RÉMUNERATIONS AU TITRE DE 2024

DÉCISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 5 FÉVRIER 2025
RÉMUNERATION 2024 DES MANDATAIRES SOCIAUX[1] - 2024

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 5 février 2025 a pris, sous réserve de la validation par l'Assemblée générale du 20 mai 2025, les décisions suivantes concernant les rémunérations et les avantages post emploi des mandataires sociaux du Groupe au titre de l'exercice 2024.

I – RÉMUNERATION DES ADMINISTRATEURS

La rémunération globale des administrateurs a été fixée à 1 835 000 euros à compter du 1er janvier 2024. 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 2024, 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 2024 est présenté en annexe.

II – PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La rémunération de Lorenzo Bini Smaghi a été fixée à 925 000 euros 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 – RÉMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXECUTIFS AU TITRE DE 2024

A - Rémunération fixe au titre de 2024

La rémunération fixe annuelle de Slawomir Krupa en qualité de Directeur général, a été fixée à 1 650 000 euros à compter de sa nomination par le Conseil d'administration du 23 mai 2023. Elle n'a pas été revue depuis cette date.

La rémunération fixe annuelle de Pierre Palmieri, a été fixée à 900 000 euros à compter de sa nomination en qualité de Directeur général délégué le 23 mai 2023. Elle n'a pas été revue depuis cette date.

La rémunération fixe annuelle de Philippe Aymerich, a été fixée à 900 000 euros à compter du renouvellement de son mandat de Directeur général délégué le 23 mai 2023. La rémunération fixe de Philippe Aymerich en qualité de Directeur général délégué a été versée prorata temporis jusqu'à 31 octobre 2024 inclus, date à laquelle son mandat a pris fin.

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

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

B - Rémunération variable annuelle due au titre de 2024

Conformément aux règles fixées par le Conseil d'administration et approuvées par l'Assemblée générale du 22 mai 2024, la rémunération variable annuelle attribuée au titre de 2024 a été déterminée pour 65 % en fonction de la réalisation d'objectifs financiers et pour 35 % en fonction de l'atteinte d'objectifs non financiers.

Le poids lié à la réalisation des **objectifs financiers** correspond à 65 % de la rémunération variable annuelle cible, qui est égale à 120 % de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et à 100 % pour le Directeur général délégué.

Les critères financiers fondés sur la performance du Groupe sont la Rentabilité des capitaux propres tangibles (Return On Tangible Equity – ROTE), le Coefficient d'exploitation et le Ratio Core Tier 1 pondérés à parts égales.

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 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 le Directeur général délégué.

Les objectifs non financiers sont répartis entre des objectifs communs à la Direction générale portant sur des objectifs RSE avec un poids de 20 %, et sur la conformité réglementaire pour un poids de 7,5 % et des objectifs spécifiques pour le Directeur général et le Directeur général délégué pour un poids de 7,5 %.

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 % de la part non financière maximum. En cas de performance exceptionnelle, le taux de réalisation sur certains objectifs non financiers peut être porté jusqu'à 120 % par le Conseil d'administration, mais à condition qu'il soit quantifiable et sans que le taux global de réalisation des objectifs non financiers ne puisse dépasser 100 %.

B.1 – Synthèse des résultats de l'évaluation des objectifs financiers et non financiers pour 2024

Les niveaux de réalisation par objectif validés par le Conseil d'administration sont présentés dans les tableaux ci-dessous :

	S. Krupa		P. Palmieri		P. Aymerich	
	Poids	Niveau de réalisation	Poids	Niveau de réalisation	Poids	Niveau de réalisation
Objectifs financiers : 65 %						
ROTE Groupe	21,7 %	26,5 %	33,3 %	26,5 %	33,3 %	26,5 %
Coefficient d'exploitation Groupe	21,7 %	27,1 %	33,3 %	27,1 %	33,3 %	27,1 %
Ratio CET1 Groupe	21,7 %	26,9 %	33,3 %	26,9 %	33,3 %	26,9 %
Total objectifs financiers	**65,0 %**	**80,5 %**	**65,0 %**	**80,5 %**	**65,0 %**	**80,5 %**
% de réalisation des objectifs financiers	123,8 %		123,8 %		123,8 %	
Objectifs non financiers : 35 %						
RSE	20,0 %	17,7 %	20,0 %	17,7 %	20,0 %	17,7 %
Conformité réglementaire	7,5 %	7,5 %	7,5 %	7,5 %	7,5 %	7,5 %
Périmètres spécifiques de responsabilité	7,5 %	7,5 %	7,5 %	7,5 %	7,5 %	6,9 %
Total objectifs non financiers	**35,0 %**	**32,7 %**	**35,0 %**	**32,7 %**	**35,0 %**	**32,1 %**
% de réalisation des objectifs non financiers	93,3 %		93,3 %		91,7 %	
Taux de réalisation des objectifs 2024	**113,1 %**		**113,1 %**		**112,6 %**	

