

**RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
SUR LES RÉSOLUTIONS SOUMISES
À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 20 MAI 2025**

Le Conseil d'administration a décidé de soumettre à votre approbation 22 résolutions, lors de l'Assemblée générale mixte du 20 mai 2025, dont l'objet est précisé et commenté ci-après.

**RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LES RÉSOLUTIONS
RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE**

I - Comptes de l'exercice 2024 et affectation du résultat (résolutions 1 à 3)

La **première résolution** porte sur l'approbation des comptes consolidés annuels. Le résultat net comptable consolidé part du groupe de l'exercice 2024 s'élève à 4 200 333 371 euros. Les commentaires détaillés sur les comptes consolidés figurent dans le Document d'enregistrement universel. Le rapport de gestion contient pour la première fois l'état de durabilité en application de la directive CSRD. L'état de durabilité est disponible au chapitre 5 du Document d'enregistrement universel.

Les deuxième et troisième résolutions concernent l'approbation des comptes sociaux annuels, l'affectation du résultat et la fixation du dividende. Le résultat net comptable de l'exercice 2024 est positif et s'élève à 2 012 363 411,41 euros. Les commentaires détaillés sur les comptes annuels figurent dans le Document d'enregistrement universel.

En application de l'article 223 quater du Code général des impôts, le montant global des dépenses et charges non déductibles fiscalement visées au 4 de l'article 39 dudit Code s'est élevé à 2 546 583,46 euros au cours de l'exercice écoulé et l'impôt théorique à raison de ces dépenses et charges à un montant de 657 655,18 euros.

Il est proposé de prélever sur le bénéfice net de l'exercice :

- un montant de 1 131 950,75 euros pour affectation à la réserve légale ; et
- un montant de 143 141 euros pour affectation à la réserve spéciale indisponible en application du dispositif d'acquisition d'œuvres d'artistes vivants défini par les dispositions de l'article 238 bis AB du Code général des impôts.

Après ces affectations, le solde net disponible s'établit à 2 011 088 319,66 euros. Ce montant, ajouté au report à nouveau du bilan d'ouverture, qui s'élevait à 11 328 288 248,32 euros, forme un total distribuable de 13 339 376 567,98 euros.

Il est proposé :

- d'affecter une somme complémentaire de 1 138 743 032,73 euros au compte du report à nouveau ; et

- d'attribuer aux actions, à titre de dividende, une somme de 872 345 286,93 euros par prélèvement sur la totalité du solde du bénéfice net de l'exercice.

En conséquence, le dividende par action (en numéraire) est fixé à 1,09 euro. Il sera détaché le 26 mai 2025 et mis en paiement à compter du 28 mai 2025.

En cas de variation du nombre d'actions ouvrant droit à dividende à la date de détachement, le montant global du dividende serait ajusté en conséquence et le montant affecté au compte du report à nouveau serait déterminé sur la base des dividendes effectivement mis en paiement.

Les dividendes perçus par des personnes physiques domiciliées en France entrent dans le champ du prélèvement forfaitaire unique, sauf option globale du contribuable pour le barème progressif. En cas d'option pour le barème progressif, un abattement de 40 % est applicable.

Outre le dividende de 1,09 euro par action, le Conseil d'administration a approuvé le lancement, à compter du 10 février 2025, d'un programme de rachat d'actions en vue de les annuler pour un montant total d'environ 872 millions d'euros, soit l'équivalent d'un retour total aux actionnaires de 2,18 euros par action. En effet, le montant de ce programme et celui de la réduction de capital consécutive est déterminé par application de la politique de distribution aux actionnaires, arrêtée par le Conseil d'administration, qui, au titre de l'exercice 2024, représenterait l'équivalent de 1,09 euro par action. La détermination du montant du rachat d'actions répond également et prioritairement à la finalité de compenser intégralement l'impact dilutif, pour les actionnaires ne participant pas à l'opération, de la future augmentation de capital au profit des salariés et retraités du Groupe au cours de l'exercice 2025 dont le Conseil d'administration a arrêté le principe pour un montant nominal maximal de 15 056 000 euros¹. Ce rachat sera soumis à la taxe instituée par la Loi de Finances pour 2025 dans les conditions et limites prévues par celle-ci.

Il est rappelé que la Société a procédé, à des fins d'annulation, à un rachat d'actions sur le 1^{er} semestre 2024 d'un montant total de 279 777 286,7 euros, au titre de l'exercice 2023.

II – Approbation du rapport des Commissaires aux comptes sur les conventions réglementées visées à l'article L. 225-38 du Code de commerce (résolution 4)

Par la **quatrième résolution**, il vous est proposé d'approuver le rapport spécial des Commissaires aux comptes présentant les conventions dites réglementées visées à l'article L. 225-38 du Code de commerce, lequel fait état d'une absence de nouvelle convention de ce type conclue au cours de l'exercice 2024.

III - Rémunérations (résolutions 5 à 13)

Par les **cinquième, sixième et septième résolutions**, il vous est demandé, en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, d'approuver la politique de rémunération des

¹ Plafond de la 27^{ème} résolution de l'Assemblée générale du 22 mai 2024 correspondant à 1,5% du capital social à la date de cette Assemblée.

mandataires sociaux telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise établi par le Conseil d'administration en application de l'article L. 225-37 du Code de commerce.

La politique de rémunération décrit toutes les composantes de la rémunération fixe et variable des mandataires sociaux et explique le processus de décision suivi pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre. Elle concerne le Président du Conseil d'administration (5^{ème} résolution), le Directeur général et le Directeur général délégué (6^{ème} résolution) ainsi que les administrateurs (7^{ème} résolution).

Si l'Assemblée générale n'approuvait pas l'une de ces résolutions, la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024 pour la ou les personnes concernées continuerait à s'appliquer.

S'agissant du Président du Conseil d'administration (cinquième résolution), ses conditions de rémunération sont inchangées sous réserve du vote de l'Assemblée générale.

S'agissant des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs (sixième résolution), les principes et la structure de leur rémunération restent inchangés. 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.

S'agissant enfin des administrateurs, leur rémunération (**septième résolution**) pour 2024 décrite en détail dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise ainsi qu'à l'article 18 du règlement intérieur du Conseil reste inchangée à 1.835.000 euros depuis la décision de l'Assemblée générale du 22 mai 2024. La répartition du montant global de leur rémunération annuelle tient compte des responsabilités propres à chaque administrateur, notamment quand ils participent à des Comités et distingue une part fixe, laquelle est conditionnée à une assiduité au moins égale à 80 %, et une part variable liée à la présence aux réunions du Conseil et des Comités.

Il est précisé que dans leurs missions de contrôle, les superviseurs bancaires vérifient de manière précise le temps consacré par les administrateurs à la préparation des comités et conseils et demandent une augmentation du temps de formation. Ils peuvent entendre également les membres du Conseil, plus particulièrement les Présidents des comités.

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

Les rémunérations des deux administrateurs élus par les salariés sont versées à leur syndicat.

Par la **huitième résolution**, il vous est demandé, en application du I de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, d'approuver les informations relatives à la rémunération de chacun des mandataires sociaux mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, y compris les mandataires sociaux dont le mandat a pris fin et ceux nouvellement nommés au cours de

l'exercice écoulé. Lesdites informations sont présentées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise établi en application de l'article L. 225-37 du Code de commerce.

Les informations relatives à la rémunération de chacun des mandataires sociaux mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce ont trait aux sujets suivants :

- La rémunération totale et les avantages de toute nature, en distinguant les éléments fixes, variables et exceptionnels, y compris sous forme de titres de capital, de titres de créance ou de titres donnant accès au capital ou donnant droit à l'attribution de titres de créance, versés à raison du mandat au cours de l'exercice écoulé, ou attribués à raison du mandat au titre du même exercice, en indiquant les principales conditions d'exercice des droits, notamment le prix et la date d'exercice et toute modification de ces conditions ;
- La proportion relative de la rémunération fixe et variable ;
- L'utilisation de la possibilité de demander la restitution d'une rémunération variable ;
- Les engagements, correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages, dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieurement à l'exercice de celles-ci ;
- Les rémunérations versées ou attribuées par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce ;
- Les ratios sur les multiples de rémunération (ou ratio d'équité) pour le Président du Conseil d'administration, le Directeur général et le Directeur général délégué ;
- L'évolution annuelle de la rémunération, des performances de la Société, de la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la Société, et des ratios d'équité, au cours des 5 exercices les plus récents, présentés ensemble et d'une manière qui permette la comparaison ;
- Une explication de la manière dont la rémunération totale respecte la politique de rémunération adoptée, y compris la manière dont elle contribue aux performances à long terme de la Société, et de la manière dont les critères de performance ont été appliqués ;
- La manière dont le vote de la dernière Assemblée générale a été pris en compte. Ce renseignement n'a pas à être indiqué, lorsque, comme ce fut le cas lors de la dernière Assemblée générale de Société Générale, toutes les résolutions relatives à la rémunération des mandataires sociaux ont été approuvées ;
- Tout écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération et, en cas de circonstances exceptionnelles, toute dérogation temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société, décidée par le Conseil d'administration, à l'application de cette politique de rémunération, y compris l'explication de la nature des circonstances exceptionnelles et l'indication des éléments spécifiques auxquels il est dérogé ;
- L'application de l'obligation de devoir suspendre le versement de la rémunération des administrateurs lorsque le Conseil d'administration n'est pas composé conformément aux dispositions de la loi sur l'équilibre femmes/hommes.

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise susvisé figure dans le Document d'enregistrement universel 2024 aux pages 61 à 161 et sa partie relative à la politique de rémunération des mandataires sociaux ainsi que le rapport sur les rémunérations des mandataires sociaux est annexée au présent rapport (annexe 1).

Par les **neuvième à douzième résolutions**, il vous est demandé, en application du II de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce d'approuver les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au titre du même exercice, par des résolutions distinctes pour :

- M. Lorenzo Bini Smaghi, Président du Conseil d'administration (9^{ème} résolution) ;
- M. Slawomir Krupa, Directeur Général (10^{ème} résolutions) ;
- M. Philippe Aymerich, Directeur général délégué jusqu'au 31 octobre 2024, M. Pierre Palmieri, Directeur général délégué (11^{ème} et 12^{ème} résolutions).

Ces éléments de rémunération sont décrits dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise établi par le Conseil d'administration en application de l'article L. 225-37 du Code de commerce. Ils sont conformes aux politiques de rémunération approuvées par votre Assemblée en 2024.

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise susvisé figure dans le Document d'enregistrement universel aux pages 61 à 161 et les tableaux détaillés de présentation des éléments individuels de rémunération sont annexés au présent rapport (annexe 2).

Le versement aux intéressés des éléments de rémunération variables ou exceptionnels attribués au titre de l'exercice 2024 est conditionné à l'approbation, par l'Assemblée générale, de leur rémunération au titre de l'exercice 2024.

S'agissant de Monsieur Philippe Aymerich, il est rappelé que le Conseil d'administration du 30 octobre 2024 a examiné les conséquences à tirer de la fin de son mandat de Directeur général délégué le 31 octobre 2024. Cette décision a fait l'objet d'une communication le 30 octobre 2024 ([lien hypertexte](#))² dans les termes suivants :

« Monsieur Philippe Aymerich ne bénéficiera pas de l'attribution de la rémunération variable annuelle au titre de la période de son mandat en 2024.

S'agissant de la rémunération variable annuelle différée attribuée à Monsieur Philippe Aymerich au titre des années antérieures (2021, 2022 et 2023), la politique prévoit que la condition de présence n'est plus applicable au-delà de la date d'échéance du mandat social en cours. Par conséquent, pour les différés non-acquis afférents à la période jusqu'au 22 mai 2023 (date d'échéance du dernier mandat social mené à son terme), la condition de présence ne sera plus applicable. Les autres conditions, et notamment les conditions de performance et le calendrier de paiement, restent en vigueur.

Monsieur Philippe Aymerich ne bénéficiera d'aucune attribution d'intéressement à long terme au titre de 2024, aucune attribution ne pouvant avoir lieu à l'occasion du départ d'un dirigeant conformément à la politique et aux recommandations du code Afep-Medef.

S'agissant de l'intéressement à long terme attribué au titre des années antérieures, dans la mesure où la cessation de mandat de Monsieur Philippe Aymerich est motivée par un changement organisationnel de la Direction générale, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, a appliqué la politique approuvée par l'Assemblée générale et a décidé de maintenir les échéances non-acquises au prorata de la durée de mandat

²<https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2024-10/decision-conseil-administration-30-octobre-2024.pdf>

par rapport à la durée d'acquisition. Les autres conditions, et notamment les conditions de performance et le calendrier de paiement, restent applicables.

