

## RÉMUNERATIONS AU TITRE DE 2025

### DECISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 5 FEVRIER 2026 SUR LA REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX 2025<sup>1</sup>

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 5 février 2026 a pris, sous réserve du vote par l'Assemblée générale du 27 mai 2026, les décisions suivantes concernant les rémunérations et les avantages post emploi des mandataires sociaux du Groupe au titre de l'exercice 2025.

#### I - REMUNERATION DES ADMINISTRATEURS

La rémunération globale des administrateurs a été fixée à 1 835 000 euros à compter du 1<sup>er</sup> 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 2025, 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 2025 est présenté ci-dessous :

#### RÉMUNÉRATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX NON EXECUTIFS AU TITRE DE 2025

<i>En EUR</i>	<b>Au titre de l'exercice 2025</b>
ARNOLD Ingrid-Helen	69 233
BARLOW Laura	48 292
CONNELLY William	271 471
CONTAMINE Jérôme	214 909
COSSA-DUMURGIER Béatrice	18 218
COTE Diane	176 748
EKMAN Ulrika	168 627
HOUSSAYE France <sup>(1)</sup>	99 644
KLEIN Olivier	63 330
MESSEMER Annette	166 740
POUPART-LAFARGE Henri	119 334
PRAUD Johan <sup>(2)</sup>	76 865
de RUFFRAY Benoît	118 748
SCHAAPVELD Alexandra	111 183
WETTER Sébastien	111 657
<b>TOTAL</b>	<b>1 835 000</b>

(1) Versée au syndicat SNB Société Générale

(2) Versée au syndicat CGT Société Générale

<sup>1</sup> Le détail complet des rémunérations des mandataires sociaux est présenté dans le Document d'enregistrement universel.

## 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.

Lorenzo 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 a été mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions à Paris jusqu'à la fin septembre 2025.

## III - REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXECUTIFS AU TITRE DE 2025

### A - Rémunération fixe au titre de 2025

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 est restée inchangée au cours de l'exercice 2025.

La rémunération fixe annuelle de Pierre Palmieri, Directeur général délégué, a été portée à 1 200 000 euros depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Avant cette date sa rémunération fixe annuelle était de 900 000 euros depuis sa nomination en tant que Directeur général délégué en mai 2023.

### B - Rémunération variable annuelle due au titre de 2025

Conformément aux règles fixées par le Conseil d'administration et approuvées par l'Assemblée générale du 20 mai 2025, la rémunération variable annuelle attribuée au titre de 2025 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 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.

La performance financière mesurée sur le périmètre du Groupe est fondée sur deux indicateurs : la rentabilité des capitaux propres tangibles (Return On Tangible Equity – ROTE) et le coefficient d'exploitation pondérés à parts égales. Le ratio Core Equity Tier 1 (CET1) est utilisé comme un critère de seuil de la rémunération variable financière et le taux de réalisation global des objectifs financiers est déterminé comme suit :

- si un seuil bas du ratio CET1 fixé ex ante par le Conseil d'administration n'est pas atteint, le taux de réalisation des critères financiers est considéré comme nul,
- au-delà d'un niveau du ratio CET1 fixé ex ante par le Conseil d'administration, le taux de réalisation de deux autres indicateurs est pris en compte à parts égales,
- si le ratio CET1 est situé entre ces deux bornes, le taux de réalisation global des objectifs financiers est déterminé en tenant compte des trois indicateurs (ROTE, coefficient d'exploitation et ratio CET1) pris en compte à parts égales. Le taux de réalisation constaté est pris en compte pour le ROTE et le coefficient d'exploitation, le taux de réalisation du ratio CET1 est considéré comme nul.

À la fois financiers et opérationnels, ces critères sont directement liés aux orientations stratégiques du Groupe. Ils sont définis et évalués sur la base de données budgétaires et n'intègrent aucun élément considéré comme exceptionnel par le Conseil d'administration.

Pour le ROTE et le coefficient d'exploitation, les taux de réalisation sont 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 le Directeur général délégué.