Note : Pourcentages arrondis à des fins de présentation dans ces tableaux.
ROTE : Rentabilité des capitaux propres tangibles.

En conséquence, les montants de rémunération variable annuelle suivants ont été attribués au titre de 2024 :

- 2 239 875 euros pour Slawomir Krupa, correspondant à une performance financière de 123,8 % et une performance non-financière évaluée par le Conseil à 93,3 %.
- 1 018 125 euros pour Pierre Palmieri, correspondant à une performance financière de 123,8 % et une performance non-financière évaluée par le Conseil à 93,3 %.

Il est rappelé que Philippe Aymerich dont le mandat a pris fin le 31 octobre 2024 n'est pas éligible à la rémunération variable annuelle pour la période de son mandat en 2024. L'évaluation de la performance 2024 est nécessaire afin de déterminer la cotisation de retraite supplémentaire 2024 calculée en fonction du taux de réalisation des objectifs.

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

En ce qui concerne Slawomir Krupa et Pierre Palmieri, il convient de noter que la rémunération au titre de 2023 ne portait que sur 7 mois contre une année entière en 2024. Si on annualise la rémunération 2023, la variation de la rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle de Slawomir Krupa s'établit à +11 % et celle de Pierre Palmieri à +10 % à comparer avec la variation du RNPG de +69 %, et une progression du dividende de 0,9 euros à 1,09 euros (+21 %).

	Rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2022[1]			Rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2023 [2]			Rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2024		
(En EUR)	Rém. Fixe annuelle	Rém. variable annuelle	Rém. fixe et variable annuelle	Rém. Fixe annuelle	Rém. variable annuelle	Rém. fixe et variable annuelle	Rém. Fixe annuelle	Rém. variable annuelle	Rém. fixe et variable annuelle
S. Krupa				994 583	1 110 492	**2 105 075**	1 650 000	2 239 875	**3 889 875**
P. Palmieri				542 500	504 769	**1 047 269**	900 000	1 018 125	**1 918 125**
P. Aymerich	800 000	848 424	**1 648 424**	861 000	848 424	**1 648 424**	750 000[3]	na	**750 000**

Note : Montants bruts en euros, calculés sur la valeur à l'attribution.
(1) Les rémunérations variables annuelles 2022 et 2023 ont été différées à hauteur de 80 % du montant attribué.
(2) Proratisée compte tenu de la durée du mandat social la période du mandat social au cours de 2023.
(3) Proratisée compte tenu de la durée du mandat social la période du mandat social au cours de 2024.

Les modalités d'acquisition et de paiement de la rémunération variable annuelle sont les suivantes :

- Une part acquise en mars 2025, représentant 40 % du montant attribué total, dont la moitié, convertie en équivalents actions, est indisponible et différée pendant une année ;
- Une part non acquise, représentant 60 % du montant total, différée sur cinq ans prorata temporis, attribuée aux trois cinquièmes sous forme d'actions ou équivalents actions et soumise à une double condition de profitabilité et de niveau de fonds propres du Groupe. 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'applique à l'issue de chaque acquisition définitive des échéances en actions ou équivalents actions.

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 6 ans après l'attribution.

B.2 - Réalisation des objectifs financiers au titre de 2024

Le Groupe a dépassé les objectifs communiqués au marché en termes de revenus, de coefficient d'exploitation, de ROTE et de ratio CET1 pour 2024.

Le résultat net publié du Groupe atteint 4 200 M EUR, en hausse de 68,6 % par rapport à 2023. Le ROTE publié ressort à 6,9 % (contre 4,2 % en 2023).

