POLITIQUE DE REMUNERATION

DECISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 1ER MARS 2024 SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX[1]

La politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux présentée ci-dessous a été arrêtée par le Conseil d'administration du 1er mars 2024 sur proposition du Comité des rémunérations.

Les principes définis pour l'exercice 2023 ont été reconduits.

La principale évolution concerne la réintroduction du Ratio CET 1 en qualité de critère de performance afin de prendre en compte des objectifs communiqués lors du *Capital Markets Day* du 18 septembre 2023 et en communication financière.

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.

I – REMUNERATION DES ADMINISTRATEURS

Le Conseil d'administration a décidé, suivant l'orientation du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et après avis du Comité des rémunérations du 11 janvier 2024, de soumettre au vote de l'Assemblée générale des actionnaires du 22 mai 2024 une augmentation (+8%) du montant global annuel de la rémunération des administrateurs de 1,7 million d'euros à 1,835 million d'euros à compter du 1er janvier de l'exercice 2024 et pour les exercices suivants, jusqu'à ce qu'il en soit décidé autrement.

Il a constaté que la dernière revalorisation datait de 2018 et était inchangée bien que le nombre d'administrateurs bénéficiant de cette rémunération ait augmentée de 12 à 13 depuis l'Assemblée du 18 mai 2021. L'augmentation proposée vise aussi à tenir compte d'une augmentation du nombre annuel moyen total des réunions du Conseil d'administration et de ses comités (hors séminaires et formations) constatée au cours des trois dernières périodes triennales (45 de 2015 à 2017; 52 de 2018 à 2020 ; et 53 de 2021 à 2023). Enfin, cette augmentation est inférieure à la hausse du salaire moyen (+10%) depuis 2018.

Avant de rendre son avis, le Comité des rémunérations s'est assuré que le nouveau montant global annuel de la rémunération des administrateurs proposé était en ligne avec le niveau constaté dans d'autres entreprises financières de taille et de complexité comparables en France et en Europe.

Les règles de répartition de la rémunération des administrateurs sont définies à l'article 18 du règlement intérieur de Conseil d'administration.

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

II – PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

L. Bini Smaghi ne perçoit pas de rémunération en tant qu'administrateur. Afin de garantir une totale indépendance dans l'exécution de son mandat, il ne perçoit ni rémunération variable, ni titres, ni rémunération liée à la performance de Société Générale ou du Groupe.

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

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

III - REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXECUTIFS AU TITRE DE 2024

La rémunération attribuée aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs est composée des deux éléments suivants :

- la rémunération fixe (RF), qui reconnaît l'expérience et les responsabilités exercées, et tient compte des pratiques de marché. Elle représente une part significative de la rémunération totale ; elle sert de base pour déterminer la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme ;
- la rémunération variable (RV) : comportant deux éléments :
  - la rémunération variable annuelle (RVA), qui dépend lors de son attribution de la performance financière et non financière au titre de l'année ; son paiement est pour partie différé dans le temps et soumis à des conditions de présence et de performance, et
  - l'intéressement à long terme (LTI), qui a pour objectif de renforcer le lien des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs avec les intérêts des actionnaires et de les inciter à délivrer une performance de long terme. Son acquisition est soumise à une condition de présence et est fonction de la performance financière et non financière du Groupe mesurée par des critères internes et externes.

A - Rémunération fixe 2024

Slawomir Krupa

La rémunération fixe annuelle de Slawomir Krupa en qualité de Directeur général, avait été fixé à 1 650 000 euros à compter de sa nomination par le Conseil d'administration du 23 mai 2023. Cette rémunération fixe a fait l'objet d'un vote favorable de l'Assemblée générale du 23 mai 2023. Elle reste inchangée.

Directeurs généraux délégués

La rémunération fixe annuelle de Philippe Aymerich, Directeur général délégué, s'élève à 900 000 euros depuis le renouvellement de son mandat à compter du 23 mai 2023. Sa rémunération fixe annuelle était inchangée à 800 000 euros depuis sa nomination en tant que Directeur général délégué en mai 2018.

La rémunération fixe annuelle de Pierre Palmieri, Directeur général délégué, avait été fixé à 900 000 euros à compter de sa nomination par le Conseil d'administration du 23 mai 2023.

Ces rémunérations fixes ont fait l'objet d'un vote favorable de l'Assemblée générale du 23 mai 2023. Elles restent inchangées.

B - Rémunération variable annuelle au titre de 2024

La rémunération variable cible est fixée à 120% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 100% de la rémunération annuelle fixe pour les Directeurs généraux délégués.

