

**RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
SUR LES RESOLUTIONS SOUMISES
A L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE DU 18 MAI 2021**

Nous vous avons convoqués ce jour en Assemblée générale ordinaire afin de soumettre à votre approbation 23 résolutions dont l'objet est précisé et commenté ci-après.

I - Comptes de l'exercice 2020 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 2020 est négatif et s'élève à - 258.183.647,80 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 2020 est négatif et s'élève à - 1.568.242.572,50 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 770.764 euros est lié au régime fiscal particulier des locations de voitures.

Le dividende par action est fixé à 0,55 euros et sera versé exclusivement en numéraire. Il sera détaché le 25 mai 2021 et mis en paiement à compter du 27 mai 2021. Il respecte les dispositions de la recommandation émise par la Banque Centrale Européenne (BCE) le 15 décembre 2020 relative aux politiques de distribution de dividendes.

Par ailleurs la société lancera dès le 4^{ème} trimestre 2021 un programme de rachat d'actions sous réserve que la BCE n'ait pas reconduit sa recommandation du 15 décembre 2020 qui expire fin septembre 2021 et dont la mise en œuvre sera soumise à son approbation.

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

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

Par la **quatrième résolution**, il vous est proposé d'approuver le rapport spécial des Commissaires aux comptes présentant les conventions dites réglementées visées à l'article L. 225-38 du Code de commerce lequel fait état d'une absence de nouvelle convention de ce type conclue au cours de l'exercice 2020.

III - Rémunérations (résolutions 5 à 15)

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^{ème} résolution), le Directeur général et Directeurs généraux délégués (6^{ème} résolution) et les administrateurs (7^{ème} résolution) en application des dispositions de l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019 relative à la rémunération des mandataires sociaux des sociétés cotées.

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 19 mai 2020 pour la ou les personnes concernées continuerait à s'appliquer.

S'agissant du Président du Conseil d'administration, ses conditions de rémunération sont inchangées.

S'agissant des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, la structure globale de leur rémunération est inchangée sous réserve des deux points suivants :

- Critères de la rémunération variable annuelle des Directeurs généraux : des pondérations entre les indicateurs Groupe et métiers des critères quantitatifs de la rémunération variable annuelle des Directeurs généraux sont adaptées, afin de tenir compte de la nouvelle organisation de la Direction générale décidée au mois d'août 2020. Ils porteront à compter de 2021 pour 60% sur le Groupe et pour 40% sur le périmètre de la responsabilité spécifique du Directeur général et de chaque Directeur général délégué. La pondération des critères collectifs et des critères individuels pour l'appréciation de la performance qualitative a aussi été adaptée afin de renforcer la part individuelle. Ces objectifs seront répartis pour 55% (70% en 2020) sur des objectifs communs aux trois mandataires sociaux exécutifs et pour 45% (30% en 2020) sur des objectifs spécifiques aux périmètres de supervision.
- La clarification des modalités et du processus permettant au Conseil de déroger à l'application de la politique votée en cas de circonstances exceptionnelles. En cas de modifications elles doivent respecter l'intérêt social et être nécessaires pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société (conformément à l'article R. 22-10-14 du code de commerce).

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 décidé de maintenir ce

montant inchangé par votre Assemblée le 19 mai 2020. De nouveau, il est proposé de le laisser inchangé bien que le nombre d'administrateurs bénéficiant de cette rémunération augmente de 12 à 13. 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 commerce, d'approuver les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce relatives à la rémunération de chacun des mandataires sociaux, 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 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 2021 pages 63 à 146 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 la **neuvième à quatorzième 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 2020 ou attribués au titre du même exercice, par des résolutions distinctes pour :

- M. Lorenzo Bini Smaghi, Président du Conseil d'administration (9^{ème} résolution) ;
- M. Frédéric Oudéa, Directeur général (10^{ème} résolution) ;
- MM. Philippe Aymerich, Séverin Cabannes et Philippe Heim et Mme Diony Lebot, Directeurs généraux délégués (11^{ème} à 14^{ème} 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 2020.

Il est rappelé qu'au cours de l'année 2020 le mandat de Directeur général délégué de M. Philippe Heim et M. Severin Cabannes ont pris fin.

- Le mandat de Directeur général délégué de M. Philippe Heim a pris fin le 3 août 2020 suite à la décision de la réorganisation de la Direction générale, et
- Le mandat de de Directeur général délégué M. Severin Cabannes a pris fin le 31 décembre 2020 à la suite de sa décision de faire valoir ses droits à la retraite en 2021.

S'agissant de M. Philippe Heim il est rappelé que le Conseil d'administration du 3 août 2020 a examiné les conséquences à tirer de la fin de son mandat de Directeur général délégué suite à la décision de la réorganisation de la Direction générale.

Aucune indemnité de départ et ni indemnité de la clause de non-concurrence au titre du mandat n'est versée dans le cadre de départ de M. Philippe Heim.

Aucune rémunération variable, ni intéressement à long terme ne lui a été attribué au titre de l'exercice 2020.

S'agissant de l'application des conventions « retraite », il est rappelé que le régime de l'allocation complémentaire de retraite est conditionné par l'achèvement de la carrière au sein de Société Générale. En l'absence de variable au titre de 2020, aucune cotisation n'est versée au titre de l'exercice 2020.

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

S'agissant de M. Séverin Cabannes, il est rappelé que le Conseil d'administration du 16 décembre 2020 a examiné les conséquences à tirer de la fin de son mandat de Directeur général délégué suite à sa décision de faire valoir ses droits à la retraite en 2021.

La fin du mandat de Directeur général délégué de Monsieur Séverin Cabannes étant motivée par son départ à la retraite, elle ne donne lieu à aucune indemnité de fin de mandat, ni à aucune indemnité relative à la clause de non-concurrence au titre de son mandat.

La rémunération variable annuelle au titre de 2020 de M. Séverin Cabannes a été déterminée par le Conseil d'administration du 9 février 2021, selon le calendrier habituel d'évaluation des performances des mandataires sociaux. Dans le cadre de son départ à la retraite M. Cabannes ne bénéficie pas de l'intéressement à long terme au titre de 2020 conformément aux recommandations du code Afep-Medef.

S'agissant de l'application des conventions « retraite », dès lors que M. Séverin Cabannes terminera sa carrière au sein de Société Générale, il bénéficiera du régime de l'allocation complémentaire de retraite. S'agissant du régime supplémentaire à cotisations définies, la cotisation au titre de l'exercice 2020 fondée sur le taux de la performance individuelle globale de l'exercice, a été déterminée par le Conseil d'administration en février 2021, selon le calendrier habituel d'évaluation des performances des mandataires sociaux.

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

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise susvisé figure dans le Document d'enregistrement universel pages 63 à 146 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 2020 est conditionné à l'approbation, par l'Assemblée générale, de leur rémunération au titre de l'exercice 2020.

Par la **quinzième résolution**, il vous est demandé, en application de l'article L. 511-73 du Code monétaire et financier, un avis consultatif sur la rémunération versée en 2020 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 2020, la population régulée du Groupe est composée de 781 personnes. La population régulée a été mise à jour à partir des standards techniques réglementaires, en intégrant :

- les dirigeants mandataires sociaux exécutifs ;
- le Président et les membres du Conseil d'administration ;

- les membres du Comité stratégique du Groupe ;
- les principaux responsables des fonctions de contrôle (risques, conformité, audit) et de support au niveau du Groupe ;
- les principaux responsables au sein des « unités opérationnelles significatives » ;
- les personnes ayant des autorisations de crédit dépassant les seuils de matérialité fixés par l'Autorité Bancaire Européenne (ABE) au niveau du Groupe ;
- les responsables de *trading* ayant la responsabilité de limites en risque de marché dépassant les seuils de matérialité définis par l'ABE au niveau du Groupe ;
- les salariés dont la rémunération totale au titre de 2019 est supérieure ou égale à 500.000 euros et qui ne sont pas déjà identifiés en fonction des critères qualitatifs identifiés mentionnés ci-dessus.

La légère diminution de la population régulée (-14 personnes par rapport à 2019) s'explique notamment par la réorganisation des activités de *Wholesale Banking*.

La rémunération de cette population est soumise à l'ensemble des contraintes prévues par la Directive 2013/36/UE dite « CRD IV », et notamment au plafonnement de sa composante variable par rapport à sa partie fixe. A ce titre, le Conseil d'administration précise que l'autorisation obtenue lors de l'Assemblée générale du 20 mai 2014 de relever le plafond de la composante variable à deux fois la partie fixe demeure valable pour les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2020, 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 230 personnes en 2020 (281 personnes en 2019). 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 21.1 millions d'euros (37.5 millions d'euros en 2019) 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 2020 intègre une part importante de paiements relatifs à des exercices antérieurs à 2020 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 359,8 millions d'euros et se décompose comme suit :

- rémunérations fixes au titre de 2020 : 220,4 millions d'euros ;
- rémunérations variables non différées au titre de l'exercice 2019 : 91,5 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de l'exercice 2018 : 27,0 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2017 : 10,3 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2016 : 8,4 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2015 : 0,3 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2014 : 1,6 millions d'euros ;
- actions ou instruments équivalents acquis et cessibles en 2020 au titre de plans d'intéressement à long terme : 0,3 millions d'euros.

Le Conseil d'administration souligne que le lien avec les performances de l'exercice 2020 ne peut pas s'apprécier au regard des montants versés en 2020 compte tenu de la part importante des rémunérations variables différées. Les informations relatives aux rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2020, sont mises à disposition des actionnaires dans le rapport sur les

politiques et pratiques de rémunération 2020. 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 et nomination d'administrateurs (résolutions 16 à 21)

Dans l'hypothèse où l'Assemblée voterait en faveur des résolutions relatives à la composition du Conseil d'administration, ce dernier comporterait 15 membres au lieu de 14 actuellement.

Le nouveau mandat d'administrateur correspondrait à celui de l'administrateur représentant les salariés actionnaires, qui, en application de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite Loi Pacte doit être nommé par l'Assemblée générale des actionnaires du 18 mai 2021.

Le Conseil d'administration comprendra par ailleurs les deux salariés qui seront élus par les salariés le 26 mars 2021 pour remplacer - sans que cette Assemblée ne soit appelée à statuer sur ces remplacements - les actuels administrateurs élus par les salariés et dont le mandat de trois ans arrive à échéance à l'issue de cette Assemblée.

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.

M. Jean-Bernard Lévy aura été administrateur indépendant pendant douze ans (date de première nomination : 2009) à la date de l'Assemblée générale et son mandat d'administrateur arrive à échéance à cette date. Si son mandat était renouvelé, il ne répondrait alors plus aux critères d'indépendance retenus par le Code AFEP-MEDEF. En conséquence, M. Jean-Bernard Lévy n'a pas souhaité le renouvellement de son mandat.

Dans le respect du code AFEP-MEDEF, il vous est proposé de renouveler les trois autres mandats d'administrateurs indépendants qui arrivent à échéance à cette Assemblée. Il s'agit des mandats de M. William Connelly (date de première nomination : 2017), Mmes Lubomira Rochet (date de première nomination : 2017) et Alexandra Schaapveld (date de première nomination : 2013).

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

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

- Le Conseil d'administration restera 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 les trois administrateurs représentant les salariés.
- Le nombre d'administrateurs de nationalité étrangère serait de 6 sur 15 membres, soit un taux d'internationalisation de 40%.

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

M. William Connelly est administrateur indépendant depuis 2017, Président du comité des risques depuis 2020 et membre du comité des nominations et du gouvernement d'entreprise depuis 2017.

M. William Connelly, né le 3 février 1958, de nationalité française, apporte au Conseil une expertise bancaire reconnue en matière de banque d'investissement et gestion d'actifs. Il a notamment été *Membre du Management Board d'ING Bank N.V. (Pays-Bas)* (de 2011 à 2016).

Il exerce les mandats suivants dans des sociétés cotées étrangères :

- Président du Conseil de Surveillance : Aegon N.V. (Pays-Bas) (membre depuis 2017 et Président depuis 2018)
- Administrateur : Amadeus IT Group (Espagne) (depuis juin 2019) et Vice-Président (depuis le 13 mai 2020)

Son taux d'assiduité aux réunions du Conseil d'administration s'établit à 100 % depuis le début de son mandat.

M. William Connelly détient un autre mandat dans des sociétés non cotées étrangères :

- *Administrateur* : Self Trade Bank SA (Espagne) (depuis février 2019).