La cessation du mandat de Monsieur Philippe Aymerich ayant un caractère contraint puisque résultant d'une réorganisation de la Direction générale qui s'impose à ce dernier, elle donnera lieu à une indemnité de fin de mandat conformément à la politique de rémunération en vigueur. Le montant de cette indemnité correspond à deux ans de la rémunération fixe.

Monsieur Philippe Aymerich est astreint à une clause de non-concurrence d'une durée de douze mois à compter de la date de la cessation de ses fonctions du Directeur général délégué. Cette clause sera appliquée à compter de la cessation de l'exercice de toute fonction. En conséquence, Monsieur Philippe Aymerich percevra sa rémunération fixe mensuelle pendant la durée de l'application de la clause.

Le bénéfice du régime de l'allocation complémentaire de retraite reste conditionné à l'achèvement de la carrière au sein de Société Générale tel que défini par le Règlement du régime. S'agissant du régime supplémentaire à cotisations définies, la cotisation au titre de l'exercice 2024 fondée sur le taux de la performance individuelle globale de l'exercice, sera déterminée par le Conseil d'administration en février 2025, selon le calendrier habituel d'évaluation des performances des mandataires sociaux.

Le Conseil d'administration s'est assuré de la conformité de ces décisions au code Afep-Medef et notamment la disposition du code plafonnant les indemnités à deux fois la rémunération fixe et variable en cas de départ y compris, le cas échéant, toute autre indemnité de rupture qui serait liée au contrat de travail dans le cadre du départ de l'entreprise.

Les éléments afférents à l'année 2024 seront soumis à l'Assemblée générale des actionnaires en 2025. »

Les montants attribués au titre et versés au cours de l'année 2024 à Philippe Aymerich figurent dans le Document d'enregistrement universel aux pages 119 à 123 et sont annexés au présent rapport (annexe 2).

Par la **treizième résolution**, il vous est demandé, en application de l'article L. 511-73 du Code monétaire et financier, un avis consultatif sur la rémunération versée en 2024 aux personnes visées à l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier, ci-après « population régulée CRD V au niveau du Groupe ».

La population régulée CRD V au niveau du Groupe est définie en application du Règlement délégué (UE) n° 2021/923 de la Commission du 25 mars 2021. Ces personnes sont identifiées, soit par des critères qualitatifs liés à leur fonction et leur niveau de responsabilité, ainsi qu'à leur capacité à engager significativement la banque en termes d'exposition aux risques, soit par des critères quantitatifs liés à leur niveau de rémunération totale sur l'exercice précédent.

Au titre de l'exercice 2024, la population régulée CRD V au niveau du Groupe est composée de 638 personnes. La population régulée CRD V au niveau du Groupe a été mise à jour à partir des standards techniques réglementaires, en intégrant :

- les dirigeants mandataires sociaux exécutifs de Société Générale ;
- les membres du Conseil d'administration de Société Générale ;

- les autres membres du Senior management du Groupe : Membres du Comité Exécutif du Groupe ainsi que les responsables des Business Units (BU) et des Service Units (SU) du Groupe membres du Comité de direction du Groupe ;
- les principaux responsables des fonctions de contrôle (risques, conformité, audit) rapportant directement aux membres du Senior management du Groupe en charge de ces SU et les principaux responsables des fonctions de support au niveau du Groupe ;
- les principaux responsables au sein des « unités opérationnelles significatives » ;
- les responsables des catégories de risques définies aux articles 79 à 87 de la directive 2013/36/UE, ou ayant le pouvoir de décision dans un comité chargé de la gestion d'une de ces catégories de risques ;
- les personnes ayant des autorisations de crédit et/ou la responsabilité de limites en risque de marché dépassant les seuils de matérialité fixés par l'Autorité Bancaire Européenne (ABE) au niveau du Groupe ;
- les personnes qui ont le pouvoir d'approuver ou d'opposer un veto à l'introduction de nouveaux produits ;
- Les collaborateurs identifiés par l'un des critères de rémunération globale attribuée au titre de l'année précédente :
 - les personnes faisant partie des 0,3 % des membres du personnel de Société Générale SA (y compris succursales) auxquelles ont été attribuées les plus hautes rémunérations totales ;
 - les membres du personnel des unités opérationnelles significatives ayant une rémunération supérieure ou égale à la moyenne des rémunérations totales octroyées aux membres de l'organe de direction exécutive et non exécutive ainsi qu'au senior management ;
 - les membres du personnel avec une rémunération totale supérieure ou égale à 750 K€.

L'évolution du nombre de régulés CRD V au niveau du Groupe (638 en 2024 vs 675 en 2023) est principalement due à la diminution du nombre de personnes captées uniquement par les critères de rémunération sur le périmètre CIB.

La rémunération de cette population est soumise à l'ensemble des contraintes prévues par la Directive (UE) 2019/878 dite « CRD V » modifiant la Directive 2013/36/UE et notamment au plafonnement de sa composante variable par rapport à sa partie fixe. A ce titre, le Conseil d'administration précise que l'autorisation obtenue lors de l'Assemblée générale du 20 mai 2014 de relever le plafond de la composante variable à deux fois la partie fixe demeure valable pour les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2024, le périmètre de la population concernée et les impacts financiers estimés restant en dessous de ceux évalués et communiqués dans le rapport du Conseil en 2014. La population régulée CRD V au niveau du Groupe bénéficiant de l'autorisation comprend 320 personnes en 2024 (329 personnes en 2023). L'impact financier du maintien du plafond de la composante variable à deux fois la partie fixe au lieu d'une fois s'établit à 83 millions d'euros (67,8 millions d'euros en 2023) et reste très en dessous de l'estimation maximale de 130 millions d'euros communiquée à l'Assemblée générale en 2014.

Du fait de l'étalement dans le temps du versement de la rémunération variable de cette population, l'enveloppe globale des rémunérations effectivement versées en 2024 intègre une part importante de paiements relatifs à des exercices antérieurs à 2024 et les montants versés au titre des éléments de rémunération variable indexés sur la valeur de l'action Société Générale sont impactés par la variation du cours de l'action pendant les périodes de différé et de rétention.

L'enveloppe s'élève à 382,4 millions d'euros et se décompose comme suit :

- rémunérations fixes au titre de 2024 : 229,2 millions d'euros ;
- rémunérations variables non différées au titre de l'exercice 2023 : 65,9 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de l'exercice 2022 : 40,5 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de l'exercice 2021 : 27,5 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2020 : 17,9 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2019 : 0,5 million d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2018 : 0,2 million d'euros ;
- actions ou instruments équivalents acquis et cessibles en 2024 au titre de plans d'intéressement à long terme : 0,6 million d'euros.

Le Conseil d'administration souligne que le lien avec les performances de l'exercice 2024 ne peut pas s'apprécier au regard des montants versés en 2024 compte tenu de la part importante des rémunérations variables différées. Les informations relatives aux rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2024, sont mises à disposition des actionnaires dans le rapport sur les politiques et pratiques de rémunération 2024. Ce rapport est disponible sur le site internet dès la date de publication de l'avis de convocation à l'Assemblée générale.

IV - Conseil d'administration – Renouvellements et nominations d'administrateurs (résolutions 14 à 18)

La composition du Conseil d'administration vise à un équilibre entre l'expérience, la compétence et l'indépendance, dans le respect de la parité hommes/femmes et de la diversité. Le Conseil d'administration veille notamment à maintenir un équilibre en termes d'âge au sein du Conseil d'administration ainsi que de qualifications et d'expérience professionnelle et internationale. Ces objectifs sont réexaminés chaque année par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise sur la base d'une évaluation annuelle.

Le Conseil d'administration s'assure également du renouvellement régulier de ses membres et respecte strictement les recommandations du Code AFEP-MEDEF en matière d'indépendance de ses membres.

L'Assemblée générale du 20 mai 2025 est invitée à se prononcer sur le remplacement de deux administratrices et le renouvellement de trois administrateurs.

Mme Alexandra Schaapveld est administratrice indépendante depuis douze ans (date de première nomination : 2013). A la date de l'Assemblée générale du 20 mai 2025, son mandat d'administratrice arrive à échéance. Si son mandat était renouvelé, elle ne répondrait alors plus aux critères d'indépendance retenus par le Code AFEP-MEDEF. En conséquence, Mme Alexandra Schaapveld n'a pas souhaité le renouvellement de son mandat et le Comité des nominations et de gouvernement d'entreprise a engagé, dès 2023, la procédure de recherche d'un nouvel administrateur ayant des compétences bancaires et financiers reconnues.

A l'occasion de sa réunion du 19 septembre 2024, le Conseil d'administration a pris acte de la démission de Mme Lubomira Rochet de sa fonction d'administratrice indépendante de Société Générale pour des raisons personnelles à compter du 12 septembre 2024. Immédiatement, le Comité des nominations et de gouvernement d'entreprise a lancé un mandat de recherche d'une

administratrice ayant une compétence reconnue en matière de systèmes d'information, digital et data.

Il vous est proposé de renouveler deux autres mandats d'administrateurs indépendants qui arrivent à échéance à cette Assemblée du 20 mai 2025. Il s'agit des mandats de M. William Connelly (date de première nomination : 2017) et de M. Henri Poupart-Lafarge (date de première nomination : 2021).

Enfin, conformément à la réglementation et au résultat des votes des salariés actionnaires, il vous est proposé de renouveler le mandat d'administrateur représentant les salariés actionnaires de M. Sébastien Wetter (date de première nomination : 2021) avec Mme Emmanuelle Pételle en qualité de remplaçante.

Le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise a procédé à un examen des compétences au sein du Conseil. Il a constaté que si ces nominations sont approuvées, elles permettraient à la fois, de renforcer ses compétences dans le domaine de l'industrie, de la banque ainsi que dans le domaine technologique et du digital et, d'autre part, de renforcer ses compétences en matière de RSE (y compris durabilité). Il a aussi évalué la participation des administrateurs à renouveler au-delà de leur assiduité.

Si les résolutions relatives à la composition du Conseil d'administration, présentées chacune ci-dessous, étaient approuvées, le Conseil d'administration sera composé de :

- 40% de femmes (6/15) sur la base du nombre total des membres du Conseil d'administration ou 41,7 % de femmes (5/12) si - en application de la loi en vigueur et de la règle du Code AFEP-MEDEF - on exclut des calculs les 3 administrateurs salariés ;
- 92% (11/12) d'administrateurs indépendants si on exclut des calculs les 3 administrateurs issus des salariés ;
- 40% (6/15) d'administrateurs de nationalités étrangères soit 7 nationalités représentées si l'on inclut la nationalité française et les binationaux. Le taux d'internationalisation est de 50 % (6/12 membres) si on exclut des calculs les trois administrateurs salariés.

Par la **quatorzième résolution**, le Conseil vous propose, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de renouveler, pour une durée de quatre ans, le mandat d'administrateur de M. William Connelly.

M. William Connelly est administrateur indépendant depuis 2017, Président du comité des risques depuis 2020 et membre du comité des nominations et du gouvernement d'entreprise depuis 2017.

M. William Connelly, né le 3 février 1958, de nationalité française, apporte au Conseil une expertise bancaire reconnue en matière de banque d'investissement et gestion d'actifs. Il a notamment été membre du *Management Board* d'ING Bank N.V. (Pays-Bas) (de 2011 à 2016).

Il exerce les mandats suivants dans des sociétés cotées étrangères :

- Président du Conseil d'administration: Amadeus IT Group (Espagne) (membre depuis juin 2019) et Président (depuis 2021).
- Président du Conseil d'administration : Aegon Ltd. (Bermudes) (membre depuis 2017 et Président depuis 2018). Il quittera la présidence d'Aegon au second semestre de l'année 2025.

Sous réserve de son renouvellement, le Conseil d'administration l'a choisi comme successeur de M Bini Smaghi en mai 2026 en tant que Président du Conseil d'administration quand ce dernier arrivera à la fin de son troisième mandat. Ce choix a été fait au terme d'un processus de sélection engagé par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise dès la fin de l'année 2023.

Son taux d'assiduité aux réunions du Conseil d'administration et des comités s'établit à 100 %. Il apporte au Conseil d'administration son expérience financière (banque d'investissement, assurance) exceptionnelle, une vision internationale et son expérience du management des grands groupes.

Des commentaires plus détaillés figurent dans le Document d'enregistrement universel.

Par la **quinzième résolution**, le Conseil vous propose, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de renouveler, pour une durée de quatre ans, le mandat d'administrateur de M. Henri Poupart-Lafarge.

M. Henri Poupart-Lafarge est administrateur indépendant depuis 2021 et Président du comité des nominations et du gouvernement d'entreprise depuis 2023.