La rémunération variable annuelle cible est basée à 65% sur les critères financiers et à 35% sur les critères non-financiers

Part financière

Le Conseil d'administration du 1er mars 2024 sur proposition du Comité des rémunérations a décidé de réintroduire l'indicateur Ratio CET 1 en qualité de critère de performance afin de prendre en compte les objectifs communiqués lors du *Capital Markets Day* du 18 septembre 2023 et en communication financière.

La performance financière mesurée sur le périmètre du Groupe est ainsi fondée sur trois indicateurs pondérés à parts égales :

- la Rentabilité des capitaux propres tangibles (Return On Tangible Equity – ROTE),
- le Coefficient d'exploitation, et
- le ratio Core Tier 1.

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

Les taux de réalisation seront déterminés comme suit :

- l'atteinte de la cible budgétaire correspondra à un taux de réalisation de 100% du variable cible ;
- la cible budgétaire est encadrée par trois bornes définies ex ante par le Conseil d'administration et permettant un taux de réalisation de 125% (borne haute), un taux de réalisation de 90% (borne intermédiaire) et un taux de réalisation de 50% (borne basse) en dessous duquel le taux de réalisation est considéré comme nul.

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

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

Part non financière

Le Conseil d'administration a décidé de fixer la structure des critères non financiers des Directeurs généraux avec un poids des critères RSE inchangé par rapport à 2023 soit 20%, des objectifs communs à la Direction générale avec un poids renforcé fixé à 7,5% (vs 5% en 2023) et des objectifs spécifiques pour le Directeur général et les Directeurs généraux délégués pour un poids de 7,5%.

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

- amélioration de l'expérience client : mesurée sur la base de l'évolution de taux de NPS des principales activités ;
- développement des priorités du Groupe sur l'axe employeur responsable : mesuré au travers du respect des engagements en matière de féminisation et d'internationalisation des instances dirigeantes et sur l'évolution du taux d'engagement des collaborateurs ;
- mise en œuvre de la stratégie RSE annoncée lors de *Capital Markets Day* de 18 septembre 2023 avec un renforcement de la gouvernance et respect de trajectoires compatibles avec les engagements pris par le Groupe pour la transition énergétique et environnementale ;
- mise en place de la directive européenne *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) et des recommandations de la BCE sur les sujets RSE et changement climatique.

Les objectifs communs à la Direction générale pesant pour 7,5% porteront sur :

- Conformité règlementaire : Qualité des relations avec les superviseurs et mise en œuvre des recommandations de la BCE.

Concernant les objectifs spécifiques, pesant pour 7,5% de la rémunération variable annuelle, ils concerneront en 2024 :

Pour Slawomir Krupa, Directeur général :

- Bonne gouvernance et poursuite du déploiement de la stratégie présentée lors du *Capital Markets Day*.

Pour Philippe Aymerich, Directeur général délégué plus particulièrement en charge de la supervision des ressources du Groupe, non compris les ressources humaines, le Secrétariat général, la Communication, de la Banque de détail en France, Banque Privée et Assurance :

- Réalisation des objectifs commerciaux et de satisfaction client pour les activités du réseau SG ;
- Exécution du volet 2024 de la feuille de route stratégique en matière de systèmes d'information ;

- Réalisation des objectifs 2024 des activités de BoursoBank, Banque Privée et Assurance.

Pour Pierre Palmieri, Directeur général délégué plus particulièrement en charge de la supervision de la fonction de contrôle conformité, la RSE, les ressources humaines, de la Banque de détail à l'international et des services de mobilité et de *leasing :*

- Poursuite du déploiement de la stratégie post-acquisition s'agissant des activités d'Ayvens ;
- Respect des jalons 2024 sur le périmètre de banque de détail en Afrique, Bassin méditerranéen et Outre-Mer, et notamment en matière de cessions et de la mise en place du nouveau modèle opérationnel ;
- Poursuite des travaux relatives à la décarbonisation des activités et au financement de la transition énergétique.

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

La part non financière maximum est plafonnée à 35% de la rémunération variable annuelle cible qui est égale à 120% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 100% pour les Directeurs généraux délégués.

Récapitulatif des critères de la rémunération variable annuelle

	Poids
Objectifs financiers – 65%	
ROTE Groupe	21,7%
Coefficient d'exploitation Groupe	21,7%
Ratio CET 1 Groupe	21,7%
Total objectifs financiers	**65,0%**
Objectifs non financiers – 35%	
RSE	20,0%
Conformité règlementaire	7,5%
Périmètres spécifiques de responsabilité	7,5%
Total objectifs non financiers	**35,0%**

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.

