

**RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
SUR LES RÉSOLUTIONS SOUMISES  
À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 17 MAI 2022**

Nous vous avons convoqués ce jour en Assemblée générale mixte afin de soumettre à votre approbation 25 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 2021 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 2021 s'élève à 5.641.474.890 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 2021 s'élève à 1.995.006.376,09 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 990.904 euros, est lié au régime fiscal particulier des locations de voitures.

Il est proposé de prélever sur le bénéfice net de l'exercice 2021 un montant de 41.979 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, le solde net disponible s'établit à 1.994.964.397,09 euros. Ce montant, ajouté au report à nouveau du bilan d'ouverture, qui s'élevait à 9.699.184.203,73 euros, forme un total distribuable de 11.694.148.600,82 euros.

Il est proposé :

- d'affecter une somme complémentaire de 586.901.431,99 euros au compte du report à nouveau ; et
- d'attribuer aux actions, à titre de dividende, une somme de 1.408.062.965,10 euros par prélèvement de la totalité du solde du bénéfice net de l'exercice.

En conséquence, le dividende par action (en numéraire) est fixé à 1,65 euro. Il sera détaché le 25 mai 2022 et mis en paiement à compter du 27 mai 2022.

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.

Cette politique de distribution de dividende s'inscrit dans le cadre d'une politique de retour aux actionnaires avec un taux de distribution (sous forme de dividende et de rachat d'actions) de 50 % du résultat net part du Groupe sous-jacent corrigé (après déduction des intérêts sur les titres super subordonnés (TSSI) et les titres subordonnés à durée indéterminée (TSDI)).

Outre le dividende de 1,65 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 915 millions d'euros, soit l'équivalent de 1,10 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 2021 représenterait l'équivalent de 2,75 euros par action.

Il est rappelé que la Société a procédé à un rachat d'actions fin 2021 d'un montant équivalent au dividende versé en numéraire en mai 2021 (0,55 euro) au titre de l'exercice 2020 (soit 467,7 millions d'euros).

## **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 2021.

## **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 18 mai 2021 pour la ou les personnes concernées continuerait à s'appliquer.

S'agissant du Président du Conseil d'administration, ses conditions de rémunération sont inchangées dans le cadre du processus de renouvellement de son mandat d'administrateur et de Président sous réserve du vote de l'Assemblée générale. Le Conseil s'est assuré que ce niveau de rémunération était à la médiane du panel des banques européennes suivantes : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole, Crédit Suisse, Deutsche Bank, Intesa Sanpaolo, Nordea, Santander, UBS, Unicredit.

S'agissant des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, les principes généraux de la structure globale de leur rémunération seraient globalement inchangés. Les principales évolutions par rapport aux principes de rémunération adoptés par l'Assemblée générale en 2021 concernent les modalités de définition de la rémunération variable annuelle :

- La structure des critères non financiers est simplifiée avec un focus particulier sur les critères RSE. La transparence, la lisibilité et la mesurabilité des critères retenus sont améliorées pour répondre aux attentes des parties prenantes ;
- Compte tenu de l'évolution de la gouvernance annoncée en fin d'année 2021 et en vigueur depuis le 17 janvier 2022, les critères financiers retenus pour le Directeur général seront exclusivement des critères de niveau Groupe.

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 15 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 bien que le nombre d'administrateurs bénéficiant de cette rémunération ait augmenté de 12 à 13 depuis cette Assemblée. 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 2022 pages 62 à 142 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 2021 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 à la politique de rémunération approuvée par votre Assemblée en 2021 à plus de 94 %.

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise susvisé figure dans le Document d'enregistrement universel pages 62 à 142 et les tableaux détaillés de présentation des éléments individuels de rémunération sont annexés au présent rapport (annexe 2).

Le versement aux intéressés des éléments de rémunération variables ou exceptionnels attribués au titre de l'exercice 2021 est conditionné à l'approbation, par l'Assemblée générale, de leur rémunération au titre de l'exercice 2021.

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 2021 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 2021, la population régulée du Groupe est composée de 569 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 Adjointes) ;
- 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 :
  - o les personnes faisant partie des 0,3 % des membres du personnel de SG SA (y compris succursales) auxquelles ont été attribuées les plus hautes rémunérations totales ;
  - o 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 ;
  - o les membres du personnel avec une rémunération totale supérieure ou égale à 750 K€.

La baisse globale de la population régulée (569 vs 781) est principalement due à la baisse du nombre de personnes identifiées uniquement par les critères de rémunération. Cela s'explique par le changement de méthodologie de détermination des seuils applicables sous CRD V vs CRD IV ainsi que par la baisse des variables attribués au titre de 2020.

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 2021, 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 256 personnes en 2021 (229 personnes en 2020). 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 56,7 millions d'euros (21,3 millions d'euros en 2020) 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 2021 intègre une part importante de paiements relatifs à des exercices antérieurs à 2021 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 297,7 millions d'euros et se décompose comme suit :

- rémunérations fixes au titre de 2021 : 164 millions d'euros ;
- rémunérations variables non différées au titre de l'exercice 2020 : 82 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de l'exercice 2019 : 22,4 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2018 : 18,1 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2017 : 9,3 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2016 : 0,1 million d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2015 : 1,3 million d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2013 : 0,3 million d'euros ;
- actions ou instruments équivalents acquis et cessibles en 2021 au titre de plans d'intéressement à long terme : 0,3 million d'euros.

Le Conseil d'administration souligne que le lien avec les performances de l'exercice 2021 ne peut pas s'apprécier au regard des montants versés en 2021 compte tenu de la part importante des rémunérations variables différées. Les informations relatives aux rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2021, sont mises à disposition des actionnaires dans le rapport sur les politiques et pratiques de rémunération 2021. 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 – Renouvellement d'administrateurs (résolutions 14 à 16)**

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 renouveler les trois mandats d'administrateurs indépendants qui arrivent à échéance à cette Assemblée. Il s'agit des mandats de M. Lorenzo Bini Smaghi (date de première nomination : 2014), de M. Jérôme Contamine (date de première nomination : 2018) et de Mme Diane Côté (date de première nomination : 2018).

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 ne nécessitant pas de modification.

Pour chacun des administrateurs à renouveler, il a relevé un taux d'assiduité élevé aux réunions du Conseil d'administration depuis le début de leurs mandats. Ces taux s'établissent respectivement à 100 %, 97 % et 96 % pour M. Lorenzo Bini Smaghi, M. Jérôme Contamine et Mme Diane Côté.

- M. Lorenzo Bini Smaghi, outre ses attributions statutaires, a représenté, en concertation avec la Direction générale, le Groupe dans ses relations de haut niveau, notamment les grands clients, les régulateurs, les grands actionnaires et les pouvoirs publics, tant au niveau national qu'international.
- M. Jérôme Contamine, a apporté depuis 2018, une contribution remarquable aux travaux du Conseil. M. Jérôme Contamine est en effet membre du Comité des rémunérations depuis 2020 et Président de ce même Comité depuis 2021. Il est par ailleurs membre du Comité d'audit et de contrôle interne depuis 2018. Il participe aux travaux de l'US Risk Committee.
- Mme Diane Côté, apporte une contribution renforcée aux travaux du Conseil dans la mesure où elle est désormais membre du Comité des risques depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2021, et participe aux travaux de l'US Risk Committee depuis septembre 2021. Elle fait également partie du Comité d'audit et de contrôle interne depuis 2018.

Si les résolutions relatives à la composition du Conseil d'administration étaient approuvées :

- Le Conseil d'administration resterait composé de 42 % de femmes et de 92 % (11/12) d'administrateurs indépendants si - en application de la règle du Code AFEP-MEDEF - l'on exclut des calculs l'administrateur représentant les salariés actionnaires et les deux administrateurs représentant les salariés.

- Le nombre d'administrateurs de nationalité étrangère serait de 6 sur 15 membres, soit un taux d'internationalisation de 40 % (mais 6 sur 11 administrateurs indépendants).

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

M. Lorenzo Bini Smaghi est administrateur indépendant depuis 2014 et Président du Conseil d'administration depuis la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général le 19 mai 2015. Le mandat d'administrateur de Monsieur Lorenzo Bini Smaghi, a été renouvelé, à l'unanimité, à l'issue de l'Assemblée générale mixte du 23 mai 2018.

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

Il n'exerce pas d'autres mandats dans des sociétés cotées ou non cotées françaises ou étrangères.

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

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 renouveler, pour une durée de quatre ans, le mandat d'administrateur de M. Jérôme Contamine.

Agé de 64 ans et de nationalité française, M. Jérôme Contamine apporte au Conseil une expertise financière forte. Il a été précédemment (2009-2018) directeur financier de SANOFI et (2000-2009) directeur financier de Véolia Environnement. Auparavant, il a exercé diverses fonctions opérationnelles chez Total. M. Jérôme Contamine a été administrateur indépendant de Valéo, société cotée française, de 2006 à 2017. M. Jérôme Contamine est aussi administrateur et de membre du comité d'audit de TOTALENERGIES depuis le 29 mai 2020.

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

Par la **seizième résolution**, le Conseil vous propose, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de renouveler, pour une durée de quatre ans, le mandat d'administrateur de Mme Diane Côté.

Agée de 58 ans et de nationalité canadienne, Mme Diane Côté apporte au Conseil une expertise financière et comptable. Elle a été précédemment (2012-2021) Directeur des risques du London Stock Exchange Group. De 1992 à 2012, elle a exercé d'importantes fonctions dans les domaines de l'audit, des risques et de la finance, dans diverses compagnies d'assurances (Prudential, Standard Life, Aviva) au Canada et en Grande-Bretagne. Auparavant, elle a exercé



le métier d'auditeur au Canada. Mme Diane Côté est administratrice indépendante de X-Forces Enterprises (Royaume-Uni) depuis le 16 avril 2021.

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

## **V - Autorisation de rachat d'actions Société Générale (résolution 17)**

La **dix-septième résolution** est destinée à renouveler l'autorisation de rachat d'actions qui avait été conférée au Conseil d'administration par votre Assemblée du 18 mai 2021 (22<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 9 février 2022, votre Société détenait directement 8.475.556 actions, soit 1,01 % du nombre total des actions composant le capital.

La résolution soumise au vote fixe 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.

Compte tenu de la politique de retour aux actionnaires avec un taux de distribution (sous forme de dividendes et de rachat d'actions) de 50 % du résultat net part du Groupe sous-jacent corrigé (après déduction des intérêts sur les titres super subordonnés (TSSI) et les titres subordonnés à durée indéterminée (TSDI)), retenue par le Conseil, il vous est proposé de revenir au plafond légal de rachat par la Société de 10 % du nombre total des actions composant le capital de la Société.

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 ;
- 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 1,2 fois l'actif net par action existante au 31 décembre 2021.

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 2021 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 RÉSOLUTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE D'UNE ASSEMBLÉE EXTRAORDINAIRE

Le Conseil d'administration dispose d'autorisations financières qui lui ont été conférées par votre Assemblée le 19 mai 2020 et qui viennent à échéance cette année. 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 générale. Votre Conseil n'a fait usage d'aucune de ces autorisations, à l'exception de celles concernant les attributions gratuites d'actions, les émissions réservées aux salariés et l'annulation d'actions auto-détenues. Il vous est proposé de mettre fin à l'ensemble de ces autorisations pour leur partie non encore utilisée et d'autoriser de nouvelles délégations en faveur du Conseil d'administration pour une période uniforme de 26 mois (18<sup>ème</sup> à 24<sup>ème</sup> résolution).

