Décisions du Conseil d'administration du 9 février 2022 sur la politique de rémunération des mandataires sociaux[1]

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 9 février 2022 a pris, sous réserve de la validation par l'Assemblée générale du 17 mai 2022, les décisions suivantes concernant les rémunérations et les avantages post emploi des Dirigeants mandataires sociaux du Groupe.

S'agissant de la politique de rémunération pour 2022, les principes généraux définis pour l'exercice 2021 ont été reconduits.

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

I – REMUNERATION DES ADMINISTRATEURS

La rémunération globale des administrateurs (1 700 000 EUR depuis 2018), dont le nombre de bénéficiaires est passé de 12 à 13 à compter de l'élection du nouvel administrateur représentant des salariés actionnaires, reste inchangée pour 2022 de même que sa répartition décrite à l'article 15 du règlement intérieur du Conseil d'administration. Cette rémunération comporte une partie fixe dont le montant individuel est lié aux responsabilités de chaque administrateur (Président de Comité, membre de Comité) et une part variable liée à l'assiduité.

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

Le tableau présentant la répartition individuelle de la rémunération des administrateurs pour 2021 est présenté en annexe.

II – PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La rémunération de Lorenzo Bini Smaghi est fixée à 925 000 EUR brut par an depuis mai 2018 pour la durée de son mandat. Cette rémunération restera inchangée dans le cadre du processus de renouvellement de son mandat d'administrateur et de Président sous réserve du vote de l'Assemblée générale. Le Conseil s'est assuré que ce niveau de rémunération était à la médiane du panel des banques européennes[2] suivantes : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole, Crédit Suisse, Deutsche Bank, Intesa Sanpaolo, Nordea, Santander, UBS, Unicredit.

Son statut est inchangé. Il ne reçoit ni rémunération en tant qu'administrateur, ni rémunération variable, ni intéressement à long terme. Un logement est mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions à Paris.

III – REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXECUTIFS AU TITRE DE 2021

A - Rémunération fixe au titre de 2021

Les rémunérations fixes des Dirigeants mandataires sociaux au titre de 2021 sont restées au même niveau que celles de l'année précédente.

B - Rémunération variable due au titre de 2021

Conformément aux règles fixées par le Conseil d'administration en février et en mars 2021 et approuvée par l'Assemblée générale du 18 mai 2021, la rémunération variable attribuée au titre de 2021 a été déterminée pour 60% en fonction de la réalisation d'objectifs financiers et pour 40% en fonction de l'atteinte d'objectifs non financiers.

Ces critères présentent les caractéristiques suivantes :

[1] Le détail complet des rémunérations des mandataires sociaux est présenté dans le Document d'enregistrement universel.

[2] La médiane des rémunérations des Présidents de Conseil d'administration des 11 banques du panel européen se situe à 930 K€.

- Les poids des critères financiers du Directeur général et des Directeurs généraux délégués sont répartis de la manière suivante :
  - 60% correspondent à des indicateurs mesurés sur le périmètre Groupe,
  - 40% correspondent à des indicateurs mesurés sur le périmètre de responsabilité spécifique du Directeur général et de chaque Directeur général délégué.

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

- L'atteinte de la cible budgétaire correspond à un taux de réalisation de 80%.
- La cible budgétaire est encadrée pour chaque objectif par :
  - un point haut défini ex-ante par le Conseil d'administration et permettant un taux de réalisation de 100% ;
  - un point bas défini ex-ante par le Conseil d'administration correspondant à un taux de réalisation de 40% et en dessous duquel le taux de réalisation est considéré comme nul.

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

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

- Les poids des objectifs non financiers :

Ils sont répartis pour 55% sur des objectifs communs à l'ensemble des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs et pour 45% sur des objectifs spécifiques aux périmètres de supervision.

Ces objectifs sont évalués sur la base de questions clés définies ab initio par le Conseil d'administration. Le taux de réalisation peut aller de 0 à 100% de la part non financière maximum. Les objectifs font l'objet d'une pondération également définie ab initio. La part non financière maximum correspond à 40% de la rémunération variable annuelle maximale qui est égale à 135% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et à 115% pour les Directeurs généraux délégués.