**Les objectifs non financiers** sont répartis entre des objectifs RSE avec un poids de 20%, des objectifs communs à la Direction générale portant sur la conformité réglementaire et la transformation 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 2025

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

	S. Krupa		P. Palmieri	
	Poids	Niveau de réalisation	Poids	Niveau de réalisation
<b>Objectifs financiers : 65% (1)</b>				
ROTE Groupe	32,5%	40,6%	32,5%	40,6%
Coefficient d'exploitation Groupe	32,5%	40,6%	32,5%	40,6%
<b>TOTAL OBJECTIFS FINANCIERS</b>	<b>65,0%</b>	<b>81,3%</b>	<b>65,0%</b>	<b>81,3%</b>
% de réalisation des objectifs financiers	125,0 %		125,0 %	
<b>Objectifs non financiers : 35%</b>				
RSE	20,0%	14,5%	20,0%	14,5%
Conformité réglementaire et transformation	7,5%	8,8%	7,5%	8,8%
Périmètres spécifiques de responsabilité	7,5%	9,0%	7,5%	9,0%
<b>TOTAL OBJECTIFS NON FINANCIERS</b>	<b>35,0%</b>	<b>32,3%</b>	<b>35,0%</b>	<b>32,3%</b>
% de réalisation des objectifs non financiers	92,1%		92,1%	
<b>TAUX DE REALISATION DES OBJECTIFS 2025</b>	<b>113,5%</b>		<b>113,5%</b>	

(1) Le niveau de réalisation du ratio CET1 permet d'intégrer, à parts égales, le taux de réalisation de deux autres indicateurs dans le calcul du niveau de réalisation global des critères financiers.

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 2025 :

- 2 247 003 euros pour Slawomir Krupa, correspondant à une performance financière de 125,0 % et une performance non-financière évaluée par le Conseil à 92,1%.
- 1 361 820 euros pour Pierre Palmieri, correspondant à une performance financière de 125,0 % et une performance non-financière évaluée par le Conseil à 92,1%.

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

	2023 <sup>(1)</sup>			2024			2025			
	Rappel de la rémunération fixe + rémunération variable annuelle			Rappel de la rémunération fixe + rémunération variable annuelle			Rémunération fixe + rémunération variable annuelle			
	Rém. fixe	Rém. variable annuelle	Rém. fixe et variable annuelle	Rém. fixe	Rém. variable annuelle	Rém. fixe et variable annuelle	Rém. fixe	Rém. variable annuelle	en % de la rém. fixe	Rém. fixe et variable annuelle
(En EUR)										
S. Krupa <sup>(1)</sup>	994 583	1 110 492	2 105 075	1 650 000	2 239 875	3 889 875	1 650 000	2 247 003	136%	3 897 003
P. Palmieri <sup>(1)</sup>	542 500	504 769	1 047 269	900 000	1 018 125	1 918 125	1 200 000	1 361 820	113%	2 261 820

(1) Le mandat de S. Krupa en tant que Directeur général et le mandat de P. Palmieri en tant que Directeur général délégué ont commencé le 23 mai 2023. La rémunération est proratisée compte tenu de la durée du mandat social la période du mandat social au cours de 2023.

Montants bruts en euros, calculés sur la valeur à l'attribution.

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

- Une part acquise en mars 2026, 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 2025**

**Le Groupe a dépassé en 2025 l'ensemble des objectifs communiqués au marché en termes de progression des revenus, de baisse des coûts, d'amélioration du coefficient d'exploitation et de la rentabilité (ROTE), tout en renforçant son ratio de solvabilité CET1. Le Groupe a ainsi établi en 2025 un record historique en termes de produit net bancaire et de résultat net part du groupe.**

Le résultat net publié du Groupe atteint 6 002 M EUR, en forte hausse de 43% par rapport à 2024, avec une rentabilité (ROTE) de 10,2%, et de 9,6% hors gains nets sur autres actifs, également en forte amélioration par rapport au niveau de 2024 de 6,9%.

Les revenus publiés augmentent de 6,8% à périmètre constant, soutenus par la très bonne performance de l'ensemble des métiers du Groupe, notamment la forte croissance des activités de Banque de détail en France, Banque privée & Assurance et du pilier Mobilité et Banque de détail à l'International ainsi que la poursuite de la croissance de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs.