Le versement d'au moins 60% de la rémunération variable annuelle sera différé pendant cinq ans prorata temporis en combinant des paiements en numéraire et des attributions d'actions ou équivalents actions, conditionnés à la réalisation d'objectifs long terme en matière de profitabilité et de niveau de fonds propres du Groupe permettant de réduire le montant versé en cas de non-atteinte des objectifs. Le constat de la réalisation des objectifs est soumis à l'examen du Conseil d'administration avant chaque acquisition. Une période d'indisponibilité d'un an s'appliquera à l'issue de chaque acquisition définitive des échéances en actions ou équivalents actions.

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

Si le Conseil d'administration constate qu'une décision prise par les Dirigeants mandataires sociaux a des conséquences très significatives sur les résultats de l'entreprise ou sur son image, il pourra décider non seulement la remise en cause totale ou partielle du versement de la rémunération variable annuelle différée (clause de malus)

mais également la restitution, pour chaque attribution, de tout ou partie des sommes déjà versées sur une période de six ans (clause de clawback).

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

Plafond

Le montant maximum de la rémunération variable annuelle est fixé à 140% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 116% pour les Directeurs généraux délégués.

C - Intéressement à long terme au titre de 2024

Le Conseil d'administration du 1er mars 2023 sur proposition du Comité des rémunérations a décidé que dans la continuité des années précédentes, le plan de l'intéressement à long terme (LTI) présenterait les caractéristiques suivantes :

- attribution d'équivalents actions ou d'actions ;
- le montant attribué en valeur IFRS sera plafonné à 100% de la rémunération fixe annuelle pour le Directeur général et les Directeurs généraux délégués ;
- L'acquisition de l'intéressement à long terme sera ainsi fonction des conditions de performance suivantes :
    - pour 33,33% de la condition de la performance relative de l'action Société Générale mesurée par la progression du Total Shareholder Return (TSR) par rapport à celle du TSR de 11 banques européennes comparables sur la totalité de la période d'acquisition. Ainsi, la totalité de l'attribution ne serait acquise que si le TSR de Société Générale se situe dans le quartile supérieur de l'échantillon ; pour une performance légèrement supérieure à la médiane, le taux d'acquisition serait égal à 50% du nombre total attribué ; enfin, aucune action ou équivalent action ne serait acquis en cas de performance inférieure à la médiane ;
    - pour 33,33% d'une condition en lien avec la rentabilité future du Groupe ;
    - pour 33,33% des conditions RSE liées au respect de trajectoires compatibles avec les engagements du groupe d'alignement des portefeuilles de crédit avec l'Accord de Paris, pour l'attribution en 2025 au titre de 2024 la cible sera définie par le Conseil d'administration courant l'année 2024;
- en l'absence de profitabilité du Groupe l'année précédant l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme, aucun versement ne sera dû, quelles que soient la performance boursière, la performance RSE et la réalisation de l'objectif de rentabilité future de Société Générale ;
- le constat de la réalisation des conditions de performance est soumis à l'examen du Conseil d'administration avant chaque acquisition.

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

- en cas de décès, d'invalidité et d'incapacité, les actions seraient conservées et les paiements effectués en totalité ;
- en cas de départ à la retraite ou de départ lié à un changement de contrôle, les actions seraient conservées et les paiements effectués en totalité, sous réserve de la réalisation des conditions de performance observée et appréciée par le Conseil d'administration ;

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

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

La valeur finale d'acquisition des actions ou de paiement des équivalents actions est limitée à un montant correspondant à un multiple de la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'intéressement à long terme est attribué.

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

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

- Régime de retraite supplémentaire (article 82)

Ce régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (art. 82) a été mis en place pour les membres du Comité de direction, au 1er janvier 2019. Le Directeur général et les Directeurs généraux délégués sont éligibles à ce régime de retraite.

Ce régime prévoit le versement d'une cotisation annuelle de l'entreprise sur un compte individuel de retraite art. 82 ouvert au nom du bénéficiaire éligible, sur la part de sa rémunération fixe excédant quatre plafonds annuels de la Sécurité sociale. Les droits acquis seront versés au plus tôt à la date d'effet de la liquidation de la pension au titre du régime général d'assurance vieillesse. Le taux de cotisation a été fixé à 8%.

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

- Régime de l'Epargne retraite Valmy

Le Directeur général et les Directeurs généraux délégués 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 1er 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 3 079 euros sur la base du plafond annuel de la Sécurité sociale 2023). Il 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, Slawomir Krupa, Philippe Aymerich et Pierre Palmieri bénéficiaient du régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction. Conformément à la loi, l'accroissement annuel des droits dans le cadre de ce régime était soumis à la condition de performance pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

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.