B.1 - Réalisation des objectifs financiers au titre de 2021

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

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

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

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

B.2 - Réalisation des objectifs non financiers au titre de 2021

Le Conseil d'administration du 9 février 2021 avait fixé les objectifs non financiers applicables à l'année 2021. Ces objectifs sont répartis pour 55% sur des objectifs communs aux trois mandataires sociaux exécutifs et pour 45% sur des objectifs spécifiques aux périmètres de supervision.

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

Concernant l'évaluation des objectifs collectifs des Dirigeants mandataires sociaux

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

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

Perception marchés – 15%

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

- La performance relative de l'action SG qui a connu la meilleure progression de l'Euro Stoxx Banks en 2021 (+77,4% en 2021 versus 36% pour l'Euro Stoxx Banks)
- L'amélioration du ratio entre le cours de bourse et l'actif net tangible par action qui a progressé de 31,1% au 31/12/2020 et 49,5% au 31/12/2021.

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

Centricité client – 10%

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

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

Le Conseil a également noté la progression année après année de la satisfaction des clients de la banque privée.

RSE – 10%

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

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

Concernant le **respect des engagements de réduction de CO2**, les objectifs d'alignement sont définis sur des horizons plus longs. S'il n'y avait pas de cible pour 2021, le tempo est adapté aux objectifs à long terme. Société Générale a rejoint l'initiative NZBA en avril 2021 et s'est engagé à fixer des cibles d'alignement dans les 36 mois de la signature. Les cibles d'alignement à des scénarios de neutralité carbone en 2050 ont ainsi été déclinées, secteur par secteur, en commençant par les plus carbonés.

Pour ce qui concerne **la cible d'émissions de CO2 pour compte propre du Groupe** à savoir une diminution de 50% d'ici 2030, le Conseil d'administration a noté que le Groupe était en avance sur la trajectoire en notant les efforts entrepris couplé avec l'effet positif lié à la situation sanitaire.

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

Les tendances globales **du Baromètre Collaborateurs 2021** sont également très positives, avec une progression sur toutes les dimensions clés. Plus spécifiquement, l'indice d'engagement a augmenté de près 3 points en 2021. Le rebond est particulièrement significatif chez les 4000 principaux managers du Groupe avec une hausse de 12 points par rapport à 2020.

Digital et efficacité opérationnelle – 10%

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

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

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

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

Réglementaire – 10%

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

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

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

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

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

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

Concernant le Directeur général

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le Conseil d'administration a considéré que **la stratégie ALD** a été mise en œuvre avec succès et en favorisant le développement de synergies intra-Groupe, en particulier avec les réseaux de banque de détail, le crédit consommation et

l'assurance. Plusieurs acquisitions externes et opérations d'investissements ont été finalisées en 2021. Le plan stratégique Move 2025 a été poursuivi avec plusieurs avancées notables sur l'ensemble des piliers du plan.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ces résultats sont synthétisés dans le tableau ci-après.

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

(1) pondéré par le poids respectif de chaque critère

B.3 – Synthèse des résultats de l'évaluation des objectifs financiers et non financiers pour 2021

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

		F. Oudéa		P. Aymerich		D. Lebot	
		Poids	Niveau de réalisation	Poids	Niveau de réalisation	Poids	Niveau de réalisation
Objectifs financiers – 60%							
Périmètre Groupe	**ROTE**	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%
	Ratio CET1	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%
	Coef. d'expl.	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%
Périmètres de responsabilité	**RBE**	8,0%	8,0%	8,0%	7,0%	8,0%	8,0%
	Coef. d'expl.	8,0%	8,0%	8,0%	7,2%	8,0%	8,0%
	RONE	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%
Total objectifs financiers		**60,0%**	**60,0%**	**60,0%**	**58,2%**	**60,0%**	**60,0%**
% de réalisation des objectifs financiers			*100,0%*		*97,1%*		*100,0%*
Objectifs non financiers – 40%							
Collectifs		22,0%	21,2%	22,0%	21,2%	22,0%	21,2%
Périmètres de responsabilité		18,0%	18,0%	18,0%	16,6%	18,0%	17,8%
Total objectifs non financiers		**40,0%**	**39,2%**	**40,0%**	**37,8%**	**40,0%**	**39,0%**
% de réalisation des objectifs non financiers			*97,9%*		*94,4%*		*97,4%*
Taux de réalisation des objectifs 2021			**99,2%**		**96,0%**		**99,0%**

Note : Pourcentages arrondis à des fins de présentation dans ce tableau.
ROTE : Rentabilité des capitaux propres tangibles.
CET 1 : Ratio Core Tier 1.
Coef. d'expl.: Coefficient d'exploitation.
RBE : Résultat brut d'exploitation.
RONE : Rentabilité des capitaux propres normatifs.