### VI – Plafonds des émissions donnant accès au capital (résolutions 18 à 23)

Les différents plafonds sont présentés de façon synthétique dans le tableau ci-après. Le plafond global et le plafond des émissions avec droit préférentiel de souscription sont limités à 33 % du capital.

<b>Plafond global :</b> <b>33 % du capital</b> au jour de l'Assemblée, 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)	33 %	
	Emissions soumises à un plafond commun de <b>10 % du capital</b> au jour de l'Assemblée, soit un montant nominal maximal de EUR 104.640.000	Emissions sans DPS par offre(s) (autre(s) que celles visées à l'article L. 411-2 1°) du Code monétaire et financier) (19 <sup>ème</sup> résolution)	10 %
		Emissions sans DPS pour rémunérer les apports en nature (20 <sup>ème</sup> résolution)	10 %
	Emissions réservées aux salariés (21 <sup>ème</sup> résolution)	1,5 %	
	Emissions liées aux attributions gratuites d'actions au profit des personnes régulées ou assimilées (22 <sup>ème</sup> résolution) <i>*dont un plafond maximum de 0,1 % pour les attributions aux dirigeants mandataires sociaux de Société Générale</i>	1,2 %*	
	Emissions liées aux attributions gratuites d'actions au profit des salariés autres que les personnes régulées ou assimilées (23 <sup>ème</sup> résolution)	0,5 %	
	EUR 550 millions <sup>(2)</sup>	Incorporation au capital de réserves, bénéfices, primes ou tout autre élément susceptible d'être incorporé au capital (18 <sup>ème</sup> résolution)	

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

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

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

Afin que vous puissiez vous prononcer sur le statut des autorisations financières relevant de la compétence la présente Assemblée générale extraordinaire en période d'offre publique, il est précisé que lesdites autorisations financières seraient suspendues en période d'offre publique sur le capital de la Société, à l'exception des résolutions concernant les émissions réservées aux salariés dans le cadre d'un plan mondial d'actionnariat salarié décidées avant l'ouverture d'une offre et des attributions gratuites d'actions de performance aux salariés et aux dirigeants mandataires sociaux si elles sont prévues dans la politique de rémunération de l'entreprise.

## **VII – Autorisations d'émissions d'actions ordinaires et de valeurs mobilières donnant accès au capital, hors émissions réservées aux salariés ou liées aux attributions gratuites d'actions (résolutions 18 à 20)**

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

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

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

### **A – Émissions avec et sans droit préférentiel de souscription par offre au public autre que celles visées à l'article L. 411-2 1°) du Code monétaire et financier sauf en période d'offre publique sur le capital de la Société (résolutions 18 et 19)**

Les **dix-huitième et dix-neuvième résolutions** sont destinées à renouveler les autorisations d'augmentation du capital avec ou sans droit préférentiel de souscription données pour 26 mois par votre Assemblée du 19 mai 2020.

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

Cependant, le Conseil estime utile de disposer de la possibilité de recourir à des augmentations de capital sans droit préférentiel de souscription des actionnaires afin d'avoir la faculté, s'il en

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

Bien entendu, le Conseil d'administration fixerait le prix d'émission des valeurs mobilières au mieux des intérêts de la Société et de ses actionnaires, en tenant compte des lois et règlements applicables.

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

### ***Émission avec droit préférentiel de souscription (résolution 18)***

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

### ***Émission sans droit préférentiel de souscription (résolution 19)***

Dans le cas d'une émission sans droit préférentiel de souscription d'actions ordinaires ou de valeurs mobilières donnant accès au capital, le Conseil d'administration aurait la faculté d'instituer au profit des actionnaires un délai de priorité de souscription pour la ou les émissions réalisées en vertu de ladite résolution. Dès lors que le montant de l'émission réalisée en vertu de ladite résolution excéderait 5 % du capital, votre Conseil veillerait, sauf si la situation ne le permet pas, à accorder un délai de priorité de souscription permettant aux actionnaires de souscrire avant le public pour l'intégralité de l'émission effectuée. Ce droit de priorité de souscription ne donnerait pas lieu à la création de droits négociables mais pourrait, sur décision du Conseil, être exercé tant à titre irréductible qu'à titre réductible.

Par ailleurs, le prix d'émission des actions ordinaires émises sans droit préférentiel de souscription serait au moins égal au prix minimum prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de l'émission (à ce jour, la moyenne pondérée des cours des trois dernières séances de bourse sur le marché réglementé d'Euronext Paris précédant le début de l'offre au public moins 10 %). S'agissant des valeurs mobilières à émettre, leur prix serait tel que la somme perçue immédiatement par la Société majorée, le cas échéant, de celle susceptible d'être perçue ultérieurement par la Société soit, pour chaque action ordinaire émise en conséquence de l'émission de ces valeurs mobilières, au moins égale à ce même montant.

## **B – Émission en cas d’apports en nature sauf en période d’offre publique sur le capital de la Société (résolution 20)**

Par la **vingtième résolution**, il vous est proposé d’autoriser votre Conseil à augmenter le capital, dans la limite de 10 % du capital de la société, en vue de rémunérer des apports en nature de titres de capital ou de valeurs mobilières donnant accès au capital, hors contexte d’une offre publique d’échange.

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

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

Cette autorisation n’aurait pas d’incidence sur le montant global des augmentations de capital que le Conseil d’administration peut réaliser dans la mesure où l’enveloppe fixée par l’Assemblée s’imputerait sur le plafond proposé au 2.1 de la dix-huitième résolution ainsi que sur ceux de la dix-neuvième résolution.

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

## **VIII – Autorisations d’émissions donnant accès au capital en faveur des salariés et dirigeants mandataires sociaux (résolutions 21 à 23)**

### **A – Plan mondial d’actionnariat salarié (PMAS) – Autorisation d’émissions réservées aux salariés (résolution 21)**

Par la **vingt et unième 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 à un des plans d’épargne d’entreprise ou de groupe de Société Générale, dans la limite de 1,5 % du capital (comme en 2020) pour 26 mois, ce plafond s’imputant sur ceux prévus au 2.1 et 2.4 de la 18<sup>ème</sup> résolution.

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

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

Le prix de souscription serait égal à 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 aux 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 aux lieu et place de l'abondement et ce, dans les limites légales ou réglementaires.

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

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

Au 31 décembre 2021, l'actionnariat salarié détenu via les plans d'épargne représentait 6,65 % du capital.

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

Faisant usage de la 23<sup>ème</sup> résolution de l'Assemblée générale du 19 mai 2020, le Conseil d'administration du 9 février 2022 a arrêté le principe d'une augmentation de capital au profit des salariés en 2022 pour un montant nominal maximal de 16.000.000 EUR et pour laquelle le Directeur général a reçu une délégation.

La dernière opération d'augmentation de capital réservée aux salariés remonte à 2019.

## **B – Autorisation de procéder à l'attribution gratuite d'actions de performance aux (i) personnes régulées ou assimilées, y compris les dirigeants mandataires sociaux dirigeants et (ii) autres salariés (résolutions 22 et 23)**

Par les **vingt-deuxième et vingt-troisième résolutions**, il vous est proposé d'autoriser le Conseil d'administration à procéder à l'attribution gratuite d'actions de performance de Société Générale, dans les conditions des articles L. 225-197-1 et suivants et L. 22-10-59 du Code de commerce.

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

Il est précisé que les mandataires sociaux non dirigeants ne reçoivent pas d'action de performance.

### **1. Attributions gratuites d'actions de performance Société Générale aux personnes régulées ou assimilées dont la rémunération variable est différée (résolution 22)**

La Directive CRD V impose un versement différé d'au moins 40 % de la composante variable de la rémunération de la population régulée du Groupe sur une période minimale de 4 ans, soumise à des conditions d'acquisition. La réglementation impose également qu'un minimum de 50 % de ce variable soit attribué en actions ou sous forme de dette subordonnée émise par

Société Générale, contribuant ainsi à l'alignement de cette part variable sur la performance et les risques à long terme de la Société.

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

- les collaborateurs qui, bien qu'exerçant leur fonction au sein d'activités identifiées comme ayant un impact significatif sur le profil de risque de la Société dans la Banque de Grande Clientèle et Solutions aux Investisseurs, ne sont pas considérés comme ayant une incidence individuelle significative de par leur niveau d'encadrement ou de décision. Ils ne sont donc pas inclus dans le périmètre de la population régulée CRD V, mais sont assimilés par la politique interne du Groupe en fonction de leur niveau de rémunération variable ;
- les salariés occupant certaines fonctions de contrôle ou de support au niveau des Services Units du Groupe<sup>1</sup> ou d'encadrement mais non visés à titre individuel par la Directive CRD V dans la banque de détail France et les fonctions sièges IBFS, ils sont assimilés par la politique interne du Groupe en fonction de leur niveau de rémunération variable ;
- les personnes régulées Groupe au titre de la Directive Solvency II en fonction de leur niveau de rémunération variable.

Les rémunérations variables attribuées par Société Générale aux personnes régulées dont la rémunération variable est différée sont versées selon des modalités de paiement conformes à la réglementation. En application de la Directive CRD V, la rémunération variable est différée à hauteur de 40 % minimum sur une période minimale de 4 ans. Plus le montant de la rémunération variable est élevé, plus le pourcentage de la part différée non-acquise est important. En outre, plus de 50 % de cette rémunération variable est indexée sur l'action Société Générale. Bien que n'étant pas visées directement par la Directive CRD V, les personnes assimilées sont également soumises à des mécanismes de paiement différé de leur rémunération variable avec des modalités de différé et paiement spécifiques.

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

Les attributions faites en application de cette résolution comportent une durée d'acquisition minimale de :

- de 2 ans pour les actions attribuées aux personnes assimilées et aux mandataires sociaux, en paiement de la partie des rémunérations variables qui est différée à 2 ans ;
- de 3 ans pour les actions attribuées aux personnes régulées CRD V autres que les mandataires sociaux, en paiement de la partie des rémunérations variables qui est différée à 3 ans ; et
- de 4 ans pour l'intéressement à long terme attribué aux mandataires sociaux.

---

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



A la suite de l'acquisition, une période de conservation de 6 mois minimum sera exigée.

Les actions attribuées dans le cadre de cette résolution seront intégralement soumises à des conditions de performance différenciées selon les pôles et les métiers. Pour les dirigeants mandataires sociaux de Société Générale, les conditions de performance seront différentes pour la part variable annuelle et intéressement à long terme (voir avant).

**Pour la rémunération variable annuelle différée de la population régulée et assimilée** attribuée en 2023 et 2024 au titre de l'exercice précédent, si un minimum de performance n'est pas atteint chaque année, la part concernée sera partiellement ou intégralement perdue (conformément au principe de malus mentionné à l'article L. 511-83 du Code monétaire et financier) :

- pour les dirigeants mandataires sociaux de Société Générale, les seuils de performance correspondent à des conditions cumulées de profitabilité (retraitée d'éléments exceptionnels le cas échéant) et de niveau de fonds propres ; si le Conseil constate qu'une décision prise par les dirigeants mandataires sociaux a des conséquences très significatives sur les résultats de l'entreprise ou sur son image, il pourra décider non seulement la réduction voire l'annulation des actions en cours d'acquisition mais également la restitution, pour chaque attribution, en tout ou partie des actions déjà acquises pendant une période de 5 ans après l'attribution.

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

Les actions attribuées seront également assorties d'une condition de présence pour les salariés régulés et assimilés. Pour les dirigeants mandataires sociaux de Société Générale, la condition de présence s'applique pendant la durée de leur mandat.

