POLITIQUE DE RÉMUNERATION

DÉCISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 6 MARS 2025 SUR LA POLITIQUE DE RÉMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX[1]

La politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux présentée ci-dessous a été arrêtée par le Conseil d'administration du 6 mars 2025 sur proposition du Comité des rémunérations.

Les principes définis pour l'exercice 2024 ont été reconduits. Le principal ajustement apporté à la politique concerne l'évolution des modalités de prise en compte du ratio du Core Tier 1 (CET 1) pour l'évaluation de la part financière de la rémunération variable annuelle. Le critère de CET 1 sera désormais utilisé comme un critère de seuil, l'objectif du Groupe, en ligne avec la politique de distribution communiquée, étant une gestion proactive du capital excédentaire pérenne au-dessus d'un ratio CET1 pro forma Bâle IV de 13 % dans le meilleur intérêt des actionnaires.

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 – RÉMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS AU TITRE DE 2025

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

- La rémunération fixe, 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 comportant deux éléments :
  - La rémunération variable annuelle, 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.

Il est rappelé que les rémunérations fixes des Dirigeants mandataires sociaux ont fait l'objet d'une décision du Conseil d'administration du 5 février 2025 publiée sur le site de Société Générale (Décisions du Conseil d'administration du 5 février 2025 sur la politique de rémunération des mandataires sociaux, p. 12)

A - Rémunération variable annuelle au titre de 2025

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 le Directeur général délégué.

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 6 mars 2025, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé d'ajuster la composition des indicateurs financiers comme suit :

- la performance financière mesurée sur le périmètre du Groupe sera fondée sur deux indicateurs : la rentabilité des capitaux propres tangibles (Return On Tangible Equity – ROTE) et le coefficient d'exploitation pondérés à parts égales à la place de trois indicateurs dans le cadre de la politique antérieure (ROTE, coefficient d'exploitation et ratio Core Tier 1) ;

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

- s'agissant du ratio Core Tier 1, cet indicateur sera utilisé comme un critère de seuil de la rémunération variable financière et le taux de réalisation global des objectifs financiers sera déterminé comme suit :
    - Si un seuil bas du ratio du Core Tier 1 fixé *ex ante* par le Conseil d'administration n'est pas atteint, le taux de réalisation des critères financiers serait considéré comme nul ;
    - Au-delà d'un niveau du ratio du Core Tier 1 fixé *ex ante* par le Conseil d'administration, le taux de réalisation de deux autres indicateurs sera pris en compte à parts égales ;
    - Si le ratio du Core Tier 1 est situé entre ces deux bornes, le taux de réalisation global des objectifs financiers sera déterminé en tenant compte des trois indicateurs (ROTE, coefficient d'exploitation et ratio Core Tier 1) pris en compte à parts égales. Le taux de réalisation constaté sera pris en compte pour le ROTE et le coefficient d'exploitation, le taux de réalisation du CET1 sera considéré comme nul.

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.

Pour le ROTE et le coefficient d'exploitation 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.

En fin d'année, pour l'évaluation de ces critères, le Conseil d'administration pourra décider de procéder à certains retraitements après avis du Comité des rémunérations afin de permettre une juste évaluation de la performance des Dirigeants mandataires sociaux, en particulier, en cas d'opérations d'acquisitions ou de cessions stratégiques.

Chacun des deux critères de performance financière est plafonnée 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.

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 inchangé par rapport à 2024 soit des critères RSE pour un poids de 20 %, des objectifs communs à la Direction générale avec un poids fixé à 7,5 % et des objectifs spécifiques pour le Directeur général et le Directeur général délégué pour un poids de 7,5 %.

Concernant les objectifs RSE, communs aux mandataires sociaux exécutifs. Ils se répartissent en trois 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 du Groupe avec le respect de trajectoires compatibles avec les engagements pris pour la transition énergétique et environnementale.

Les autres objectifs non financiers 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.
- Transformation : lancement et pilotage du Programme de Performance et d'Efficacité du Groupe.

Concernant les objectifs spécifiques, pesant pour 7,5 % de la rémunération variable annuelle, ils concerneront en 2025 :

Pour Slawomir Krupa, Directeur général :

- Poursuite du déploiement de la stratégie présentée lors du *Capital Markets Day* ;
- Préparation du plan stratégique;
- Qualité du dialogue avec les investisseurs et de la perception par les marchés ;

Pour Pierre Palmieri, Directeur général délégué *:*

- Poursuite du déploiement de la stratégie post-acquisition s'agissant des activités d'Ayvens ;
- Respect des jalons 2025 sur le périmètre de banque de détail en Afrique, Bassin méditerranéen et Outre-Mer et des entités européennes ;
- Poursuite des travaux relatifs à la mise en œuvre, le pilotage et la bonne gouvernance des programmes ESG du Groupe.

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 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 %.

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 le Directeur général délégué.

Récapitulatif des critères de la rémunération variable annuelle

	Poids
Objectifs financiers : 65 %	
Indicateurs(1) : ROTE, coefficient d'exploitation et ratio CET 1 Groupe (critère de seuil)	
Total objectifs financiers	**65,0 %**
Objectifs non financiers : 35 %	
RSE	20,0 %
Conformité règlementaire & transformation	7,5 %
Périmètres spécifiques de responsabilité	7,5 %
Total objectifs non financiers	**35,0 %**

(1) Cf. précisions ci-dessus p. 2

Modalités d'acquisition et de paiement de la rémunération variable annuelle

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 le Directeur général délégué.

B - Intéressement à long terme au titre de 2025

Le Conseil d'administration du 6 mars 2025 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'actions ou d'équivalents actions dont la durée d'acquisition serait de cinq ans, suivie d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi la durée totale de l'indexation à six ans ;
- Le montant attribué en valeur IFRS sera plafonné à 100 % de la rémunération fixe annuelle pour le Directeur général et le Directeur général délégué ;
- 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 % à des conditions en lien avec la RSE.
- 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.

C – 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 le Directeur général délégué 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 le Directeur général délégué 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 3 245 euros sur la base du plafond annuel de la Sécurité Sociale 2024). 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 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 Arrco-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.

II – RÉMUNERATION DES ADMINISTRATEURS

Le montant global de la rémunération des administrateurs s'élève à 1 835 000 euros depuis 2024. Il a été validé par l'Assemblée générale du 20 mai 2024.

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.