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

Par la **dix-septième résolution**, le Conseil vous propose, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de renouveler, pour une durée de quatre ans, le mandat d'administrateur de Mme Lubomira Rochet.

Mme Lubomira Rochet est administrateur indépendant depuis 2017 et membre du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise depuis 2020.

Mme Lubomira Rochet, née le 8 mai 1977, de nationalité française et bulgare, apporte au Conseil une expertise de l'industrie digitale. Elle est Chief Digital Officer et membre du comité exécutif de L'Oréal. Elle a travaillé chez Capgemini et Microsoft et est spécialiste du digital.

Son taux d'assiduité aux réunions du Conseil d'administration s'établit à 84 % depuis le début de son mandat.

Mme Lubomira Rochet détient un mandat dans des sociétés non cotées étrangères :

- *Administrateur* : Founders Factory Ltd. (Royaume-Uni) (depuis 2016).

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

Par la **dix-huitième 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 Alexandra Schaapveld.

Mme Alexandra Schaapveld est administrateur indépendant depuis 2013, Présidente du Comité d'audit et de contrôle interne depuis 2017 et membre du Comité des risques depuis 2014.

Mme Alexandra Schaapveld, née le 5 septembre 1958, de nationalité néerlandaise, apporte au Conseil une expertise bancaire et financière. Elle exerce des mandats dans plusieurs grandes sociétés cotées étrangères (3I PLC au Royaume-Uni et Bumi Armada Berhad en Malaisie).

Son taux d'assiduité aux réunions du Conseil d'administration s'établit à 96 % depuis le début de son mandat.

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

Par la **dix-neuvième résolution**, le Conseil vous propose, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de nommer, pour une durée de quatre ans, M. Henri Poupert-Lafarge en qualité d'administrateur indépendant en remplacement de M. Jean-Bernard Lévy.

M. Henri Poupert-Lafarge, né le 10 avril 1969, de nationalité française, a eu une longue carrière chez Alstom, dont il est le Président Directeur Général depuis 2016. Il ne détient pas de mandat d'administrateur dans d'autres sociétés cotées.

Le Conseil d'administration, sur la base des travaux réalisés par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, propose qu'il soit nommé en tant qu'administrateur indépendant.

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

Concernant la procédure de nomination, le processus de recherche de candidats a été lancé dès la fin 2019, avec l'aide d'un cabinet de conseil, sur la base du critère défini par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et le Conseil, à savoir, un dirigeant d'une très grande entreprise internationale. La sélection préalable s'était attachée à respecter l'ensemble des conditions posées par l'EBA et la BCE dans le cadre de ses examens dits « fit and proper ».

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

Le Conseil d'administration a vérifié que les candidats proposés au renouvellement ou à nomination remplissaient ces conditions et disposeraient du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Il s'est également assuré du maintien de l'équilibre de la composition du Conseil en matière de parité et d'expérience internationale. Tous les candidats présélectionnés sur la base des travaux du cabinet extérieur ont été auditionnés par chacun des membres du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise.

Nomination d'un membre du Conseil d'Administration sur proposition des salariés actionnaires du Groupe Société Générale (**vingtième résolution et vingt-et-unième résolution**).

Il vous est proposé, par la **vingtième résolution** et la **vingt-et-unième résolution**, de procéder à une élection d'un membre du Conseil d'Administration sur proposition des salariés actionnaires du Groupe Société Générale, conformément à l'article L. 225-23 du Code de commerce.

Conformément à la réglementation applicable et à l'article 7 des statuts de votre Société, l'ensemble des salariés actionnaires du Groupe Société Générale et les porteurs de part des fonds communs de placement investis uniquement en actions Société Générale ont été sollicités au cours du second semestre 2020 par la voie d'une élection unique. Chaque votant disposait d'un nombre de voix proportionnel au nombre d'actions qu'il détenait. Seules les deux candidatures ayant obtenu le plus grand nombre de voix exprimées lors de cette élection sont soumises au vote de l'Assemblée générale. Chacun des deux candidats élus par les salariés actionnaires fait l'objet d'une résolution distincte.

Il appartient au Conseil d'administration de se prononcer sur tout projet de résolution proposé à l'Assemblée. En conséquence, votre Conseil d'administration, a décidé, sur proposition du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, d'agréer les deux candidatures. En effet, les deux candidats issus de l'élection interne auprès des salariés actionnaires présentent une expérience de l'activité bancaire et une connaissance de l'entreprise qui leur permettront, à l'un comme à l'autre, d'exercer avec compétence la fonction d'administrateur. Toutefois aucun des deux candidats n'a recueilli plus de 50% des voix lors de l'élection interne avec une participation inférieure à 15%.

Mme Hélène Crinquant, née le 24 juillet 1966, de nationalité française, a une carrière de 33 ans dans le secteur bancaire dont 23 ans au sein de Société Générale. Cette expérience couvre les métiers de banque d'affaires, banque privée et banque de détail ainsi que différentes fonctions de contrôle et de support parmi lesquelles les ressources humaines, la conformité, les risques et la gouvernance. Elle est actuellement Dirigeante Agréée de SG Luxembourg. Il est précisé qu'elle bénéficie du soutien de l'ASSACT SG, association regroupant des actionnaires salariés et retraités du Groupe Société Générale. Elle a recueilli 1 300 451 voix et a terminé deuxième lors de l'élection par les salariés actionnaires. Mme Hélène Crinquant a pour remplaçant M. Hugues Bernamonti. Né le 16 novembre 1961, de nationalité française, il travaille depuis 34 ans au sein du Groupe. Depuis 2013, il est Responsable de la conformité et du Contrôle Interne (RCCI) de la Société de gestion SG 29 Haussmann.

M. Sébastien Wetter, né le 10 juillet 1971, de nationalité française, travaille depuis 23 ans au sein de Société Générale. Cette expérience couvre plusieurs fonctions dans la banque de détail et la banque d'affaires relatives au développement commercial et à la satisfaction des clients. Il a par ailleurs occupé le poste de Secrétaire Général de l'Inspection Générale et de l'Audit du Groupe. Il est actuellement *Global Chief Operating Officer* au sein de la Direction commerciale Institutions Financières et banquier de grands comptes internationaux. Il a recueilli 3 179 321 voix et a terminé premier lors de l'élection par les salariés actionnaires. M. Sébastien Wetter a pour remplaçante Mme. Emmanuelle Petelle. Née le 31 décembre 1969, de nationalité française, elle travaille depuis 14 ans au sein de Société Générale. Depuis 2020, elle est Directrice Adjointe Trade Services.

Le curriculum vitae des deux candidats figure en annexe 3 au présent rapport.

Le Conseil d'Administration rappelle aux actionnaires que les **vingtième** et **vingt-et-unième résolutions** sont alternatives. Par conséquent, seul le candidat qui aura reçu le plus grand nombre de voix sera élu administrateur.

V - Autorisation de rachat d'actions Société Générale (résolution 22)

La **vingt-deuxième résolution** est destinée à renouveler l'autorisation de rachat d'actions qui avait été conférée au Conseil d'administration par votre Assemblée du 19 mai 2020 (18^{ème} résolution).

Votre Conseil a utilisé cette autorisation pour poursuivre l'exécution du contrat de liquidité et procédé à des rachats d'actions afin de couvrir des engagements d'octroi d'actions gratuites Société Générale au profit de ses salariés.

Les actions rachetées en usant de précédentes autorisations sont affectées à l'allocation aux salariés et dirigeants mandataires sociaux du Groupe. Elles couvrent notamment les plans d'attribution gratuite d'actions existants et l'attribution d'actions aux dirigeants mandataires sociaux au titre de leur rémunération variable.

Au 9 février 2021, votre Société détenait directement 4 512 000 actions, soit 0,53% du nombre total des actions composant le capital.

La résolution soumise au vote maintient à 5 % du nombre total des actions composant le capital à la date de réalisation des achats le nombre d'actions que votre Société pourrait acquérir étant par ailleurs précisé que la Société ne peut détenir à aucun moment plus de 10 % du nombre total de ses actions.

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

Ces achats pourraient permettre :

- dans le cadre de la 26^{ème} résolution de l'Assemblée générale mixte du 19 mai 2020, de racheter des actions pour annulation. Il est toutefois rappelé que Société Générale n'a pas fait usage des précédentes autorisations d'annulation et que la dernière annulation a eu lieu le 2 novembre 2008. En outre cette annulation serait, le cas échéant, réalisée en conformité avec les exigences prudentielles telles que fixées par la réglementation et par le superviseur ;
- 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 2020.

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.

Conformément aux objectifs définis par le Conseil d'administration rappelés sous la troisième résolution, et sous réserve de l'autorisation préalable de la BCE, Société Générale lancera un programme de rachat d'actions au cours du 4^{ème} trimestre 2021.

Un rapport détaillé sur les opérations de rachat d'actions effectuées en 2020 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.

VI – Pouvoirs (résolution 23)

Cette **vingt-troisième 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 2020 ou attribués au titre de ce dernier aux dirigeants mandataires sociaux et soumis à l’approbation des actionnaires
- Annexe 3 : Curriculum vitae des deux candidats au poste d’administrateur représentant les salariés actionnaires

ANNEXE 1

**POLITIQUE DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX
ET RAPPORT SUR LES REMUNERATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX
SOU MIS A L'APPROBATION DES ACTIONNAIRES**

La direction générale informera annuellement le Conseil d'administration des résultats obtenus au cours de chaque exercice écoulé. Ce suivi comportera la représentation des femmes et des profils internationaux dans les viviers de hauts-potentiels, de futurs Dirigeants, de « Postes Clés du Groupe » et dans les plans de succession définis ; leur participation à des programmes de développements spécifiques ; le suivi de leur évolution professionnelle

et des écarts salariaux éventuels ; ou encore une mise en visibilité de certains profils auprès des instances de direction de la Banque.

Ces résultats, en incluant le cas échéant les raisons pour lesquelles les objectifs n'auraient pas été atteints et les mesures prises pour y remédier, seront communiqués lors de chaque rapport sur le gouvernement d'entreprise.

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 2021 sur proposition du Comité des rémunérations.

Ses principales caractéristiques sont inchangées par rapport à la politique de rémunération 2020.

La principale évolution concerne le rééquilibrage des pondérations entre les indicateurs Groupe et métiers des critères quantitatifs de la rémunération variable annuelle des Directeurs généraux, afin de tenir compte de la nouvelle organisation de la Direction générale décidée au mois d'août 2020. La pondération des critères collectifs et des critères individuels pour l'appréciation de la performance qualitative a aussi été adaptée afin de renforcer la part individuelle.

Par ailleurs, des clarifications sont apportées sur les modalités et le processus permettant au Conseil de déroger à l'application de la politique votée dans le cadre des circonstances exceptionnelles et dans l'intérêt social, nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société (conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce).

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 19 mai 2020 continuera de s'appliquer.

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

Conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 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.

GOUVERNANCE DE LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

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

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

- **Composition et fonctionnement du Comité des rémunérations :** Le Comité est composé de trois administrateurs au moins et comprend un administrateur élu par les salariés. Deux tiers au moins des membres du comité sont indépendants au sens du Code AFEP-MEDEF⁽¹⁾. Sa composition lui permet d'exercer un jugement compétent et indépendant sur les politiques et les pratiques de rémunération au regard de la gestion des risques, des fonds propres et la liquidité de la Société. Le Directeur général n'est pas associé aux travaux du Comité des rémunérations lorsqu'il est directement concerné ;
- **Expertise indépendante :** Lors de ses travaux, le Comité des rémunérations s'appuie sur des études effectuées par le cabinet indépendant Willis Towers Watson. Ces études sont basées sur le CAC 40 ainsi qu'un panel de banques européennes comparables servant de référence et permettent de mesurer :
 - la compétitivité de la rémunération globale des Dirigeants mandataires sociaux en comparaison d'un panel de pairs,
 - les résultats comparés de Société Générale au regard des critères retenus par le Groupe pour évaluer la performance des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs,
 - le lien entre rémunération et performance des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs ;
- **Audit interne et externe :** Les éléments ayant permis de prendre des décisions sur la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux sont régulièrement contrôlés par les services de contrôle interne ou des auditeurs extérieurs ;
- **Circuit de validation en plusieurs étapes :** Les propositions du Comité des rémunérations sont soumises au Conseil d'administration pour validation. Les décisions prises font ensuite l'objet d'un vote annuel contraignant par l'Assemblée générale des actionnaires.