M. Henri Poupart-Lafarge, né le 10 avril 1969, de nationalité française, a eu une longue carrière chez Alstom, dont il est le Directeur Général depuis juin 2024 et dont il a été le Président Directeur Général de 2016 à juin 2024. Il ne détient pas de mandat d'administrateur dans d'autres sociétés cotées.

Son taux d'assiduité aux réunions du Conseil d'administration s'établit en moyenne à 89 % au Conseil d'administration depuis le début de son mandat et en moyenne à 93% pour le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise. Il apporte au Conseil une expérience exceptionnelle du management d'un grand groupe international et la vision des clients *Corporates*.

Des commentaires plus détaillés figurent dans le Document d'enregistrement universel.

Par la **seizième résolution**, le Conseil vous propose, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de nommer, pour une durée de quatre ans, M. Olivier Klein en qualité d'administrateur indépendant.

Agé de 67 ans et de nationalité française, M. Olivier Klein apportera au Conseil une expertise reconnue en banque de détail. M. Olivier Klein est actuellement directeur général et associé-gérant de Lazard Frères Banque. Il a été directeur général de la BRED pendant 10 ans et membre du Directoire de BPCE en charge de la banque commerciale (supervision des réseaux Banques Populaires et Caisses d'Epargne). De 2019 à 2023, il a été membre du Conseil de Surveillance

et du Comité des Risques du Groupe BPCE. Il est enseignant à HEC en macroéconomie financière et politique monétaire.

M. Olivier Klein ne détient pas d'autres mandats d'administrateur dans des sociétés cotées.

Le Conseil d'administration, sur la base des travaux réalisés par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, propose qu'il soit nommé en tant qu'administrateur indépendant. En cas de nomination, le Conseil d'administration a prévu que M. Olivier Klein sera appelé à participer aux travaux du Comité des risques.

Le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise a notamment vérifié que les relations commerciales de Lazard Frères Banque avec Société Générale étaient marginales et que Lazard Frères Banque n'était pas partie prenante à l'activité de banque d'affaires de Lazard. Il s'est assuré de l'existence au sein du Groupe Lazard et du Groupe Société Générale de règles strictes de gestion de conflits d'intérêts.

Concernant la procédure de nomination, le processus de recherche de candidats a été lancé dès le 20 juin 2023, avec l'aide d'un cabinet de conseil, sur la base d'un profil défini par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et le Conseil, à savoir, un candidat ayant une très solide expérience bancaire et de compétences financières reconnues. La sélection préalable a pris en considération l'ensemble des conditions posées par l'EBA et la BCE dans le cadre de ses examens dits « fit and proper ».

Par la **dix-septième résolution**, le Conseil vous propose, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de nommer, pour une durée de quatre ans, Mme Ingrid-Helen Arnold en qualité d'administratrice indépendante.

Agée de 56 ans et de nationalité allemande, Mme Ingrid-Helen Arnold apportera au Conseil une expertise forte en matière de systèmes d'information et transformations numériques. Mme Ingrid-Helen Arnold a eu une longue carrière chez SAP SE, de 1996 à 2021, dont elle a notamment été Directrice des Systèmes d'Information (« Chief Information Officer ») et membre du comité de direction mondial. Elle a également été responsable de la transformation numérique (« Chief Digital Officer ») et membre du comité exécutif de Südzucker, entre 2021 et 2024, puis directrice générale par interim de KAKO-Elektro depuis juin 2024.

Mme Ingrid-Helen Arnold est administratrice de TUI et a été administratrice de Heineken.

Le Conseil d'administration, sur la base des travaux réalisés par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, propose qu'elle soit nommée en tant qu'administratrice indépendante. Elle n'a aucune relation financière ou commerciale avec Société Générale. En cas de nomination, le Conseil d'administration a prévu que Mme Ingrid-Helen Arnold sera appelée à participer aux travaux du Comité des risques.

Des commentaires plus détaillés figurent dans le Document d'enregistrement universel.

Concernant la procédure de nomination, le processus de recherche de candidats a été lancé dès le 17 septembre 2024, avec l'aide d'un cabinet de conseil, avec le mandat de diversifier les choix proposés, sur la base d'un profil défini par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et le Conseil, à savoir, une spécialiste de la technologie et du digital. La sélection

préalable a pris en considération l'ensemble des conditions posées par l'EBA et la BCE dans le cadre de ses examens dits « *fit and proper* ».

Le Conseil d'administration a vérifié que les candidats proposés au renouvellement ou à la nomination remplissaient ces conditions et disposeraient du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Le Conseil d'administration a défini les profils d'expertise recherchés au vu de sa composition et s'est assuré que ces orientations lui permettraient de disposer de l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice de sa mission. Ce point est détaillé dans le Document d'enregistrement universel. Il s'est également assuré du maintien de l'équilibre de la composition du Conseil en matière de parité et d'expérience internationale. Tous les candidats présélectionnés sur la base des travaux du cabinet extérieur ont été auditionnés par chacun des membres du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise.

Par la **dix-huitième résolution**, sur proposition des salariés actionnaires du Groupe Société Générale et conformément à l'article L. 225-23 du Code de commerce, il vous est proposé de procéder au renouvellement de l'administrateur représentant les salariés actionnaires.

Conformément à la réglementation applicable et à l'article 7 des statuts de votre Société, l'ensemble des salariés actionnaires du Groupe Société Générale et les porteurs de parts des fonds communs de placement investis uniquement en actions Société Générale ont été sollicités au cours du second semestre 2024 par la voie d'une élection unique. Chaque votant disposait d'un nombre de voix proportionnel au nombre d'actions qu'il détenait. La candidature de M. Sébastien Wetter a été la seule à répondre aux conditions prévues par les statuts pour se présenter à cette élection. Elle a recueilli 4 668 255 voix lors de l'élection.

En conséquence, votre Conseil d'administration a décidé, sur proposition du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, d'agréer la candidature de M. Sébastien Wetter. En effet, le candidat issu de l'élection interne auprès des salariés actionnaires exerce déjà le mandat d'administrateur depuis 2021, et présente une expérience de l'activité bancaire ainsi qu'une connaissance de l'entreprise qui lui permettront d'exercer de nouveau avec compétence la fonction d'administrateur. Depuis 2023, il est membre du Comité d'audit et du contrôle interne. Son taux d'assiduité aux réunions du Conseil d'administration s'établit à 100%.

M. Sébastien Wetter, né le 10 juillet 1971, de nationalité française, a travaillé 27 ans en qualité de salarié au sein de Société Générale. Cette expérience couvre plusieurs fonctions dans la banque de détail et la banque d'affaires relatives au développement commercial et à la satisfaction des clients. Il a par ailleurs occupé le poste de Secrétaire Général de l'Inspection Générale et de l'Audit du Groupe. Il a été *Global Chief Operating Officer* au sein de la Direction commerciale Institutions Financières et banquier de grands comptes internationaux. Il a été nommé pour la première fois administrateur représentant les salariés actionnaires de Société Générale à l'issue de l'Assemblée générale du 18 mai 2021.

Il ne détient pas d'autres mandats d'administrateur dans des sociétés cotées. Il est membre du conseil de surveillance du Fonds E (Actionnariat salarié SG) depuis 2024.

M. Sébastien Wetter a pour remplaçante Mme Emmanuelle Petelle. Née le 31 décembre 1969, de nationalité française, elle travaille depuis 18 ans au sein de Société Générale. Depuis 2020, elle est Directrice Adjointe Trade Services. Mme Emmanuelle Petelle est Présidente de l'ASSACT, association des actionnaires salariés de Société Générale.

V - Autorisation de rachat d'actions Société Générale (résolution 19)

La **dix-neuvième** résolution est destinée à renouveler l'autorisation de rachat d'actions de la Société qui avait été conférée au Conseil d'administration par votre Assemblée du 22 mai 2024 (22^{ème} résolution).

Votre Conseil a utilisé cette autorisation pour procéder à des rachats d'actions afin de poursuivre l'exécution du contrat de liquidité et d'annuler des actions.

Au 5 février 2025, votre Société détenait directement 3 818 838 actions, soit 0,48% du nombre total des actions composant le capital.

La résolution soumise au vote maintient à 10 % du nombre total des actions composant le capital de la Société à la date de réalisation des achats le nombre d'actions que votre Société pourrait acquérir étant par ailleurs précisé que la Société ne peut détenir à aucun moment plus de 10 % du nombre total de ses actions.

Cette résolution reprend les finalités sur lesquelles vous vous êtes prononcés favorablement les années passées.

Ces achats pourraient ainsi permettre :

- de racheter des actions en vue de les annuler, l'annulation intervenant dans le cadre de la 30^{ème} résolution de l'Assemblée générale du 22 mai 2024 ;
- d'attribuer, de couvrir et d'honorer tout plan d'attribution gratuite d'actions, d'épargne salariale ou toute autre forme d'allocation au profit des salariés et des mandataires sociaux du Groupe ;
- d'honorer des obligations liées à l'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières donnant accès au capital ;
- de conserver et de remettre ultérieurement en paiement ou à l'échange des actions dans le cadre d'opérations de croissance externe du Groupe telles que les opérations de « *fusion, de scission ou d'apport* » ;
- de poursuivre l'exécution du contrat de liquidité.

L'achat de ces actions, ainsi que leur vente ou transfert, pourraient être réalisés, en une ou plusieurs fois, par tous moyens et à tout moment, excepté en période d'offre publique sur les titres de la Société, dans le respect des limites et modalités fixées par la réglementation.

Le prix maximal d'achat des actions sera fixé à 75 euros par action, soit la valeur de l'actif net par action existante au 31 décembre 2024. La rédaction de la résolution a été ajustée, pour y préciser que le montant maximal théorique des opérations de rachats que la société est tenue d'indiquer s'entend, conformément à la pratique des autres émetteurs, hors frais d'acquisition, taxes et contributions éventuels.

Cette autorisation sera valable 18 mois.

Le Conseil d'administration veillera à ce que l'exécution de ces rachats soit menée en conformité avec les exigences prudentielles telles que fixées par la réglementation bancaire.

Un rapport détaillé sur les opérations de rachat d'actions effectuées en 2024 par la Société figure dans le Document d'enregistrement universel. La version électronique du descriptif du

programme de rachat sera disponible sur le site Internet de la Société avant ou après l'Assemblée selon la date envisagée par le Conseil d'administration de mise en œuvre de cette résolution.

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LES RÉOLUTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE D'UNE ASSEMBLÉE EXTRAORDINAIRE

Il vous est tout d'abord proposé d'autoriser une nouvelle délégation en faveur du Conseil d'administration pour une période de 26 mois autorisant des émissions réservées aux adhérents des plans d'épargne entreprise ou de groupe de Société Générale (20^{ème} résolution).

Par ailleurs cette année, il vous est proposé de modifier les statuts (21^{ème} résolution) afin de tenir compte de l'entrée en vigueur de la loi dite « Attractivité » (n°2024-537 du 13 juin 2024).

VI – Plan mondial d'actionnariat salarié (PMAS) – Autorisation d'émissions réservées aux salariés (résolution 20)

Le Conseil d'administration dispose d'autorisations financières qui lui ont été conférées par votre Assemblée le 22 mai 2024 et qui viennent à échéance en 2026.

Le tableau récapitulatif contenu au paragraphe 3.1.7 du document d'enregistrement universel dresse le bilan de l'utilisation faite par le Conseil d'administration de ces autorisations. Une version actualisée de ce tableau est mise en ligne sur le site internet de l'Assemblée et est contenue dans la brochure de convocation à l'Assemblée. Votre Conseil a fait usage uniquement de celles concernant les attributions gratuites d'actions, l'annulation d'actions auto-détenues et les émissions réservées aux adhérents des plans d'épargne d'entreprise ou de groupe de Société Générale.

La dernière opération d'augmentation de capital réservée aux adhérents des plans d'épargne d'entreprise ou de groupe de Société Générale date du 25 juillet 2024. Son principe, arrêté le 7 février 2024 par le Conseil d'administration avait été rendu public dans le tableau d'utilisation des délégations financières au paragraphe 3.1.7 du Document d'enregistrement universel déposé le 11 mars 2024 à l'Autorité des marchés financiers puis rappelé dans divers documents dont le rapport du Conseil d'administration présentant les résolutions de l'assemblée générale du 22 mai 2024 dont les éléments sont inclus dans la brochure de convocation. La période et le prix de souscription de cette opération ont été arrêtés le 21 mai 2024. Les rapports correspondants du Conseil d'administration et des Commissaires aux comptes ont été, en application de la réglementation, portés à la connaissance des actionnaires lors de cette assemblée et demeurent disponibles sur le site internet dédié aux assemblées générales de Société Générale : <https://www.societegenerale.com/fr/le-groupe-societe-generale/gouvernance/assemblee-generale>. Cette opération, faisant usage de la 19^{ème} résolution de l'Assemblée générale mixte du 23 mai 2023, a été proposée dans 35 pays, souscrite par environ 46 000 personnes pour un montant total de 186 907 707,84 euros et a donné lieu à l'émission de 9 055 606 nouvelles actions soit 1,13% du capital social à la date de cette opération.