Les revenus publiés augmentent de 6,7 %, soutenus notamment par la bonne performance de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, le redressement progressif des activités de banque de détail en France par rapport à une année 2023 impactée par l'effet négatif des couvertures à court terme sur la marge nette d'intérêt, tandis que la performance du pilier Mobilité et Banque de détail à l'International est globalement stable.

Le coefficient d'exploitation du Groupe s'établit à 69,0 % (73,8 % en 2023) avec des frais de gestion en légère baisse de -0,3 % au niveau du Groupe.

Le coût du risque se normalise en 2024, dans la fourchette cible du Groupe, en hausse de 49,3 % par rapport à un coût très faible en 2023.

Enfin, au 31 décembre 2024, le ratio Common Equity Tier 1 du Groupe s'établit à 13,3 %, soit environ 310 points de base au-dessus de l'exigence réglementaire fixée au 31 décembre 2024.

B.3 - Réalisation des objectifs non financiers au titre de 2024

Les objectifs et 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 : mesurée sur la base de l'évolution de taux de NPS des principales activités	5,0 %	4,8 %
▪ **Employeur responsable**	▪ Développement de nos priorités 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	5,0 %	2,9 %
▪ **Mise en œuvre de la stratégie RSE**	▪ 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	5,0 %	5,0 %
▪ **CSRD & recommandations BCE**	▪ 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	5,0 %	5,0 %
		20,0 %	**17,7 %**
Objectif commun : 7,5 %			
▪ **Conformité réglementaire**	▪ Qualité des relations avec les superviseurs et mise en œuvre des recommandations de la BCE.	7,5 %	7,5 %
		7,5 %	**7,5 %**
Objectifs spécifiques aux périmètres de responsabilité : 7,5 %			
S. Krupa, Directeur général			
▪ Bonne gouvernance et poursuite du déploiement de la stratégie présentée lors du *Capital Markets Day*		7,5 %	7,5 %
		7,5 %	**7,5 %**
P. Palmieri, Directeur général délégué			
▪ Poursuite du déploiement de la stratégie post-acquisition s'agissant des activités d'Ayvens		2,5 %	2,5 %
▪ 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		2,5 %	2,5 %
▪ Poursuite des travaux relatives à la décarbonisation des activités et au financement de la transition énergétique		2,5 %	2,5 %
		7,5 %	**7,5 %**
P. Aymerich, Directeur général délégué jusqu'au 31 octobre 2024 (2)			
▪ Réalisation des objectifs commerciaux et de satisfaction client pour les activités du réseau SG		2,5 %	1,9 %
▪ Exécution du volet 2024 de la feuille de route stratégique en matière de systèmes d'information		2,5 %	2,5 %
▪ Réalisation des objectifs 2024 des activités de BoursoBank, Banque Privée et Assurance		2,5 %	2,5 %
		7,5 %	**6,9 %**

(1) Pondéré par le poids respectif de chaque critère ; pourcentages arrondis à des fins de présentation dans ce tableau.
(2) P. Aymerich n'est pas éligible à la rémunération variable annuelle pour la période de son mandat en 2024. L'évaluation de la performance 2024 est nécessaire afin de déterminer la cotisation de retraite supplémentaire 2024 calculée en fonction du taux de réalisation des objectifs.

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

Concernant l'objectif commun de Conformité réglementaire des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs :

Le Conseil d'administration a considéré que **la qualité des relations avec les superviseurs et la mise en œuvre des recommandations de la BCE** s'était sensiblement améliorée en 2024. La Direction générale a continué de s'impliquer fortement dans le suivi des remédiations en cours via la présidence du *Remediation Oversight Committee* (« ROC ») mensuel et d'un dialogue soutenu avec les superviseurs.

En 2024, le nombre de recommandations clôturées et/ou en cours de clôture a été multiplié par 2 par rapport à 2023 et le taux global de recommandations échues a été divisé par près de 2. Les principaux programmes de remédiation ont fait l'objet d'un suivi renforcé et ont été présentés trimestriellement au Comité exécutif et au Comité d'audit et de contrôle interne.