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

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

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

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

Ainsi, 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 2020 sont présentés en page 89.

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.

Séverin Cabannes a été nommé Directeur général délégué en mai 2008 et renouvelé dans ses fonctions le 21 mai 2019. À la suite de sa décision de faire valoir ses droits à la retraite en 2021, Séverin Cabannes a quitté ses fonctions de Directeur général délégué le 31 décembre 2020.

Philippe Heim a été nommé Directeur général délégué à compter du 14 mai 2018 et renouvelé dans sa fonction le 21 mai 2019. Son mandat de Directeur général délégué a pris fin le 3 août 2020 à la suite de la décision de réorganisation de la Direction générale.

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 141. Les conditions post-emploi des Dirigeants mandataires sociaux sont décrites pages 104-105.

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^{er} 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.

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⁽¹⁾.

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^{er} 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 19 mai 2020.

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 9 février 2021 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.

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

Critères quantitatifs fondés sur la performance financière annuelle. Les indicateurs ainsi que leur niveau de réalisation attendu sont prédéterminés par le Conseil d'administration et sont notamment fonction des objectifs budgétaires du Groupe et des métiers du périmètre de supervision.

Critères qualitatifs : 40%

Critères qualitatifs déterminés essentiellement en fonction de l'atteinte d'objectifs clés se rapportant à la stratégie du Groupe, à l'efficacité opérationnelle, la maîtrise des risques et le respect des obligations réglementaires, ainsi qu'à la réalisation des objectifs du Groupe en matière de la RSE.

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

Part quantitative

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

En 2020, les critères retenus pour le Directeur général portaient uniquement sur le périmètre Groupe. Ils étaient répartis à parts égales entre le périmètre Groupe et les périmètres de responsabilité spécifique pour les Directeurs généraux délégués.

Afin de tenir compte de la nouvelle organisation de la Direction générale décidée au mois d'août 2020, le Conseil d'administration du 9 février 2021 sur la proposition du Comité des rémunérations a décidé de répartir le poids des critères quantitatifs du Directeur général et des Directeurs généraux délégués 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.

Il est rappelé que depuis le 1^{er} janvier 2021, Frédéric Oudéa supervise GBIS.

En outre, depuis la mise en place de la nouvelle organisation de la Direction à compter du 1^{er} septembre 2020, Diony Lebot, est plus particulièrement en charge de la supervision des fonctions Risques et Conformité, des activités de services financiers (ALD et SGEF) et d'assurance du Groupe (ASSU) et Philippe Aymerich est plus particulièrement en charge de la supervision des activités de Banque de Détail en France et de sa Direction de l'Innovation, Technologies & Informatique et des activités de Banque de Détail à l'International. Ainsi, pour Philippe Aymerich, les indicateurs du périmètre de la responsabilité spécifique portent à part égales sur les deux activités sous sa supervision.

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

- les critères quantitatifs pour le Groupe sont la Rentabilité des capitaux propres tangibles (*Return On Tangible Equity* – ROTE), le ratio *Core Tier 1* et le Coefficient d'exploitation, chaque indicateur étant pondéré à parts égales ;
- les critères quantitatifs pour les périmètres de responsabilité spécifiques sont le Résultat brut d'exploitation, la Rentabilité des capitaux propres (*Return On Normative Equity* – RONE) et le Coefficient d'exploitation du périmètre de supervision du Directeur général et de chaque Directeur général délégué, chaque indicateur étant pondéré à parts égales.

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

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

Part qualitative

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

Le Conseil d'administration du 9 février 2021 a fixé les objectifs qualitatifs. La pondération des critères communs et des critères individuels pour l'appréciation de la performance qualitative a été adaptée afin de renforcer la part individuelle.

Ces objectifs seront répartis pour 55% (70% en 2020) sur des objectifs communs aux trois mandataires sociaux exécutifs et pour 45% (30% en 2020) sur des objectifs spécifiques aux périmètres de supervision.

Les objectifs communs aux trois mandataires sociaux porteront sur :

- l'amélioration de la perception du groupe Société Générale par les marchés ;
- la poursuite des progrès dans l'amélioration de l'expérience client, le Net Promoter Score et des enquêtes de satisfaction clients ;
- la réalisation des objectifs du Groupe en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE) et le positionnement dans les index extra-financiers ;
- l'efficacité opérationnelle et l'accélération de la digitalisation en renforçant le pilotage par la valeur des investissements digitaux ;
- le respect des obligations réglementaires (connaissance client, contrôle interne, remédiations, bonne mise en œuvre des recommandations des superviseurs).

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

- la mise en œuvre de la stratégie du Groupe et notamment la finalisation de l'*Equity story* à échéance 2025 présentant la déclinaison de la raison d'être du Groupe en choix stratégiques ;
- la finalisation de la trajectoire stratégique des métiers de GBIS ;
- la bonne gestion des Ressources Humaines, notamment le renforcement de la politique de talents en tenant compte des objectifs de diversité ;
- la réussite dans la mise en œuvre de la stratégie ALDA en développant notamment des synergies intragroupe ;
- la dynamisation du modèle bancassurance en liaison avec la Banque de détail ;
- le 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 ;
- le 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 ;
- la mise en œuvre des orientations stratégiques de la Banque de détail à l'International et du Crédit à la consommation, notamment l'augmentation de l'empreinte digitale et l'amélioration de la satisfaction des clients particuliers ;
- le renforcement des synergies et des mutualisations au sein du Pôle de la Banque de détail.

Ces objectifs sont évalués sur la base de questions clés définies *ab initio* par le Conseil d'administration et étayées d'indicateurs chiffrés lorsque cela est possible. Le taux de réalisation peut aller de 0 à 100% de la part qualitative maximum. Les objectifs font l'objet d'une pondération également définie *ab initio*. La part qualitative 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 quantitative et qualitative font l'objet d'une évaluation annuelle par le Conseil d'administration.

RÉCAPITULATIF DES CRITÈRES DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

			Indicateur	Poids		
Critères quantitatifs	60%	Périmètre Groupe	60%	Rentabilité des capitaux propres tangibles (ROTE)	20,0%	
				Ratio Core Tier 1 (CET 1)	20,0%	
				Coefficient d'exploitation	20,0%	
		Périmètres de responsabilité	40%		Résultat brut d'exploitation (RBE)	13,3%
					Coefficient d'exploitation	13,3%
			Rentabilité des capitaux propres (RONE)	13,3%		
Critères qualitatifs	40%	Communs		22,0%		
		Spécifiques aux périmètres de responsabilité		18,0%		
TOTAL				100,0%		

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, depuis 2012.

Afin de respecter les recommandations du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration statue chaque année, lors de la séance au cours de laquelle il arrête les comptes de l'exercice précédent, sur l'allocation éventuelle aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs d'une quantité d'actions Société Générale ou équivalents, dont la juste valeur au moment de l'attribution est proportionnée par rapport aux autres composantes de la rémunération et définie en cohérence avec les pratiques des années précédentes. Cette valeur est définie sur la base du cours de clôture de l'action la veille de ce Conseil. Par ailleurs, un Dirigeant mandataire social exécutif ne peut se voir attribuer un intéressement à long terme à l'occasion de la cessation de ses fonctions.

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

Dans la continuité des années précédentes, le Conseil d'administration du 9 février 2021 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⁽¹⁾ 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⁽²⁾, Sustainalytics et MSCI).

Concernant le critère de financement de la transition énergétique lié au financement du mix énergétique, pour l'attribution en 2022 au titre de 2021 un objectif sera défini par le Conseil d'administration dans le courant de l'année 2021 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 2022 au titre de 2021, 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 ;
- 1/3 d'acquisition si en moyenne au moins un critère est vérifié sur la période d'observation de trois ans suivant l'année d'attribution.

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

- S&P Global CSA : être dans le 1^{er} quartile ;
- Sustainalytics : être dans le 1^{er} quartile ;
- MSCI : Notation \geq BBB.

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 2021 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.

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 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 :

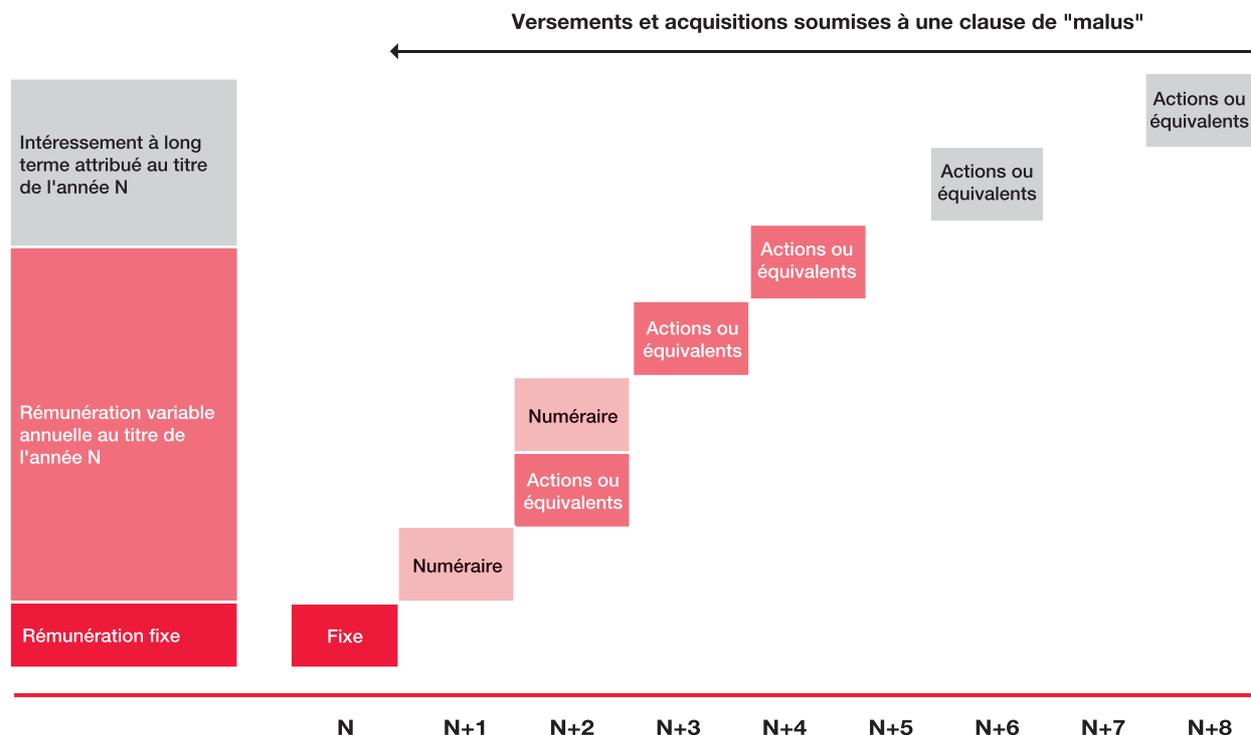
- en cas de décès, d'invalidité et d'incapacité, les actions seraient conservées et les paiements effectués en totalité ;
- en cas de départ à la retraite ou de départ lié à un changement de contrôle, les actions seraient conservées et les paiements effectués en totalité, sous réserve, de la performance 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.

(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 2020 est composé de : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Crédit Suisse, Deutsche Bank, Intesa, Nordea, Santander, UBS, Unicredit.

(2) anciennement RobecoSam

RÉMUNÉRATION TOTALE - CHRONOLOGIE DES PAIEMENTS

LES AVANTAGES POSTÉRIEURS À L'EMPLOI :
RETRAITE, INDEMNITÉ DE DÉPART,
CLAUDE 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^{er} 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^{er} 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 2020). 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⁽¹⁾ 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 approuvés par l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

Ce régime révisé⁽¹⁾ 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^{er} 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⁽²⁾ 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⁽³⁾ 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 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 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 passera 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.

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

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

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 91.

Rémunération totale et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2020 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 2020 est conforme à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 19 mai 2020.

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 2020 respectent le cadre de cette politique.

Il est rappelé que malgré le contexte très particulier de la crise sanitaire mondiale qui a fortement impacté les économies et les marchés financiers, le Conseil d'administration avait décidé de ne pas modifier la politique de rémunération ex ante pour l'évaluation de la performance quantitative des mandataires sociaux exécutifs et de conserver, comme cibles budgétaires de référence, le budget 2020 sous-jacent validé par le Conseil d'administration du 5 février 2020, avant le déclenchement de la crise sanitaire. Les critères qualitatifs de performance avaient intégré ex ante en mars un objectif commun aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs lié à la bonne gestion opérationnelle de la crise du coronavirus.