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

**Pour le dispositif d'intéressement à long terme attribué aux dirigeants mandataires sociaux** en 2023 et 2024 au titre de l'exercice précédent, l'acquisition des actions sera soumise à une condition de performance par rapport aux pairs (mesurée par le Total Shareholder Return - TSR) et à des conditions RSE, ainsi qu'à la condition de profitabilité du Groupe.

Pour les dirigeants mandataires sociaux de Société Générale, le plan attribué en 2023 au titre de 2022 sera assujéti aux conditions suivantes :

- Le nombre d'actions sera définitivement acquis :
  - Pour 80% en fonction de la condition de la performance relative de l'action Société Générale mesurée par la progression du Total Shareholder Return (TSR) par rapport à celle du TSR de 11 banques européennes comparables sur la totalité des périodes d'acquisition.

Cette performance sera appréciée en fonction du rang de Société Générale au sein de l'échantillon des pairs en termes de TSR annualisé, mesuré sur la période d'acquisition des

actions, soit 4 ans minimum, selon une grille d'acquisition dont l'exigence est la suivante pour les dirigeants mandataires sociaux :

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

\*rang le plus élevé

L'échantillon sera déterminé le jour du Conseil d'administration décidant l'attribution du plan. A titre illustratif, l'échantillon de pairs du plan d'intéressement à long terme au titre de 2021 est composé de : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Crédit Suisse, Deutsche Bank, Intesa, Nordea, Santander, UBS, Unicredit.

La valeur finale de l'attribution sera plafonnée à un montant correspondant à un multiple de la valeur de l'actif net par action du Groupe au 31 décembre 2022.

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

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

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

- 100% d'acquisition si les trois critères sont vérifiés sur la période d'observation de 3 ans suivant l'année d'attribution (soit pour l'attribution en 2023 au titre de 2022, 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 3 ans suivant l'année d'attribution.

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

S&P Global CSA : être dans le 1<sup>er</sup> quartile ;  
 Sustainalytics : être dans le 1<sup>er</sup> quartile ;  
 MSCI : Notation  $\geq$  BBB.

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

- Aucun intéressement ne sera versé si la condition de profitabilité du Groupe n'est pas remplie pour l'exercice précédent l'acquisition.

- Les actions attribuées dans le cadre de ce dispositif sont assorties en totalité d'une condition de présence.
- Si le Conseil constate qu'une décision prise par les dirigeants mandataires sociaux a des conséquences très significatives sur les résultats de l'entreprise ou sur son image, il pourra décider la remise en cause totale ou partielle de l'acquisition.

Il est proposé de fixer le plafond des attributions d'actions de performance en faveur de la population régulée et assimilée à 1,2 % du capital pour une période de 26 mois dont 0,1 % consacré aux attributions d'actions aux dirigeants mandataires sociaux de Société Générale. Ces plafonds, inchangés par rapport à la précédente assemblée générale extraordinaire, auraient vocation à couvrir les attributions au titre de la part variable annuelle et l'intéressement à long terme le cas échéant faites en 2023 et 2024 (au titre des exercices 2022 et 2023).

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

## **2. Attribution gratuite d'actions de performance Société Générale aux salariés (hors personnes régulées ou assimilées dont la rémunération variable est différée) dans le cadre du plan annuel d'intéressement à long terme (résolution 23)**

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

En 2021, ce plan a permis l'attribution d'actions de performance à environ 6.000 personnes, privilégiant les talents stratégiques, émergents et confirmés, et les collaborateurs clefs du Groupe.

Pour le plan attribué en 2022, comme en 2021, la décision d'attribution prise par le Conseil d'administration portera sur une période d'acquisition de 3 ans au terme de laquelle, si les conditions fixées par le Conseil d'administration sont remplies, l'attributaire deviendra actionnaire. Aucune période de conservation ne suivra cette période d'acquisition. Les actions attribuées seront assorties en totalité d'une condition de présence et soumises à la réalisation d'une condition de profitabilité, mesurée sur la totalité de la période d'acquisition. Le critère retenu est le résultat net part du groupe moyen positif mesuré hors éléments non économiques sur les 3 ans d'acquisition pour tous les bénéficiaires.

Il est proposé de fixer le plafond des attributions d'actions de performance à 0,5 % du capital pour une période de 26 mois. Par ailleurs, conformément à la réglementation européenne, les bénéficiaires des actions sont soumis à une interdiction de couverture du risque de marché pendant toute la période d'acquisition et de rétention. Le suivi des plans d'attribution gratuite d'actions figure dans le Document d'enregistrement universel.

## **IX – Autorisation de réduction du capital par voie d’annulation d’actions (résolution 24)**

La **vingt-quatrième résolution** est destinée à renouveler pour une période de 26 mois l’autorisation donnée à votre Conseil d’administration le 19 mai 2020 d’annuler les actions achetées par la Société en vertu des autorisations données par vos Assemblées dans le cadre des programmes de rachat. Cette autorisation serait limitée 10 % du capital social existant à la date de l’opération par périodes de 24 mois.

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

Société Générale a fait usage de la précédente autorisation le 1<sup>er</sup> février 2022 en procédant à une réduction de capital par annulation de 16.247.062 actions auto-détenues rachetées du 4 novembre 2021 au 17 décembre 2021 (pour un montant de 467,7 MEUR).

## **X – Pouvoirs (résolution 25)**

Cette **vingt-cinquième 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 2021 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**

### 3.1.6 RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS DU GROUPE

#### 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 9 février 2022 sur proposition du Comité des rémunérations.

Les principes généraux définis pour l'exercice 2021 ont été reconduits.

Les principales évolutions concernent les modalités de définition de la rémunération variable annuelle :

- la structure des critères non financiers est simplifiée avec un focus particulier sur les critères RSE. La transparence, la lisibilité et la mesurabilité des critères retenus est améliorée pour répondre aux attentes des parties prenantes ;
- compte tenu de l'évolution de la gouvernance annoncée en fin d'année 2021 et en vigueur depuis le 17 janvier 2022, les critères financiers retenus pour le Directeur général seront exclusivement des critères de niveau Groupe.

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 18 mai 2021 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 du 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.

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 et validée par le Conseil d'administration en même temps que celle 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 2021 sont présentés en page 87.

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

## SITUATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

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

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.

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. 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 136. Les conditions post-emploi des Dirigeants mandataires sociaux sont décrites pages 103-104.

## PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux a pour objectif d'assurer l'attractivité, l'engagement et la fidélisation sur le long terme des meilleurs talents aux fonctions les plus élevées de la Société tout en s'assurant d'une gestion appropriée des risques et du respect de la conformité et des principes édictés dans le Code de conduite du Groupe.

Cette politique prend en compte l'exhaustivité des composantes de la rémunération et des autres avantages octroyés le cas échéant dans l'appréciation globale de la rétribution des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs. Elle assure un équilibre entre ces différents éléments dans l'intérêt général du Groupe.

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

Cette rémunération variable comprend des périodes annuelles et pluriannuelles d'appréciation de la performance prenant en compte à la fois la performance intrinsèque de Société Générale et sa performance relative par rapport à son marché et ses concurrents.

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

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

- à la directive CRD5 du 20 mai 2019 dont l'objectif est de favoriser des politiques et pratiques de rémunérations compatibles avec une gestion efficace des risques. La directive CRD5 a été transposée fin décembre 2020 et ses principes sur les rémunérations sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 ;

- 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 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 et a fait l'objet d'un vote favorable de l'Assemblée générale mixte du 23 mai 2018.

Le Conseil s'est assuré que ce niveau de rémunération était à la médiane du panel des banques européennes suivantes : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole, Crédit Suisse, Deutsche Bank, Intesa Sanpaolo, Nordea, Santander, UBS, Unicredit.

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 trois éléments suivants :

- **la rémunération fixe (RF)**, qui reconnaît l'expérience et les responsabilités exercées, et tient compte des pratiques du marché. Elle représente une part significative de la rémunération totale ; elle sert de base pour déterminer le pourcentage maximum de la rémunération variable annuelle et de l'intéressement à long terme ;
- **la rémunération variable annuelle (RVA)**, qui dépend de la performance financière et non financière de l'année et de la contribution des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs à la réussite du groupe Société Générale ; la rémunération variable annuelle peut atteindre au maximum 135% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 115% pour les Directeurs généraux délégués ;
- **l'intéressement à long terme (LTI)**, qui a pour objectif de renforcer le lien des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs avec les intérêts des actionnaires et de les inciter à délivrer une performance de long terme. Son acquisition est soumise à une condition de présence et est fonction de la performance financière et non financière du Groupe mesurée par des critères internes et externes ; le montant attribué est limité en valeur IFRS à 135% de la rémunération fixe annuelle pour le Directeur général et à 115% pour les Directeurs généraux délégués.

Dans le respect de la directive 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>.

(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.



## Rémunération fixe

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

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

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 18 mai 2021.

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 9 février 2022 a décidé de maintenir inchangées les rémunérations fixes pour l'ensemble des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

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

## 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.

Les principes généraux définis pour l'exercice 2021 ont été reconduits.

Les principales évolutions telles que décidées par le Conseil d'administration du 9 février 2022 sur proposition du Comité des rémunérations concernent les modalités de définition de la rémunération variable annuelle :

- la structure des critères non financiers est simplifiée avec un focus particulier sur les critères RSE. La transparence, la lisibilité et la mesurabilité des critères retenus est améliorée pour répondre aux attentes des parties prenantes ;
- compte tenu de l'évolution de la gouvernance annoncée en fin d'année 2021 et en vigueur depuis le 17 janvier 2022, les critères financiers retenus pour le Directeur général seront exclusivement des critères de niveau Groupe.

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

### Critères financiers : 60%

**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 : 40%

**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

La part financière est mesurée en fonction de l'atteinte d'objectifs de la performance financière du Groupe ou du métier.

Compte tenu de l'évolution de la gouvernance du Groupe annoncée en fin d'année 2021 et en vigueur depuis le 17 janvier 2022, le Conseil d'administration du 9 février 2022 sur la proposition du Comité des rémunérations a décidé que les critères financiers retenus pour le Directeur général seront exclusivement des critères de niveau Groupe (en 2021, ils étaient repartis entre le périmètre Groupe et le périmètre de responsabilité spécifique).

Les critères financiers de la rémunération variable annuelle des Directeurs généraux délégués resteront repartis entre le périmètre Groupe et les périmètres de responsabilité spécifique de la manière suivante :

- 60% correspondent à des indicateurs mesurés sur le périmètre Groupe ;
- 40% correspondent à des indicateurs mesurés sur le périmètre de la responsabilité spécifique de chaque Directeur général délégué.

Les indicateurs financiers mesurés sur le périmètre Groupe et sur les périmètres de la responsabilité spécifique restent inchangés :

- 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, 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.

- L'atteinte de la cible budgétaire correspond à un taux de réalisation de 80%.
- La cible budgétaire est encadrée 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.

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.

### Part non financière

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

Le Conseil d'administration du 9 février 2022 sur la proposition du Comité des rémunérations a décidé de simplifier la structure des critères non financiers des Directeurs généraux afin de faire un focus particulier sur les critères RSE et d'améliorer la transparence, la lisibilité et la mesurabilité des critères retenus.

Ces objectifs seront répartis entre des objectifs RSE communs aux trois mandataires sociaux exécutifs pour 20% et des objectifs spécifiques aux périmètres de supervision pour 20%.