Concernant l'évaluation des objectifs RSE collectifs des Dirigeants mandataires sociaux :

La qualité de l'expérience client, mesurée par l'évolution de taux de *Net Promoter Score* (NPS) des principales activités du Groupe, s'est en moyenne améliorée au sein du Groupe en 2024.

Au niveau des piliers, le NPS de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs (GBIS), déjà élevé, a continué de progresser tandis que les entités de la Banque de détail à l'international, Services de mobilité et de leasing (MIBS) ont des résultats contrastés selon les géographies et les natures de clientèle. Concernant le pilier Banque de détail en France, Banque privée & Assurance (RPBI), si BoursoBank, les métiers de Banque Privée (PRIV) et d'Assurances (ASSU) ont significativement amélioré leur NPS, la situation pour la Banque de détail en France (SGRF), dans un contexte de profonde transformation, reste en retrait par rapport nos pairs.

Concernant **l'axe employeur responsable**, le Conseil d'administration a considéré que l'objectif n'était que partiellement atteint. Il a noté l'amélioration des résultats du baromètre collaborateurs et, plus spécifiquement, de l'indice d'engagement. S'agissant de la diversité, notamment de la représentation des femmes dans les instances dirigeantes, l'objectif est partiellement atteint (2 des objectifs ont été atteints sur 5) en particulier du fait de la refonte du cercle des Postes clés Groupe en juin 2024 avec la création du Top 250. A cette occasion, les cibles n'ont pas été revues et il a été considéré que les cibles préalablement définies s'appliquaient.

Le Conseil d'administration a considéré que l'objectif concernant **la mise en œuvre de la stratégie RSE annoncée lors de *Capital Markets Day* du 18 septembre 2023** était atteint.

Les deux engagements externes en **matière de formation ESG des collaborateurs** au travers de la promotion de l'expertise ESG et du déploiement des ateliers de la Fresque du climat (participation de plus de 40 000 collaborateurs) ont été atteints.

Le Conseil d'administration a constaté que les objectifs sur les trajectoires compatibles avec **les engagements pris par le Groupe pour la transition énergétique et environnementale** ont été respectés, voire dépassés :

- La banque a atteint en avance l'objectif de 300 milliards d'euros de contribution à la finance durable entre 2022 et 2025 et la cible de 100 milliards d'euros de financements.
- Une nouvelle cible de 500 milliards d'euros entre 2024 et 2030 dont 100 milliards d'euros d'obligations durables a été définie et annoncée publiquement. Elle est plus granulaire que la précédente et porte sur un périmètre plus large.
- La banque a réduit son exposition globale au secteur de la production de pétrole et de gaz de plus de 50 % par rapport à 2019, en avance sur son objectif à fin 2025 (-80 % d'ici 2030 par rapport à 2019, avec une étape intermédiaire de -50 % en 2025).
- La réduction des émissions de carbone du Groupe pour compte propre à fin 2024 (par rapport à 2019) est en ligne avec la cible de -50 % à fin 2030.

Le Conseil d'administration a constaté la **bonne mise en œuvre de la directive européenne *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD)** et des **recommandations de la BCE sur les sujets RSE et changement climatique.**

Le Conseil a pris en compte dans son évaluation que le sujet de la double matérialité a été présenté au Comité exécutif de juillet 2024 et a été validé par le Comité d'audit et de contrôle interne de septembre 2024.

Toutes les recommandations de la BCE sur les sujets RSE, sur le climat et l'environnement émises en 2022 et 2023 ont été clôturées.

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

Evaluation des objectifs spécifiques de Slawomir Krupa, Directeur général

Le Conseil d'administration a considéré que **l'objectif de bonne gouvernance et de poursuite du déploiement de la stratégie présentée lors du *Capital Markets Day*** était atteint.

Dans son évaluation, le Conseil d'administration a notamment pris en compte l'avancée des programmes de cessions, de réduction des coûts et de transformation. Le Groupe a mené ces cessions dans de bonnes conditions financières, juridiques et opérationnelles. Les guidances financières 2024 données au marché ont été dépassées.

Le Conseil d'administration a aussi noté l'amélioration des relations avec les investisseurs avec la refonte du processus de communication financière et un engagement de la Direction générale déterminé et accru sur le plan qualitatif et quantitatif auprès des investisseurs. L'amélioration du cours de bourse a aussi été prise en compte dans l'appréciation du Conseil d'administration.