Par ailleurs, lors de l'Assemblée générale mixte du 19 mai 2020, les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs avaient annoncé par anticipation qu'ils souhaitaient renoncer à 50% de la rémunération variable annuelle théorique 2020 résultant de l'évaluation du Conseil d'administration programmé le 9 février 2021 pour contribuer au financement du programme de solidarité mondial mis en place par la Société Générale. Ce programme vise à soutenir des associations placées en première ligne face à l'urgence sanitaire et à contribuer aux initiatives de solidarité mises en place par différents gouvernements.

VOTES EXPRIMÉS LORS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 19 MAI 2020

Lors de l'Assemblée générale du 19 mai 2020, les 5^e et 6^e résolutions portant sur la politique de rémunération ex-ante des Dirigeants mandataires sociaux ont été votées respectivement à hauteur de 96,46% pour le Président du Conseil d'administration et de 97,30% pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

Les 9^e à 14^e résolutions relatives aux rémunérations versées au cours ou attribuées au titre de l'exercice 2019 aux Dirigeants mandataires sociaux ont été votées au-delà de 96%. Enfin, la 8^e résolution portant sur le rapport sur l'application de la politique de rémunération au titre de l'année 2019, comportant notamment les nouveaux ratios d'équité réglementaires, a été votée à hauteur de 96,60%.

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 2020 figurent dans le tableau page 134.

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 2020

La rémunération fixe annuelle des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs est restée inchangée au cours de l'exercice 2020. 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 2020

CRITÈRES DE DÉTERMINATION ET APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE AU TITRE DE L'EXERCICE 2020

Conformément aux règles fixées par le Conseil d'administration du 5 février 2020 et du 12 mars 2020, la rémunération variable attribuée au titre de 2020 aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs a été déterminée pour 60% en fonction de la réalisation d'objectifs quantitatifs et pour 40% en fonction de l'atteinte d'objectifs qualitatifs.

À la suite de l'évolution de l'organisation de la Direction du Groupe annoncée le 4 août 2020, sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 23 septembre 2020 a adapté la structure des objectifs quantitatifs et qualitatifs des mandataires sociaux exécutifs afin de tenir compte de la nouvelle organisation de la Direction générale à compter du 1^{er} septembre 2020.

Depuis cette date, Diony Lebot, est plus particulièrement en charge de la supervision des fonctions Risques et Conformité, des activités de services financiers (ALD et SGEF) et d'assurance du Groupe (ASSU) et Philippe Aymerich est plus particulièrement en charge de la supervision des activités de Banque de détail en France et de sa direction de l'Innovation, Technologies & Informatique et des activités de Banque de détail à l'International.

Les critères sont inchangés.

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 19 mai 2020, ces critères présentent les caractéristiques suivantes :

Part quantitative

Pour Frédéric Oudéa la part quantitative est mesurée en fonction de l'atteinte d'objectifs du Groupe en matière de Rentabilité des capitaux propres tangibles (*Return On Tangible Equity* – ROTE), de ratio *Core Tier 1* et de Coefficient d'exploitation, chaque indicateur étant pondéré à parts égales.

Pour Philippe Aymerich et Séverin Cabannes, les critères économiques portent à la fois sur le Groupe (en matière de ROTE, de ratio *Core Tier 1* et de Coefficient d'exploitation), et sur leur périmètre de responsabilité spécifique (en matière de Résultat brut d'exploitation, Rentabilité des capitaux propres – RONE et Coefficient d'exploitation des activités de leur périmètre de supervision).

Pour Diony Lebot, pour la période avant le 1^{er} septembre 2020, les critères économiques portent sur la performance du Groupe (en matière de ROTE, de ratio *Core Tier 1* et de Coefficient d'exploitation), et, pour la période après le 1^{er} septembre 2020, les critères économiques portent à la fois sur le Groupe et sur son périmètre de responsabilité spécifique (en matière de Résultat brut d'exploitation, Rentabilité des capitaux propres – RONE et Coefficient d'exploitation des activités de son périmètre de supervision).

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

budgetaires. Ils n'intègrent aucun élément considéré comme exceptionnel par le Conseil d'administration.

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

Réalisation des objectifs quantitatifs au titre de 2020

L'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire mondiale se traduisant par un produit net bancaire du Groupe en retrait de - 7,6% à périmètre et taux de change constants par rapport à 2019. Après un premier semestre impacté par les effets de la crise sanitaire et une dislocation des marchés, la performance des trois grands métiers du Groupe s'est nettement améliorée au deuxième semestre dans un environnement toujours incertain. Les frais de gestion sous-jacents sont en baisse de - 2,8% à périmètre et taux de change constants et en ligne avec la cible annuelle. Le coût du risque commercial est de 64 points de base en 2020, soit un coût net du risque de 3 306 millions d'euros (vs. 1 278 millions d'euros en 2019) reflétant à la fois un provisionnement prudent et une très bonne tenue du portefeuille de crédits. Sur l'ensemble de l'année, le résultat net part Groupe sous-jacent est de 1 435 millions d'euros et le résultat net part Groupe comptable de - 258 millions d'euros. Le ROTE sous-jacent s'établit à 1,7% et le ROTE comptable à - 0,4%. Par ailleurs, le Groupe a renforcé sa solidité financière au cours de l'année avec un ratio de capital CET1 qui s'établit, au 31 décembre 2020, à 13,4% (soit environ 440 points de base au-dessus de l'exigence réglementaire).

Les résultats du Groupe sont très sensiblement différents de ceux initialement prévus dans le budget 2020 fixé avant le déclenchement de la crise. En conséquence, le taux de réalisation des objectifs quantitatifs est nul pour les paramètres financiers relatifs au Groupe à l'exception du critère sur le ratio de capital CET1 qui est satisfait à 100%. En ce qui concerne les paramètres métiers qui concernent les trois Directeurs généraux délégués, les taux de réalisation sont nuls pour Séverin Cabannes (métiers de grande clientèle) et ne sont que marginalement atteints en ce qui concerne Diony Lebot (services financiers spécialisés sur les quatre derniers mois de l'année) et Philippe Aymerich (Banque de détail France et international).

Ces résultats sont synthétisés dans le tableau page 110.

Part qualitative

Le Conseil d'administration du 12 mars 2020 avait fixé les objectifs qualitatifs applicables à l'année de performance 2020 et intégrant un critère spécifique sur la bonne gestion opérationnelle de la crise du coronavirus. Ces objectifs ont été réalloués sans modification par le Conseil d'administration du 23 septembre 2020 pour tenir compte de la nouvelle organisation de la Direction générale à compter du 1^{er} septembre 2020.

Ces objectifs sont répartis pour 70% sur des objectifs communs aux quatre mandataires sociaux exécutifs et pour 30% 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. Le taux de réalisation peut aller de 0 à 100%. La part quantitative 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 qualitatifs au titre de 2020

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

■ Concernant l'évaluation par le Conseil des objectifs collectifs des Dirigeants mandataires sociaux

Le Conseil d'administration a considéré que l'objectif de **définition et de mise en œuvre de la Stratégie du Groupe** avait été très largement atteint. Le Groupe a défini les axes communs à tous les métiers du Plan

stratégique Groupe 2021-2025 autour de la centralité clients, de la responsabilité et l'efficacité. Ces axes sont alignés avec la raison d'être du Groupe. Le Groupe a communiqué les plans stratégiques sur certains de ses principaux métiers, tels que les Réseaux France avec le lancement du rapprochement des deux réseaux de Société Générale et Crédit du Nord et l'accélération du développement de Boursorama, ALD ou KB, et a au cours de l'année 2020, renforcé ses engagements en matière de responsabilité sociale et environnementale.

En ce qui concerne la **gestion pertinente des ressources rares** visant à prioriser les activités rentables et porteuses de croissance et à anticiper les impacts réglementaires, le Conseil d'administration a constaté que l'évolution des RWA a été bien pilotée malgré les effets de la crise. L'allocation des moyens consacrés à la croissance organique a par ailleurs privilégié les activités rentables et porteuses du Groupe.

Sur l'amélioration de l'**efficacité opérationnelle du Groupe**, le déploiement de nombreuses initiatives, notamment fondées sur les nouvelles technologies, s'est poursuivi au cours de l'année, permettant d'améliorer les processus clés et de délivrer des gains d'efficacité. La cible de coûts fixée sur l'année, intégrant des économies significatives pour tenir compte du déclenchement de la crise, a été parfaitement respectée. Enfin, l'organisation et la gouvernance de la filière IT ont été renforcées en mettant l'accent sur la recherche des synergies et de mutualisation.

La **progression de l'empreinte digitale du Groupe** s'est poursuivie avec succès au cours de l'année. Plusieurs cas d'usages des données et d'intelligence artificielle à fort impact financier ont été mis en production en 2020.

Le Conseil d'administration a constaté que la **satisfaction client** est restée globalement stable avec des disparités selon les métiers, les géographies et les segments de clientèle et que l'objectif initial d'amélioration sur tous les marchés n'avait été que partiellement atteint. En 2020, l'offre digitale a été renforcée pour répondre aux évolutions accélérées des usages, sur toutes les clientèles et tous les marchés. Les travaux menés sur la connaissance client ont apporté des premiers résultats en termes de perception client.

Le Conseil d'administration a considéré que les objectifs en matière de **responsabilité sociale et environnementale (RSE)** ont été atteints. Le Groupe a dépassé les cibles de positionnement dans les notations des agences extra-financières. L'engagement volontaire du Groupe à lever 100 milliards d'euros d'ici 2020 pour la transition énergétique a été réalisé avec un an d'avance. Les enjeux RSE ont été intégrés dans la feuille de route stratégique des métiers et les études afin de mesurer les premiers impacts réalisés. Des engagements précis ont commencé à être pris en matière d'alignement des portefeuilles de crédit.

Dans un contexte de crise sanitaire et économique majeure, le taux d'engagement des salariés a légèrement diminué. Les moyens nécessaires en termes de communication interne pour assurer une dynamique positive de l'engagement des collaborateurs ont toutefois été mis en place. Au total, l'objectif initial n'a donc été que partiellement atteint.

Le Conseil d'administration a considéré que les mandataires sociaux ont satisfait très largement les objectifs en matière de **conformité et de remédiation**. L'objectif 2020 de conformité sur la connaissance client a été atteint. Au cours de l'année, le dispositif global de déclinaison de l'appétit pour le risque a de nouveau été mis en œuvre dans l'ensemble des métiers concernés malgré le contexte contraint lié à la crise sanitaire. Les échéances 2020 ont été respectées en matière de contrôle permanent et de remédiation. Enfin le parquet national financier a clôturé la procédure engagée à l'encontre de la Société Générale en fin d'année 2020.

Le Conseil d'administration a considéré que la **gestion opérationnelle de la crise du coronavirus** a été excellente. En effet, la gestion préventive mise en place a permis d'assurer avec succès la continuité des activités de la Banque, de mobiliser et de sécuriser très rapidement, dans toutes les implantations, les ressources nécessaires

à l'accompagnement des clients, au déploiement des dispositifs exceptionnels de soutien mis en place par les autorités publiques et à la poursuite du bon fonctionnement de la Banque.

D'importants efforts ont été déployés par l'ensemble des équipes pour accompagner les clients du Groupe dans toutes ses géographies. Cela a été particulièrement le cas en France avec le déploiement du Prêt Garanti par l'État (18 milliards d'euros en France sur un total de 19 milliards d'euros dans le monde).

Les mesures de protection du personnel et des parties prenantes mises en œuvre ont été efficaces : aucun cluster Covid-19 n'a été identifié au sein du Groupe et aucun contrôle de la part de l'administration du travail n'a fait état de carence dans les mesures de protection. L'approvisionnement en masques et produits sanitaires a été assuré dans les délais nécessaires dans tous les pays, soit localement, soit depuis le Siège.

Une gouvernance efficace et de nombreux dispositifs mis en œuvre (communication régulière, cellules d'écoute, offres de coaching, protection des rémunérations) ont permis d'assurer un accompagnement des collaborateurs.

Cette gestion a permis de limiter l'impact de la crise sur les risques qui sont restés sous contrôle. Les activités ont été maintenues au meilleur niveau possible avec des pertes opérationnelles limitées. Le Groupe a donc su s'organiser opportunément afin de gérer l'ensemble des pans de la crise liée à la Covid-19, aussi bien sanitaires qu'économiques et financiers.

