Décisions du Conseil d'administration du 12 janvier 2023 et du 7 février 2023 sur la politique de rémunération des mandataires sociaux[1]

REMUNERATIONS AU TITRE DE 2022

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 7 février 2023 a pris, sous réserve de la validation par l'Assemblée générale du 23 mai 2023, les décisions suivantes concernant les rémunérations et les avantages post emploi des mandataires sociaux du Groupe au titre de l'exercice 2022.

I – REMUNERATION DES ADMINISTRATEURS

La rémunération globale des administrateurs est fixée à 1 700 000 EUR depuis 2018. 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. Au titre de l'exercice 2022, le montant a été utilisé en totalité.

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 2022 est présenté en annexe.

II – PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

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 2022

A - Rémunération fixe au titre de 2022

Les rémunérations fixes des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, Frédéric Oudéa, Directeur général, Philippe Aymerich et Diony Lebot, Directeurs généraux délégués, au titre de 2022 sont restées au même niveau que celles de l'année précédente.

B - Rémunération variable annuelle due au titre de 2022

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

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

Les critères utilisés présentent les caractéristiques suivantes :

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

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% ;

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

- La cible budgétaire est encadrée pour chaque objectif par :
    - un point haut défini ex-ante par le Conseil d'administration correspondant à 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 répartis entre des objectifs RSE communs aux trois mandataires sociaux exécutifs pour 20% et des objectifs spécifiques aux périmètres de supervision pour 20%. La part non financière maximum correspond à 40% de la rémunération variable annuelle maximale qui est égale à 135% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et à 115% pour les Directeurs généraux délégués.

Ces objectifs sont évalués sur la base de questions clés définies *ab initio* par le Conseil d'administration. Le taux de réalisation peut aller de 0 à 100% de la part non financière maximum. En cas de performance exceptionnelle, le taux de réalisation sur certains objectifs non financiers quantifiables peut être porté jusqu'à 120% par le Conseil d'administration, sans que le taux global de réalisation des objectifs non financiers ne puisse dépasser 100%. Les objectifs font l'objet d'une pondération également définie *ab initio*.

B.1 - Réalisation des objectifs financiers au titre de 2022

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

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

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

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

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

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

Le résultat des évaluations pour les critères financiers est présenté en page 6.

B.2 - Réalisation des objectifs non financiers au titre de 2022

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 RSE collectifs des Dirigeants mandataires sociaux.

Les objectifs et leurs pondérations respectives étaient les suivants :

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

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

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

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

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

- La notation S&P CSA, actualisée en juin 2022, s'établit à 89/100. La banque se classe dans le Top 6%, sur 242 banques (vs. Top 7% l'année dernière).
- La notation Sustainalytics pour 2022 s'établit à 20.2/100, en amélioration par rapport à 2021. Société Générale se positionne dans le Top 14% (sur 415 banques).
- Le Groupe s'est cette année positionné dans le top 5% (sur 191 banques) avec une notation AAA pour MSCI.

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

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

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

L'objectif de réduction de l'exposition globale du Groupe au secteur de l'extraction pétrole et gaz a été renforcé en octobre 2022 à horizon 2025, le précédent objectif ayant déjà été largement dépassé. L'objectif de réduction de CO2 pour compte propre (-10% d'émissions de CO2 entre 2019 et fin 2022) a été largement atteint également et le Groupe est en avance sur l'engagement public de réduction de -50% d'émissions carbone d'ici fin 2030 par rapport à 2019.

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

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

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

Concernant le Directeur général, le Conseil d'administration a considéré que **l'objectif de déploiement des plans stratégiques du Groupe** avait été atteint.

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

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

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

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

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

Concernant le Directeur général délégué en charge de la supervision des activités de la Banque de détail en France et de sa Direction de l'innovation, technologies et informatiques et des activités de Banque de détail à l'International, le Conseil d'administration a considéré que les relais de croissance et de rentabilité de **Boursorama** avaient été consolidés grâce à un très bon déploiement des initiatives stratégiques en France portant sur la conquête de nouveaux clients et la finalisation du transfert des clients individuels suite à la signature de l'accord avec ING. Il a bien noté l'accélération du développement de Boursorama, avec une croissance annuelle record du nombre de nouveaux clients de 1,4 million permettant d'atteindre 4,7 millions de clients à fin 2022.