Le déploiement dans les délais prévus et les économies réalisées sont en ligne avec les objectifs concernant le projet de fusion de réseaux de banque de détail en France. L'intégration de LeasePlan a progressé en ligne avec le calendrier prévu.

Concernant les aspects ESG, un partenariat avec l'IFC et la création du Conseil Scientifique Consultatif devrait permettre d'intégrer davantage le cadre des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies dans la réflexion stratégique du Groupe.

Le Groupe a initié son investissement de 1 milliard d'euros dans la transition énergétique en acquérant 75 % de Reed Management, société de gestion alternative fondée par des spécialistes chevronnés de l'investissement dans le domaine de l'énergie, afin de soutenir les leaders émergents de la transition énergétique.

La refonte structurelle des systèmes d'information initiée en 2023, élément clé de l'effort d'amélioration de l'efficacité opérationnelle du Groupe, a été poursuivie.

Une gestion proactive de la performance des cadres dirigeants a été mise en œuvre et des profils internationaux recrutés. Un plan global nommé « *People Ambition* » a été lancé. Ce plan a notamment pour objectif de renforcer l'engagement et la culture de fierté au sein du Groupe, de construire une organisation efficace, de développer les compétences adaptées de demain, en diversifiant nos talents et en améliorant l'expérience salarié tout en réduisant les coûts.

Evaluation des objectifs spécifiques de Pierre Palmieri, Directeur général délégué

Concernant **AYVENS,** le Conseil d'administration a pris en compte dans son évaluation l'intégration réussie de Leaseplan. La nouvelle trajectoire financière post-acquisition a été respectée, voire dépassée, notamment en ce qui concerne la mobilisation des synergies attendues. La réorientation vers un modèle davantage porté sur la rentabilité que sur la croissance des volumes a été réalisée tout en la recentrant afin de permettre la consolidation du cadre de gestion des aspects réglementaires et des risques.

Les dispositifs de contrôle permanent et de contrôle interne au sein d'Ayvens ont été renforcés conformément au calendrier. Au cours de l'année 2024, un programme dédié à la stratégie sur le segment des véhicules électriques a été lancé (*Electric Vehicules « EV » Program*) avec notamment une refonte de la gouvernance et des processus de gestion du risque EV impliquant les fonctions centrales d'Ayvens (principalement les fonctions Commerce, Remarketing, Finance, Risque & Operations) mais également les pays concernés par ces enjeux (France, Pays-Bas, Belgique, Norvège et Royaume-Uni).

Concernant le **périmètre des Réseaux Bancaires Internationaux, Afrique, Bassin Méditerranéen et Outre-mer** (AFMO), les jalons 2024 ont été respectés et le plan de cession poursuivi. Quatre filiales ont été cédées (Tchad, Mozambique, Maroc et Madagascar). Ces évolutions se sont accompagnées de la mise en œuvre d'un nouveau modèle opérationnel de l'AFMO dans le contexte d'un dispositif réduit.

Dans le cadre de son rôle de **Président du Comité des Engagements Responsables**, P. Palmieri a fixé les nouvelles cibles sur la production de financements contribuant à la transition écologique et à l'impact local positif. Une nouvelle cible de 500 milliards d'euros sur 2024-2030 dont 100 milliards d'euros d'obligations durables a été définie et annoncée publiquement. Elle est plus granulaire que la précédente (distinguant volet environnemental et social, et définissant les principaux secteurs visés) et couvre un périmètre plus large.

Evaluation des objectifs spécifiques de Philippe Aymerich, Directeur général délégué jusqu'au 31 octobre 2024

La Conseil d'administration a considéré que l'objectif de réalisation des objectifs commerciaux et de satisfaction client pour **les activités du réseau SG** étaient partiellement atteints.

Pour les activités *retail* (Particuliers et Professionnels), les performances réalisées à fin 2024 sont en ligne avec les niveaux de réalisation des objectifs commerciaux fixés en début d'année. Pour les activités non-*retail* (Entreprises),

les objectifs sont partiellement atteints. En comparaison avec 2022, le NPS 2024 s'est amélioré sur le segment de clients Particuliers (hors Patrimoniaux).