Faisant usage de la 27^{ème} résolution de l'Assemblée générale du 22 mai 2024, le Conseil d'administration du 5 février 2025 a arrêté le principe d'une nouvelle augmentation de capital au profit des salariés et retraités du Groupe en 2025 pour un montant nominal maximal de 15.056.000 euros correspondant au plafond de 1,5% de cette résolution et pour laquelle le Directeur général a reçu une délégation.

Les différents plafonds des délégations financières consenties lors de la précédente Assemblée et celui de la délégation (20^{ème} résolution) soumise au vote de la présente Assemblée sont présentés de façon synthétique dans le tableau ci-après.

<p>Plafond global : 33 % du capital au jour de l'Assemblée, soit un montant nominal maximal de EUR 331.229.000⁽¹⁾</p>	<p>Emissions avec droit préférentiel de souscription (DPS) (23^{ème} résolution de l'Assemblée 2024)</p>	33 %	
	<p>Emissions soumises à un plafond commun de 10 % du capital au jour de l'Assemblée, soit un montant nominal maximal de EUR 100.372.500</p>	<p>Emissions sans DPS par offre(s) (autre(s) que celles visées à l'article L. 411-2, 1^o du Code monétaire et financier) (24^{ème} résolution de l'Assemblée 2024)</p>	10 %
		<p>Emissions sans DPS pour rémunérer les apports en nature (25^{ème} résolution de l'Assemblée 2024)</p>	10 %
		<p>Emissions sans DPS d'obligations super-subordonnées convertibles contingentes par offre visée à l'article L. 411-2, 1^o du Code monétaire et financier (26^{ème} résolution de l'Assemblée 2024)</p>	10%
		<p>Emissions réservées aux salariés (27^{ème} résolution de l'Assemblée 2024)</p>	1,5 %
		<p>Emissions réservées aux salariés (20^{ème} résolution de l'Assemblée générale du 20 mai 2025) *contrairement aux plafonds des autres résolutions présentées dans ce tableau calculés au regard du capital social à la date de l'Assemblée 2024, le plafond de cette résolution est présenté en pourcentage du capital au jour de l'Assemblée 2025 soit un montant nominal maximal de 15.006.000 euros</p>	1,5 %*
		<p>Emissions liées aux attributions gratuites d'actions au profit des personnes régulées ou assimilées (28^{ème} résolution de l'Assemblée 2024) <i>*dont un plafond maximum de 0,05 % pour les attributions aux dirigeants mandataires sociaux de Société Générale</i></p>	1,15 %*
	<p>Emissions liées aux attributions gratuites d'actions au profit des salariés autres que les personnes régulées ou assimilées (29^{ème} résolution de l'Assemblée 2024)</p>	0,5 %	
EUR 550 millions ⁽²⁾	<p>Incorporation au capital de réserves, bénéfices, primes ou tout autre élément susceptible d'être incorporé au capital (23^{ème} résolution de l'Assemblée 2024)</p>		

(1) Le plafond des émissions de titres de créances donnant accès au capital est inchangé à 6 milliards d'euros (23^{ème} à 26^{ème} résolutions de l'Assemblée 2024).

(2) L'existence d'un plafond distinct et autonome est justifiée par la nature tout à fait différente des incorporations de réserves et autres puisque celles-ci interviennent, soit par l'attribution gratuite d'actions aux actionnaires, soit par l'augmentation du nominal des actions existantes, c'est-à-dire sans dilution pour les actionnaires et sans modification du volume des fonds propres de la Société.

Pour ménager la capacité du Groupe de proposer une opération semblable en 2026, il paraît opportun de prévoir (**20^{ème} résolution**) une nouvelle résolution similaire à la 27^{ème} résolution votée l'année dernière.

Cette autorisation permettrait au Conseil d'administration de proposer des opérations d'augmentation du capital réservées aux adhérents des plans d'épargne d'entreprise ou de groupe de Société Générale ainsi que des entreprises qui lui sont liées dans les conditions de l'article L. 225-180 du Code de commerce et des articles L. 3344-1 et L. 3344-2 du Code du travail (le « **Groupe** »), dans la limite de 1,5 % du capital (comme en 2024) pour 26 mois, ce plafond s'imputant sur ceux prévus au 2.1 et 2.4 de la 23^{ème} résolution de l'Assemblée générale mixte du 22 mai 2024.

Cette nouvelle autorisation permettrait d'émettre, dans le cadre des dispositions légales en vigueur, des actions ou des valeurs mobilières donnant accès au capital, le cas échéant, par tranches distinctes, aux adhérents des plans d'épargne d'entreprise ou de groupe de Société Générale.

Elle comporterait la suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires en faveur des adhérents auxdits plans.

Le prix de souscription serait égal à une moyenne des cours de l'action Société Générale sur le marché réglementé d'Euronext Paris des vingt séances de bourse précédant le jour de la décision fixant la date d'ouverture de la souscription, diminuée d'une décote de 20 %.

Le Conseil d'administration pourrait procéder à l'attribution gratuite d'actions ou d'autres titres donnant accès au capital au lieu et place de la décote.

Par ailleurs, dans les limites fixées par l'article L. 3332-21 du Code du travail, le Conseil d'administration pourrait procéder à l'attribution gratuite d'actions ou d'autres titres donnant accès au capital au lieu et place de l'abondement.

Le Conseil d'administration pourrait également décider que cette opération, au lieu d'intervenir par voie d'augmentation de capital, soit réalisée par voie de cession d'actions dans les conditions fixées par l'article L. 3332-24 du Code du travail.

Afin que vous puissiez vous prononcer en connaissant le statut de cette autorisation pendant une période d'offre publique visant les actions de la Société, il est précisé qu'elle serait alors suspendue sauf si le principe d'une opération réservée aux bénéficiaires des plans d'épargne entreprise et de groupe de Société Générale a été décidé par le Conseil d'administration avant l'ouverture d'une offre.

Enfin, conformément aux dispositions légales, la décision fixant la période de souscription pourrait être prise soit par le Conseil d'administration, soit par son délégué. Les conditions définitives de l'opération réalisée ainsi que son incidence seraient portées à votre connaissance par les rapports complémentaires du Conseil d'administration et des Commissaires aux comptes prévus par les dispositions en vigueur.

Au 31 décembre 2024, l'actionnariat salarié détenu via les plans d'épargne entreprise et de groupe de Société Générale représentait 10,23% du capital de la Société. Depuis 10 ans ce taux oscille entre 6 et 10%.

Il est rappelé que :

- La politique d'actionnariat salarié chez Société Générale laisse à chaque salarié la liberté de son vote. Le règlement du FCPE d'actionnariat salarié de Société Générale investi uniquement en actions Société Générale prévoit que le total des droits de vote des salariés ne donne pas lieu à l'expression d'un unique vote. Le FCPE n'exerce les droits de vote en AG que pour un nombre infime proche de zéro pour cent (représentant les parts formant rompus). Le taux de droits de vote exercés en AG par les porteurs de parts du FCPE n'a pas excédé plus de 5,31% du nombre total de voix exprimées en AG sur les 8 dernières années.
- L'actionnariat salarié fait partie de la culture de l'entreprise. Ces opérations créent une cohésion entre les salariés, renforcent le sentiment et la fierté d'appartenance au Groupe et l'engagement des salariés. Pour la 31^{ème} opération (en 2024) le taux de souscription a été proche de 40% au niveau mondial (35 pays) et 54% en France.

VII – Modification des statuts (résolution 21)

Par la vingt-et-unième résolution, il vous est proposé de modifier quatre stipulations des statuts pour tenir compte de l'entrée en vigueur de la loi n°2024-537 du 13 juin 2024 (dite « Attractivité »). Il est ainsi proposé :

- un ajustement rédactionnel à l'article 8 des statuts de la Société en application de la dernière rédaction de l'article L. 225-35 du code de commerce qui dispose désormais que le Conseil d'administration doit prendre ses décisions en « *considérant* » (au lieu de en « *prenant en considération* ») les enjeux sociaux et environnementaux de son activité.
- une modification de l'article 10 des statuts afin de prévoir que, sur décision du Président, les décisions du Conseil d'administration peuvent être prises par voie de consultation écrite, y compris par voie électronique, selon le délai maximum de 3 jours (ou tout autre délai plus court prévu dans la consultation si le contexte ou la nature de la décision l'exige) et selon les modalités prévues les statuts. Conformément à la loi « Attractivité », « *tout Administrateur peut s'opposer à ce qu'il soit recouru à la consultation écrite* » et il est précisé ce droit est exerçable selon le délai et les modalités définis dans la consultation écrite.
- un ajustement rédactionnel à l'article 14 alinéa 8 des statuts de la Société qui indique que : « *Les actionnaires peuvent, lorsque la convocation le prévoit et dans les conditions qu'elle fixe, participer aux assemblées générales par des moyens de visioconférence ou de télécommunication* » pour tenir compte du fait que l'expression « *par visioconférence ou par des moyens de télécommunication permettant leur identification* » a été remplacée dans la loi Attractivité par l'expression « *par des moyens de télécommunication permettant leur identification* ».
- un ajustement rédactionnel de l'article 14 alinéa 9 des statuts de la Société relatif à l'obligation de retransmission audiovisuelle en direct de l'Assemblée, pour y préciser qu'en complément de cette nouvelle obligation légale qui bénéficie aux actionnaires, le Conseil d'administration peut aussi décider de rendre la retransmission audiovisuelle

accessible au public dans les conditions qu'il définit. Il est rappelé que Société Générale, depuis 2018, retransmet déjà son Assemblée générale par voie audiovisuelle.

VIII – Pouvoirs (résolution 22)

Cette **vingt-deuxième résolution**, classique, attribue des pouvoirs généraux pour les formalités.

Liste des Annexes

- Annexe 1 : Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et rapport sur les rémunérations des mandataires sociaux soumis à l'approbation des actionnaires
- Annexe 2 : Rémunération totale et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2024 aux dirigeants mandataires sociaux et soumis à l'approbation des actionnaires

ANNEXE 1

**POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX
ET RAPPORT SUR LES RÉMUNÉRATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX
SOU MIS A L'APPROBATION DES ACTIONNAIRES**

3.1.6 RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux soumise à l'approbation des actionnaires

La politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux présentée ci-dessous a été arrêtée par le Conseil d'administration du 5 février 2025 et du 6 mars 2025 sur proposition du Comité des rémunérations.

Les principes définis dans le cadre de la politique ex ante validée par l'Assemblée générale du 22 mai 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. En cas de vote négatif, la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024 continuera de s'appliquer.

Le versement de la composante variable (c'est-à-dire la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme), et le cas échéant exceptionnelle, de la rémunération ne sera effectué qu'après l'approbation de l'Assemblée générale.

Conformément au deuxième alinéa du paragraphe III de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, le Conseil d'administration se réserve le droit en cas de circonstances exceptionnelles de déroger à l'application de la politique votée à condition que la dérogation soit temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société. Cette dérogation pourrait notamment être rendue nécessaire par un événement majeur affectant soit l'activité du Groupe ou de l'un de ses pôles d'activité, soit l'environnement économique de la Banque. Le cas échéant, l'adaptation de la politique de rémunération à des circonstances exceptionnelles serait décidée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations, après avis, en tant que besoin, d'un cabinet de conseil indépendant. Cette adaptation temporaire pourrait se traduire par une modification ou une modulation des critères ou conditions concourant à la fixation ou au paiement de la rémunération variable.

GOUVERNANCE DE LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

La gouvernance de la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux et le processus de décision associé visent à assurer l'alignement de la rémunération des Dirigeants avec les intérêts des actionnaires et la stratégie du Groupe.