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

- amélioration de l'expérience client : mesuré sur la base de l'évolution de taux de NPS des principales activités ;
- 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 ;
- 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 spécifiques du Directeur général concerneront en 2022 :

- 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 ;
- fonctionnement de la nouvelle gouvernance Groupe et des relations avec les superviseurs.

Les objectifs de la Directrice générale déléguée en charge des services financiers et de la Direction RSE du Groupe concerneront :

- respect des jalons et la sécurisation de l'opération ALD/LeasePlan ;
- intégration des sujets RSE dans toutes les dimensions des activités du Groupe.

Les objectifs du Directeur général délégué en charge des réseaux France et internationaux concerneront :

- poursuite de la croissance et du développement de Boursorama et des réseaux internationaux ;
- bonne exécution et respect des jalons du projet de Vision 2025 des réseaux France en vue de la fusion qui devrait intervenir en 2023.

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 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.

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

Les objectifs financiers et non financiers et leur pondération respective sont synthétisés dans le tableau ci-après.

		F. Oudéa	P. Aymerich et D. Lebot
		Poids	Poids
<b>Objectifs financiers – 60%</b>	<b>Indicateurs</b>		
	ROTE	20,0%	12,0%
Périmètre Groupe	Ratio CET1	20,0%	12,0%
	Coef. d'expl.	20,0%	12,0%
Périmètres de responsabilité	RBE		8,0%
	Coef. d'expl.		8,0%
	RONE		8,0%
<b>TOTAL OBJECTIFS FINANCIERS</b>		<b>60,0%</b>	<b>60,0%</b>
<b>Objectifs non financiers – 40%</b>			
Collectifs RSE		20,0%	20,0%
Spécifiques périmètres de responsabilité		20,0%	20,0%
<b>TOTAL OBJECTIFS NON FINANCIERS</b>		<b>40,0%</b>	<b>40,0%</b>

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 pendant trois ans *prorata temporis*. Il combine des paiements en numéraire et des attributions d'actions ou équivalents actions, conditionnés à la réalisation d'objectifs long terme en matière de profitabilité et de niveau de fonds propres du Groupe permettant de réduire le montant versé en cas de non-atteinte. Le constat de la réalisation des objectifs est soumis à l'examen du Conseil d'administration avant chaque acquisition. Une période d'indisponibilité de six mois s'applique à l'issue de chaque acquisition définitive.

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

Si le Conseil constate qu'une décision prise par les Dirigeants mandataires sociaux a des conséquences très significatives sur les résultats de l'entreprise ou sur son image, il pourra décider non seulement la remise en cause totale ou partielle du versement de la rémunération variable annuelle différée (clause de malus) mais également la restitution, pour chaque attribution, de tout ou partie des sommes déjà versées sur une période de cinq ans (clause de *clawback*).

Enfin, jusqu'à la date d'échéance du mandat en cours, l'acquisition du variable annuel différé est également soumise à une condition de présence. Les exceptions à cette dernière sont les suivantes : départ à la retraite, décès, invalidité, incapacité d'exercice de ses fonctions et rupture du mandat justifiée par une divergence stratégique avec le Conseil d'administration. Au-delà de la date d'échéance du mandat en cours, la condition de présence n'est plus applicable. Toutefois, si le Conseil constate après le départ du Dirigeant qu'une décision prise durant son mandat a des conséquences très significatives sur les résultats de l'entreprise ou sur son image, il pourra appliquer soit la clause de malus soit la clause de *clawback*.

### PLAFOND

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

## L'intéressement à long terme

### PRINCIPES GÉNÉRAUX

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

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

les pratiques des années précédentes. Cette valeur est définie sur la base du cours de clôture de l'action la veille de ce Conseil. Par ailleurs, un Dirigeant mandataire social exécutif ne peut se voir attribuer un intéressement à long terme à l'occasion de la cessation de ses fonctions.

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

Dans la continuité des années précédentes, le Conseil d'administration du 9 février 2022 sur proposition du Comité des rémunérations a décidé de reconduire les principales caractéristiques de l'intéressement à long terme.

Le plan présenterait les caractéristiques suivantes :

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

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

- pour 80% de la condition de la performance relative de l'action Société Générale mesurée par la progression du *Total Shareholder Return* (TSR) par rapport à celle du TSR de 11 banques européennes comparables<sup>(1)</sup> sur la totalité des périodes d'acquisition. Ainsi, la totalité de l'attribution ne serait acquise que si le TSR de Société Générale se situe dans le quartile supérieur de l'échantillon ; pour une performance légèrement supérieure à la médiane, le taux d'acquisition serait égal à 50% du nombre total attribué ; enfin, aucune action ou équivalent action ne serait acquis en cas de performance inférieure à la médiane (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, pour l'attribution en 2023 au titre de 2022 un objectif sera défini par le Conseil d'administration dans le courant de l'année 2022 en lien avec la politique et les engagements du Groupe en matière de RSE.

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

- 100% d'acquisition si les trois critères sont vérifiés sur la période d'observation de trois ans suivant l'année d'attribution (soit pour l'attribution en 2023 au titre de 2022, 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 ≥ BBB.

(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 2021 attribué en 2022 est composé de : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Crédit Suisse, Deutsche Bank, Intesa, Nordea, Santander, UBS, UniCredit.

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

- En l'absence de profitabilité du Groupe l'année précédant l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme, aucun versement ne sera dû, quelles que soient la performance boursière et la performance RSE de Société Générale.
- Le constat de la réalisation des conditions de performance est soumis à l'examen du Conseil d'administration avant chaque acquisition.

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 constate qu'une décision prise par les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs a des conséquences très significatives sur les résultats de l'entreprise ou sur son image, il pourra décider la remise en cause totale ou partielle du versement de l'intéressement à long terme.

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

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

\* Rang le plus élevé de l'échantillon.

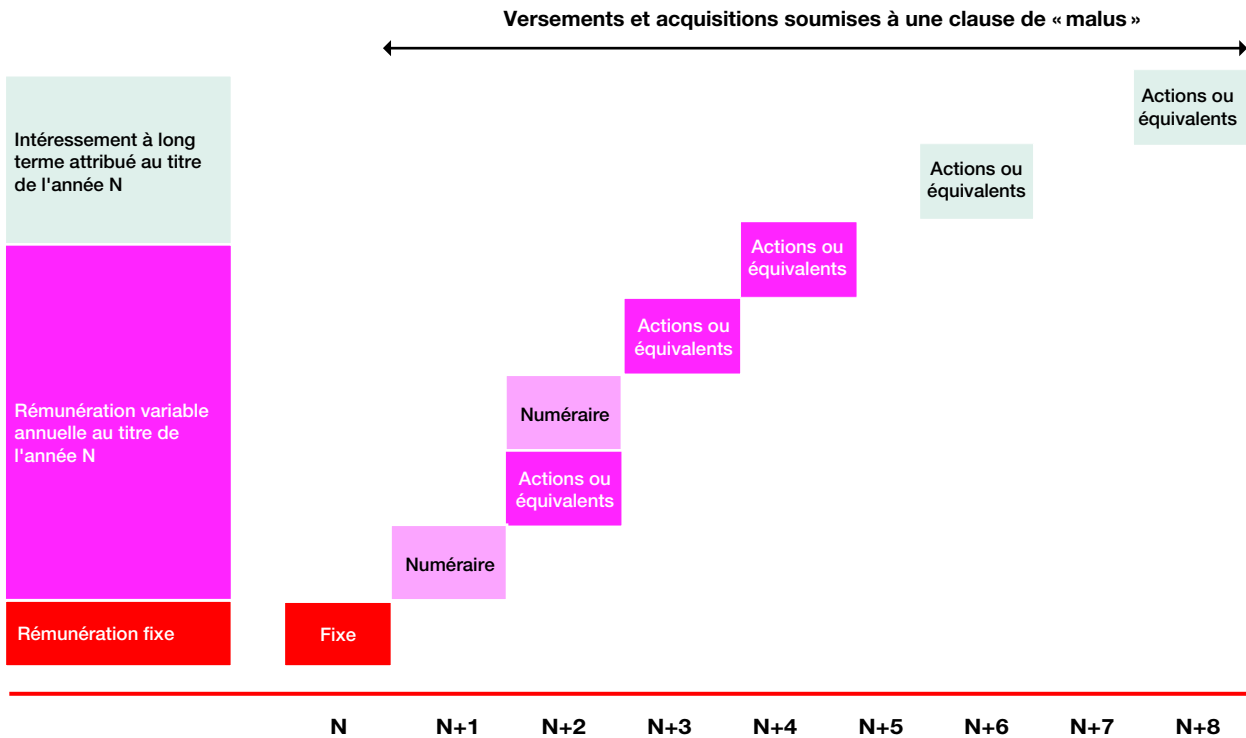
### PLAFOND

Dans le respect du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration du 9 février 2022 a reconduit le plafonnement, à un niveau identique à celui de la rémunération variable annuelle, du montant total attribué au titre de l'intéressement à long terme en valeur IFRS. Ainsi, le montant attribué est limité à 135% de la rémunération fixe annuelle de Frédéric Oudéa et à 115% de la rémunération fixe annuelle des Directeurs généraux délégués.

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

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

RÉMUNÉRATION TOTALE - CHRONOLOGIE DES PAIEMENTS



LES AVANTAGES POSTÉRIEURS À L'EMPLOI : RETRAITE, INDEMNITÉ DE DÉPART, 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.

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

Le taux de cotisation a été fixé à 8%.

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

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

Philippe Aymerich et Diony Lebot conservent également le bénéfice du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies qui leur était applicable en tant que salariés avant leur nomination comme mandataires sociaux exécutifs.

Ce régime à cotisations définies, établi dans le cadre de l'article 83 du Code général des impôts, a été mis en place en 1995, et modifié au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (nommé Épargne Retraite Valmy). Il est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés ayant plus de six mois d'ancienneté dans l'entreprise et permet aux bénéficiaires de se constituer une épargne retraite, versée sous forme de rente viagère lors du départ à la retraite. Ce régime 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 2021). 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.

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

Ce régime révisé<sup>(1)</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.

### 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>(2)</sup> ont souscrit au bénéfice de Société Générale une clause de non-concurrence d'une durée de six mois à compter de la date de la cessation des fonctions de Dirigeant mandataire social exécutif, conformément aux pratiques observées dans les institutions du secteur financier. Elle leur interdit d'accepter une fonction de même niveau dans un établissement de crédit coté en Europe (définie comme l'Espace économique européen, y compris le Royaume-Uni) ainsi que dans un établissement de crédit non coté en France. En contrepartie, ils pourraient continuer à percevoir leur rémunération fixe brute mensuelle pendant la durée de l'interdiction.

Seul le Conseil d'administration aura la faculté de renoncer unilatéralement à sa mise en œuvre, dans les quinze jours suivant la cessation des fonctions. Dans ce cas, les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs seraient libres de tout engagement et aucune somme ne leur sera due à ce titre.

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

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

### INDEMNITÉ DE DÉPART

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, Frédéric Oudéa a renoncé à son contrat de travail lors de sa nomination comme Président-Directeur général en 2009. Il a dès lors perdu les avantages et garanties dont il aurait bénéficié en tant que salarié depuis près de quinze ans.

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, Frédéric Oudéa, Philippe Aymerich et Diony Lebot<sup>(3)</sup> 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 24.5.1 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 24.5.1 du Code AFEP-MEDEF.

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

### 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.

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

(2) 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.

(3) 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.