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

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

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

Concernant la Directrice générale déléguée en charge de la supervision des activités de services financiers (ALD et SGEF) et de la direction RSE, le Conseil d'administration a constaté qu'en 2022, toutes les étapes requises pour assurer le succès de la transaction entre **ALD et Leaseplan** ont été franchies avec succès et notamment le respect du calendrier social, les autorisations reçues des autorités anti-trust et enfin la réalisation de l'augmentation de capital.

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

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

Les résultats de l'évaluation par le Conseil d'administration sont synthétisés dans le tableau ci-après :

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

(1) pondéré par le poids respectif de chaque critère

B.3 – Synthèse des résultats de l'évaluation des objectifs financiers et non financiers pour 2022

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**	20,0%	12,2%	12,0%	7,4%	12,0%	7,4%
	Ratio CET1	20,0%	20,0%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%
	Coef. d'expl.	20,0%	20,0%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%
Périmètres de responsabilité	**RBE**			8,0%	8,0%	8,0%	8,0%
	Coef. d'expl.			8,0%	8,0%	8,0%	8,0%
	RONE			8,0%	8,0%	8,0%	8,0%
Total objectifs financiers		**60,0%**	**52,2%**	**60,0%**	**55,4%**	**60,0%**	**55,4%**
% de réalisation des objectifs financiers		*87,1%*		*92,3%*		*92,3%*	
Objectifs non financiers – 40%							
Collectifs - RSE		20,0%	18,3%	20,0%	18,3%	20,0%	18,3%
Périmètres de responsabilité		20,0%	18,8%	20,0%	18,6%	20,0%	18,7%
Total objectifs non financiers		**40,0%**	**37,0%**	**40,0%**	**36,9%**	**40,0%**	**37,0%**
% de réalisation des objectifs non financiers		*92,5%*		*92,1%*		*92,4%*	
Taux de réalisation des objectifs 2022		**89,3%**		**92,2%**		**92,3%**	

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 variable annuelle suivants ont été attribués au titre de l'année 2022 :

- **1 566 513 EUR** pour Frédéric Oudéa, correspondant à une performance financière de 87,1% et une performance non-financière évaluée par le Conseil à 92,5%
- **848 424 EUR** pour Philippe Aymerich, correspondant à une performance financière de 92,3% et une performance non-financière évaluée par le Conseil à 92,1%
- **849 528 EUR** pour Diony Lebot, correspondant à une performance financière de 92,3% et une performance non-financière évaluée par le Conseil à 92,4%

Rémunération variable annuelle des mandataires sociaux exécutifs

(En EUR)	**Rémunération variable annuelle 2021**	**Rémunération variable annuelle 2022**	***% évolution 2021/2022***
F. Oudéa	**1 740 258**	**1 566 513**	**-10%**
P. Aymerich	**883 384**	**848 424**	**-4%**
D. Lebot	**910 432**	**849 528**	**-7%**

Le tableau ci-dessous présente l'historique du montant global de la rémunération fixe et du variable annuel.

Rémunération fixe et variable annuelle des mandataires sociaux exécutifs

	Rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2020[1][2]			Rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2021[1]			Rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2022		
(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**	**961 390**	**2 261 390**	**1 300 000**	**1 740 258**	**3 040 258**	**1 300 000**	**1 566 513**	**2 866 513**
P. Aymerich	**800 000**	**458 896**	**1 258 896**	**800 000**	**883 384**	**1 683 384**	**800 000**	**848 424**	**1 648 424**
D. Lebot	**800 000**	**507 656**	**1 307 656**	**800 000**	**910 432**	**1 710 432**	**800 000**	**849 528**	**1 649 528**

Note : Montants bruts en euros, calculés sur la valeur à l'attribution.
(1) Les rémunérations variables annuelles 2020 et 2021 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 2023, 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 2022

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 2022, 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 6 février 2023.
- 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 2022 est liée à l'engagement du Groupe à contribuer à la finance durable à hauteur de 300 milliards d'euros entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2025 sous la forme :

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

L'acquisition serait de 100% si la cible est atteinte. Si la cible est n'est pas atteinte, 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 2024, 2025 et 2026) ;
- 2/3 d'acquisition si en moyenne au moins deux critères sont vérifiés sur la période d'observation de 3 ans suivant l'année d'attribution.