Le coefficient d'exploitation du Groupe s'établit à 63,6%, en forte amélioration sur l'année (69,0% en 2024) avec des frais de gestion en baisse de -2,0% à périmètre constant.

Le coût du risque s'est stabilisé à 26 points de base en 2025, à un niveau similaire à celui de 2024 et dans la fourchette basse de la cible du Groupe.

Enfin, au 31 décembre 2025, le ratio Common Equity Tier 1 du Groupe s'établit à 13,5%, soit environ 320 points de base au-dessus de l'exigence réglementaire fixée au 31 décembre 2025.

### B.3 - Réalisation des objectifs non financiers au titre de 2025

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 <sup>(1)</sup>
<b>Objectifs communs : 7,5%</b>			
▪ Conformité réglementaire	▪ Qualité des relations avec les superviseurs et mise en œuvre des recommandations de la BCE	2,5%	2,8%
▪ Transformation	▪ Lancement et pilotage du Programme de Performance et d'Efficacité du Groupe	5,0%	6,0%
		<b>7,5%</b>	<b>8,8%</b>
<b>Objectifs collectifs RSE : 20%</b>			
▪ Expérience client	▪ Amélioration de l'expérience client : mesuré sur la base de l'évolution de taux de NPS des principales activités	10,0%	7,5%
▪ 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%	1,0%
▪ Mise en œuvre de la stratégie RSE	▪ Mise en œuvre de la stratégie RSE avec le respect de trajectoires compatibles avec les engagements pris pour la transition énergétique et environnementale	5,0%	6,0%
		<b>20,0%</b>	<b>14,5%</b>
<b>Objectifs spécifiques aux périmètres de responsabilité : 7,5%</b>			
<b>S. Krupa, Directeur général</b>			
▪ Poursuite du déploiement de la stratégie présentée lors du <i>Capital Markets Day</i>			
▪ Préparation du plan stratégique		7,5%	9,0%
▪ Qualité du dialogue avec les investisseurs et de la perception par les marchés			
		<b>7,5%</b>	<b>9,0%</b>
<b>P. Palmieri, Directeur général délégué</b>			
▪ 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		7,5%	9,0%
▪ Poursuite des travaux relatifs à la mise en œuvre, le pilotage et la bonne gouvernance des programmes ESG du Groupe			
		<b>7,5%</b>	<b>9,0%</b>

(1) Pondéré par le poids respectif de chaque critère ; pourcentages arrondis à des fins de présentation dans ce tableau.

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 les objectifs communs des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs :

Concernant l'objectif commun de **conformité réglementaire** mesuré par l'amélioration de la qualité des relations avec les superviseurs et la mise en œuvre des recommandations de la BCE, le Conseil d'administration a considéré que l'objectif était dépassé.

Le Conseil d'administration a pris en compte le dépassement des cibles quantifiables fixées pour l'appréciation de cet objectif concernant la volumétrie des fermetures des recommandations ouvertes et de la forte réduction de la part des recommandations échues dans les recommandations ouvertes. Le Conseil a constaté l'amélioration globale du dispositif avec la forte implication de la Direction générale dans la gouvernance du suivi de ces sujets. Il a également noté l'amélioration des relations et du dialogue avec les superviseurs en Europe et hors Europe et de la qualité du dialogue instauré avec les régulateurs.

Concernant l'objectif commun de **transformation** avec le lancement et le pilotage du Programme de Performance et d'Efficacité du Groupe, le Conseil d'administration a considéré que l'objectif était dépassé.

Le Conseil d'administration a pris en compte dans son évaluation le lancement particulièrement réussi du Programme de Performance et d'Efficacité du Groupe avec une forte implication de la Direction générale dans la mise en place et la gouvernance de ce projet en 2025.

En cohérence avec l'ambition de performance durable et d'efficacité opérationnelle du Groupe, près de 2 000 collaborateurs ont ainsi contribué à une démarche participative à l'échelle du Groupe, générant plusieurs milliers d'idées pour optimiser les outils et les achats, simplifier les processus et les organisations, mutualiser les équipes et renforcer l'automatisation et l'usage de l'intelligence artificielle.