Concernant **l'exécution du volet 2024 de la feuille de route stratégique en matière de systèmes d'information (SI),** le Conseil d'administration a considéré que les objectifs du renforcement de la sécurité et de la résilience du dispositif SI étaient atteints, toutes les entités significatives du Groupe ayant atteint le niveau requis par le Conseil d'administration.

La filière de systèmes d'information a été réorganisée. Plus spécifiquement, le pôle informatique du pilier Banque de détail en France, Banque privée & Assurance (RBS, ex-ITIM) a été rattaché à *Group Chief Operating Office* (GCOO) ; un nouveau *Chief Data Officer* a été recruté en externe pour structurer la démarche sur la qualité des données.

La réduction de coûts informatiques est réalisée conformément, voire au-delà des objectifs.

Concernant les autres périmètres de supervision, **Boursorama** est rentable pour la deuxième année consécutive, tout en conservant une croissance de sa base clients de plus de 20 %.

L'activité de **Banque Privée** a connu une dynamique commerciale importante avec de très bons résultats commerciaux (6 milliards d'euros de collecte), avec des entités en France, au Luxembourg et à Monaco affichant un niveau d'actifs sous gestion record.

Les cessions de SGPB Suisse et SG Kleinwort Hambros sont en cours.

L'activité **Assurance** a connu une année record en collecte d'assurance vie avec une progression significative de la part de marché en France (collecte en progression de +42 % par rapport à 2023).

C - Intéressement à long terme attribué au titre de 2024

Le plan attribué au titre de l'exercice 2024 prévoit les modalités suivantes :

- L'attribution de l'intéressement à long terme est effectuée en une tranche dont la durée d'acquisition serait de cinq ans, suivie d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition ;
- L'acquisition de l'intéressement à long terme sera 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.
- Concernant la condition de la rentabilité future du Groupe, le Conseil d'administration du 5 février 2025 a décidé que cette condition sera mesurée par le niveau de ROTE Groupe sur la période 2026-2028 :
    - Le niveau de ROTE 2026 correspond à l'objectif donné au marché dans le cadre du *Capital Markets Day* de septembre 2023, il représente 50 % de la condition ;
    - Le niveau de ROTE à atteindre en 2027 et 2028 sera égal à celui de 2026 ou sera celui fixé par le Conseil d'administration en fonction des nouvelles cibles qui seraient annoncées au marché avant le 1er janvier 2027. Chaque année compte pour 25 % de la condition ;
    - Des bornes basses et hautes encadrant les cibles définissent le taux d'atteinte qui ne peut excéder 100 %.
- Concernant la condition RSE liée au respect de trajectoires compatibles avec les engagements du Groupe d'alignement des portefeuilles de crédit avec l'Accord de Paris, les cibles définies par le Conseil d'administration du 5 février 2025 sont les suivantes :

- pour 50 % la cible est liée à l'engagement du Groupe de la réduction de l'exposition au secteur de la production de pétrole et gaz.

  Pour ce critère, si la cible de la réduction de 70 % de l'exposition au 31 décembre 2029 par rapport à l'exposition au 31 décembre 2019 est atteinte, l'acquisition serait de 100 %. Si la cible n'est pas atteinte, l'acquisition serait nulle.

- pour 50 % la cible est liée à l'engagement du Groupe de contribuer à hauteur de 500 milliards EUR à la finance durable à fin 2030.

  Pour ce critère, si la cible de la contribution à hauteur de 425 milliards d'euros au 31 décembre 2029 est atteinte, l'acquisition serait de 100 %. Si le niveau de 350 milliards d'euros est atteint, l'acquisition serait de 75 %. En deçà de 350 milliards d'euros, l'acquisition serait nulle.

- 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 de l'acquisition est plafonnée à un montant de 90 euros 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 2024.