Le processus suivi pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux permet de s'assurer de l'absence de conflits d'intérêts et de sa conformité aux réglementations et à la stratégie de risque :

- **composition et fonctionnement du Comité des rémunérations** : le Comité est composé de trois administrateurs au moins et comprend un administrateur élu par les salariés. Deux tiers au moins des membres du Comité sont indépendants au sens du Code AFEP-MEDEF⁽¹⁾. Sa composition lui permet d'exercer un jugement compétent et indépendant sur les politiques et les pratiques de rémunération au regard de la gestion des risques, des fonds propres et la liquidité de la Société. Les **Directions des risques et de la conformité** sont associées aux travaux d'élaboration des politiques de rémunérations ; le Comité des risques donne son avis sur l'alignement de la politique de rémunération sur la stratégie de maîtrise des risques de l'entreprise. Les indicateurs financiers utilisés pour les objectifs de la rémunération variable des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont déterminés et évalués sur la base des éléments fournis par la Direction financière du Groupe. Le Directeur général ne participe pas aux travaux du Comité des rémunérations lorsqu'il est directement concerné ;
- **expertise indépendante** : le Comité des rémunérations s'appuie sur des études effectuées par le cabinet indépendant Willis Towers Watson. Ces études sont fondées sur les entreprises du CAC 40 ainsi que sur un panel de banques européennes comparables servant de référence (Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Deutsche Bank, ING, Intesa, Nordea, Santander, UBS, UniCredit)⁽²⁾ et permettent de mesurer :
 - la compétitivité de la rémunération globale des Dirigeants mandataires sociaux en comparaison d'un panel de pairs,
 - les résultats comparés de Société Générale au regard des critères retenus par le Groupe pour évaluer la performance des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs,
 - le lien entre rémunération et performance des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs ;
- **contrôle et audit interne et externe** : la conformité des décisions et les éléments servant de base à la prise de décision sur la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont régulièrement audités par les services de contrôle interne ou des auditeurs externes ;
- **circuit de validation en plusieurs étapes** : les propositions du Comité des rémunérations après la vérification par le Comité des risques de l'alignement de la politique de rémunération avec une gestion saine et efficace des risques sont soumises au Conseil d'administration pour validation. Les décisions prises font ensuite l'objet d'un vote annuel contraignant par l'Assemblée générale des actionnaires.

Le processus de décision suivi en matière des rémunérations des Dirigeants permet de tenir compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés.

(1) Pour le calcul du taux d'indépendants au sein des comités, le Code AFEP-MEDEF ne prend pas en compte les salariés.

(2) L'échantillon des banques européennes comparables servant de référence tel qu'ajusté par le Conseil d'administration du 2 août 2023 applicable pour faire suite à la fusion entre UBS et Crédit Suisse intervenue en juin 2023.

Le Comité des rémunérations procède à un examen annuel des principes de la politique de rémunération de l'entreprise et de la politique de rémunération des salariés régulés au sens de la réglementation bancaire.

Il contrôle la rémunération du Directeur des risques, du Responsable de la conformité et du Responsable de l'Audit et de l'Inspection. Il reçoit toute information nécessaire à sa mission et notamment le Rapport annuel transmis à la Banque Centrale Européenne. Il propose au Conseil d'administration la politique d'attribution d'actions de performance et prépare les décisions du Conseil d'administration relatives à l'épargne salariale.

Ainsi, toute évolution dans les politiques et conditions de rémunération des salariés est portée à la connaissance du Conseil d'administration qui en valide les principes en même temps que la politique de rémunération des mandataires sociaux afin qu'il puisse prendre des décisions concernant les mandataires en tenant compte des conditions de rémunération des salariés du Groupe.

Les travaux du Comité des rémunérations en 2024 sont présentés en page 86.

SITUATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Lorenzo Bini Smaghi a été nommé Président du Conseil d'administration le 19 mai 2015. Il a été renouvelé dans ses fonctions le 17 mai 2022 pour la durée de son mandat d'administrateur de quatre ans. Il ne dispose pas de contrat de travail.

Slawomir Krupa a été nommé Directeur général le 23 mai 2023, en succédant à Frédéric Oudéa dont le mandat de Directeur général a pris fin à la même date. Les fonctions de Président et de Directeur général restent dissociées conformément à l'article L. 511-58 du Code monétaire et financier.

Compte tenu de son ancienneté dans la Banque lors de sa nomination, le Conseil d'administration a choisi de suspendre le contrat de travail de Slawomir Krupa pendant la durée de son mandat en considérant que cette suspension ne ferait pas obstacle à la révocabilité *ad nutum* de son mandat de Directeur général. Il est précisé qu'en aucun cas, le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence éventuellement due au titre de la fin de mandat social ainsi que de toute autre indemnité de rupture qui serait liée au contrat de travail (notamment l'indemnité conventionnelle de licenciement) ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle. Cette limite correspond au montant de la rémunération fixe et variable annuelle attribuée au titre des deux années précédant celle de la rupture. Les modalités de fin de contrat de travail, et notamment les durées de préavis, sont celles prévues par la Convention Collective de la Banque. Un récapitulatif des droits associés au contrat de travail suspendu de Slawomir Krupa figure page 101.

Pierre Palmieri a été nommé Directeur général délégué le 23 mai 2023. Son contrat de travail est suspendu pendant la durée du mandat. Les modalités de fin de contrat de travail, et notamment les durées de préavis, sont celles prévues par la Convention Collective de la Banque.

S'agissant de Philippe Aymerich, Directeur général délégué depuis le 14 mai 2018, suite à la décision du Conseil d'administration du 30 octobre 2024 son mandat a pris fin le 31 octobre 2024 date à laquelle son contrat de travail Société Générale qui avait été suspendu pendant la durée de son mandat a repris tous ses effets.

Il est rappelé que les mandats des Dirigeants mandataires sociaux ont une durée de quatre ans et sont révocables *ad nutum*.

Il n'existe aucune convention de prestation de service conclue entre les Dirigeants mandataires sociaux et le Groupe.

Le détail de la situation et les conditions post-emploi des Dirigeants mandataires sociaux figurent respectivement page 135 et page 100.

PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux a pour objectif d'assurer l'attractivité, l'engagement et la fidélisation sur le long terme des meilleurs talents aux fonctions les plus élevées du Groupe tout en s'assurant d'une gestion appropriée des risques et du respect de la conformité et des principes édictés dans le Code de conduite du Groupe.

Cette politique prend en compte l'exhaustivité des composantes de la rémunération et des autres avantages octroyés le cas échéant dans l'appréciation globale de la rétribution des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs. Elle assure un équilibre entre ces différents éléments dans l'intérêt général du Groupe.

Par le biais des critères de performance de la rémunération variable, elle vise à reconnaître la mise en œuvre de la stratégie du Groupe et à contribuer à sa pérennité sur le long terme dans l'intérêt de ses actionnaires, de ses clients et de ses collaborateurs.

Cette rémunération variable comprend des périodes annuelles et pluriannuelles d'appréciation de la performance prenant en compte à la fois la performance intrinsèque de Société Générale et sa performance relative par rapport à son marché et ses concurrents.

Dans une optique de *Pay for performance*, en complément des critères de performance financière, elle intègre dans la détermination de la rémunération variable annuelle et de l'intéressement à long terme des éléments d'appréciation extra-financière, notamment en matière de responsabilité sociale et environnementale et de respect du modèle de *leadership* du Groupe.

Par ailleurs, la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux se conforme :

- aux dispositions du Code de commerce ;
- aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

Enfin, lorsque la rémunération est attribuée sous forme d'actions ou d'équivalents actions, les Dirigeants ont l'interdiction de recourir à des stratégies de couverture ou d'assurance, tant pendant les périodes d'acquisition que pendant les périodes de rétention.

RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT NON EXÉCUTIF

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.

RÉMUNÉRATION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Une rémunération équilibrée tenant compte des attentes des différentes parties prenantes

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.

Dans le respect de la directive CRD5 et à la suite de l'autorisation conférée par l'Assemblée générale en mai 2014, la composante variable, c'est-à-dire la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme, est plafonnée à 200% de la rémunération fixe⁽¹⁾.

Rémunération fixe

SLAWOMIR KRUPA

La rémunération fixe annuelle de Slawomir Krupa, Directeur général, telle que décidée par le Conseil d'administration le 8 mars 2023 et approuvée par l'Assemblée générale de 23 mai 2023 s'élève à 1 650 000 euros à compter de sa nomination par le Conseil d'administration du 23 mai 2023. Cette rémunération reste inchangée.

Critères financiers : 65%

Critères financiers fondés sur la performance financière annuelle. Les indicateurs ainsi que leur niveau de réalisation attendu sont prédéterminés par le Conseil d'administration et sont notamment fonction des objectifs budgétaires du Groupe.

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) ;
- 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,

PIERRE PALMIERI

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 à compter de sa nomination en mai 2023.

Le Conseil d'administration du 5 février 2025, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé de porter la rémunération fixe de P. Palmieri à 1 200 000 euros. Cette évolution est justifiée par son rôle croissant depuis la réorganisation de la Direction générale à compter du 1^{er} novembre 2024 et la réduction du nombre des Directeurs généraux délégués. Cette évolution s'applique à compter du 1^{er} janvier 2025.

Cette rémunération fixe le positionnerait 4% en dessous du 3^e quartile des Directeurs généraux délégués du CAC 40 et 17% en dessous de la médiane du panel Européen des banques comparables servant de référence (tel qu'indiqué pg. 94).

Rémunération variable annuelle

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le Conseil d'administration fixe chaque début d'année les critères d'évaluation de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

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 fondée à 65% sur les critères financiers et à 35% sur les critères non financiers.

Critères non financiers : 35%

Critères non financiers déterminés essentiellement en fonction de l'atteinte d'objectifs clés se rapportant aux objectifs en matière de RSE, à la stratégie du Groupe, à l'efficacité opérationnelle, la maîtrise des risques et le respect des obligations réglementaires.

- 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 ;

(1) Après l'application le cas échéant du taux d'actualisation de la rémunération variable sous la forme d'instruments différés à cinq ans et plus prévu à l'article L. 511-79 du Code monétaire et financier.

- 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

Chaque année, le Conseil d'administration fixe à l'avance, sur proposition du Comité des rémunérations, les objectifs non financiers pour l'exercice à venir. Les objectifs non financiers intègrent des objectifs quantifiables et des objectifs plus qualitatifs, notamment sur le respect de jalons dans l'exécution de certains projets stratégiques.

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 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%.

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 réglementaire : 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.

Les critères de performance financière et non financière font l'objet d'une évaluation annuelle par le Conseil d'administration.

RÉCAPITULATIF DES CRITÈRES DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

		Direction générale
		Poids
Objectifs financiers – 65%	Indicateurs⁽¹⁾	
Périmètre Groupe	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 réglementaire & Transformation		7,5%
Périmètres spécifiques de responsabilité		7,5%
TOTAL OBJECTIFS NON FINANCIERS		35,0%

(1) Cf. précisions ci-dessus

MODALITÉS D'ACQUISITION ET DE PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

Dans une approche qui vise à renforcer le lien entre la rémunération et les cibles d'appétit pour le risque du Groupe tout en favorisant l'alignement avec l'intérêt des actionnaires, le versement d'au moins 60% de la rémunération variable annuelle est différé pendant cinq ans *pro rata 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'applique à l'issue de chaque acquisition définitive des échéances en actions ou équivalents actions.

Les montants de la 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.

L'intéressement à long terme

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Afin d'associer les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs aux progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires, ils bénéficient du dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents actions. Un récapitulatif historique des caractéristiques du plan annuel d'intéressement à long terme applicable aux collaborateurs du Groupe y compris les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs figure page 130 et suivantes.

Afin de respecter les recommandations du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration statue chaque année, lors de la séance au

cours de laquelle il arrête les comptes de l'exercice précédent, sur l'allocation éventuelle à chacun des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs d'une quantité d'actions ou équivalents actions Société Générale, dont la juste valeur au moment de l'attribution est proportionnée par rapport aux autres composantes de la rémunération et définie en cohérence avec les pratiques des années précédentes. Cette valeur est définie sur la base du cours de clôture de l'action la veille de ce Conseil d'administration. Par ailleurs, un Dirigeant mandataire social exécutif ne peut se voir attribuer un intéressement à long terme à l'occasion de la cessation de ses fonctions.

MODALITÉS D'ACQUISITION ET DE PAIEMENT DE L'INTÉRESSEMENT À LONG TERME

Le plan d'intéressement à long terme de chacun des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs 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 ;
- acquisition définitive soumise à une condition de présence pendant la période d'acquisition et à des conditions de performance.

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⁽¹⁾ 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 (la grille d'acquisition complète est présentée ci-après) ;
- pour 33,33% d'une condition en lien avec la rentabilité future du Groupe ;
- pour 33,33% 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 ou les équivalents actions ou les équivalents 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 ou les équivalents 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 ;

(1) L'échantillon est déterminé le jour du Conseil d'administration décidant l'attribution du plan. À titre illustratif, l'échantillon de pairs du plan d'intéressement à long terme 2024 attribué en 2025 est composé de : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Deutsche Bank, ING, Intesa, Nordea, Santander, UBS et UniCredit.

■ 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 de la remise en cause totale ou partielle du versement de l'intéressement à long terme.

La grille d'acquisition complète de la condition de performance relative de l'action Société Générale :

Rang SG	Rangs 1*-3	Rang 4	Rang 5	Rang 6	Rangs 7-12
En % du nombre maximum attribué	100%	83,3%	66,7%	50%	0%

* Rang le plus élevé de l'échantillon.