Une structure spécifique de suivi, d'accompagnement et de planification de l'ensemble de ces initiatives a été mise en place au niveau Groupe et fait l'objet d'un suivi par la Direction générale.

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

Le Conseil d'administration a porté cette année une attention particulière à **l'amélioration de l'expérience client** du périmètre de la Banque de détail en France, Banque privée & Assurance (RPBI). Il a noté que le taux de *Net Promoter Score* (NPS) des activités s'était amélioré sur près de 90% du périmètre et que ce sujet avait été porté par la Direction générale avec une forte sensibilisation des collaborateurs sur cet axe stratégique majeur pour le Groupe.

Au niveau des autres métiers, le NPS de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs (GBIS) déjà élevé, a continué de progresser sur certains segments comme les clients corporate d'Europe de l'Ouest. Les activités de la Banque de détail à l'international, Services de mobilité et de leasing (MIBS) ont progressé notamment sur le segment des clients corporate mais ont marqué le pas sur la partie *retail* dans un contexte de niveau NPS déjà élevé. Le Conseil d'administration a pris en considération la situation d'Ayvens qui a été impactée par les migrations informatiques en cours sur un certain nombre de géographies, migrations aujourd'hui achevées.

Au total, le Conseil d'administration a considéré cet objectif comme partiellement atteint.

Concernant **l'axe employeur responsable**, le Conseil d'administration a considéré que l'objectif n'était que partiellement atteint. Il a noté la baisse des résultats du baromètre collaborateurs et, plus spécifiquement, de l'indice d'engagement dans un contexte de forte transformation du Groupe. 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) sur les cibles intermédiaires qui avaient été fixées. Les cibles 2026 n'ont pas été revues et il a été considéré que les cibles préalablement définies s'appliquaient.

En revanche, le Conseil d'administration a considéré que l'objectif relatif **mise en œuvre de la stratégie RSE** avec le respect de trajectoires compatibles avec les engagements pris pour la transition énergétique et environnementale était dépassé.

Le Conseil d'administration a pris en compte pour son évaluation le dépassement des cibles intermédiaires fixées en 2025 pour atteindre ces cibles long terme en matière de réduction des expositions sur son portefeuille de financement au secteur de la production de pétrole et gaz et sur la mise en œuvre d'actions permettant de tenir l'engagement de contribuer à hauteur de 500 GEUR à la finance durable d'ici fin 2030 (dont 400 GEUR de financements).

#### **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 les objectifs définis en début d'année étaient dépassés. Cette évaluation a été fondée sur les éléments suivants :

Concernant la poursuite de la mise en œuvre de la stratégie du *Capital Markets Day*, le Groupe a franchi au cours de ces 2 dernières années des étapes importantes et notamment la finalisation de la refonte du portefeuille d'activités, l'amélioration de la performance opérationnelle de la banque de détail (SGRF) et la mise en œuvre de la stratégie de transformation de l'informatique dont la réduction des coûts informatiques qui ont diminué en dépassant largement l'objectif d'économies avec plus d'un an d'avance.

La stratégie 2030 de la banque de détail visant à restaurer la dynamique commerciale et la qualité de l'expérience client, tout en améliorant la rentabilité a été présentée et validée par Conseil d'administration en septembre 2025.

Enfin, la qualité du dialogue avec les investisseurs s'est aussi fortement améliorée se traduisant notamment par un *price to book* qui a été multiplié par plus de 2,5 en 2025.

## **Evaluation des objectifs spécifiques de Pierre Palmieri, Directeur général délégué**

Le Conseil d'administration a considéré que les objectifs étaient globalement dépassés concernant les objectifs définis sur le périmètre de supervision du Directeur général délégué. Cette évaluation a été fondée sur les éléments suivants :

Concernant la **mise en œuvre des recommandations de l'Audit** sur son périmètre, l'objectif quantitatif de réduction des recommandations ouvertes ou en retard a été nettement dépassé.

Concernant la **poursuite du déploiement de la stratégie post-acquisition s'agissant des activités d'Ayvens**, les trajectoires financières définies pour 2025 ont été dépassées et le cours de bourse a progressé de +75 % en 2025. Les migrations informatiques ont été réalisées dans les délais ambitieux qui avaient été définies en début d'année et la restructuration juridique a aussi été finalisée.