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

- 1 740 258 EUR pour Frédéric Oudéa, correspondant à une performance financière de 100,0% et une performance non financière évaluée par le Conseil à 97,9 %
- 883 384 EUR pour Philippe Aymerich, correspondant à une performance financière de 97,1% et une performance non financière évaluée par le Conseil à 94,4%
- 910 432 EUR pour Diony Lebot, correspondant à une performance financière de 100,0% et une performance non financière évaluée par le Conseil à 97,4%

Rémunération variable annuelle des mandataires sociaux exécutifs

(En EUR)	Rémunération variable annuelle 2019	Rémunération variable annuelle ressortant de l'évaluation du Conseil 2020	Rémunération variable annuelle 2020 après renonciation (1)	Rémunération variable annuelle 2021	*% évolution 2021-2020 (2)*	*% évolution 2021-2019*
F. Oudéa	**1 387 152**	**961 390**	**480 695**	**1 740 258**	**81%**	**25%**
P. Aymerich	**755 136**	**458 896**	**229 448**	**883 384**	**93%**	**17%**
D. Lebot	**727 904**	**507 656**	**253 828**	**910 432**	**79%**	**25%**

(1) Pour mémoire, les mandataires sociaux exécutifs avaient renoncé à 50% de leur rémunération variable annuelle au titre de 2020 résultant de l'évaluation du Conseil d'administration.
(2) Evolution calculée sur le montant avant renonciation à 50% de la rémunération variable annuelle 2020.

Le tableau ci-dessous présent le montant global historique de la rémunération fixe et du variable annuel.

Rémunération fixe et variable annuelle des mandataires sociaux exécutifs

	Rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2019[1]			Rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2020[2]			Rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2021		
(En EUR)	Rém. Fixe annuelle	Rém. variable annuelle	Rém. fixe et variable annuelle totale	Rém. Fixe annuelle	Rém. variable annuelle	Rém. fixe et variable annuelle totale	Rém. Fixe annuelle	Rém. variable annuelle	Rém. fixe et variable annuelle totale
F. Oudéa	**1 300 000**	**1 387 152**	**2 687 152**	**1 300 000**	**961 390**	**2 261 390**	**1 300 000**	**1 740 258**	**3 040 258**
P. Aymerich	**800 000**	**755 136**	**1 555 136**	**800 000**	**458 896**	**1 258 896**	**800 000**	**883 384**	**1 683 384**
D. Lebot	**800 000**	**727 904**	**1 527 904**	**800 000**	**507 656**	**1 307 656**	**800 000**	**910 432**	**1 710 432**

Note : Montants bruts en euros, calculés sur la valeur à l'attribution.
(1) Les rémunérations variables annuelles 2019 et 2020 ont été différées à hauteur de 80 % du montant attribué.
(2) Les rémunérations variables annuelles au titre de 2020 sont présentées avant renonciation des mandataires sociaux exécutifs à 50% de leur rémunération variable annuelle au titre de 2020 résultant de l'évaluation du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration a fixé les modalités d'acquisition et de paiement de la rémunération variable annuelle comme suit :

- une part acquise en mars 2022, représentant 40 % du montant attribué total, dont la moitié, convertie en équivalents actions, est indisponible et différée 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.

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 mais également la restitution, pour chaque attribution, de tout ou partie des sommes déjà versées sur une période de 5 ans après l'attribution.

C - Intéressement à long terme attribué au titre de 2021

Le plan d'intéressement à long terme (LTI) dont bénéficient les Directeurs généraux du Groupe depuis 2012 et qui vise à associer les dirigeants aux progrès de l'entreprise dans le long terme et à aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires, a été reconduit dans ses principes et montants.

Les principales caractéristiques du plan d'intéressement à long terme restent inchangées par rapport à l'an passé.

Un plafond est fixé à l'attribution, 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.