■ Concernant l'évaluation par le Conseil des objectifs spécifiques répartis entre les différents périmètres de supervision

Le Conseil d'administration a considéré que la **gestion des ressources humaines** avait permis d'accompagner les transformations du Groupe tout en gérant de manière très satisfaisante les effets de la crise conduisant à l'adaptation des modes de travail. Grâce à un dialogue social ouvert et constructif maintenu tout au long de l'année, de nombreux accords ont été négociés et signés sur la période : accords de gestion de crise en avril et juin 2020 ; accords sur les transformations des Réseaux France ; accords sur les transformations GBIS ; accords sur les transformations des Directions Centrales ; accords sur la transformation de la gestion RH et sur l'organisation du travail (télétravail).

Le Directeur général a mené le processus de renouvellement de l'équipe de Direction générale de manière satisfaisante et en totale coordination avec le Conseil d'administration, notamment avec la nomination des trois Directeurs généraux adjoints. Les actions mises en place en matière de gestion des talents ont permis de consolider les viviers de talents et de faire progresser la diversité.

Concernant le **programme de remédiation aux États-Unis**, il a été poursuivi et exécuté conformément aux objectifs.

L'**amélioration du modèle opérationnel** des Directions centrales s'est poursuivie. Un projet d'adaptation de l'organisation de la conformité et des risques a été déposé en fin d'année visant avec d'autres chantiers à améliorer l'efficacité opérationnelle afin de réduire la structure de coûts actuelle tout en exécutant nos grands programmes de remédiation ou de mise en conformité avec les réglementations à venir. Ces rationalisations permettent d'atteindre l'objectif de réduction nette des coûts attendus à l'horizon 2023.

Sur l'amélioration du modèle opérationnel GBIS, l'ensemble des mesures engagées depuis deux ans ont permis d'enregistrer en 2020 une baisse de 9,6% des frais généraux de GBIS par rapport à 2018.

Le renforcement de la performance opérationnelle des systèmes d'information du Groupe (sécurité, qualité de service et coût) et leur adaptation aux nouveaux enjeux des métiers ont été poursuivis, notamment au travers de projets visant à mutualiser les outils digitaux et à faire converger certains outils de pilotage et de contrôle. L'optimisation des ressources a fortement contribué au respect des trajectoires de coûts annoncées en 2020.

Concernant les **banques de détail en France**, la réflexion sur le rapprochement des réseaux Société Générale (BDDF) et Crédit du Nord a été initiée fin juin 2020 et a abouti à une validation par le Conseil d'administration intervenue début décembre 2020. Par ailleurs, le dernier volet de la transformation 2017-2020 de la Banque de détail France a été largement déployé. Le Crédit du Nord a respecté le planning 2020 de son plan de transformation malgré la crise Covid-19. Pour Boursorama, le plan de développement clients a été respecté et même dépassé (2,6 millions de clients pour un objectif à 2 millions) et le Conseil d'administration a validé les nouvelles orientations stratégiques à horizon 2025.

Concernant le dispositif en Afrique **AFMO**, la rationalisation de ses moyens et de son organisation entre les échelons parisiens, régionaux et entités a été poursuivie avec notamment la réorganisation du siège parisien et le lancement du plan de mutualisation des back-offices. De manière générale, le plan de développement en Afrique a été perturbé mais pas entravé par la crise Covid-19. La démarche *Grow with Africa* porte ses fruits sur l'ensemble des quatre axes : PME, infrastructures, inclusion financière et financements innovants.

Pour les activités de Banque de détail en Europe **EURO**, le plan de transformation des plateformes a été exécuté conformément aux attentes. À noter également la prise de participation majoritaire dans Reezocar (plateforme française spécialisée dans la vente en ligne de voitures d'occasion auprès de particuliers). Un effort accru de digitalisation de l'offre a été conduit dans les entités SG tchèque et roumaine pour faciliter les parcours client et améliorer le taux d'équipement. Enfin, la KB a défini et communiqué son plan stratégique à horizon 2025.

SG Russie a déployé son programme de transformation conformément aux ambitions 2020. La conquête et les ventes digitales sont en forte progression : un million de clients utilisateurs des outils digitaux et plus de 30% de ventes digitales sur le segment des particuliers. Le programme de fermeture des agences a été réalisé au-delà de son objectif initial. D'importants efforts ont par ailleurs été faits en matière de réduction des frais généraux. Rosbank a lancé en 2020 plusieurs initiatives pour renforcer sa sélectivité sur le Retail et se focaliser sur une production plus sécurisée et plus profitable.

S'agissant de la gestion de flotte automobile **ALD**, la succession de la Direction générale a été gérée efficacement. ALD a su maintenir sa position de leadership et adapter sa stratégie et son organisation interne. En réponse à la crise, ALD a mis en œuvre un plan d'adaptation spécifique. ALD a également annoncé officiellement son nouveau plan stratégique *Move 2025* le 12 novembre dernier. ALD compte rester un moteur de croissance solide pour le Groupe SG, et devenir un acteur majeur dans le secteur de la mobilité grâce à des évolutions sur l'activité du *full-service leasing*, un réseau étendu de partenaires, de nouvelles solutions de mobilité et des investissements ciblés dans le digital.

Pour les activités d'assurance **ASSU**, la transformation du modèle opérationnel s'est accélérée en 2020 grâce à la montée en puissance des sites d'Orléans et de Casablanca et à une plus forte délégation externe des activités de gestion non stratégiques auprès d'acteurs spécialisés. À l'international, l'ensemble des programmes de développement de la bancassurance dans les principales géographies ont été lancés (Maroc, République tchèque, Roumanie...). Ét une nouvelle filiale en Tunisie, en partenariat avec l'UIB a été créée. Les développements des activités avec des partenaires extérieurs en assurance-vie, épargne et retraite entreprise sont supérieurs aux objectifs.

Concernant **SGEF**, le *closing* de SG Finans a été réalisé selon le plan initial. Une nouvelle organisation IT a été mise en place.

Sur ces bases, le détail des niveaux de réalisation par objectif validé par le Conseil d'administration du 9 février 2021 est présenté dans le tableau ci-après.

En conséquence, en tenant compte de la décision des mandataires sociaux exécutifs de renoncer à 50% de la rémunération variable annuelle résultant de l'évaluation du Conseil d'administration (pour un montant global de 1,2 millions d'euros), les montants de rémunération annuelle suivants ont été attribués au titre de l'année 2020 :

- 480 695 EUR pour Frédéric Oudéa, correspondant à une performance quantitative de 33,3% et une performance qualitative évaluée par le Conseil à 87,0% et un montant de renoncement de 480 695 EUR ;
- 229 448 EUR pour Philippe Aymerich, correspondant à une performance quantitative de 24,8% et une performance qualitative évaluée par le Conseil à 87,5% et un montant de renoncement de 229 448 EUR ;
- 206 172 EUR pour Séverin Cabannes, correspondant à une performance quantitative de 16,7% et une performance qualitative évaluée par le Conseil à 87,0% et un montant de renoncement de 206 172 EUR ;
- 253 828 EUR pour Diony Lebot, correspondant à une performance quantitative de 33,9% et une performance qualitative évaluée par le Conseil à 87,1% et un montant de renoncement de 253 828 EUR.

S'agissant Philippe Heim, dont le mandat a pris fin le 3 août 2020 suite à la décision de la réorganisation de la Direction générale, aucune rémunération variable ne lui sera attribuée au titre de 2020 (cf. Décision du Conseil d'administration du 3 août 2020).

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 et réduit de 50% suite à la décision du renoncement des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

RÉALISATION DES OBJECTIFS DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE AU TITRE DE 2020

	F. Oudéa	P. Aymerich ⁽¹⁾				S. Cabannes		D. Lebot ⁽²⁾					
		01.01.2020 01.09.2020		01.09.2020 31.12.2020				01.01.2020 01.09.2020		01.09.2020 31.12.2020			
	Poids	Niveau de réalisation	Poids	Niveau de réalisation	Poids	Niveau de réalisation	Poids	Niveau de réalisation	Poids	Niveau de réalisation	Poids	Niveau de réalisation	
Objectifs quantitatifs : 60%													
Périmètre Groupe	ROTE	20%	0,0%	10%	0,0%	10%	0,0%	10%	0,0%	20%	0,0%	15%	0,0%
	CET1	20%	20,0%	10%	10,0%	10%	10,0%	10%	10,0%	20%	20,0%	15%	15,0%
	C/I	20%	0,0%	10%	0,0%	10%	0,0%	10%	0,0%	20%	0,0%	15%	0,0%
Périmètre de responsabilité de Directeurs généraux délégués	RBE			10%	0,0%	10%	0,0%	10%	0,0%			5%	2,5%
	C/I			10%	4,7%	10%	5,3%	10%	0,0%			5%	3,6%
	RONE			10%	0,0%	10%	0,0%	10%	0,0%			5%	0,0%
TOTAL OBJECTIFS QUANTITATIFS		60%	20,0%	60%	14,7%	60%	15,3%	60%	10,0%	60%	20,0%	60%	21,1%
RÉALISATION DES OBJECTIFS QUANTITATIFS		20,0%		14,9%				10,0%		20,3%			
% de réalisation des objectifs quantitatifs		33,3%		24,8%				16,7%		33,9%			
Objectifs qualitatifs : 40%													
Collectifs		28%	24,2%			28%	24,2%	28%	24,2%			28%	24,2%
Liés aux périmètres de responsabilité		12%	10,6%			12%	10,8%	12%	10,6%			12%	10,7%
RÉALISATION DES OBJECTIFS QUALITATIFS		34,8%		35,0%				34,8%		34,9%			
% de réalisation des objectifs qualitatifs		87,0%		87,5%				87,0%		87,1%			
TAUX DE RÉALISATION DES OBJECTIFS 2020		54,8%		49,9%				44,8%		55,2%			

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) À compter du 1^{er} septembre 2020, Philippe Aymerich qui était jusqu'alors en charge de supervision des activités de la Banque de détail en France, a pris également la supervision de l'ensemble des activités de Banque de détail à l'International et de crédit consommation. Par conséquent, sa performance jusqu'au 1^{er} septembre 2020 est appréciée sur le périmètre Groupe et un périmètre de supervision et, à compter du 1^{er} septembre 2020, sur le périmètre Groupe et deux périmètres de supervision. Les taux de réalisation indiqués dans le tableau tiennent compte de cette pondération.

(2) À compter du 1^{er} septembre 2020, Diony Lebot qui était jusqu'alors en charge de supervision des risques et de la conformité, du contrôle interne et sponsor de la responsabilité sociale et environnementale du Groupe, s'est vu confier la supervision des activités de services financiers et d'assurance du Groupe. Par conséquent, sa performance jusqu'au 1^{er} septembre 2020 est appréciée sur le périmètre Groupe exclusivement et, à compter du 1^{er} septembre 2020, sur le périmètre Groupe et métiers sous supervision. Les taux de réalisation indiqués dans le tableau tiennent compte de cette pondération.

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE 2020 ET HISTORIQUE DES RÉMUNÉRATIONS FIXES ET VARIABLES ANNUELLES ATTRIBUÉES AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS

(En EUR)	Rappel de la rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2018			Rappel de la rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2019			Rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2020			
	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 rém. fixe	Rém. fixe et variable annuelle
F. Oudéa	1 300 000	1 251 151 ⁽¹⁾	2 551 151	1 300 000	1 387 152	2 687 152	1 300 000	480 695	37%	1 780 695
P. Aymerich⁽²⁾	504 000	423 105	927 105	800 000	755 136	1 555 136	800 000	229 448	29%	1 029 448
S. Cabannes	800 000	524 924 ⁽¹⁾	1 324 924	800 000	580 520	1 380 520	800 000	206 172	26%	1 006 172
P. Heim⁽³⁾	504 000	437 300	941 300	800 000	305 072	1 105 072	473 333	0	N/A	473 333
D. Lebot⁽²⁾	504 000	393 030	897 030	800 000	727 904	1 527 904	800 000	253 828	32%	1 053 828

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

- (1) Les rémunérations variables annuelles 2018 sont présentées avant prise en compte de la décision de Frédéric Oudéa et de Séverin Cabannes de renoncer à une partie de leur rémunération variable à la suite des accords passés avec les autorités américaines ; la rémunération variable après renonciation de Frédéric Oudéa était de 1 063 478 euros et pour Séverin Cabannes de 485 555 euros.
- (2) Les mandats de P. Aymerich et D. Lebot en tant que Directeurs généraux délégués ont commencé le 14 mai 2018.
- (3) Le mandat de Directeur général délégué de P. Heim a commencé le 14 mai 2018 et a pris fin le 3 août 2020 suite à la décision de la réorganisation de la Direction générale. La rémunération variable annuelle étant soumise à une condition de présence, seule la partie acquise du variable annuel attribué au titre de 2019 a été maintenue. Pour le variable au titre de 2018, conformément à la politique approuvée par l'Assemblée générale, la condition de présence n'est plus applicable dans la mesure où est intervenue une fin de mandat en 2019 rendant, de ce point de vue, l'attribution définitive (sous réserve d'autres conditions applicables).