PLAFOND

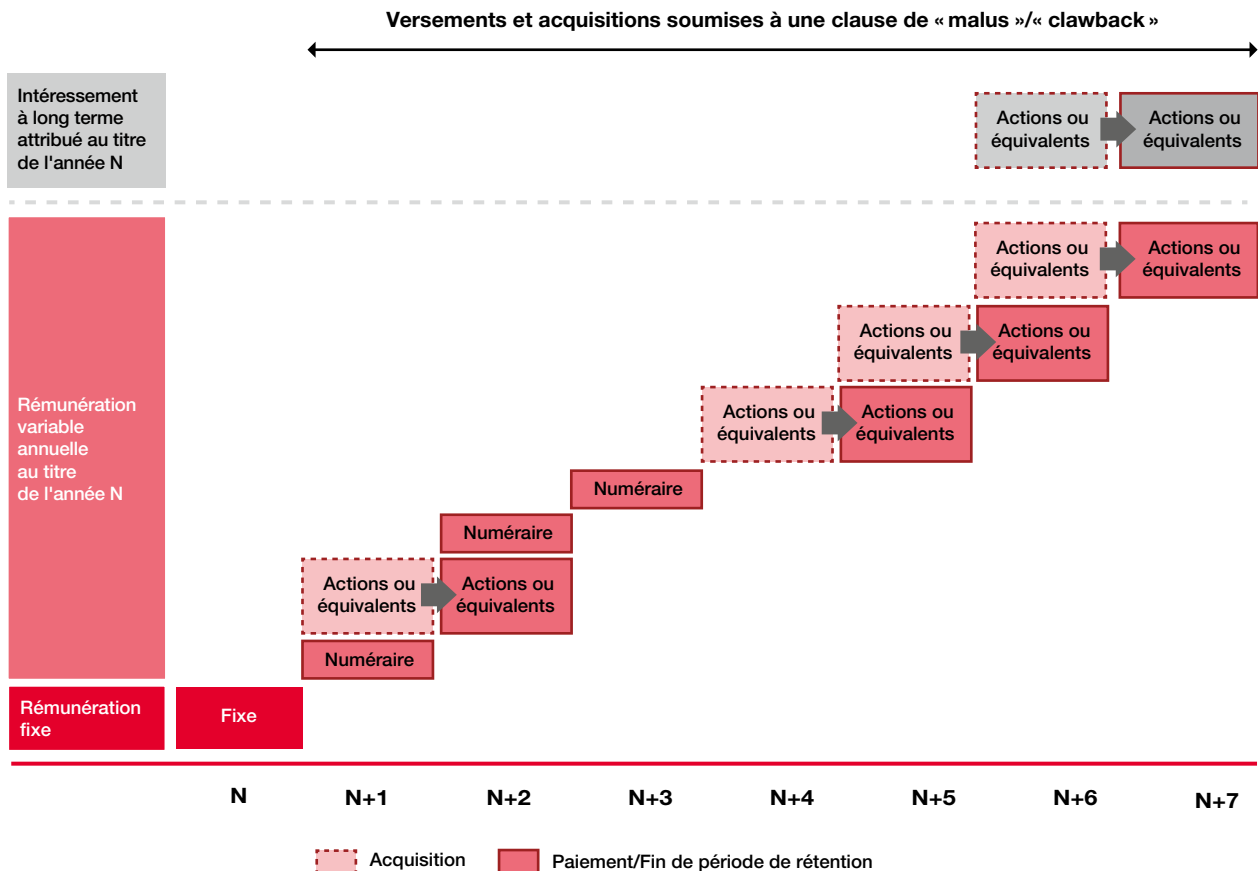
Le montant total attribué au titre de l'intéressement à long terme en valeur IFRS est plafonné à 100% de la rémunération fixe annuelle du Directeur général et du Directeur général délégué.

Cette disposition s'ajoute au plafonnement de la valeur finale d'acquisition des actions ou de paiement des équivalents actions. En effet, celle-ci 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 (la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme) ne pourra dépasser deux fois la rémunération fixe.

RÉMUNÉRATION TOTALE - CHRONOLOGIE DES PAIEMENTS



LES AVANTAGES POSTÉRIEURS À L'EMPLOI : RETRAITE, INDEMNITÉ DE DÉPART, CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Retraite

RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE (ART. 82)

Ce régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (art. 82) a été mis en place pour les membres du Comité de direction à effet au 1^{er} janvier 2019. Slawomir Krupa et Pierre Palmieri 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'ÉPARGNE 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 1^{er} 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'a été attribué après le 31 décembre 2019.

Jusqu'au 31 décembre 2019, les Directeurs généraux ont conservé le bénéfice du régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de Direction qui leur était applicable en tant que salariés.

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 additif mis en place en 1991 et répondant aux dispositions de l'article L.137-11 du Code de la Sécurité sociale concernait les cadres Hors classification, nommés à partir de cette date.

Ce régime révisé en date du 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 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019. Ces droits seront revalorisés selon l'évolution du point AGIRC entre le 31 décembre 2019 et la date de liquidation de la retraite. Les droits restent conditionnés à l'achèvement de la carrière au sein de la Société Générale. Ils font l'objet d'un préfinancement auprès d'une compagnie d'assurances.

Indemnités en cas de départ

Les conditions de départ du Groupe en cas de cessation de fonction du Directeur général ou du Directeur général délégué sont déterminées en tenant compte des pratiques de marché et sont conformes au Code AFEP-MEDEF.

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs ont souscrit au bénéfice de Société Générale une clause de non-concurrence d'une durée de douze mois à compter de la date de la cessation des fonctions de Dirigeant mandataire social exécutif, conformément aux pratiques observées dans les institutions du secteur financier. Elle leur interdit d'accepter une fonction de Direction générale ou de membre d'un Comité exécutif dans un établissement de crédit, en France ou à l'étranger, dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, ou une fonction de Direction générale dans un établissement de crédit en France. En contrepartie, ils pourraient continuer à percevoir leur rémunération fixe brute mensuelle pendant la durée de l'interdiction.

Seul le Conseil d'administration aura la faculté de renoncer unilatéralement à sa mise en œuvre, dans les quinze jours suivant la cessation des fonctions. Dans ce cas, aucune somme ne sera due au Dirigeant à ce titre.

Toute violation de l'obligation de non-concurrence entraînerait le paiement immédiat par le Dirigeant d'une somme égale à douze mois de rémunération fixe. Société Générale serait, pour sa part, libérée de son obligation de verser toute contrepartie financière et pourrait, par ailleurs, exiger la restitution de la contrepartie financière éventuellement déjà versée depuis la violation constatée de l'obligation.

Il est précisé qu'aucun versement ne sera effectué au titre de la clause en cas de départ dans les six mois précédant la liquidation de la retraite ou au-delà de 65 ans, conformément à l'article 25.4 du Code AFEP-MEDEF.

INDEMNITÉ DE DÉPART

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient d'une indemnité de départ au titre de leur mandat de Dirigeant mandataire social exécutif.

Les conditions de l'indemnité sont les suivantes :

- une indemnité ne sera due qu'en cas de départ contraint du Groupe, motivé comme tel par le Conseil d'administration. Aucune indemnité ne sera due en cas de faute grave, de démission ou de non-renouvellement de mandat quelle que soit sa motivation ;
- le paiement de l'indemnité sera conditionné à l'atteinte d'un taux de réalisation global des objectifs de la rémunération variable annuelle d'au moins 60% en moyenne sur les trois exercices précédant la cessation du mandat (ou sur la durée du mandat si elle est inférieure à trois ans) ;

- le montant de l'indemnité sera de deux ans de rémunération fixe, respectant ainsi la recommandation du Code AFEP-MEDEF qui est de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle ;
- les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne pourront bénéficier de ces indemnités en cas de départ dans les six mois précédant la liquidation de la retraite ou de possibilité au moment du départ de bénéficier d'une retraite au taux plein au sens de la Sécurité sociale conformément à l'article 26.5.1 du Code AFEP-MEDEF ;
- toute décision en matière de versement d'indemnité de départ est subordonnée à l'examen par le Conseil d'administration de la situation de l'entreprise et de la performance de chaque Dirigeant mandataire social exécutif afin de justifier que ni l'entreprise, ni le Dirigeant mandataire social exécutif ne sont en situation d'échec, conformément à l'article 26.5.1 du Code AFEP-MEDEF.

En aucun cas, le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle, y compris, le cas échéant, toute autre indemnité de rupture qui serait liée au contrat de travail (notamment l'indemnité conventionnelle de licenciement). Cette limite correspond au montant de la rémunération fixe et variable annuelle attribuée au titre des deux années précédant celle de la rupture.

AUTRES AVANTAGES DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient d'une voiture de fonction qu'ils peuvent utiliser à titre privé, ainsi que des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés.

Rémunération variable exceptionnelle

Société Générale n'a pas pour pratique d'attribuer de rémunération variable exceptionnelle à ses Dirigeants mandataires sociaux exécutifs. Néanmoins, compte tenu de la législation imposant un vote *ex ante* portant sur l'ensemble des dispositions de la politique de rémunération, le Conseil d'administration a souhaité se réserver la possibilité de verser, le cas échéant, une rémunération variable complémentaire en cas de circonstances très particulières, par exemple en raison de leur importance pour la Société ou de l'implication qu'elles exigent et des difficultés qu'elles présentent. Cette rémunération serait motivée et fixée dans le respect des principes généraux du Code AFEP-MEDEF en matière de rémunération et des recommandations de l'AMF.

Elle respectera les modalités de paiement de la part variable annuelle, c'est-à-dire qu'elle serait différée pour partie sur cinq ans et soumise aux mêmes conditions d'acquisition.

En tout état de cause, conformément à la réglementation en vigueur, la composante variable (c'est-à-dire la rémunération variable annuelle, l'intéressement à long terme et, le cas échéant, la rémunération variable exceptionnelle) ne pourra dépasser deux fois la rémunération fixe annuelle.

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL DU DIRECTEUR GÉNÉRAL ET DROITS ASSOCIÉS

Le Directeur général est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée avec la Société Générale SA. Compte tenu de son ancienneté dans la Banque lors de sa nomination en tant que Directeur général le 23 mai 2023, le Conseil d'administration a choisi de suspendre le contrat de travail de Slawomir Krupa pour la durée de son mandat en considérant que cette suspension ne conduirait pas à un cumul d'avantages liés d'une part à son mandat et, d'autre part, à son contrat de travail suspendu.

Slawomir Krupa ne perçoit aucune rémunération au titre de son contrat de travail suspendu.

En outre, durant la suspension de son contrat de travail, Slawomir Krupa n'acquiert pas d'ancienneté, et n'est plus concerné par les mesures collectives de participation et d'intéressement ni par des dispositifs de l'épargne salariale en vigueur au sein de l'entreprise.

Au terme de son mandat social de Directeur général Slawomir Krupa serait à nouveau éligible aux droits attachés à son contrat de travail résultant notamment de règles d'ordre public du droit du travail et de celles prévues par la Convention Collective de la Banque et plus particulièrement :

- dans l'hypothèse où Slawomir Krupa achèverait sa carrière au sein de l'entreprise, il bénéficierait de l'indemnité du dispositif des indemnités de départ à la retraite prévu pour l'ensemble des salariés ;
- S. Krupa serait éligible à toute indemnité de rupture qui serait due au titre de la rupture du contrat de travail selon le motif de la rupture conformément à la législation et les accords en vigueur tels qu'applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Il est précisé que conformément à la politique de rémunération, en aucun cas, le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence éventuellement due au titre de la fin de mandat social ainsi que de toute autre indemnité de rupture qui serait liée au contrat de travail (notamment l'indemnité conventionnelle de licenciement) ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle. Cette limite correspond au montant de la rémunération fixe et variable annuelle attribuée au titre des deux années précédant celle de la rupture.

NOMINATION D'UN NOUVEAU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

De façon générale, les composantes de rémunération ainsi que sa structure décrite dans cette politique de rémunération s'appliqueront également à tout nouveau Dirigeant mandataire social qui serait nommé durant la période d'application de cette politique, prenant en compte son périmètre de responsabilité et son expérience professionnelle. Ce principe s'appliquera également aux autres avantages offerts aux Dirigeants mandataires sociaux (retraite complémentaire, contrat de prévoyance, etc.).

Ainsi, il appartiendra au Conseil d'administration de déterminer la rémunération fixe correspondant à ces caractéristiques, en cohérence avec celle des Dirigeants mandataires sociaux actuels et les pratiques des établissements financiers européens comparables.