Le plan attribué au titre de l'exercice 2021, prévoit les modalités suivantes :

- Valeur de l'attribution stable dans le temps et exprimée selon les normes IFRS. Le nombre d'actions en résultant a été déterminé sur la base de la valeur comptable de l'action Société Générale du 8 février 2022.
- Attribution d'actions en deux tranches d'une durée de 4 et 6 ans ; une période d'indisponibilité d'une année suit l'acquisition, portant ainsi les durées totales d'indexation à 5 et 7 ans.
- 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 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 ne serait acquise en cas de performance inférieure à la médiane ;

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

Concernant le critère de financement de la transition énergétique lié au financement du mix énergétique, la cible retenue pour le plan attribué au titre de 2021 serait liée à l'engagement du Groupe à lever 250 milliards d'euros pour la transition énergétique et environnementale entre le 01/01/2021 et le 31/12/2025 qui pourront prendre la forme :

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

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

Pour 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 3 ans suivant l'année d'attribution (soit les positionnements/notations 2023, 2024 et 2025) ;
- 2/3 d'acquisition si en moyenne au moins deux critères sont vérifiés sur la période d'observation de 3 ans suivant l'année d'attribution.

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

- S&P Global CSA : être dans le 1er quartile ;
- Sustainalytics : être dans le 1er quartile ;
- MSCI : Notation >= BBB.

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

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

La valeur finale de l'acquisition est plafonnée à un montant de 82 € par action, c'est-à-dire environ 1.2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2021.

Conformément à la réglementation en vigueur, la composante variable attribuée, c'est-à-dire la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme, ne peut dépasser le plafond réglementaire correspondant à deux fois la rémunération fixe. Dans la mesure où le rapport entre la composante variable attribuée et la rémunération fixe au titre de 2021 fait apparaître le dépassement du ratio réglementaire pour l'ensemble des Directeurs généraux, le Conseil d'administration a appliqué la règle en réduisant le nombre d'actions attribuées dans le cadre de l'intéressement à long terme afin de respecter ce ratio.

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'action maximum correspondant au titre de 2021 après ajustement effectué par le Conseil d'administration :

	Montant attribuable en valeur comptable (IFRS)	Nombre d'actions maximum attribuable	Intéressent à long terme attribué au titre de 2021 Après ajustement par le Conseil d'administration	
			Montant attribué en valeur comptable (IFRS)	Nombre d'actions maximum attribué
F. Oudéa	**850 000 EUR**	**41 913**	**712 026 EUR**	**35 110**
P. Aymerich	**570 000 EUR**	**28 107**	**549 335 EUR**	**27 088**
D. Lebot	**570 000 EUR**	**28 107**	**528 989 EUR**	**26 084**

Un départ du Groupe entraînerait la suppression du paiement du plan sauf en cas de départ à la retraite, de départ du Groupe lié à un changement de contrôle ou pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci ainsi qu'en cas de décès, d'invalidité et d'incapacité :

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

Enfin, les bénéficiaires de l'intéressement à long terme sont soumis à une clause dite de « malus ». Ainsi, si le Conseil 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.

D - Estimation de la cotisation retraite supplémentaire (art. 82)

Pour rappel, suite à la révision du régime de l'allocation complémentaire des cadres Hors Classification au 31 décembre 2018, un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (Art. 82) a été mis en place pour les membres du Comité de direction, incluant les Directeurs généraux délégués à effet au 1er janvier 2019.

Ce régime prévoit le versement d'une cotisation annuelle de l'entreprise sur un compte individuel de retraite Art. 82 ouvert au nom du bénéficiaire éligible, sur la part de sa rémunération fixe excédant quatre plafonds annuels de la Sécurité sociale. 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 la condition de performance suivante : 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.

Le tableau ci-dessous présente un calcul des montants de la cotisation à verser au titre de 2021 fondée sur le taux d'atteinte des objectifs de la rémunération variable annuelle :

	Taux global de réalisation des objectifs	% d'acquisition de la cotisation art. 82	Cotisation au titre de 2021 €
P. Aymerich	96,0%	100%	50 836
D. Lebot	99,0%	100%	50 836

Ratios d'équité

Au titre de 2021, le ratio d'équité pour Frédéric Oudéa s'établirait à 45 fois la rémunération moyenne et 63 fois la rémunération médiane des salariés de Société Générale SA, périmètre qui inclut des succursales étrangères. L'évolution de 2017 à 2021 est présentée ci-dessous.