MODALITÉS D'ACQUISITION ET DE PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE AU TITRE DE L'EXERCICE 2020

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

- une part acquise en mars 2021 sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 18 mai 2021, 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 rémunérations à ce titre.

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE PERÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2020

Au cours de l'exercice 2020 les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs ont perçu des rémunérations variables annuelles attribuées au titre des exercices 2016, 2017, 2018 et 2019 dont l'attribution a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du 23 mai 2017 (la 11^e et la 12^e résolution), 23 mai 2018 (la 8^e et 9^e résolutions), 21 mai 2019 (la 17^e à 21^e résolution) et 19 mai 2020 (la 10^e à 14^e 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 5 février 2020. Le détail des sommes versées et des montants individuels figurent dans les tableaux pages 118-130 et tableau 2 page 131.

L'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2020

INTÉRESSEMENT À LONG TERME AU TITRE DE L'EXERCICE 2020

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 19 mai 2020, 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⁽¹⁾.

Sur cette base, dans la continuité des années précédentes, le Conseil d'administration du 9 février 2021 a décidé de mettre en œuvre, au titre de l'exercice 2020 et sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 18 mai 2021 conformément à l'article L. 22-10-34, 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 2021 ;
- 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⁽²⁾, Sustainalytics et MSCI).

Concernant le critère de financement de la transition énergétique lié au financement du mix énergétique, les cibles retenues pour le plan attribué au titre de 2020 seraient :

- pour 50% liées à l'engagement du Groupe d'alignement des activités d'extraction de Pétrole et de Gaz : Réduction de l'exposition globale au secteur de l'extraction pétrole et gaz d'au moins 10% entre le 31 décembre 2019 et le 31 décembre 2024.

Pour ce critère, l'acquisition serait de 100% si la cible est atteinte. L'acquisition serait nulle si le critère n'est pas atteint ;

- pour 50% liées à l'engagement du Groupe à lever 130 milliards d'euros pour la transition énergétique entre 31 décembre 2019 et le 31 décembre 2024 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.

Pour ce critère, l'acquisition serait de 100% si la cible est atteinte. Si le niveau de 110 milliards euros au global est atteint, l'acquisition serait de 75%. En deçà de 110 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 2022, 2023 et 2024) ;
- 2/3 d'acquisition si en moyenne au moins deux critères sont vérifiés sur la période d'observation de trois ans suivant l'année d'attribution ;
- 1/3 d'acquisition si en moyenne au moins un critère est vérifié sur la période d'observation de trois ans suivant l'année d'attribution.

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

- S&P Global CSA : être dans le 1^{er} quartile ;
- Sustainalytics : être dans le 1^{er} quartile ;
- MSCI : Notation \geq BBB.

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

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

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

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

* Rang le plus élevé de l'échantillon.

L'échantillon de référence 2021 est composé des établissements financiers suivants : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole, Credit Suisse, Deutsche Bank, Intesa Sanpaolo, Nordea, Santander, UBS et UniCredit.

La valeur finale de paiement des actions sera plafonnée à un montant de 75 euros par action, soit environ 1,2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2020.

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

(2) Anciennement RobecoSam

L'acquisition définitive est soumise à une condition de présence pendant toutes les périodes d'acquisition. Un départ 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.

Le tableau ci-dessous indique pour chaque mandataire social exécutif le montant en valeur comptable de l'intéressement à long terme et le nombre d'actions maximum correspondant attribué au titre de 2020 par le Conseil d'administration du 9 février 2021 :

	Montant attribué en valeur comptable (IFRS) ⁽¹⁾	Nombre d'actions maximum attribué ⁽²⁾
Frédéric Oudéa	850 000	84 367
Philippe Aymerich	570 000	56 576
Diony Lebot	570 000	56 576

(1) Sur la base du cours de l'action de la veille du Conseil d'administration du 9 février 2021 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 2021.

L'attribution sera faite dans le cadre de la décision du Conseil d'administration du 11 mars 2021 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^e résolution). Elle représenterait 0,02% du capital.

Aucun intéressement à long terme n'a été attribué au titre de 2020 à Philippe Heim et Severin Cabannes dont les mandats en tant que Directeurs généraux délégués ont pris fin respectivement le 3 août 2020 et le 31 décembre 2020.

INTÉRESSEMENT À LONG TERME PERÇU AU COURS DE L'EXERCICE 2020

Au cours de l'exercice 2020, F. Oudéa et S. Cabannes ont perçu des échéances des plans d'intéressement à long terme attribués en 2015 et en 2016 et dont l'attribution a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du 19 mai 2015 (les 5^e et 6^e résolutions) et du 18 mai 2016 (la 6^e et la 7^e résolution). La réalisation des conditions de performance a été examinée et constatée par les Conseils d'administration du 6 février 2019 et du 5 février 2020. Les montants individuels perçus figurent dans le tableau 7 p. 137 et dans les tableaux p. 118-130.

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

	Taux global de réalisation des objectifs 2020	% d'acquisition de la contribution du plan art. 82
Philippe AYMERICH	49,9%	0%
Séverin CABANNES	44,8%	0%
Diony LEBOT	55,2%	17%

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^{er} 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 118-130.

S'agissant Philippe Heim, dont le mandat a pris fin le 3 août 2020, en l'absence de variable annuelle au titre de 2020, aucune contribution du plan de retraite supplémentaire à cotisations définies art. 82 ne sera versée au titre de l'exercice 2020. Le régime de l'allocation complémentaire de retraite étant conditionné par l'achèvement de la carrière au sein de Société Générale, M. Heim perd le bénéfice de ce régime.

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⁽²⁾.

Les conditions relatives à ces avantages sont décrites page 105.

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 2020.

S'agissant Philippe Heim, lors de sa réunion du 3 août 2020, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et du Comité des rémunérations, a examiné les conséquences à tirer de la fin de son mandat de Directeur général délégué à la suite de la décision de réorganisation de la Direction générale.

Le détail des régimes de retraite applicables aux Directeurs généraux délégués figure page 104⁽¹⁾.

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 2020 constatée par le Conseil d'administration du 9 février 2021 :

Le Conseil d'administration, prenant acte notamment des résultats publiés du premier semestre du Groupe, conformément aux recommandations de la Banque Centrale Européenne, a considéré que les conditions du paiement d'une indemnité de départ au titre du mandat n'étaient pas réunies.

Le Conseil d'administration a également décidé, dans le délai de 15 jours prévu par l'engagement « clause de non-concurrence », que, compte tenu du projet spécifique exposé par P. Heim dans la demande qu'il a formulée postérieurement à la fin de son mandat, cette clause serait levée. Le Conseil d'administration a jugé qu'une telle demande n'était pas de nature à porter atteinte aux intérêts fondamentaux de la Banque.

S'agissant Severin Cabannes, lors de sa réunion du 16 décembre 2020, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, a examiné les conséquences à tirer de la fin de son mandat de Directeur général délégué à la suite de la décision de faire valoir ses droits à la retraite en 2021 et de quitter ses fonctions de Directeur général délégué le 31 décembre 2020. La fin du mandat social de Séverin Cabannes étant motivée par son départ en retraite, il ne donne lieu à aucune indemnité de fin de mandat ni à aucune indemnité relative à la clause de non-concurrence au titre de son mandat.

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 118-130.

(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 11^e à 13^e résolutions). Pour S. Cabannes l'engagement réglementé « retraite » approuvé par l'Assemblée générale du 19 mai 2009 a été modifié et renouvelé par l'Assemblée générale du 21 mai 2019 (10^e résolution) suite à l'autorisation du Conseil d'administration du 6 février 2019.

(2) Les conventions réglementées avec F. Oudéa et S. Cabannes approuvées par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 et renouvelées avec modification par l'Assemblée générale du 21 mai 2019 suite à l'autorisation du Conseil d'administration du 6 février 2019 (la 9^e et la 10^e résolutions). Les conventions réglementées avec P. Aymerich, P. Heim et D. Lebot approuvées et renouvelées avec modification par l'Assemblée générale du 21 mai 2019 suite à l'autorisation du Conseil d'administration du 3 mai 2018 et du 6 février 2019 (les 11^e à 13^e résolutions).

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.

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⁽¹⁾.

Pour les calculs de l'année 2019, s'agissant la rémunération des salariés, sont pris en compte le salaire de base, les primes et les avantages au titre de 2019 ainsi que les éléments variables (la rémunération variable annuelle, l'intéressement à long terme et les primes de participation et d'intéressement) attribués au titre de l'année 2019 au cours de 2020. Pour mémoire, dans le Document d'enregistrement universel 2020 ces éléments ont été pris en compte sur une base estimative à partir des enveloppes de l'exercice précédent.

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) estimés sur la base des enveloppes de l'exercice précédent et ajustés d'un coefficient estimatif d'évolution.

ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS SUR CINQ EXERCICES

(En M EUR)	2016	2017	2018	2019	2020	Évolution 2016-2020
Rémunération moyenne des salariés	73,5	74,2	75,3	76,0	73,9	
Évolution	+0,9%	+0,9%	+1,5%	+1,0%	-2,8%	+0,5%
Rémunération médiane des salariés	50,5	52,3	54,4	54,4	54,8	
Évolution	+3,1%	+3,6%	+3,9%	+0,0%	+0,7%	+8,5%

(1) Le détail de ces rémunérations et les montants individuels figurent pages 131-133 et dans les tableaux pages 118-130.

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

(En milliers d'EUR)	2016	2017	2018	2019	2020	Évolution 2016-2020
Lorenzo Bini Smaghi Président du Conseil d'administration						
Rémunération	902,8	903,4	948,7	979,4	979,5	
Évolution	+1,0%	+0,1%	+5,0%	+3,2%	+0,0%	+8,5%
Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés	12:1	12:1	13:1	13:1	13:1	
Évolution	+0,1%	-0,8%	+3,5%	+2,2%	+2,9%	+8,3%
Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés	18:1	17:1	17:1	18:1	18:1	
Évolution	-2,0%	-3,4%	+1,1%	+3,2%	-0,7%	
Frédéric Oudéa ⁽¹⁾ Directeur général						
Rémunération	3 606,2	3 461,6	3 193,2	3 542,3	2 635,9	
Évolution	-0,7%	-4,0%	-7,8%	+10,9%	-25,6%	-26,9%
Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés	49:1	47:1	42:1	47:1	36:1	
Évolution	-1,6%	-4,9%	-9,1%	+9,9%	-23,4%	-26,5%
Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés	71:1	66:1	59:1	65:1	48:1	
Évolution	-3,7%	-7,3%	-11,2%	+10,9%	-26,1%	-32,4%
Philippe Aymerich ⁽²⁾ Directeur général délégué						
Rémunération	-	-	1 903,0	2 125,1	1 599,4	
Évolution				+11,7%	-24,7%	-16,0%
Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés	-	-	25:1	28:1	22:1	
Évolution				+10,6%	-22,6%	-12,0%
Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés	-	-	35:1	39:1	29:1	
Évolution				+11,7%	-25,3%	-17,1%
Séverin Cabannes ⁽¹⁾ Directeur général délégué jusqu'au 31 décembre 2020						
Rémunération	2 121,0	2 049,4	1 807,3	1 955,7	1 011,3	
Évolution	+1,7%	-3,4%	-11,8%	+8,2%	-48,3%	-52,3%
Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés	29:1	28:1	24:1	26:1	14:1	
Évolution	+0,8%	-4,2%	-13,1%	+7,2%	-46,8%	-51,7%
Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés	42:1	39:1	33:1	36:1	18:1	
Évolution	-1,4%	-6,7%	-15,1%	+8,2%	-48,7%	-57,1%
Philippe Heim ⁽²⁾⁽³⁾ Directeur général délégué jusqu'au 3 août 2020						
Rémunération	-	-	1 915,5	2 135,7	804,5	
Évolution				+11,5%	-62,3%	-58,0%
Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés	-	-	25:1	28:1	11:1	
Évolution				+10,4%	-61,2%	-56,0%
Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés	-	-	35:1	39:1	15:1	
Évolution				+11,5%	-62,6%	-57,1%
Diony Lebot ⁽²⁾ Directrice générale déléguée						
Rémunération	-	-	1 872,6	2 103,8	1 629,8	
Évolution				+12,4%	-22,5%	-13,0%
Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés	-	-	25:1	28:1	22:1	
Évolution				+11,3%	-20,3%	-12,0%
Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés	-	-	34:1	39:1	30:1	
Évolution				+12,3%	-23,1%	-11,8%

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

(2) Le mandat de P. Aymerich, P. Heim 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) Le mandat de P. Heim a pris fin le 3 août 2020 suite à la décision de la réorganisation de la Direction générale. Le montant reporté correspond à sa rémunération au titre de son mandat de Directeur général en 2020 annualisée aux fins de comparabilité. À la suite de la fin du mandat de Directeur général délégué de P. Heim, son contrat de travail suspendu pendant la durée du mandat, a repris ses effets de plein droit. En 2020, P. Heim a perçu des éléments de rémunération versés au titre de son contrat de travail. Ces éléments sont détaillés page 141, Tableau 11.

