ul> </li> </ul>
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	679 623 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 2022 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 ;</li> <li>■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 23 mai 2023. 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 2023, 2024 et 2025. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles pour moitié dans deux ans et six mois et pour moitié dans trois ans et six mois ;</li> <li>■ Les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 42 du présent document.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'attribution de ces rémunérations a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 21 mai 2019 (la 17<sup>e</sup> résolution),</li> <li>- 19 mai 2020 (la 14<sup>e</sup> résolution), et</li> <li>- 18 mai 2021 (la 14<sup>e</sup> résolution).</li> </ul> </li> <li>■ 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 9 février 2022.</li> </ul> <p>Un rappel des conditions de performance applicables et le niveau de réalisation de ces conditions figurent dans le tableau 2 page 145 du Document d'enregistrement universel.</p>
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

**Madame Diony LEBOT, Directrice générale déléguée**  
**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2022	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2022
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	518 318 EUR <sup>(1)</sup> (Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 6 février 2023) Ce montant correspond à une attribution de 38 014 actions <sup>(2)</sup>	Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient 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 2022 par le Conseil d'administration du 7 février 2023 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 38 014 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 2022 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 ;</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 43 du présent document ;</li> <li>■ l'attribution est faite dans le cadre de la 22<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée générale du 17 mai 2022 (la décision du Conseil d'administration du 8 mars 2023 sur l'attribution gratuite d'actions de performance) ; elle représente moins de 0,005% du capital.</li> </ul>	Sans objet
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Diony Lebot n'a perçu d'aucune rémunération à raison d'un mandat d'administrateur au cours de l'exercice.	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	5 343 EUR	Diony Lebot bénéficie d'une voiture de fonction.	5 343 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 37 du présent document.	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 37 du présent document.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 50 836 EUR	Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 36 du présent document. <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite.</li> </ul> (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).  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 167 K EUR. <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82).</li> </ul> Pour l'exercice 2022, la performance globale de Diony Lebot s'élevant à 92,3%, la cotisation au titre de 2022 s'élève donc à 50 836 EUR (taux d'acquisition de la cotisation : 100%). <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de l'Épargne retraite Valmy.</li> </ul> Le montant de la cotisation annuelle prise en charge par l'entreprise s'élève à 2 879 euros.	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) au titre d'exercice 2021 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022 (12 <sup>e</sup> résolution) : 50 836 EUR Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy : 2 879 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 : 6 076 EUR

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 7 février 2023.

(2) Sous réserve du renouvellement de mandat le 23 mai 2023.