Concernant le **respect des jalons 2025 sur le périmètre de banque de détail en Afrique, Bassin méditerranéen et Outre-Mer et des entités européennes**, le Conseil d'administration a fondé son évaluation sur le closing de 4 nouvelles cessions en Afrique et la cession bien engagée de deux autres filiales.

Concernant KB, le déploiement de la nouvelle banque digitale a été réalisé au-delà des attentes (nombre de clients migrés, qualité du service, NPS, budget).

Concernant la **poursuite des travaux relatifs à la mise en œuvre, le pilotage et la bonne gouvernance des programmes ESG du Groupe**, le passage en run du programme ESG by design et la mise en place du suivi et des contrôles des engagements volontaires du groupe sont désormais effectifs. Enfin, le groupe respecte son programme d'élaboration du plan de transition prudentiel EBA.

Au total, le Conseil d'administration a considéré que ces objectifs étaient dépassés.

## **C - Intéressement à long terme attribué au titre de 2025**

Le plan attribué au titre de l'exercice 2025 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.
- Concernant la condition de la rentabilité future du Groupe, le Conseil d'administration du 5 février 2026 a décidé que cette condition sera mesurée par le niveau de ROTE Groupe sur la période 2027-2029 :
  - 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 1<sup>er</sup> janvier 2027. Chaque année compte pour 25% de la condition ;
  - le niveau de ROTE 2029 correspond à l'objectif qui serait annoncé au marché avant le 1<sup>er</sup> janvier 2027, il représente 50% 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, les cibles définies par le Conseil d'administration du 5 février 2026 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 80% de l'exposition au 31 décembre 2030 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 500 milliards d'euros au 31 décembre 2030 est atteinte, l'acquisition serait de 100%. Si le niveau de 425 milliards d'euros est atteint, l'acquisition serait de 75%. En deçà de 425 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 145 euros par action, c'est-à-dire environ 1,8 fois la valeur de l'actif net par action du Groupe Société Générale au 31 décembre 2025.

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 2025 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 2025 après ajustement :

#### Intéressement à long terme au titre de 2025

	Montant attribuable en valeur comptable (IFRS) <sup>(1)</sup>	Montant attribué en valeur comptable (IFRS) <sup>(1)</sup>	Nombre d'actions ou d'équivalents actions maximum attribuable <sup>(2)</sup>	Nombre d'actions ou d'équivalents actions maximum attribué <sup>(2)</sup>
Slawomir Krupa	1 150 000 EUR	1 038 460 EUR	20 440	18 458
Pierre Palmieri	860 000 EUR		15 286	

(1) Sur la base du cours de l'action de la veille du Conseil d'administration du 5 février 2026 qui a déterminé l'attribution de l'intéressement à long terme.

(2) Le nombre d'instruments attribué correspond au montant total de l'attribution en valeur IFRS divisé par la valeur IFRS unitaire de l'action sur la base du cours de la veille du Conseil d'administration du 5 février 2026.

#### 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. 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. Le taux de cotisation a été fixé à 8%. Conformément aux recommandations du code Afep-Medef, 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 2025 fondée sur le taux d'atteinte des objectifs de la rémunération variable annuelle :

	Taux global de réalisation des objectifs 2025	% d'acquisition de la contribution du plan art. 82	Cotisation au titre de 2025
Slawomir Krupa	113,5%	100%	116 928 EUR
Pierre Palmieri	113,5%	100%	80 928 EUR

#### Ratios d'équité

Le ratio d'équité pour le Directeur général est en baisse par rapport à 2024 et s'établit à 53 fois la rémunération moyenne et 73 fois la rémunération médiane des salariés de Société Générale SA, périmètre qui inclut ses succursales étrangères. L'évolution de 2021 à 2025 est présentée ci-dessous.

	2021	2022	2023 <sup>(1)</sup>	2024	2025
<b>Ratio par rapport à la rémunération moyenne</b>	45:1	33:1	44:1	55:1	53:1
<b>Ratio par rapport à la rémunération médiane</b>	64:1	47:1	60:1	77:1	73:1

(1) 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.