Enfin, si ce dernier ne vient pas d'une entité issue du groupe Société Générale, il pourrait bénéficier d'une indemnité de prise de fonction afin de compenser, le cas échéant, la rémunération à laquelle il a renoncé en quittant son précédent employeur. L'acquisition de cette rémunération serait différée dans le temps et soumise à la réalisation de conditions de performance similaires à celles appliquées à la rémunération variable différée des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le montant global de la rémunération des administrateurs s'élève à 1 835 000 euros à compter du 1^{er} janvier de l'exercice 2024 et pour les exercices suivants. Ce montant 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 (page 151) et figurent à la page 89.

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

Rémunération totale et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2024 aux Dirigeants mandataires sociaux

Informations soumises à l'approbation des actionnaires en vertu de l'article L. 22-10-341 du Code de commerce.

La rémunération des Dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2024 est conforme à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024.

La politique de rémunération, les critères de performance retenus pour l'évaluation de la rémunération variable annuelle et les modalités d'attribution de l'intéressement à long terme sont définis conformément aux principes indiqués en introduction de ce chapitre.

Les enjeux de la RSE sont pris en compte dans l'attribution de la rémunération variable annuelle pour un poids de 20% et pour l'acquisition de l'intéressement à long terme pour 33,33%. Au sein des objectifs RSE sont regroupés des critères de durabilité, sociaux et climatiques. Concernant la rémunération variable annuelle, les enjeux climatiques sont pris en compte à la fois au travers du critère de mise en œuvre de la stratégie RSE annoncée lors de *Capital Markets Day* et intégrant notamment le respect de trajectoires compatibles avec les engagements pris par le Groupe pour la transition énergétique et environnementale (5% du variable). Concernant l'acquisition de l'intéressement à long terme des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, les objectifs sont en lien avec les engagements pris par le Groupe pour la transition énergétique et environnementale dont le respect des trajectoires compatibles avec les engagements d'alignement de portefeuilles de crédit avec l'Accord de Paris, ils intègrent un objectif de réduction de l'exposition au secteur de la production de pétrole et gaz et un objectif en lien avec l'engagement du Groupe de contribuer à hauteur de 500 milliards euros à la finance durable à fin 2030.

VOTES EXPRIMÉS LORS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 22 MAI 2024

Lors de l'Assemblée générale du 22 mai 2024, les 10^e à 15^e résolutions relatives aux rémunérations versées au cours ou attribuées au titre de l'exercice 2023 aux Dirigeants mandataires sociaux ont été votées respectivement à hauteur de 90,76% pour le Président du Conseil d'administration et entre 91,71% et 93,02% pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs. La 9^e résolution portant sur le rapport sur l'application de la politique de rémunération au titre de l'année 2023, comportant notamment les ratios d'équité réglementaires, a été votée à hauteur de 93,49%.

Les 5^e et 6^e résolutions portant sur la politique de rémunération *ex ante* des Dirigeants mandataires sociaux ont été votées respectivement à hauteur de 92,32% pour le Président du Conseil d'administration et de 89,55% pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT NON EXÉCUTIF

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 l'Assemblée générale du 17 mai 2022.

L. Bini Smaghi 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.

Les montants versés au cours de l'exercice 2024 figurent dans le tableau page 124.

RÉMUNÉRATION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Rémunération fixe au titre de l'exercice 2024

La rémunération fixe annuelle des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs est restée inchangée au cours de l'exercice 2024. Elle s'élevait à 1 650 000 euros pour le Directeur général et à 900 000 euros pour les Directeurs généraux délégués.

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.

Rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2024

CRITÈRES DE DÉTERMINATION ET APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE AU TITRE DE L'EXERCICE 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.

Part financière

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% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeurs généraux délégués.

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.

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 :

- 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 les Directeurs généraux délégués.

Part non financière

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

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

RÉALISATION DES OBJECTIFS DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE AU TITRE DE 2024

Les niveaux de réalisation par objectif validés par le Conseil d'administration du 5 février 2025 sont présentés dans le tableau ci-après.

	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%	21,7%	26,5%	21,7%	26,5%
Coefficient d'exploitation Groupe	21,7%	27,1%	21,7%	27,1%	21,7%	27,1%
Ratio CET1 Groupe	21,7%	26,9%	21,7%	26,9%	21,7%	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 ce tableau.

ROTE : Rentabilité des capitaux propres tangibles.

C/I : Coefficient d'exploitation.

Les périmètres de responsabilité des Dirigeants mandataires sociaux sont précisés dans la partie Gouvernance page 62.

En conséquence, les montants de rémunération variable annuelle suivants ont été attribués au titre de l'année 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%.

Pour chaque Dirigeant mandataire social exécutif le montant de la rémunération variable annuelle correspond au montant cible de la rémunération variable annuelle (120% de la rémunération fixe pour le Directeur général et 100% de la rémunération fixe pour les Directeurs généraux délégués) ajusté au prorata temporis le cas échéant, multiplié par le taux de la réalisation des objectifs.

Il est rappelé que Philippe Aymerich dont le mandat avait 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.

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 millions d'euros, 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 du risque 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.

Réalisation des objectifs non financiers au titre de 2024

Les objectifs et les résultats d'évaluation sont synthétisés dans le tableau ci-après.

Indicateur	Description	Poids dans le Total	Taux de réalisation pondéré ⁽¹⁾
Objectifs collectifs RSE : 20%			
▪ Expérience client	▪ Amélioration de l'expérience client : mesuré sur la base de l'évolution de taux de NPS des principales activités	5,0%	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 <i>Capital Markets Day</i> 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 <i>Corporate Sustainability Reporting Directive</i> (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 <i>Capital Markets Day</i>		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 Mobilité, Banque de détail et Services financiers à l'International (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 à 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**
- **Évaluation 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.

- **Évaluation 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 Vehicles « 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.

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

Le 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).

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE 2024 ET HISTORIQUE DES RÉMUNÉRATIONS FIXES ET VARIABLES ANNUELLES ATTRIBUÉES AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS

	2022			2023			2024			
	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 ⁽¹⁾	N/A	N/A	N/A	994 583	1 110 492	2 105 075	1 650 000	2 239 875	136%	3 889 875
P. Palmieri ⁽¹⁾	N/A	N/A	N/A	542 500	504 769	1 047 269	900 000	1 018 125	113%	1 918 125
P. Aymerich ⁽¹⁾	800 000	848 424	1 648 424	860 278	741 738	1 602 016	750 000	N/A	N/A	750 000

(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. Le mandat de P. Aymerich en tant que Directeur général délégué avait pris fin le 31 octobre 2024.

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

MODALITÉS D'ACQUISITION ET DE PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE AU TITRE DE L'EXERCICE 2024

Le Conseil d'administration a fixé les modalités d'acquisition et de paiement de la rémunération variable annuelle comme suit :

- une part acquise en mars 2025 sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 20 mai 2025, représentant 40% du montant attribué total, dont la moitié, convertie en équivalents actions, est indisponible pendant une année ;
- une part non acquise et différée sur cinq ans *pro rata temporis*, représentant 60% du montant total, 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. Une période d'indisponibilité d'un an s'applique à l'issue de chaque acquisition définitive des échéances en actions ou équivalents actions.

Les montants de la part variable attribuée en actions ou équivalent actions sont convertis sur la base d'un cours déterminé, comme tous les ans, 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.

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*).

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*.

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.

La rémunération variable versée est réduite du montant des rémunérations éventuellement perçues par le Directeur général délégué au titre de ces fonctions d'administrateurs dans les sociétés du Groupe. Le Directeur général ne perçoit aucune rémunération à ce titre.

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE 2024 – CONDITIONS D'ACQUISITION DE LA PART NON ACQUISE DIFFÉRÉE

Conditions cumulatives	Proportion de l'attribution assujettie	Seuil déclencheur/Plafond
		Taux de réalisation 100%
Profitabilité du Groupe	100%	Profitabilité du Groupe pour l'exercice précédant l'acquisition > 0
Niveau des fonds propres (Ratio CET 1)	100%	Ratio de CET1 de l'exercice précédant l'acquisition > au seuil minimal fixé à l'attribution

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE PERÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2024

Au cours de l'exercice 2024 S. Krupa et P. Palmieri ont perçu des rémunérations variables annuelles attribuées au titre des exercices antérieurs intégralement afférentes aux fonctions exercées avant le début de mandat de Dirigeant mandataire social exécutif.

S'agissant de P. Aymerich au cours de l'année 2024 il a perçu des rémunérations variables annuelles attribuées au titre de 2020, 2021, 2022 et 2023 dont l'attribution a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du 18 mai 2021 (la 11^e résolution), du 17 mai 2022 (la 11^e résolution), 23 mai 2023 (la 11^e résolution) et 22 mai 2024 (la 13^e résolution). Pour les échéances différées soumises à des conditions de performance, la réalisation de ces conditions a été examinée et constatée par le Conseil d'administration du 7 février 2024. Le détail des sommes versées, ainsi qu'un rappel des conditions de performance applicables et le niveau de réalisation de ces conditions figurent dans les tableaux page 112 et suivantes et le tableau 2 page 126.

INTÉRESSEMENT À LONG TERME AU TITRE DE L'EXERCICE 2024

Conformément à la politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs approuvée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024, le Conseil d'administration du 5 février 2025 a décidé de mettre en œuvre, au titre de l'exercice 2024 et sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 20 mai 2025, le plan d'intéressement présentant les caractéristiques suivantes :

- le montant total attribué au titre de l'intéressement à long terme en valeur IFRS est plafonné à 100% de la rémunération fixe annuelle ;
- la valeur de l'attribution est exprimée selon les normes IFRS. Le nombre d'actions ou d'équivalents actions en résultant est déterminé sur la base de la valeur comptable de l'action Société Générale du 4 février 2025 ;
- la durée d'acquisition d'actions ou d'équivalents actions est 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 ;
- l'acquisition définitive est soumise à une condition de présence pendant la période d'acquisition et à des conditions de performance ;
- 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 (la grille d'acquisition complète est présentée ci-après),

- pour 33,33% d'une condition en lien avec la rentabilité future du Groupe,
- pour 33,33% d'une condition RSE liée 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 (Rentabilité des capitaux propres tangibles) 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 1^{er} 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 d'euros 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 l'acquisition.

INTÉRESSEMENT À LONG TERME AU TITRE DE L'EXERCICE 2024 - CONDITIONS DE PERFORMANCE

Critères ⁽¹⁾	Proportion de l'attribution assujettie	Seuil déclencheur		Plafond	
		Performance	% d'acquisition de l'attribution initiale	Performance	% d'acquisition de l'attribution initiale
Performance relative de l'action Société Générale ⁽²⁾	33,33%	Positionnement rang 6 du panel	50%	Positionnement rang 1-3 du panel	100%
Réduction de l'exposition au secteur de la production de pétrole et gaz	16,67%	Réduction de 70%	100%	Réduction de 70%	100%
Contribution à la finance durable	16,67%	Contribution de 350 Md EUR	75%	Contribution de 425 Md EUR	100%
ROTE du Groupe 2026, 2027 et 2028	33,33%	85% du niveau cible	0%	105% du niveau cible	100%

(1) Sous réserve de profitabilité du Groupe l'année précédant l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme.

(2) La grille d'acquisition complète figure ci-après.

La grille d'acquisition complète de la condition de performance relative de l'action Société Générale :

Rang SG	Rangs 1*-3	Rang 4	Rang 5	Rang 6	Rangs 7-12
En % du nombre maximum attribué	100%	83,3%	66,7%	50%	0%

*Rang le plus élevé de l'échantillon.

L'échantillon de référence 2024 est composé des établissements financiers suivants : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Deutsche Bank, ING, Intesa, Nordea, Santander, UBS et UniCredit.

La valeur finale de paiement des actions ou des équivalents actions sera plafonnée à un montant de 90 euros par action/équivalent action, soit environ 1,2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2024.

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 ou les équivalents 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 ou les équivalents 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.

Conformément à la réglementation en vigueur, la composante variable attribuée (c'est-à-dire la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme) ne peut dépasser le plafond réglementaire correspondant à deux fois la rémunération fixe⁽¹⁾.

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.

(1) Après l'application le cas échéant du taux d'actualisation de la rémunération variable sous la forme d'instruments différés à cinq ans et plus prévu à l'article L. 511-79 du Code monétaire et financier.

Le tableau ci-dessous indique pour chaque mandataire social exécutif le montant en valeur comptable de l'intéressement à long terme au titre de 2024 et le nombre d'instruments maximum correspondant après ajustement :

	Intéressement à long terme au titre de 2023 ⁽¹⁾		Intéressement à long terme au titre de 2024			
	Montant attribué en valeur comptable (IFRS)	Nombre d'actions ou d'équivalents actions maximum attribué	Montant attribuable en valeur comptable (IFRS) ⁽²⁾	Montant attribué en valeur comptable (IFRS) ⁽²⁾	Nombre d'actions ou d'équivalents actions maximum attribuable ⁽³⁾	Nombre d'actions ou d'équivalents actions maximum attribué ⁽³⁾
Slawomir Krupa	690 180 EUR	50 674	1 150 000 EUR	1 081 496 EUR	49 166	46 238
Pierre Palmieri	391 806 EUR	28 767	650 000 EUR		27 790	

(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.