ÉVOLUTION DE LA PERFORMANCE DU GROUPE SUR CINQ EXERCICES⁽¹⁾

	2016	2017	2018	2019	2020	Évolution 2016-2020
CET1 non phasé	11,5%	11,4%	10,9%	12,7%	13,2%	
Évolution	+0,6 pt	-0,1 pt	-0,5 pt	+1,8 pt	+0,5 pt	+1,7 pt
C/I sous-jacent	68,1%	68,8%	69,8%	70,6%	74,6%	
Évolution	+0,7 pt	+0,7 pt	+1,0 pt	+0,8 pt	+4,0 pt	+6,5 pt
ROTE sous-jacent	9,0%	9,2%	9,7%	7,6%	1,7%	
Évolution	-0,5 pt	+0,2 pt	+0,5 pt	-2,1 pt	-5,9 pt	-7,3 pt
Actif net tangible par action	55,6 €	54,4 €	55,8 €	55,6 €	54,8 €	
Évolution	+3,2%	-2,2%	+2,6%	-0,4%	-1,5%	-1,5%

(1) Sur une base consolidée

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 91.

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 2020, le montant a été utilisé en totalité.

La répartition individuelle du montant attribué et versé au titre de 2020 figure dans le tableau page 134.

ANNEXE 2

**REMUNERATION TOTALE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSES AU
COURS DE L'EXERCICE 2020 OU ATTRIBUES AU TITRE DE CE DERNIER AUX
DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET SOUMIS A L'APPROBATION DES
ACTIONNAIRES**

RÉMUNÉRATION TOTALE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS AU COURS OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2020 AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET SOUMIS À L'APPROBATION DES ACTIONNAIRES

Conformément à l'article L. 22-10-34, 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 18 mai 2021.

TABLEAU 1

Monsieur Lorenzo BINI SMAGHI, Président du Conseil d'administration Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 19 mai 2020

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2020	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2020
Rémunération fixe	925 000 EUR	Rémunération fixe brute versée en 2020. 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	54 488 EUR	Un logement est mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions à Paris.	54 488 EUR

TABLEAU 2

Monsieur Frédéric OUDÉA, Directeur général
Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 19 mai 2020

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2020	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2020
Rémunération fixe	1 300 000 EUR	Rémunération fixe brute versée en 2020, inchangée depuis la décision du Conseil d'administration du 31 juillet 2014 (elle a été confirmée en mai 2015 lors de la dissociation des fonctions de Président du Conseil et de Directeur général).	1 300 000 EUR
Rémunération variable annuelle		Frédéric Oudéa bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 60% d'objectifs financiers budgétaires et de 40% d'objectifs qualitatifs. Les éléments sont décrits page 107 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 2021	96 139 EUR (valeur nominale)	Évaluation de la performance 2020 – Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par les Conseils du 5 février et du 12 mars 2020 et des réalisations constatées sur l'exercice 2020, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 480 695 euros ⁽¹⁾ . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 54,8% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 109 du Document d'enregistrement universel).	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rémunération variable annuelle au titre de 2019 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 19 mai 2020 (10^e résolution) : 277 430 EUR <p>Les critères en application desquels la rémunération variable annuelle a été calculée et payée sont détaillés dans le chapitre consacré à la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux. Il est rappelé que la part acquise est affectée d'un paiement différé à hauteur de 50%.</p>
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	384 556 EUR (valeur nominale)	<ul style="list-style-type: none"> ■ le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2020 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 18 mai 2021 ; ■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 18 mai 2021. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ; ■ 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 2021, 2022 et 2023. 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 ; ■ les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 111 Document d'enregistrement universel. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rémunérations variables annuelles différées (cf. tableau 2 page 132) : <ul style="list-style-type: none"> ■ au titre de 2016 : 104 561 EUR ■ au titre de 2017 : 89 919 EUR ■ au titre de 2018 : 212 695 EUR et 268 811 EUR <p>L'attribution de ces rémunérations a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du 23 mai 2017 (la 11^e résolution), 23 mai 2018 (la 8^e résolution) et 21 mai 2019 (la 17^e résolution).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 5 février 2020.
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 19 mai 2020**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2020	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2020
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	850 000 EUR (Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 8 février 2021). Ce montant correspond à une attribution de 84 367 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 2020 par le Conseil d'administration du 9 février 2021 présente les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ; ■ attribution de 84 367 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 ; ■ l'attribution de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2020 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 18 mai 2021 ; ■ l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme est soumise à des conditions de présence et de performance telles que décrites page 111 du Document d'enregistrement universel ; ■ l'attribution est faite dans le cadre de la 24^e résolution de l'Assemblée générale du 19 mai 2020 (la décision du Conseil d'administration du 11 mars 2021 sur l'attribution gratuite d'actions de performance) ; elle représente 0,01% du capital. 	<p>Équivalents actions versés au titre du plan d'intéressement à long terme attribué au titre de 2014 en 2015 : 489 364 EUR</p> <p>Actions acquises au titre du plan d'intéressement à long terme au titre de 2015 attribué en 2016 : 11 247 actions.</p> <p>Ces attributions ont été autorisées respectivement par les Assemblées générales du 19 mai 2015 (la 5^e résolution) et du 18 mai 2016 (la 6^e résolution). La réalisation des conditions de performance a été examinée et constatée par les Conseils d'administration du 6 février 2019 et du 5 février 2020 (cf. p. 113 et tableau 7 p. 137).</p>
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	5 161 EUR	Frédéric Oudéa bénéficie d'une voiture de fonction.	5 161 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 105 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 105 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 : 10 193 EUR

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 9 février 2021.

TABLEAU 3

Monsieur Philippe AYMERICH, Directeur général délégué
Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 19 mai 2020

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2020	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2020
Rémunération fixe	800 000 EUR	La rémunération fixe annuelle brute, définie par le Conseil d'administration du 3 mai 2018 lors de la nomination de Philippe Aymerich, avec effet à compter du 14 mai 2018, en tant que Directeur général délégué s'élève à 800 000 euros.	800 000 EUR
Rémunération variable annuelle		Philippe Aymerich bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 60% d'objectifs financiers budgétaires et de 40% d'objectifs qualitatifs. Les éléments sont décrits page 107 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"> ■ Rémunération variable annuelle au titre de 2019 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 19 mai 2020 (11^e résolution) : 151 027 EUR <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 2021	45 889 EUR (valeur nominale)	<p>Évaluation de la performance 2020 – Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par les Conseils du 5 février et du 12 mars 2020 et des réalisations constatées sur l'exercice 2020, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 229 448 euros⁽¹⁾. Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 49,9% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 109 du Document d'enregistrement universel).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rémunérations variables annuelles différées (cf. tableau 2 page 132) : ■ au titre de 2018 : 84 621 EUR et 106 918 EUR <p>L'attribution de ces rémunérations a été autorisée par l'Assemblée générale du 21 mai 2019 (la 18^e résolution).</p>
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	183 559 EUR (valeur nominale)	<ul style="list-style-type: none"> ■ le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2020 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 18 mai 2021 ; ■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 18 mai 2021. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ; ■ 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 2021, 2022 et 2023. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles pour moitié dans ■ les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 111 du Document d'enregistrement universel. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 5 février 2020.
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 19 mai 2020

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2020	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2020
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	570 000 EUR (Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 8 février 2021) Ce montant correspond à une attribution de 56 576 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 2020 par le Conseil d'administration du 9 février 2021 présente les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ; ■ attribution de 56 576 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 ; ■ l'attribution de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2020 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 18 mai 2021 ; ■ l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme est soumise à des conditions de présence et de performance telles que décrites page 111 du Document d'enregistrement universel ; ■ l'attribution est faite dans le cadre de la 24^e résolution de l'Assemblée générale du 19 mai 2020 (la décision du Conseil d'administration du 11 mars 2021 sur l'attribution gratuite d'actions de performance) ; elle représente moins de 0,01% du capital. 	Sans objet
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Philippe Aymerich n'a perçu d'aucune rémunération à raison d'un mandat d'administrateur en 2020.	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 105 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 105 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 19 mai 2020

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2020	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2020
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 0 EUR	<p>Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 104.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite. <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 13,5% de sa rémunération de référence telle que définie par le Code AFEP-MEDEF).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82). <p>Pour l'exercice 2020 la performance globale de Philippe Aymerich s'élevant à 49,9%, aucune cotisation ne sera versée au titre de 2020 (taux d'acquisition de la cotisation : 0%).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de l'Épargne retraite Valmy. <p>Le montant de la cotisation annuelle prise en charge par l'entreprise s'élève à 2 674 euros.</p>	<p>Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) au titre d'exercice 2019 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 19 mai 2020 (11^e résolution) : 51 032 EUR</p> <p>Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy : 2 674 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 : 5 660 EUR

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 9 février 2021.

TABLEAU 4

Madame Diony LEBOT, Directrice générale déléguée
Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 19 mai 2020

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2020	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2020
Rémunération fixe	800 000 EUR	La rémunération fixe annuelle brute, définie par le Conseil d'administration du 3 mai 2018 lors de la nomination de Diony Lebot, avec effet à compter du 14 mai 2018, en tant que Directrice générale déléguée s'élève à 800 000 euros.	800 000 EUR
Rémunération variable annuelle		Diony Lebot bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 60% d'objectifs financiers budgétaires et de 40% d'objectifs qualitatifs. Les éléments sont décrits page 107 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"> ■ Rémunération variable annuelle au titre de 2019 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 19 mai 2020 (14^e résolution) : 145 581 EUR <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 2021	50 765 EUR (valeur nominale)	<p>Évaluation de la performance 2020 – Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par les Conseils du 5 février et du 12 mars 2020 et des réalisations constatées sur l'exercice 2020, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 253 828 euros⁽¹⁾. Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 55,2% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 109 du Document d'enregistrement universel).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rémunérations variables annuelles différées (cf. tableau 2 page 132) : ■ au titre de 2018 : 78 606 EUR et 99 321 EUR <p>L'attribution de ces rémunérations a été autorisée par l'Assemblée générale du 21 mai 2019 (la 21^e résolution).</p>
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	203 063 EUR (valeur nominale)	<ul style="list-style-type: none"> ■ le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2020 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 18 mai 2021 ; ■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 18 mai 2021. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ; ■ 60% de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de rentabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2021, 2022 et 2023. 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 ; ■ les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 111 Document d'enregistrement universel. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 5 février 2020.
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 19 mai 2020

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2020	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2020
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	570 000 EUR (Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 8 février 2021) Ce montant correspond à une attribution de 56 576 actions	Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient depuis 2012 d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents afin d'être associés au progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Le plan attribué au titre de 2020 par le Conseil d'administration du 9 février 2021 présente les caractéristiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ■ plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ; ■ attribution de 56 576 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 ; ■ l'attribution de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2020 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 18 mai 2021 ; ■ l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme est soumise à des conditions de présence et de performance telles que décrites page 111 du Document d'enregistrement universel ; ■ l'attribution est faite dans le cadre de la 24^e résolution de l'Assemblée générale du 19 mai 2020 (la décision du Conseil d'administration du 11 mars 2021 sur l'attribution gratuite d'actions de performance) ; elle représente moins de 0,01% du capital. 	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 en 2020.	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	5 945 EUR	Diony Lebot bénéficie d'une voiture de fonction.	5 945 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 105 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 105 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 19 mai 2020

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2020	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2020
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 8 812 EUR	<p>Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 104.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite. <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 15,8% de sa rémunération de référence telle que définie par le Code AFEP-MEDEF).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82). <p>Pour l'exercice 2020 la performance globale de Diony Lebot s'élevant à 55,2%, la cotisation au titre de 2020 s'élève donc à 8 812 EUR (taux d'acquisition de la cotisation : 17%).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de l'Épargne retraite Valmy. <p>Le montant de la cotisation annuelle prise en charge par l'entreprise s'élève à 2 674 euros.</p>	<p>Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art.82) au titre de l'exercice 2019 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 19 mai 2020 (14^e résolution): 49 501 EUR</p> <p>Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy : 2 674 EUR</p>
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 : 5 810 EUR

(1) Valeur nominale telle que décidé par le Conseil d'administration du 9 février 2021.