	2017	2018	2019	2020	*2020* (1)	2021
Ratio par rapport à la rémunération moyenne	47:1	42:1	47:1	35:1	*41:1*	45:1
Ratio par rapport à la rémunération médiane	66:1	59:1	65:1	47:1	*56:1*	63:1

(1) Ratios calculés sur le montant de la rémunération avant renoncement à 50% de la rémunération variable annuelle. Pour mémoire, les mandataires sociaux exécutifs avaient renoncé par anticipation à leur rémunération variable annuelle au titre de 2020 résultant de l'évaluation du Conseil d'administration.

Les ratios 2021 resteraient inférieurs à ceux de 2017 et 2019.

Une présentation complète des ratios d'équité et de la méthode du calcul est incorporée dans le Document d'enregistrement universel.

IV - REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXECUTIFS AU TITRE DE 2022

Pour 2022, le Conseil d'administration, après avis du Comité des rémunérations, a confirmé la structure de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs. L'équilibre entre la rémunération, fixe, variable et à long terme a été maintenu en prenant en considération l'ensemble des indicateurs de la performance du Groupe.

A - Rémunération fixe 2022

Le Conseil d'administration a maintenu à 1 300 000 EUR la rémunération fixe de Frédéric Oudéa, Directeur général, et à 800 000 EUR celle de Philippe Aymerich et Diony Lebot. Elles sont inchangées depuis septembre 2014 pour Frédéric Oudéa et depuis leur nomination en mai 2018 pour Philippe Aymerich et Diony Lebot.

B - Rémunération variable au titre de 2022

Le Conseil d'administration du 9 février 2022 sur proposition du Comité des rémunérations a décidé de reconduire pour l'exercice 2022 les principes généraux de la rémunération variable définis pour l'exercice 2021.

Les principales évolutions concernent les modalités de définition de la rémunération variable annuelle :
- La structure des critères non financiers est simplifiée avec un focus particulier sur les critères RSE. La transparence, la lisibilité et la mesurabilité des critères retenus est améliorée pour répondre aux atteintes des parties prenantes ;
- Compte tenu de l'évolution de la gouvernance annoncée en fin d'année 2021 et en vigueur depuis le 17 janvier 2022, les critères financiers retenus pour le Directeur général seront exclusivement des critères de niveau Groupe.

Rémunération variable maximale et rémunération variable cible

Pour rappel, la rémunération variable annuelle est plafonnée à 135% du fixe pour le Directeur général et à 115% du fixe pour les Directeurs généraux délégués. Cette part variable est fonction de l'atteinte d'objectifs financiers (60%) et d'objectifs non financiers (40%) préalablement établis.

Les objectifs financiers sont définis sur la base de données budgétaires. Ils n'intègrent aucun élément considéré comme exceptionnel par le Conseil d'administration.

- L'atteinte de la cible budgétaire correspond à un taux de réalisation de 80%.
- La cible budgétaire est encadrée par :
    - un point haut défini ex-ante par le Conseil d'administration et permettant un taux de réalisation de 100% ;
    - un point bas défini ex-ante par le Conseil d'administration correspondant à un taux de réalisation de 40% et en dessous duquel le taux de réalisation est considéré comme nul.

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

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

Les parts financières et non financières maximum correspondent respectivement à 60% et 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.

Objectifs financiers

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

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

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

Les indicateurs et leur pondération sont inchangés :

	Exercice 2022
Critères Groupe	1/3 : ROTE 1/3 : ratio CET1 1/3 : Coef. d'expl. Groupe
Critères Métier	1/3 : RBE métier 1/3 : Coef. d'expl. métier 1/3 : RONE métier

Coef. d'expl. : Coefficient d'exploitation
ROTE : Rentabilité des capitaux propres tangibles (Return On Tangible Equity - ROTE)
CET 1 : Ratio Core Tier 1
RONE : Rentabilité des capitaux propres (Return On Normative Equity – RONE)

Objectifs non financiers

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

Ces objectifs seront répartis entre des objectifs RSE communs aux trois mandataires sociaux exécutifs pour 20% et des objectifs spécifiques aux périmètres de supervision pour 20%. La proportion entre la part collective et individuelle est donc modifiée à 50/50 au lieu de 55/45.

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

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

Les objectifs spécifiques du Directeur général concerneront en 2022 :

- Poursuite du déploiement des plans stratégiques et de l'amélioration de la perception des marchés ;
- Sécurisation de l'exécution de la stratégie informatique et de transformation digitale du Groupe ;
- Fonctionnement de la nouvelle gouvernance Groupe, du respect de la conformité, et des relations avec les superviseurs.