Conformément à la réglementation en vigueur, la composante variable attribuée, c'est-à-dire la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme, respecte 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 2024 fait apparaître le dépassement du ratio réglementaire pour le Directeur général, le Conseil d'administration a appliqué la règle en réduisant le nombre d'instruments attribués 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 2024 après ajustement :

	Intéressement à long terme attribué au titre de 2024			
	Montant attribué en valeur comptable (IFRS)		Nombre d'instruments maximum attribué	
	Attribuable	Après l'ajustement par le Conseil d'administration	Attribuable	Après l'ajustement par le Conseil d'administration
S. Krupa	1 150 000	**1 081 496**	49 166	**46 238**
P. Palmieri	**650 000**		**27 790**	

Aucun intéressement à long terme ne sera attribué à Philippe Aymerich au titre de l'année de performance 2024, son mandat ayant pris fin le 31 octobre 2024.

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 2024 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 2024 EUR
S. Krupa	113,1 %	100 %	117 162
P. Palmieri	113,1 %	100 %	57 162
P. Aymerich	112,6 %	100 %	47 633(1)

(1) au prorata de la durée de mandat en 2024

Ratios d'équité

Le ratio d'équité pour le Directeur général s'établirait à 55 fois la rémunération moyenne et 77 fois la rémunération médiane des salariés de Société Générale SA, périmètre qui inclut ses succursales étrangères. L'évolution de 2020 à 2024 est présentée ci-dessous.

	2020	*2020* (1)	2021	2022	2023(2)	2024
Ratio par rapport à la rémunération moyenne	35:1	*41:1*	45:1	33:1	44:1	55:1
Ratio par rapport à la rémunération médiane	47:1	*56:1*	64:1	47:1	60:1	77:1

(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.

(2) Pour 2023, le calcul du ratio est attaché à la fonction et non à la personne, il est calculé sur la base de la rémunération de Frédéric Oudéa au titre de son mandat social du 1 janvier au 23 mai 2023 et celle de Slawomir Krupa pour la période du 24 mai au 31 décembre 2023.

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

ANNEXE : LES RÉMUNÉRATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX NON EXECUTIFS AU TITRE DE 2024

En EUR	**Au titre de l'exercice 2024**
CONNELLY William	271 669
CONTAMINE Jérôme	149 548
COSSA-DUMURGIER Béatrice	89 925
COTE Diane	167 981
EKMAN Ulrika	167 981
HOUSSAYE France[1]	97 667
MESSEMER Annette	157 275
POUPART-LAFARGE Henri	111 994
PRAUD Johan[2]	75 432
ROCHET Lubomira	61 544
de RUFFRAY Benoît	119 903
SCHAAPVELD Alexandra	255 708
WETTER Sébastien	108 373
TOTAL	**1 835 000**

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

POLITIQUE DE RÉMUNERATION 2025

DÉCISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 5 FÉVRIER 2025 SUR LES RÉMUNERATIONS FIXES DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX[2]

Le Conseil d'administration du 5 février 2025 sur proposition du Comité des rémunérations a pris les décisions suivantes concernant les rémunérations fixes des Dirigeants mandataires sociaux.

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, ces décisions seront soumises à l'approbation de l'Assemblée générale.

I – 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.

II – REMUNERATION FIXE DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXECUTIFS 2025

Slawomir Krupa, Directeur général

La rémunération fixe annuelle de Slawomir Krupa en qualité de Directeur général, a été fixée 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.

Pierre Palmieri, Directeur général délégué

La rémunération fixe annuelle de Pierre Palmieri, Directeur général délégué, telle que décidée par le Conseil d'administration le 8 mars 2023 et approuvée par l'Assemblée générale de 23 mai 2023 a été fixée à 900 000 euros. Cette rémunération fixe a fait l'objet d'un vote favorable de l'Assemblée générale du 23 mai 2023.

Il est proposé de porter sa rémunération de 900 000 euros à 1 200 000 euros. Cette évolution est justifiée par son rôle croissant depuis la réorganisation de la Direction générale à compter du 1er novembre 2024 et la réduction du nombre des Directeurs généraux délégués. Cette évolution s'applique à compter du 1er janvier 2025.

Cette rémunération fixe le positionnerait 4 % en dessous du 3ème quartile des Directeurs généraux délégués du CAC 40 et 17 % en dessous de la médiane du panel Européen[3].

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

[3] Le panel de banques européennes comparables servant de référence tel qu'utilisé pour la condition de performance de TSR (*Total Shareholder Return*) de l'intéressement à long terme.