TABLEAU 5

Monsieur Séverin CABANNES, Directeur général délégué jusqu'au 31 décembre 2020
Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 19 mai 2020

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2020	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2020
Rémunération fixe	800 000 EUR	Rémunération fixe annuelle brute versée en 2020, inchangée depuis la décision du Conseil d'administration du 31 juillet 2014.	800 000 EUR
Rémunération variable annuelle		Séverin Cabannes bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 60% d'objectifs financiers budgétaires et de 40% d'objectifs qualitatifs. Les éléments sont décrits page 107 du Document d'enregistrement universel. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 115% de la rémunération fixe.	
dont rémunération variable annuelle payable en 2021	41 234 EUR (valeur nominale)	Évaluation de la performance 2020 – Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par les Conseils du 5 février et du 12 mars 2020 et des réalisations constatées sur l'exercice 2020, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 206 172 euros ⁽¹⁾ . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 44,8% de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 109 du Document d'enregistrement universel).	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rémunération variable annuelle au titre de 2019 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 19 mai 2020 (12^e résolution) : 116 104 EUR <p>Les critères en application desquels la rémunération variable annuelle a été calculée et payée sont détaillés dans le chapitre consacré à la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux. Il est rappelé que la part acquise est affectée d'un paiement différé à hauteur de 50%.</p>
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	164 938 EUR (valeur nominale)	<ul style="list-style-type: none"> ■ le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2020 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 18 mai 2021 ; ■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 18 mai 2021. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ; ■ 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 2021, 2022 et 2023. 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 ; ■ les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 111 Document d'enregistrement universel. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rémunérations variables annuelles différées (cf. tableau 2 page 132) : ■ au titre de 2016 : 53 688 EUR ■ au titre de 2017 : 46 343 EUR ■ au titre de 2018 : 97 111 EUR et 122 700 EUR <p>L'attribution de ces rémunérations a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du 23 mai 2017 (la 12^e résolution), 23 mai 2018 (la 9^e résolution) et 21 mai 2019 (la 19^e résolution).</p> <p>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 5 février 2020.</p>
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Séverin Cabannes ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.	Sans objet
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Séverin Cabannes ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.	Sans objet
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Séverin Cabannes ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options depuis 2009.	Sans objet
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	Sans objet	Aucun intéressement à long terme n'a été attribué à Séverin Cabannes au titre de l'exercice.	<p>Équivalents actions versés au titre du plan d'intéressement à long terme attribué au titre de 2014 en 2015 : 300 147 EUR</p> <p>Actions acquises au titre du plan d'intéressement à long terme au titre de 2015 attribué en 2016 : 7 498 actions</p> <p>Ces attributions ont été autorisées respectivement par les Assemblées générales du 19 mai 2015 (la 6^e résolution) et du 18 mai 2016 (la 7^e résolution). La réalisation des conditions de performance a été examinée et constatée par les Conseils d'administration du 6 février 2019 et du 5 février 2020 (cf. p. 113 et tableau 7 p. 137).</p>

Monsieur Séverin CABANNES, Directeur général délégué jusqu'au 31 décembre 2020
Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 19 mai 2020

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2020	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2020
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Séverin Cabannes n'a perçu d'aucune rémunération à raison d'un mandat d'administrateur en 2020.	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	5 161 EUR	Séverin Cabannes bénéficie d'une voiture de fonction.	5 161 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 105 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 105 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 0 EUR	<p>Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 104.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite. <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 Séverin Cabannes au 31 décembre 2019 au titre de cette allocation, représentent, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, un montant de rente annuelle estimé à 150 kEUR (soit 14,9% de sa rémunération de référence telle que définie par le Code AFEP-MEDEF).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82). <p>Pour l'exercice 2020 la performance globale de Séverin Cabannes s'élevant à 44,8%, aucune cotisation ne sera versée au titre de 2020 (taux d'acquisition de la cotisation : 0%).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de l'Épargne retraite Valmy. <p>Le montant de la cotisation annuelle prise en charge par l'entreprise s'élève à 2 674 euros.</p>	<p>Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) au titre de 2019 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 19 mai 2020 (12^e résolution) : 22 284 EUR</p> <p>Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy : 2 674 EUR</p>
Régime de prévoyance		Séverin Cabannes bénéficie du régime de prévoyance dont les garanties et les taux de cotisations sont alignés sur ceux du personnel.	Cotisations du régime de prévoyance : 6 031 EUR

TABLEAU 6

Monsieur Philippe HEIM, Directeur général délégué jusqu'au 3 août 2020
Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 19 mai 2020

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2020	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2020
Rémunération fixe	473 333 EUR	La rémunération fixe annuelle brute, définie par le Conseil d'administration du 3 mai 2018 lors de la nomination de Philippe Heim, avec effet à compter du 14 mai 2018, en tant que Directeur général délégué s'élève à 800 000 euros. Il s'agit du prorata de rémunération fixe annuelle brute versée en 2020 au titre de son mandat de Directeur général délégué ayant pris fin le 3 août 2020 à la suite de la réorganisation de la Direction générale.	473 333 EUR
Rémunération variable annuelle	Sans objet	Aucune rémunération variable annuelle n'a été attribuée à Philippe Heim au titre de l'exercice.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rémunération variable annuelle au titre de 2019 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 19 mai 2020 (13^e résolution) : 152 536 EUR <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"> ■ Rémunérations variables annuelles différées (cf. tableau 2 page 132) : ■ au titre de 2018 : 87 460 EUR et 110 505 EUR <p>L'attribution de ces rémunérations a été autorisée par l'Assemblée générale du 21 mai 2019 (la 20^e résolution) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 5 février 2020.
dont rémunération variable annuelle payable en 2021	Sans objet		
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	Sans objet		
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Philippe Heim ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.	Sans objet
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Philippe Heim ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.	Sans objet
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Philippe Heim ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options.	Sans objet
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	Sans objet	Aucun intéressement à long terme n'a été attribué à Philippe Heim au titre de l'exercice.	Sans objet
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Philippe Heim n'a perçu d'aucune rémunération à raison d'un mandat d'administrateur en 2020.	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	2 600 EUR	Philippe Heim bénéficie d'une voiture de fonction.	2 600 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 105 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 105 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos

Monsieur Philippe HEIM, Directeur général délégué jusqu'au 3 août 2020
Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 19 mai 2020

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2020	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2020
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : Sans objet	<p>Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 104.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite. <p>(régime fermé à l'acquisition de nouveaux droits au 31 décembre 2019, les droits passés sont conditionnés à l'achèvement de la carrière au sein de la Société Générale).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82). <p>En l'absence du variable au titre de 2020, aucune cotisation ne sera versée au titre de l'exercice 2020. La cotisation versée en 2020 au titre de l'exercice 2019 est acquise définitivement.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de l'Épargne retraite Valmy. <p>Le montant de la cotisation annuelle prise en charge par l'entreprise s'élève à 1 474 euros.</p>	<p>Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) au titre de 2019 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 19 mai 2020 (13^e résolution) : 51 032 EUR</p> <p>Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy : 1 474 EUR</p>
Régime de prévoyance		Philippe Heim bénéficiait du régime de prévoyance dont les garanties et les taux de cotisations sont alignés sur ceux du personnel.	Cotisations du régime de prévoyance : 3 822 EUR

ANNEXE 3

**CURRICULUM VITAE DES DEUX CANDIDATS AU POSTE
D'ADMINISTRATEUR REPRESENTANT LES SALARIES ACTIONNAIRES**

CANDIDATS REPRÉSENTANTS LES SALARIÉS ACTIONNAIRES DONT LA NOMINATION EST SOUMISE AU VOTE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

	<p>Héléne CRINQUANT Dirigeante agréée Société Générale Luxembourg en charge du Secrétariat Général, des Risques, de la Conformité et des Contrôles</p>	
Biographie		
<p>Née le 24 juillet 1966 Nationalité : française Adresse professionnelle : Société Générale Luxembourg 11-15, Avenue Emile Reuter L-2420 Luxembourg LUXEMBOURG</p>	<p>Titulaire d'une Maîtrise en Sciences Economiques option Banque et Finance de l'Université de Nancy. Après 10 années passées au sein du groupe des Banques Populaires sur les fonctions Risque et Clientèle Entreprises, elle rejoint le groupe Société Générale en 1998 et y exerce diverses fonctions commerciales ainsi que des fonctions supports (Clientèle Entreprises – Banque Privée - RH - Opérations – Immobilier et Achats – Marketing). Elle rejoint en 2013 la Direction des Ressources Humaines du Groupe au siège en tant que Directrice en charge de la Formation, de la Politique Talents, de la Diversité et du développement du modèle de Leadership. Depuis 2016 elle occupe le poste d'adjointe de l'Administrateur Délégué de SG Luxembourg en tant que Dirigeante agréée en charge du Secrétariat Général et des fonctions Conformité, Risques et Contrôles. Mme Héléne Crinquant a pour remplaçant M. Hugues Bernamonti. Né le 16 novembre 1961, de nationalité française, il travaille depuis 34 ans au sein du Groupe. Depuis 2013, il est Responsable de la conformité et du Contrôle Interne (RCCI) de la Société de gestion SG 29 Haussmann.</p>	
	Autres mandats en cours	Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années
	<p>Administratrice : de la fondation KPMG Luxembourg (depuis 2019) et de l'ASSACT SG (depuis 2020).</p>	<p>Administratrice : Société Générale - Splistka Banka, Croatie (2016-2017)</p>

	<p>Sébastien WETTER Banquier en charge de la relation de Société Générale avec des institutions financières internationales <i>Global Chief Operating Officer</i> au sein de la Direction commerciale Institutions Financières</p>	
Biographie		
<p>Né le 10 Juillet 1971 Nationalité : française Adresse professionnelle : Tours Société Générale, 75886 Paris Cedex 18</p>	<p>Titulaire d'une maîtrise de physique fondamentale et diplômé de l'Ecole de Management de Lyon (EM Lyon), il a commencé sa carrière chez Société Générale en 1997 à la Direction de la Stratégie et du Marketing de la banque de détail. A partir de 2002, au sein du département de Conseil en Organisation du Groupe, il a conduit différentes missions sur le périmètre de la Banque de Financement et d'Investissement et a contribué au lancement de la démarche Innovation participative dans l'ensemble du Groupe. Il rejoint fin 2005 le département des activités de marché sur les matières premières comme Chief Operating Officer sur un périmètre mondial puis, à partir de 2008, comme Responsable du développement commercial. De 2010 à 2014, il est Secrétaire Général de l'Inspection Générale et de l'Audit du Groupe. En 2014, il rejoint la Direction Commerciale de la Banque de Financement et d'Investissement où il occupe différents postes : Responsable du marketing pour la grande clientèle française et internationale, puis à partir de 2016, Global Chief Operating Officer des équipes commerciales couvrant les Institutions Financières. Depuis début 2020, il est Banquier et gère la relation de Société Générale avec des institutions financières internationales. M. Sébastien Wetter a pour remplaçante Mme. Emmanuelle Petelle. Née le 31 décembre 1969, de nationalité française, elle travaille depuis 14 ans au sein de Société Générale. Depuis 2020, elle est Directrice Adjointe Trade Services.</p>	
	Autres mandats en cours	Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années
	Néant	Néant