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

## NOMINATION D'UN NOUVEAU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

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

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

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

## RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le montant global de la rémunération des administrateurs est validé par l'Assemblée générale. La rémunération globale des administrateurs dont le nombre de bénéficiaires a passé de 12 à 13 à compter de l'élection du nouvel administrateur représentant des salariés actionnaires, est égale 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 15 du règlement intérieur de Conseil d'administration (voir chapitre 7) et figurent page 90.

## Rémunération totale et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2021 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 2021 est conforme à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 18 mai 2021.

La politique de rémunération, les critères de performance retenus pour l'évaluation de la rémunération variable annuelle et les modalités d'attribution de l'intéressement à long terme sont définis conformément aux principes indiqués en introduction de ce chapitre. Les attributions proposées au titre de 2021 respectent le cadre de cette politique.

## VOTES EXPRIMÉS LORS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 18 MAI 2021

Lors de l'Assemblée générale du 18 mai 2021, 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 94,95% pour le Président du Conseil d'administration et de 96,55% pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

Les 9<sup>e</sup> à 14<sup>e</sup> résolutions relatives aux rémunérations versées au cours ou attribuées au titre de l'exercice 2020 aux Dirigeants mandataires sociaux ont été votées respectivement à hauteur de 94,79% pour le Président du Conseil d'administration et entre 85,05% et 85,42% 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 2020, comportant notamment les ratios d'équité réglementaires, a été votée à hauteur de 97,96%.

Les taux d'approbation des résolutions *ex post* 2020 des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs étaient en décalage par rapport aux ceux habituellement constatés. Ainsi, afin de répondre aux attentes exprimées par les parties prenantes, la structure des critères non financiers de la rémunération variable annuelle a été simplifiée avec un focus particulier sur les critères RSE, la transparence, la lisibilité et la mesurabilité des critères retenus a été améliorée dans le cadre de la politique *ex ante* présentée au début de ce chapitre (cf. pages 99 et 100).

## 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 et a fait l'objet d'un vote favorable de l'Assemblée générale mixte du 23 mai 2018.

L. Bini Smaghi ne perçoit ni rémunération variable, ni rémunération en tant qu'administrateur, ni titres, ni rémunération liée à la performance de Société Générale ou du Groupe.

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

Les montants versés au cours de l'exercice 2021 figurent dans le tableau page 117.

## 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 2021

La rémunération fixe annuelle des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs est restée inchangée au cours de l'exercice 2021. 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 2021

#### CRITÈRES DE DÉTERMINATION ET APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE AU TITRE DE L'EXERCICE 2021

Conformément aux règles fixées par le Conseil d'administration du 9 février 2021 et du 11 mars 2021, la rémunération variable attribuée au titre de 2021 aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs 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.

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 18 mai 2021, ces critères présentent les caractéristiques suivantes :

### Part financière

Le poids des critères financiers du Directeur général et des Directeurs généraux délégués est reparti de la manière suivante :

- 60% correspondent à des indicateurs mesurés sur le périmètre Groupe ;
- 40% correspondent à des indicateurs mesurés sur le périmètre de la responsabilité spécifique du Directeur général et de chaque Directeur général délégué.

Les périmètres de responsabilité sont précisés dans la partie Gouvernance pages 62.

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 du Directeur général et 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.

- 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.

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 2021

Les résultats financiers de l'année 2021 sont les plus élevés de l'histoire du Groupe. Ils dépassent très largement le budget 2021, établi en sortie de crise pandémique, mais également les performances des années 2019 et 2020.

Ainsi, le coefficient d'exploitation sous-jacent constaté en 2021 est inférieur de 5,8% à celui budgété (580 bp), le ROTE sous-jacent du Groupe est supérieur de plus de deux fois à celui budgété et le *Core Tier 1* phasé de fin d'année à 13,7% est très supérieur à celui prévu dans le budget (écart supérieur à 100 bp).

Dans un contexte de fort rebond des économies et de très bonne tenue des marchés, ces performances exceptionnelles sont le résultat d'une parfaite exécution des décisions stratégiques prises en 2020, d'une très forte discipline sur les coûts et d'un coût du risque très bas reflétant la qualité du portefeuille de crédit et le maintien d'une politique de provisionnement très prudente. Ils sont tirés par l'essentiel des activités du Groupe, mais en particulier les activités de marché et de gestion de flottes automobiles.

Plus spécifiquement, les objectifs budgétaires ont été significativement dépassés pour RBDF, les services financiers et pour GBIS conduisant à un taux de réalisation maximal des objectifs financiers de 100%. Concernant les réseaux de détail à l'international, le niveau de réalisation est légèrement en dessous du budget en matière de RBE conduisant à un taux de réalisation de 76% et au niveau du budget concernant le coefficient d'exploitation conduisant à un taux de réalisation de 80%. Le RONE des services financiers est significativement au-dessus du budget conduisant à un taux de réalisation maximal de 100%. Ces résultats sont synthétisés dans le tableau page 110.

### Part non financière

Le Conseil d'administration du 9 février 2021 avait fixé les objectifs non financiers applicables à l'année de performance 2021.

Ces objectifs sont répartis pour 55% sur des objectifs communs aux trois mandataires sociaux exécutifs et pour 45% sur des objectifs spécifiques aux périmètres de supervision.

Ces objectifs sont évalués sur la base de questions clés définies *ab initio* par le Conseil d'administration et étayées d'indicateurs chiffrés lorsque cela est possible. Le taux de réalisation peut aller de 0 à 100% de la part non financière maximum. 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.

### Réalisation des objectifs non financiers au titre de 2021

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.

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

Les pondérations applicables à chacun des objectifs collectifs étaient les suivantes :

Objectifs Collectifs	55%
Perception marchés	15%
Centricité client	10%
RSE	10%
Digital et efficacité opérationnelle	10%
Réglementaire	10%

#### Perception marchés - 15%

Le Conseil d'administration a considéré que l'amélioration de la **perception du groupe Société Générale par les marchés** a été très significative. Les éléments quantifiables retenus afin d'apprécier cette performance ont été :

- la performance relative de l'action SG qui a connu la meilleure progression de l'Euro Stoxx Banks en 2021 (+77,4% en 2021 *versus* 36% pour l'Euro Stoxx Banks) ;
- l'amélioration du ratio entre le cours de Bourse et l'actif net tangible par action qui a progressé de 31,1% au 31 décembre 2020 et 49,5% au 31 décembre 2021.

Les présentations stratégiques au marché (portant sur la Banque de détail à l'International, GBIS, la Banque de détail en France et ALD) ont été perçues positivement par les investisseurs.



### Centricité client - 10%

Le Conseil d'administration a constaté la **poursuite des progrès dans l'amélioration de l'expérience client** au travers notamment de l'amélioration du Net Promoter Score et des enquêtes de satisfaction clients. La tendance 2021 a été globalement positive avec, pour le NPS, 12 mesures en hausse sur 25 observables et plus de la moitié des mesures au-dessus du NPS moyen du marché.

Les réseaux Société Générale et Crédit du Nord sont notamment parvenus à maintenir globalement leur niveau de satisfaction clients dans un contexte de transformation profonde et de fusion des réseaux. Concernant la clientèle des particuliers, le Conseil a observé des positions de *leadership* en termes de NPS (1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> de leurs marchés) pour Boursorama, SG Maroc, SG Côte d'Ivoire, BRD, SG Cameroun et SG Sénégal.

Le Conseil a également noté la progression année après année de la satisfaction des clients de la Banque Privée.

### RSE - 10%

En matière de **responsabilité sociale et environnementale (RSE)**, le Conseil d'administration a tout d'abord noté que le Groupe a **progressé sur l'ensemble des notations extra-financières** avec un classement parmi les meilleures banques évaluées. Le Groupe s'est cette année positionné :

- dans le 1<sup>er</sup> décile du S&P Global CSA (ex RobecoSAM) avec une progression du 90<sup>e</sup> percentile au 93<sup>e</sup> percentile ;
- dans le 14<sup>e</sup> percentile des 408 banques du panel avec une progression du score de 25,9 à 22,4 (score de 0 à 100, 0 étant le score le plus élevé) pour Sustainalytics ;
- dans le top 3% des banques avec une progression de AA à AAA pour MSCI.

Concernant le **respect des engagements de réduction de CO<sub>2</sub>**, les objectifs d'alignement sont définis sur des horizons plus longs. S'il n'y avait pas de cible pour 2021, le tempo est adapté aux objectifs à long terme. Société Générale a rejoint l'initiative NZBA en avril 2021 et s'est engagé à fixer des cibles d'alignement dans les 36 mois de la signature. Les cibles d'alignement à des scénarios de neutralité carbone en 2050 ont ainsi été déclinées, secteur par secteur, en commençant par les plus carbonés.

Pour ce qui concerne la **cible d'émissions de CO<sub>2</sub> pour compte propre du Groupe** à savoir une diminution de 50% d'ici 2030, le Conseil d'administration a noté que le Groupe était en avance sur la trajectoire en notant les efforts entrepris couplé avec l'effet positif lié à la situation sanitaire.

D'un point de vue plus qualitatif, le Conseil d'administration a bien pris en compte dans son évaluation **l'intégration systématique de la dimension RSE dans les présentations stratégiques** des activités qui lui ont été faites, et qui concernaient notamment cette année la Banque de détail à l'International, GBIS, SGSS, la Banque de détail en France et ALD.

Les tendances globales **du Baromètre Collaborateurs 2021** sont également très positives, avec une progression sur toutes les dimensions clés. Plus spécifiquement, l'indice d'engagement a augmenté de près 3 points en 2021. Le rebond est particulièrement significatif chez les 4 000 principaux managers du Groupe avec une hausse de 12 points par rapport à 2020.

### Digital et efficacité opérationnelle - 10%

Le Conseil d'administration a noté une bonne progression en matière d'**empreinte digitale**.

Toutes les *Business Units* ont lancé des travaux sur l'impact financier du digital sur leur stratégie. Toutes les entités *retail* en France et en Europe ont atteint leurs objectifs en matière d'adoption du digital par les clients. BDDF, KB, BRD, Rosbank, SGMA sont soit très proches, soit au niveau de leurs objectifs en matière de vente digitale.

Le pilotage par la valeur des investissements digitaux s'est fortement renforcé notamment pour les entités *retail* et les services spécialisés qui ont commencé à produire des mesures financières d'impact du digital : NBI digital, coûts de service en ligne/hors ligne.

En matière d'IT, plusieurs grands jalons du programme IT ont été franchis en 2021 (accélération de la feuille de route sur la donnée, définition et validation de la stratégie Go to Cloud...). L'organisation autour des capacités digitales a été rationalisée avec la fusion des équipes de GBIS et des Directions centrales.

### Réglementaire - 10%

Les poursuites par la justice américaine dans le cadre des *Differed Prosecution Agreements* (Réglementation des marchés, Anti-corruption et sanctions et embargos) ont été abandonnées sans extension du calendrier traduisant la qualité du travail effectué par la Banque. 100% des actions prévues pour 2021 dans le cadre des plans de remédiations liés aux DPA ont été réalisées.

Le programme de remédiation KYC du Groupe, qui a couvert 17,4 millions de clients, s'est globalement achevé à bonne date au 31 mars 2021.

100% des recommandations du programme de remédiation du contrôle interne ont été réalisées et clôturées. Le taux d'exécution des contrôles est conforme aux objectifs. 100% des tableaux de bord sont en production.