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

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

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

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

La valeur finale de l'acquisition est plafonnée à un montant de 84 € 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 2022.

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.

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 2022 fait apparaître un dépassement du ratio réglementaire pour les Directeurs généraux délégués, le Conseil d'administration a ajusté le montant attribuable et réduit le nombre d'actions attribuées dans le cadre de l'intéressement à long terme afin de respecter ce ratio.

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

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

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 2022 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 2022 Après ajustement par le Conseil d'administration	
			Montant attribué en valeur comptable (IFRS)	Nombre d'actions maximum attribué
F. Oudéa	**N/A**	**N/A**	**N/A**	**N/A**
P. Aymerich	**570 000 EUR**	**41 804**	**518 865 EUR**	**38 054**[2]
D. Lebot	**570 000 EUR**	**41 804**	**518 318 EUR**	**38 014**[2]

En synthèse, pour F. Oudéa, la rémunération au titre de 2022 est la suivante par comparaison à l'année précédente :

En EUR	2021				2022				*% évolution 2022/2021*
	Rém. fixe	Rém. variable annuelle	LTI	Rém. totale	Rém. fixe	Rém. variable annuelle	LTI	Rém. totale	
F. Oudéa	1 300 000	1 740 258	712 026	**3 752 284**	1 300 000	1 566 513	0	2 866 513	-24%

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 2022 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 2022 €
P. Aymerich	92,2%	100%	50 836
D. Lebot	92,3%	100%	50 836

[2] Sous réserve du renouvellement de leur mandat le 23 mai 2023

Ratios d'équité

Au titre de 2022, le ratio d'équité pour Frédéric Oudéa s'établirait à 33 fois la rémunération moyenne et 47 fois la rémunération médiane des salariés de Société Générale SA, périmètre qui inclut des succursales étrangères. L'évolution de 2018 à 2022 est présentée ci-dessous.

	2018	2019	2020	*2020* (1)	2021	2022
Ratio par rapport à la rémunération moyenne	42:1	47:1	35:1	*41:1*	45:1	33:1
Ratio par rapport à la rémunération médiane	59:1	65:1	47:1	*56:1*	64:1	47:1

(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.

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

CONDITIONS DE DEPART DE FRÉDÉRIC OUDEA

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

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

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

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

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

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

S'agissant de l'intéressement à long terme attribué au titre des années antérieures, compte tenu du maintien de Monsieur Frédéric Oudéa dans le Groupe suite à sa nomination en tant qu'administrateur au Conseil d'administration d'ALD (décision effective à compter du 7 février 2023), le Conseil d'administration constate que la condition de présence sera vérifiée pour la durée de maintien dans le Groupe en tant qu'administrateur d'ALD. Toutes les autres conditions prévues par la politique de rémunération demeurent applicables.

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

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

Cette décision sera publiée en même temps que la décision relative à sa rémunération au titre de 2022.

ANNEXE : LES RÉMUNÉRATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX NON EXECUTIFS AU TITRE DE 2022

En EUR	**Au titre de l'exercice 2022**
CONNELLY William	**248 363**
CONTAMINE Jérôme	**151 691**
COTE Diane	**140 188**
HAZOU Kyra	**141 875**
HOUSSAYE France (1)	**86 736**
MESSEMER Annette	**140 188**
MESTRALLET Gérard	**121 706**
NIN GENOVA Juan Maria	**131 828**
POUPART-LAFARGE Henri	**80 775**
PRAUD Johan (2)	**69 941**
ROCHET Lubomira	**90 110**
SCHAAPVELD Alexandra	**226 660**
WETTER Sébastien	**69 941**
TOTAL	**1 700 000**

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