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

- Respect des jalons et la sécurisation de l'opération ALD/Leaseplan ;
- Intégration des sujets RSE dans toutes les dimensions des activités du Groupe.

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

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

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

		F. Oudéa	P. Aymerich et D. Lebot
		Poids	Poids
Objectifs financiers– 60%	**Indicateurs**		
Périmètre Groupe	**ROTE**	20,0%	12,0%
	Ratio CET1	20,0%	12,0%
	Coef. d'expl.	20,0%	12,0%
Périmètres de responsabilité	**RBE**		8,0%
	Coef. d'expl.		8,0%
	RONE		8,0%
Total objectifs financiers		**60,0%**	**60,0%**
Objectifs non financiers – 40%			
Collectifs RSE		20,0%	20,0%
Spécifiques périmètres de responsabilité		20,0%	20,0%
Total objectifs non financiers		**40,0%**	**40,0%**

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

C - Intéressement à long terme au titre de 2022

Le Conseil d'administration du 9 février 2022 sur proposition du Comité des rémunérations a décidé de reconduire pour l'exercice 2022 les principales caractéristiques de l'intéressement à long terme (LTI) définies pour l'exercice 2021.

D – Conditions post emploi

Indemnités de départ

Les conditions de l'indemnité de départ des Directeurs généraux restent inchangées par rapport à l'année précédente.

Clause de non-concurrence

Les conditions de la clause de non-concurrence des Directeurs généraux restent inchangées par rapport à l'année précédente.

Régimes de retraite

Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire.

Les régimes de retraite applicables aux Directeurs généraux délégués figurent ci-après. Ils restent inchangés par rapport à l'année précédente.

- Régime de retraite supplémentaire (article 82)

Ce régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (article 82) en place pour les membres du Comité de direction et les Directeurs généraux délégués depuis le 1er janvier 2019, prévoit le versement d'une cotisation annuelle de l'entreprise sur un compte individuel. Pour 2021, le taux de l'entreprise a été fixé à 8 % de la rémunération fixe excédant quatre plafonds annuels de la Sécurité Sociale. Pour une rémunération fixe de 800 000 euros, cela représente une cotisation brute de 50 836 euros. Cette contribution sera taxable et imposable au moment du paiement et le bénéficiaire pourra au moment du départ à la retraite choisir entre une sortie en capital ou en rente.

Conformément à la loi, les cotisations au titre de ce régime 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/acquisition au titre de l'année sera réalisée de manière linéaire.

- Régime de l'Epargne retraite Valmy

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 1er janvier 2018 (nommé Épargne Retraite Valmy). Il est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et permet aux bénéficiaires de se constituer une épargne retraite, versée sous forme de rente viagère lors du départ à la retraite. Ce régime est financé à hauteur de 2,25% de la rémunération plafonnée à quatre plafonds annuels de la Sécurité Sociale, dont 1,75% pris en charge par l'entreprise (soit 2 880 euros sur la base du plafond annuel de la Sécurité sociale 2021). Ce régime est assuré auprès de Sogécap.

- Régime de l'allocation complémentaire de retraite (régime fermé plus aucun droit n'est attribué après le 31 décembre 2019)

Jusqu'au 31 décembre 2019, Philippe Aymerich et Diony Lebot 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 révisé le 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 1er 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'assurance.

ANNEXE : LES RÉMUNÉRATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX NON EXECUTIFS AU TITRE DE 2021

En EUR	**Au titre de l'exercice 2021**
CONNELLY William	255 991
CONTAMINE Jérôme	150 077
COTE Diane	111 297
HAZOU Kyra	151 151
HOUSSAYE France (1)	85 625
LEROUX David (1)	29 218
LEVY Jean-Bernard	54 177
MESSEMER Annette	151 151
MESTRALLET Gérard	119 704
NIN GENOVA Juan Maria	151 015
POUPART-LAFARGE Henri	49 089
PRAUD Johan (2)	40 960
ROCHET Lubomira	81 584
SCHAAPVELD Alexandra	228 003
WETTER Sébastien	40 960
Total	**1 700 000**

(1) Versés au syndicat SNB Société Générale
(2) Versés au syndicat CGT