### 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	45%
■ <b>DG</b>	
Stratégie – <i>Equity story</i> 21-25	10%
GBIS	20%
<i>Management</i> /Gestion RH	15%
■ <b>DGD RISQ, CPLE, ASSU, SGEF, ALD</b>	
ALD	10%
ASSU	10%
Fonctions de contrôle	25%
■ <b>DGD BOURSO, AFMO, EURO, RUSS, CDN, BDDF, ITIM</b>	
Banque de détail en France	15%
Réseau de détail à l'international et crédit à la consommation	20%
Mutualisations/Synergies	10%

### ■ Concernant le Directeur général

Le Conseil d'administration a considéré que l'objectif de **mise en œuvre de la Stratégie du Groupe** et notamment la préparation de l'*Equity story* à échéance 2025 présentant la déclinaison de la raison d'être du Groupe en choix stratégiques avait été atteint. De nombreux jalons stratégiques clés ont été franchis, communiqués et perçus positivement par les investisseurs au cours de l'année 2021, notamment les projets Vision 2025 (visant le rapprochement et la mutualisation des réseaux Société Générale et Crédit du Nord), le projet d'acquisition de LeasePlan par ALD (visant à créer un leader dans le secteur de la mobilité et un troisième pilier rééquilibrant le *business model* du Groupe) et le plan stratégique à moyen terme de la Banque de Grande Clientèle et de Solutions Investisseurs.

En ce qui concerne l'objectif de **finalisation de la trajectoire stratégique des métiers de GBIS**, le Conseil d'administration a considéré qu'il était largement atteint. La stratégie et trajectoire financière de GBIS validée par le Conseil du 11 mars 2021 et communiquée le 10 mai 2021 a été favorablement accueillie par le marché.

Les principaux projets de la stratégie GBIS ont été lancés, notamment le lancement du projet Euclide sur la digitalisation et le parcours clients *wholesales* ou encore le développement de la RSE.

La transformation des Activités de Marché a été menée avec succès, tous les objectifs ayant été atteints en 2021, notamment en termes de réduction des risques tout en maintenant un haut niveau de revenus. Les coûts directs de GBIS hors parts variables ont baissé.

S'agissant de **la gestion des Ressources Humaines**, le Conseil d'administration a noté que le processus de renouvellement de l'équipe de Direction générale a été mené sans difficulté grâce à l'anticipation des plans de succession et a constaté son bon fonctionnement.

En matière de **diversité** dans les instances dirigeantes, les nominations 2021 sur les Postes Clés Groupe ont permis de faire progresser de manière notable et en légère avance par rapport à la trajectoire la représentation des femmes et des internationaux dans ce cercle de postes :

- de 21% à 25% pour les femmes ;
- de 20% à 26% pour les non français/internationaux.

En ce qui concerne le Comité stratégique, la part des internationaux a également légèrement augmenté de 17% à 19%. La représentation des femmes au Comité stratégique, quasi stable sur 2021 (évolution de 24% à 23%), reste un axe de progrès pour le Groupe. Il convient de souligner la diversité atteinte au niveau de l'équipe de Direction générale (33% de femmes).

### ■ Concernant la Directrice générale déléguée (RISQ, CPLE, ASSU, SGEF, ALD)

Le Conseil d'administration a considéré que **la stratégie ALD** a été mise en œuvre avec succès et en favorisant le développement de synergies intra-Groupe, en particulier avec les réseaux de banque de détail, le crédit consommation et l'assurance. Plusieurs acquisitions externes et opérations d'investissements ont été finalisées en 2021. Le plan stratégique Move 2025 a été poursuivi avec plusieurs avancées notables sur l'ensemble des piliers du plan.

Le déploiement du **modèle de bancassurance en France** en liaison avec la Banque de détail, a connu une dynamique positive en 2021 : le taux d'équipement des clients des réseaux a continué de progresser notamment grâce au développement des ventes digitales. L'activité d'assurance-vie épargne de son côté aura été très dynamique en 2021. En France spécifiquement, la croissance de la collecte brute atteint près de +50% dans un marché en croissance de +32%. La part de marché d'ASSU en collecte nette atteint 12,5% largement supérieure à la part de marché naturelle de Société Générale autour de 7%. La structure des encours d'ASSU est également excellente : avec une part en UC de 35% ASSU surperforme le marché qui est à 27%.

Enfin, le Conseil d'administration a considéré comme atteint l'objectif portant sur **les fonctions de contrôle**. L'avancement des grandes initiatives stratégiques et des programmes de remédiation du Groupe est conforme aux objectifs. S'agissant du développement des outils d'usage de données et des initiatives d'exploitation des données et de recours à l'IA, le projet Nextgen (conformité) a été lancé courant 2021. Le programme Data Visa est clôturé. Il a permis de sécuriser juridiquement les transferts de données des entités légales vers SGSA pour l'ensemble des usages dit « régaliens » du Groupe, ce qui permettra un gain de temps considérable lors des futurs projets de ce type.

En 2021, les Directions RISQ et CPLE ont fait l'objet d'une réorganisation pour mieux clarifier les rôles et responsabilités, et renforcer la mutualisation des expertises ainsi qu'un meilleur pilotage.

### ■ Concernant le Directeur général délégué (BOURSO, AFMO, EURO, RUSS, CDN, BDDF, ITIM)

Le Conseil d'administration a constaté que le déploiement de **la stratégie de la Banque de détail en France** s'est poursuivi avec succès. Le projet de rapprochement des réseaux Société Générale (BDDF) et Crédit du Nord a été lancé en janvier 2021 avec 12 chantiers placés sous la responsabilité d'un binôme BDDF/Crédit du Nord. La feuille de route du projet a été définie pour 2021, 2022 et 2023. Les jalons prévus en 2021 ont été respectés (organisation cible, dépôt du dossier ACPR, lancement du dialogue social et dépôt du dossier sur le modèle et l'organisation cibles de la nouvelle banque).

Pour **Boursorama**, le plan de développement a été respecté et même dépassé sur plusieurs indicateurs notamment le nombre de clients. La performance financière est conforme aux objectifs. L'entrée en discussion exclusive avec ING pour le transfert des clients individuels est aussi une étape importante permettant d'améliorer le développement de Boursorama en France.

En matière de bancassurance, la quasi-totalité des mesures prévues au plan d'action 2021 ont été mises en place (offres produits, formation et animation des réseaux, déploiement des outils digitaux).

En **Europe**, les plans stratégiques de Rosbank, KB et de la BRD ont été définis et présentés.

L'empreinte digitale a augmenté dans l'ensemble des banques *retail* à l'international et notamment Rosbank.

De nombreuses initiatives en matière de renforcement **des synergies et de mutualisation** ont été lancées au sein du Pôle de la Banque de détail et du Groupe (lancement du projet *Bank-as-a-service*, nombreuses initiatives avec ASSU et ALD).

Ces résultats sont synthétisés dans le tableau ci-après.

Indicateur	Description	Poids dans le Total	Taux de réalisation pondéré <sup>(1)</sup>
<b>Objectifs communs - 22%</b>			
■ Perception marchés	■ Amélioration de la perception du groupe Société Générale par les marchés	6,0%	
■ Centricité client	■ Poursuite des progrès dans l'amélioration de l'expérience client, le Net Promoter Score et des enquêtes de satisfaction clients	4,0%	
■ RSE	■ Réalisation des objectifs du Groupe en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE) et le positionnement dans les index extra-financiers	4,0%	
■ Digital et efficacité opérationnelle	■ Efficacité opérationnelle et accélération de la digitalisation en renforçant le pilotage par la valeur des investissements digitaux	4,0%	
■ Réglementaire	■ Respect des obligations réglementaires (connaissance client, contrôle interne, remédiations, bonne mise en œuvre des recommandations des superviseurs)	4,0%	
		<b>22,0%</b>	<b>21,2%</b>
<b>Objectifs spécifiques aux périmètres de responsabilité - 18%</b>			
<b>F. Oudéa</b>			
■ Stratégie – Equity story 21-25	■ Mise en œuvre de la stratégie du Groupe	4,0%	
■ GBIS	■ Finalisation de la trajectoire stratégique des métiers de GBIS	8,0%	
■ Management/Gestion RH	■ Bonne gestion des Ressources Humaines	6,0%	
		<b>18,0%</b>	<b>18,0%</b>
<b>P. Aymerich</b>			
■ Banque de détail en France	■ Déploiement de la stratégie de la Banque de détail en France, notamment la sécurisation de la première année de mise en œuvre du projet Vision 2025 et le déploiement de la stratégie de Boursorama	6,0%	
■ Réseau de détail à l'international et crédit à la consommation	■ Mise en œuvre des orientations stratégiques de la Banque de détail à l'International et du Crédit à la consommation	8,0%	
■ Mutualisations/Synergies	■ Renforcement des synergies et des mutualisations au sein du Pôle de la Banque de détail	4,0%	
		<b>18,0%</b>	<b>16,6%</b>
<b>D. Lebot</b>			
■ ALD	■ Réussite dans la mise en œuvre de la stratégie ALDA	4,0%	
■ ASSU	■ Dynamisation du modèle bancassurance en liaison avec la Banque de détail	4,0%	
■ Fonctions de contrôle	■ Développement des outils d'usage des données et l'accélération des initiatives d'exploitation des données et de recours à l'Intelligence Artificielle dans les fonctions de contrôle du Groupe	10,0%	
		<b>18,0%</b>	<b>17,8%</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 9 février 2022 est présenté dans le tableau ci-après.

En conséquence, les montants de rémunération variable annuelle suivants ont été attribués au titre de l'année 2021 :

- 1 740 258 euros pour Frédéric Oudéa, correspondant à une performance financière de 100,0% et une performance non financière évaluée par le Conseil à 97,9% ;
- 883 384 euros pour Philippe Aymerich, correspondant à une performance financière de 97,1% et une performance non financière évaluée par le Conseil à 94,4% ;

- 910 432 euros pour Diony Lebot, correspondant à une performance financière de 100,0% et une performance non financière évaluée par le Conseil à 97,4%.

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 la réalisation global des objectifs.

## RÉALISATION DES OBJECTIFS DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE AU TITRE DE 2021

		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	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%
	Ratio CET1	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%
	Coef. d'expl.	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%
Périmètres de responsabilité <sup>(1)</sup>	RBE	8,0%	8,0%	8,0%	7,0%	8,0%	8,0%
	Coef. d'expl.	8,0%	8,0%	8,0%	7,2%	8,0%	8,0%
	RONE	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%
<b>TOTAL OBJECTIFS FINANCIERS</b>		<b>60,0%</b>	<b>60,0%</b>	<b>60,0%</b>	<b>58,2%</b>	<b>60,0%</b>	<b>60,0%</b>
% de réalisation des objectifs financiers		100,0%		97,1%		100,0%	
<b>Objectifs non financiers – 40%</b>							
Collectifs		22,0%	21,2%	22,0%	21,2%	22,0%	21,2%
Périmètres de responsabilité		18,0%	18,0%	18,0%	16,6%	18,0%	17,8%
<b>TOTAL OBJECTIFS NON FINANCIERS</b>		<b>40,0%</b>	<b>39,2%</b>	<b>40,0%</b>	<b>37,8%</b>	<b>40,0%</b>	<b>39,0%</b>
% de réalisation des objectifs non financiers		97,9%		94,4%		97,4%	
<b>TAUX DE RÉALISATION DES OBJECTIFS 2021</b>		<b>99,2%</b>		<b>96,0%</b>		<b>99,0%</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 62.

**RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE 2021 ET HISTORIQUE DES RÉMUNÉRATIONS FIXES ET VARIABLES ANNUELLES ATTRIBUÉES AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS**

(En EUR)	Rappel de la rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2019			Rappel de la rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2020 <sup>(1)</sup>			Rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2021			
	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	% de la rémun. fixe	Rém. fixe et variable annuelle
<b>F. Oudéa</b>	1 300 000	1 387 152	2 687 152	1 300 000	961 390	2 261 390	1 300 000	1 740 258	134%	3 040 258
<b>P. Aymerich</b>	800 000	755 136	1 555 136	800 000	458 896	1 258 896	800 000	883 384	110%	1 683 384
<b>D. Lebot</b>	800 000	727 904	1 527 904	800 000	507 656	1 307 656	800 000	910 432	114%	1 710 432

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 AU TITRE DE L'EXERCICE 2021**

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 2022 sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 17 mai 2022, 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 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 CET1 de l'exercice précédant l'acquisition > au seuil minimal fixé à l'attribution

**RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE PERÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2021**

Au cours de l'exercice 2021 les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs ont perçu des rémunérations variables annuelles attribuées au titre des exercices 2017, 2018, 2019 et 2020 dont l'attribution a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du 23 mai 2018 (la 8<sup>e</sup> résolution), 21 mai 2019 (la 17<sup>e</sup> à 21<sup>e</sup> résolution), 19 mai 2020 (la

10<sup>e</sup> à 14<sup>e</sup> résolution) et 18 mai 2021 (la 10<sup>e</sup> à 14<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 2021. Le détail des sommes versées et des montants individuels figure dans les tableaux pages 118-125 et tableau 2 page 127.

### L'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2021

#### INTÉRESSEMENT À LONG TERME AU TITRE DE L'EXERCICE 2021

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 18 mai 2021, 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 9 février 2022 a décidé de mettre en œuvre, au titre de l'exercice 2021 et sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 17 mai 2022 conformément à l'article L. 22-10-34, paragraphe II du Code de commerce, le plan d'intéressement présentant les caractéristiques suivantes :

- valeur de l'attribution stable dans le temps et exprimée selon les normes IFRS. Le nombre d'actions en résultant a été déterminé sur la base de la valeur comptable de l'action Société Générale du 8 février 2022 ;
- 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 2021 sera liée à l'engagement du Groupe 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 qui pourront prendre la forme :

- soit d'émissions d'obligations durables ;
- soit de transactions consacrées au secteur des énergies renouvelables sous forme de conseil et de financement.

L'acquisition serait de 100% si la cible est atteinte. Si un montant d'au moins 200 milliards d'euros est atteint, l'acquisition serait 75%. En dessous de 200 milliards d'euros, l'acquisition serait nulle.

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

- 100% d'acquisition si les trois critères sont vérifiés sur la période d'observation de trois ans suivant l'année d'attribution (soit les positionnements/notations 2023, 2024 et 2025) ;
- 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  $\geq$  BBB.

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

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

(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.

**INTÉRESSEMENT À LONG TERME AU TITRE DE L'EXERCICE 2021 - 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%	200 milliards d'euros pour la transition énergétique et environnementale levés	75% <sup>(2)</sup>	250 milliards d'euros pour la transition énergétique et environnementale levés	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 2022 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 82 euros par action, soit environ 1,2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2021.

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 2021 fait apparaître le dépassement du ratio réglementaire pour Le Directeur général et les Directeurs généraux délégués, le Conseil d'administration du 9 février 2022 a appliqué la règle du plafonnement de la composante variable à 200% de la rémunération fixe, en réduisant le nombre d'actions attribuées dans le cadre de l'intéressement à long terme afin de respecter ce ratio.

(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 2021 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>	Intéressent à long terme attribué au titre de 2021 (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	850 000 EUR	41 913	712 026 EUR	35 110
Philippe Aymerich	570 000 EUR	28 107	549 335 EUR	27 088
Diony Lebot	570 000 EUR	28 107	528 989 EUR	26 084

(1) Sur la base du cours de l'action de la veille du Conseil d'administration du 9 février 2022 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 9 février 2022.

L'attribution sera faite dans le cadre de la décision du Conseil d'administration du 10 mars 2022 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 19 mai 2020 (24<sup>e</sup> résolution). Elle représenterait 0,01% du capital.

#### INTÉRESSEMENT À LONG TERME PERÇU AU COURS DE L'EXERCICE 2021

Au cours de l'exercice 2021, F. Oudéa a perçu le versement au titre de la deuxième échéance du plan d'intéressement à long terme attribué en 2014 cette attribution ayant fait l'objet d'une approbation dans le cadre d'un vote lors de l'Assemblée générale du 19 mai 2015 (la 5<sup>e</sup> résolution). La réalisation des conditions de performance a été examinée et constatée par le Conseil d'administration du 5 février 2020. Le montant perçu figure dans le tableau 7 page 132 et dans les tableaux pages 118-125.

Aucune action n'a été acquise au titre du plan d'intéressement à long terme attribué en 2017 au titre de 2016. Cette attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 (la 11<sup>e</sup> résolution). La réalisation de la condition de performance a été examinée par le Conseil d'administration du 9 février 2021 qui a constaté que cette condition n'a pas été atteinte.

#### 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 103<sup>(1)</sup>.

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 2021 constatée par le Conseil d'administration du 9 février 2022 :

	Taux global de réalisation des objectifs 2021	% d'acquisition de la contribution du plan art. 82
Philippe Aymerich	96,0%	100%
Diony Lebot	99,0%	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 118-125.

##### 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 104.

S'agissant Frédéric Oudéa, Philippe Aymerich et Diony Lebot aucun versement n'a été effectué au titre de ces avantages au cours de l'exercice 2021.

(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 11<sup>e</sup> à 13<sup>e</sup> résolution).



## 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 115-125.

## 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 du 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 2020, s'agissant la rémunération des salariés, sont pris en compte le salaire de base, les primes et les avantages au titre de 2020 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 2020 au cours de 2021. Pour mémoire, dans le Document d'enregistrement universel 2021 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 2021, s'agissant 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) estimés sur la base des enveloppes de l'exercice précédent et ajustés d'un coefficient estimatif d'évolution.

## ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION DES SALAIRES SUR CINQ EXERCICES

(En milliers d'EUR)	2017	2018	2019	2020	2021	Évolution 2017-2021
<b>Rémunération moyenne des salariés</b>	<b>74,2</b>	<b>75,3</b>	<b>76,0</b>	<b>76,3</b>	<b>82,7</b>	
Évolution	+0,9%	+1,5%	+1,0%	+0,4%	+8,3%	+11,5%
<b>Rémunération médiane des salariés</b>	<b>52,3</b>	<b>54,4</b>	<b>54,4</b>	<b>55,7</b>	<b>59,2</b>	
Évolution	+3,6%	+3,9%	+0,0%	+2,5%	+6,3%	+13,2%

(1) Le détail de ces rémunérations et les montants individuels figurent pages 126-127 et dans les tableaux pages 118-125.

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

(En milliers d'EUR)	2017	2018	2019	2020 <sup>(3)</sup>	2021	Évolution 2017-2021
<b>Lorenzo Bini Smaghi</b> Président du Conseil d'administration						
<b>Rémunération</b>	<b>903,4</b>	<b>948,7</b>	<b>979,4</b>	<b>979,5</b>	<b>979,5</b>	
Évolution	+0,1%	+5,0%	+3,2%	+0,0%	+0,0%	+8,4%
<b>Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés</b>	<b>12:1</b>	<b>13:1</b>	<b>13:1</b>	<b>13:1</b>	<b>12:1</b>	
Évolution	-0,8%	+3,5%	+2,2%	-0,4%	-7,7%	-2,8%
<b>Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés</b>	<b>17:1</b>	<b>17:1</b>	<b>18:1</b>	<b>18:1</b>	<b>17:1</b>	
Évolution	-3,4%	+1,1%	+3,2%	-2,4%	-6,0%	-4,2%
<b>Frédéric Oudéa</b> <sup>(1)</sup> Directeur général						
<b>Rémunération</b>	<b>3 461,6</b>	<b>3 193,2</b>	<b>3 542,3</b>	<b>2 635,9</b>	<b>3 757,4</b>	
Évolution	-4,0%	-7,8%	+10,9%	-25,6%	+42,6%	+8,5%
<b>Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés</b>	<b>47:1</b>	<b>42:1</b>	<b>47:1</b>	<b>35:1</b>	<b>45:1</b>	
Évolution	-4,9%	-9,1%	+9,9%	-25,9%	+31,6%	-4,3%
<b>Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés</b>	<b>66:1</b>	<b>59:1</b>	<b>65:1</b>	<b>47:1</b>	<b>63:1</b>	
Évolution	-7,3%	-11,2%	+10,9%	-27,4%	+34,1%	-4,5%
<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>	
Évolution		-	+11,7%	-24,7%	+39,6%	+17,3%
<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>	
Évolution		-	+10,6%	-25,0%	+28,8%	+8,0%
<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>	
Évolution		-	+11,7%	-26,5%	+31,3%	+8,6%
<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>	
Évolution		-	+12,4%	-22,5%	+37,8%	+19,9%
<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>	
Évolution		-	+11,3%	-22,8%	+27,2%	+8,0%
<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>	
Évolution		-	+12,3%	-24,4%	+29,6%	+11,8%

(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.

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

	2017	2018	2019	2020	2021	Évolution 2017-2021
<b>CET1 non phasé</b>	<b>11,4%</b>	<b>10,9%</b>	<b>12,7%</b>	<b>13,2%</b>	<b>13,6%</b>	
Évolution	-0,1 pt	-0,5 pt	+1,8 pt	+0,5 pt	+0,4 pt	+2,2 pt
<b>C/I sous-jacent</b>	<b>68,8%</b>	<b>69,8%</b>	<b>70,6%</b>	<b>74,6%</b>	<b>67,0%</b>	
Évolution	+0,7 pt	+1,0 pt	+0,8 pt	+4,0 pt	-7,6 pt	-1,8 pt
<b>ROTE sous-jacent</b>	<b>9,2%</b>	<b>9,7%</b>	<b>7,6%</b>	<b>1,7%</b>	<b>10,2%</b>	
Évolution	+0,2 pt	+0,5 pt	-2,1 pt	-5,9 pt	+8,5 pt	+1,0 pt
<b>Actif net tangible par action</b>	<b>54,4 €</b>	<b>55,8 €</b>	<b>55,6 €</b>	<b>54,8 €</b>	<b>61,1 €</b>	
Évolution	-2,2%	+2,6%	-0,4%	-1,5%	+11,5%	+12,3%

(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 15 du règlement intérieur (voir chapitre 7) et figurent page 90.

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 2021, le montant a été utilisé en totalité.

La répartition individuelle du montant attribué et versé au titre de 2021 figure dans le tableau page 129.

**RÉMUNÉRATION TOTALE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS AU COURS OU ATTRIBUÉS  
 AU TITRE DE L'EXERCICE 2021 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 17 mai 2022.

TABLEAU 1

**Monsieur Lorenzo BINI SMAGHI, Président du Conseil d'administration**  
*Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 18 mai 2021*

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2021	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2021
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 pour la durée de son mandat.	925 000 EUR
Rémunération variable annuelle	Sans objet	Lorenzo Bini Smaghi ne perçoit pas de rémunération variable.	Sans objet
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Lorenzo Bini Smaghi ne perçoit pas de rémunération à raison de son mandat d'administrateur.	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	54 508 EUR	Un logement est mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions à Paris.	54 508 EUR

**ANNEXE 2**

**RÉMUNÉRATION TOTALE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS AU  
COURS DE L'EXERCICE 2021 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE CE DERNIER AUX  
DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET SOUMIS À L'APPROBATION DES  
ACTIONNAIRES**

**RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS**

Les règles de répartition du montant annuel entre les administrateurs sont déterminées par l'article 15 du règlement intérieur (voir chapitre 7) et figurent page 90.

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 2021, le montant a été utilisé en totalité.

La répartition individuelle du montant attribué et versé au titre de 2021 figure dans le tableau page 129.

**RÉMUNÉRATION TOTALE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS AU COURS OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2021 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 17 mai 2022.

TABLEAU 1

**Monsieur Lorenzo BINI SMAGHI, Président du Conseil d'administration**  
*Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 18 mai 2021*

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2021	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2021
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 pour la durée de son mandat.	925 000 EUR
Rémunération variable annuelle	Sans objet	Lorenzo Bini Smaghi ne perçoit pas de rémunération variable.	Sans objet
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Lorenzo Bini Smaghi ne perçoit pas de rémunération à raison de son mandat d'administrateur.	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	54 508 EUR	Un logement est mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions à Paris.	54 508 EUR

TABLEAU 2

**Monsieur Frédéric OUDÉA, Directeur général**  
**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 18 mai 2021**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2021	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2021
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 105 du Document d'enregistrement universel.  Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 135% de la rémunération fixe.	
dont rémunération variable annuelle payable en 2022	348 051 EUR (valeur nominale)	<b>Évaluation de la performance 2021</b> – Compte tenu des critères financiers et non financiers arrêtés par les Conseils du 9 février 2021 et du 11 mars 2021 et des réalisations constatées sur l'exercice 2021, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 1 740 258 euros <sup>(1)</sup> . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 99,2% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 110 du Document d'enregistrement universel).	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rémunération variable annuelle au titre de 2020 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 18 mai 2021 (10<sup>e</sup> résolution) : 96 139 EUR.</li> </ul>
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	1 392 207 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 2021 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 17 mai 2022 ;</li> <li>■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 17 mai 2022. 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 2022, 2023 et 2024. 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 111 Document d'enregistrement universel.</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 127) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- au titre de 2017 : 126 412 EUR,</li> <li>- au titre de 2018 : 184 253 EUR,</li> <li>- au titre de 2019 : 277 430 EUR et 182 448 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>- 23 mai 2018 (la 8<sup>e</sup> résolution),</li> <li>- 21 mai 2019 (la 17<sup>e</sup> résolution), et</li> <li>- 19 mai 2020 (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 2021.</li> </ul>
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 18 mai 2021**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2021	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2021
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	712 026 EUR (Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 8 février 2022). Ce montant correspond à une attribution de 35 110 actions	<p>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.</p> <p>Le plan attribué au titre de 2021 par le Conseil d'administration du 9 février 2022 présente les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ;</li> <li>■ attribution de 35 110 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 2021 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 17 mai 2022 ;</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 112 du Document d'enregistrement universel ;</li> <li>■ l'attribution est faite dans le cadre de la 24<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée générale du 19 mai 2020 (la décision du Conseil d'administration du 10 mars 2022 sur l'attribution gratuite d'actions de performance) ; elle représente 0,004% du capital.</li> </ul>	<p>Équivalents actions versés au titre du plan d'intéressement à long terme attribué en 2014 : 323 660 EUR.</p> <p>Cette attribution a fait l'objet d'une approbation dans le cadre d'un vote lors de l'Assemblée générale du 19 mai 2015 (la 5<sup>e</sup> résolution).</p> <p>La réalisation des conditions de performance a été examinée et constatée par le Conseil d'administration du 5 février 2020 (cf. tableau 7 page 132).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Actions acquises au titre du plan d'intéressement à long terme au titre de 2016 attribué en 2017 : 0 actions.</li> </ul> <p>Cette attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 (la 11<sup>e</sup> résolution).</p> <p>La réalisation de la condition de performance a été examinée par le Conseil d'administration du 9 février 2021 qui a constaté que cette condition n'a pas été atteinte.</p>
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	5 134 EUR	Frédéric Oudéa bénéficie d'une voiture de fonction.	5 134 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 104 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Les caractéristiques de la clause de non-concurrence des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 104 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Régime de retraite supplémentaire	Sans objet	Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire.	Sans objet
Régime de prévoyance		Frédéric Oudéa bénéficie du régime de prévoyance dont les garanties et les taux de cotisations sont alignés sur ceux du personnel.	Cotisations du régime de prévoyance : 10 144 EUR

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 9 février 2022.

TABLEAU 3

**Monsieur Philippe AYMERICH, Directeur général délégué**  
**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 18 mai 2021**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2021	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2021
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 105 du Document d'enregistrement universel. 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 2020 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 18 mai 2021 (11<sup>e</sup> résolution) : 45 889 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 2022	176 677 EUR (valeur nominale)	<b>Évaluation de la performance 2021</b> – Compte tenu des critères financiers et non financiers arrêtés par les Conseils du 9 février 2021 et du 11 mars 2021 et des réalisations constatées sur l'exercice 2021, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 883 384 euros <sup>(1)</sup> . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 96,0% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 110 du Document d'enregistrement universel).	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rémunérations variables annuelles différées (cf. tableau 2 page 127) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- au titre de 2018 : 73 286 EUR,</li> <li>- au titre de 2019 : 151 027 EUR et 99 323 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), et</li> <li>- 19 mai 2020 (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 2021.</li> </ul>
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	706 707 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 2021 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 17 mai 2022 ;</li> <li>■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 17 mai 2022. 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 2022, 2023 et 2024. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles pour moitié dans 2 ans et 6 mois et pour moitié dans 3 ans et 6 mois ;</li> <li>■ les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 111 du Document d'enregistrement universel.</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 18 mai 2021**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2021	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2021
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	549 335 EUR (Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 8 février 2022) Ce montant correspond à une attribution de 27 088 actions	<p>Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient depuis 2012 d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents afin d'être associés au progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires.</p> <p>Le plan attribué au titre de 2021 par le Conseil d'administration du 9 février 2022 présente les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ;</li> <li>■ attribution de 27 088 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 2021 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 17 mai 2022 ;</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 112 du Document d'enregistrement universel ;</li> <li>■ l'attribution est faite dans le cadre de la 24<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée générale du 19 mai 2020 (la décision du Conseil d'administration du 10 mars 2022 sur l'attribution gratuite d'actions de performance) ; elle représente 0,003% du capital.</li> </ul>	Sans objet
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Philippe Aymerich n'a perçu d'aucune rémunération à raison d'un mandat d'administrateur au cours de l'exercice.	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	Sans objet	Philippe Aymerich n'a pas bénéficié d'une voiture de fonction au cours de l'exercice.	Sans objet
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Les caractéristiques de l'indemnité de départ des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 104 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Les caractéristiques de la clause de non-concurrence des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 104 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos

**Monsieur Philippe AYMERICH, Directeur général délégué**  
**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 18 mai 2021**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2021	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2021
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 50 836 EUR	<p>Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 103.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite.</li> </ul> <p>(régime fermé à l'acquisition de nouveaux droits au 31 décembre 2019, les droits passés restant conditionnés à l'achèvement de la carrière au sein de la Société Générale).</p> <p>À titre d'illustration, sur la base d'une hypothèse de départ à la retraite à 62 ans et de sa rémunération fixe annuelle actuelle, les droits à rente potentiels ouverts pour Philippe Aymerich au 31 décembre 2019 au titre de cette allocation, représentent, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, un montant de rente annuelle estimé à 139 kEUR (soit 8,3% de sa rémunération de référence telle que définie par le Code AFEP-MEDEF).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82).</li> </ul> <p>Pour l'exercice 2021 la performance globale de Philippe Aymerich s'élevant à 96,0%, la cotisation au titre de 2021 s'élève donc à 50 836 EUR (taux d'acquisition de la cotisation : 100%).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de l'Épargne retraite Valmy.</li> </ul> <p>Le montant de la cotisation annuelle prise en charge par l'entreprise s'élève à 2 879 euros.</p>	<p>Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) au titre d'exercice 2020 : 0 EUR</p> <p>Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy : 2 879 EUR</p>
Régime de prévoyance		Philippe Aymerich bénéficie du régime de prévoyance dont les garanties et les taux de cotisations sont alignés sur ceux du personnel.	Cotisations du régime de prévoyance : 5 696 EUR

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 9 février 2022.

TABLEAU 4

**Madame Diony LEBOT, Directrice générale déléguée**  
**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 18 mai 2021**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2021	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2021
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 105 du Document d'enregistrement universel. 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 2020 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 18 mai 2021 (14<sup>e</sup> résolution) : 50 765 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 127) :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>au titre de 2018 : 68 078 EUR,</li> <li>au titre de 2019 : 145 580 EUR et 95 741 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 21<sup>e</sup> résolution), et</li> <li>19 mai 2020 (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 2021.</li> </ul>
dont rémunération variable annuelle payable en 2022	182 086 EUR (valeur nominale)	<b>Évaluation de la performance 2021</b> – Compte tenu des critères financiers et non financiers arrêtés par les Conseils du 9 février 2021 et du 11 mars 2021 et des réalisations constatées sur l'exercice 2021, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 910 432 euros <sup>(1)</sup> . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 99,0% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 110 du Document d'enregistrement universel).	
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	728 346 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 2021 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 17 mai 2022 ;</li> <li>40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 17 mai 2022. 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 2022, 2023 et 2024. 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 111 Document d'enregistrement universel.</li> </ul>	
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 18 mai 2021**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2021	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2021
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	528 989 EUR (Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 8 février 2022) Ce montant correspond à une attribution de 26 084 actions	<p>Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient depuis 2012 d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents afin d'être associés au progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires.</p> <p>Le plan attribué au titre de 2021 par le Conseil d'administration du 9 février 2022 présente les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ;</li> <li>■ attribution de 26 084 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 2021 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 17 mai 2022 ;</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 112 du Document d'enregistrement universel ;</li> <li>■ l'attribution est faite dans le cadre de la 24<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée générale du 19 mai 2020 (la décision du Conseil d'administration du 10 mars 2022 sur l'attribution gratuite d'actions de performance) ; elle représente 0,003% 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	5 932 EUR	Diony Lebot bénéficie d'une voiture de fonction.	5 932 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 104 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Les caractéristiques de la clause de non-concurrence des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 104 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos

**Madame Diony LEBOT, Directrice générale déléguée**  
**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 18 mai 2021**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2021	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2021
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 50 836 EUR	<p>Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 103.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite.</li> </ul> <p>(régime fermé à l'acquisition de nouveaux droits au 31 décembre 2019, les droits passés restant conditionnés à l'achèvement de la carrière au sein de la Société Générale).</p> <p>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 kEUR (soit 9,8% de sa rémunération de référence telle que définie par le Code AFEP-MEDEF).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82).</li> </ul> <p>Pour l'exercice 2021 la performance globale de Diony Lebot s'élevant à 99,0%, la cotisation au titre de 2021 s'élève donc à 50 836 EUR (taux d'acquisition de la cotisation : 100%).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de l'Épargne retraite Valmy.</li> </ul> <p>Le montant de la cotisation annuelle prise en charge par l'entreprise s'élève à 2 879 euros.</p>	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) au titre de l'exercice 2020 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 18 mai 2021 (14e résolution) : 8 812 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 : 5 786 EUR.

(1) Valeur nominale telle que décidé par le Conseil d'administration du 9 février 2022.