(2) Sur la base du cours de l'action de la veille du Conseil d'administration du 5 février 2025 qui a déterminé l'attribution de l'intéressement à long terme.

(3) 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 2025.

En vertu de la politique de rémunération en vigueur et conformément aux dispositions de l'article 26.5.1 du Code AFEP-MEDEF, aucun intéressement à long terme n'est attribué au titre de l'année de performance 2024 à Philippe Aymerich, son mandat ayant pris fin le 31 octobre 2024.

L'attribution en actions de performance a été faite dans le cadre de la décision du Conseil d'administration du 6 mars 2025 sur l'attribution gratuite d'actions de performance faisant usage de l'autorisation et des pouvoirs qui lui ont été conférés par l'Assemblée générale mixte du 22 mai 2024 (28^e résolution). Elle représenterait moins de 0,004% du capital.

INTÉRESSEMENT À LONG TERME PERÇU AU COURS DE L'EXERCICE 2024

Au cours de l'année 2024 P. Aymerich a bénéficié de l'acquisition d'une partie des actions attribuées dans le cadre du plan d'intéressement à

long terme au titre de 2019 (première échéance). Cette acquisition était conditionnée pour 80% des titres à l'atteinte d'objectifs de la performance relative de l'action Société Générale par rapport à ses pairs et des conditions RSE pour l'acquisition de 20% des titres attribués (pour moitié liées au respect des engagements du Groupe en matière de financement de la transition énergétique et pour moitié au positionnement du Groupe au sein des principales notations extra-financières). Le Conseil d'administration du 7 février 2024 a constaté que les conditions de performance RSE ont été intégralement atteintes et que, en revanche, le taux de la réalisation minimale de la condition de la performance relative de l'action Société Générale n'a pas été atteint, conduisant ainsi l'acquisition de 20% des titres initialement attribués.

Les conditions de performance du plan d'intéressement à long terme au titre de 2019 et les niveaux de leur réalisation sont synthétisés dans le tableau ci-dessous.

Critères ⁽¹⁾	Seuil déclencheur			Plafond			Part de l'attribution acquise
	Proportion de l'attribution assujettie	Performance	% d'acquisition de l'attribution initiale	Performance	% d'acquisition de l'attribution initiale	Réalisation de la condition de performance	
Performance relative de l'action Société Générale	80%	Positionnement rang 6 du panel	50%	Positionnement rang 1-3 du panel	100%	Rang 10	0%
Financement de la transition énergétique ⁽²⁾	10%	100 Md EUR levés	75%	120 Md EUR levés	100%	Cible intégralement atteinte	10%
Notations extra-financières ⁽³⁾	10%	1 critère vérifié	33,3%	3 critères vérifiés	100%	3 critères vérifiés	10%
TOTAL							20%

(1) Sous réserve de profitabilité du Groupe l'année précédant l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme.

Le détail des conditions de performance est présenté dans le Document d'enregistrement universel 2022 aux pages 114-115.

(2) Portant sur l'engagement du Groupe à lever 120 milliards d'euros pour la transition énergétique entre 2019 et 2023.

(3) S&P Global CSA (ex RobecoSAM), Sustainalytics et MSCI.

Les nombres d'actions acquises et le montant correspondant figurent dans le tableau 7 page 129 et dans les tableaux page 112 et suivantes.

LES AVANTAGES POSTÉRIEURS À L'EMPLOI : RETRAITE, INDEMNITÉ DE DÉPART, CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Retraite

Le détail des régimes de retraite applicables aux Directeurs généraux figure page 100.

Les droits au titre du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies art. 82 sont soumis à une condition de performance, conformément à la loi.

Le tableau ci-après présente le pourcentage d'acquisition de la cotisation correspondante due au titre de la période du mandat social au cours de 2024, fondée sur le taux de la performance globale de la rémunération variable annuelle 2024 constatée par le Conseil d'administration du 5 février 2025.

	Taux global de réalisation des objectifs 2024	% d'acquisition de la contribution du plan art. 82
Slawomir Krupa	113,1%	100%
Pierre Palmieri	113,1%	100%
Philippe Aymerich	112,6%	100%

Il est rappelé que le régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de Direction dont bénéficiaient Slawomir Krupa et les Directeurs généraux délégués a été fermé aux nouvelles acquisitions de droits à compter du 1^{er} janvier 2020. Les droits acquis avant la fermeture restent conditionnés à l'achèvement de la carrière au sein de la Société Générale.

Les informations individuelles relatives aux cotisations versées figurent page 112 et suivantes.

Indemnités en cas de départ

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, pourraient être éligibles à une indemnité de départ et être astreints à une clause de non-concurrence au titre de leur mandat de Dirigeant mandataire social exécutif.

Les conditions relatives à ces éléments sont décrites page 100 .

S'agissant de Slawomir Krupa et Pierre Palmieri aucun versement n'a été effectué au titre de ces éléments au cours de l'exercice 2024.

S'agissant Philippe Aymerich, lors de sa réunion du 30 octobre 2024 le Conseil d'administration après avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et du Comité des rémunérations, a arrêté les conséquences à tirer de la fin du mandat de Directeur général délégué de Philippe Aymerich le 31 octobre 2024, suite à la réorganisation de la Direction générale. La cessation du mandat de Philippe Aymerich ayant un caractère contraint puisque résultant d'une réorganisation de la Direction générale qui s'impose à ce dernier, elle donne lieu à une indemnité de fin de mandat conformément à la politique de rémunération en vigueur. Le montant de cette indemnité correspond à deux ans de la rémunération fixe. Philippe Aymerich est astreint à une clause de non-concurrence d'une durée de douze mois à compter de la date de la cessation de ses fonctions de Directeur général délégué. Cette clause sera appliquée à compter de la cessation de l'exercice de toute fonction. En conséquence, Philippe Aymerich percevra sa rémunération fixe mensuelle pendant la durée de l'application de la clause. Les montants correspondants versés au cours de l'année 2024 figurent dans le tableau page 119. L'ensemble des conditions de départ de Philippe Aymerich a été publié sur le site de la Société Générale (Décisions du Conseil d'administration du 30 octobre 2024 (<https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2024-10/decision-conseil-administration-30-octobre-2024.pdf>)).

AUTRES AVANTAGES DES MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient d'une voiture de fonction qu'ils peuvent utiliser à titre privé, ainsi que des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés. Les détails des avantages attribués au titre et versés au cours de l'exercice sont présentés pages 119 - 123.

RATIOS D'ÉQUITÉ ET ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS

Conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, le rapport ci-après présente les informations sur l'évolution de la rémunération de chacun des Dirigeants mandataires sociaux comparée à la rémunération moyenne et médiane des salariés de la Société et aux performances du Groupe, sur les cinq exercices les plus récents.

Les modalités du calcul ont été définies en conformité avec les Lignes directrices sur les multiples de rémunération de l'AFEP-MEDEF (actualisées en février 2021).

Le périmètre pris en compte pour le calcul de la rémunération moyenne et médiane des salariés :

- « Société cotée » (article L. 22-10-9, I, 6°, du Code de commerce) : Société Générale SA, périmètre qui inclut des succursales étrangères ;
- salariés en contrat de travail permanent et ayant un an d'ancienneté au moins au 31 décembre de l'année du calcul.

Ce périmètre intègre tous les métiers de la banque d'une manière équilibrée. Ce périmètre couvre plus de 80% de l'effectif du Groupe en France.

Les éléments de rémunérations pris en compte sur une base brute (hors charges et cotisations patronales) :

- pour les salariés : le salaire de base, les primes et avantages au titre de l'exercice, la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme (valorisé à la valeur IFRS à l'attribution selon la méthode retenue pour l'établissement des comptes consolidés) attribués au titre de l'exercice, les primes de participation et d'intéressement attribuées au titre de l'exercice ;
- pour les Dirigeants mandataires sociaux : le salaire de base et les avantages en nature valorisés au titre de l'exercice, la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme (valorisé à la valeur IFRS à l'attribution selon la méthode retenue pour l'établissement des comptes consolidés) attribués au titre de l'exercice. Le détail de ces rémunérations et les montants individuels figurent pages 124 et 125.

Pour les calculs de l'année 2023, s'agissant de la rémunération des salariés, sont pris en compte le salaire de base, les primes et les avantages au titre de 2023 ainsi que les éléments variables (la rémunération variable annuelle, l'intéressement à long terme et les primes de participation et d'intéressement) attribués au titre de l'année 2023 au cours de 2024. Pour mémoire, dans le Document d'enregistrement universel 2024, ces éléments ont été pris en compte sur une base estimative à partir des enveloppes de l'exercice précédent et ajustés d'un coefficient estimatif d'évolution.

Pour les calculs de l'année 2024, s'agissant de la rémunération des salariés, sont pris en compte le salaire de base, les primes et les avantages au titre de 2024 ainsi que les éléments variables (la rémunération variable annuelle, l'intéressement à long terme et les primes de participation et d'intéressement) estimés sur la base des enveloppes de l'exercice précédent et ajustés d'un coefficient estimatif d'évolution.

ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS SUR CINQ EXERCICES

(En milliers EUR)	2020	2021	2022	2023	2024 Estimation	Évolution 2020-2024
Rémunération moyenne des salariés	76,3	83,7	88,5	87,7	90,1	
Évolution	+0,4%	+9,6%	+5,7%	-0,9%	+2,8%	+18,1%
Rémunération médiane des salariés	55,7	59,1	61,0	64,1	64,5	
Évolution	+2,5%	+6,1%	+3,1%	+5,1%	+0,7%	+15,8%

ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET DES RATIOS D'ÉQUITÉ SUR CINQ EXERCICES

(En milliers EUR)	2020 ⁽³⁾	2021	2022	2023	2024 Estimation	Évolution 2020-2024
Lorenzo Bini Smaghi Président du Conseil d'administration						
Rémunération	979,5	979,5	972,5	973,8	980,0	
Évolution	+0,0%	+0,0%	-0,7%	+0,1%	+0,6%	+0,1%
Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés	13:1	12:1	11:1	11:1	11:1	
Évolution	-0,4%	-8,8%	-6,1%	+1,1%	-2,1%	-15,4%
Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés	18:1	17:1	16:1	15:1	15:1	
Évolution	-2,4%	-5,8%	-3,7%	-4,7%	-0,0%	-16,7%
Directeur général⁽¹⁾						
Rémunération	2 635,9	3 757,4	2 878,3	3 874,4	4 994,2	
Évolution	-25,6%	+42,6%	-23,4%	+34,6%	+28,9%	+89,5%
Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés	35:1	45:1	33:1	44:1	55:1	
Évolution	-25,9%	+30,0%	-27,5%	+35,9%	+25,3%	+57,1%
Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés	47:1	64:1	47:1	60:1	77:1	
Évolution	-27,4%	+34,3%	-25,7%	+28,1%	+28,1%	+63,8%
Philippe Aymerich Directeur général délégué jusqu'au 31 octobre 2024						
Rémunération	1 599,4	2 232,7	2 172,1	2 176,6	753,8	
Évolution	-24,7%	+39,6%	-2,7%	+0,2%	-65,4%	-52,9%
Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés	21:1	27:1	25:1	25:1	8:1	
Évolution	-25,0%	+27,3%	-8,0%	+1,2%	-66,3%	-61,9%
Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés	29:1	38:1	36:1	34:1	12:1	
Évolution	-26,5%	+31,5%	-5,7%	-4,6%	-65,6%	-58,6%
Pierre Palmieri⁽²⁾ Directeur général délégué						
Rémunération	-	-	-	2 387,4	2 568,1	
Évolution	-	-	-	-	+7,6%	
Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés	-	-	-	27:1	28:1	
Évolution	-	-	-	-	+4,6%	
Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés	-	-	-	37:1	40:1	
Évolution	-	-	-	-	+3,0%	

(1) Le mandat du Directeur général de F. Oudéa a pris fin le 23 mai 2023. Slawomir Krupa a été nommé Directeur général le 23 mai 2023.

(2) Le mandat de P. Palmieri en tant que Directeur général délégué a commencé le 23 mai 2023. Sa rémunération au titre de 2023 a été annualisée aux fins de comparabilité.

(3) Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs avaient renoncé à 50% de leur rémunération variable annuelle au titre de 2020 résultant de l'évaluation du Conseil. Le montant de la rémunération 2020 présenté dans le tableau a été calculé en tenant compte de la renonciation.

ÉVOLUTION DE LA PERFORMANCE DU GROUPE SUR CINQ EXERCICES⁽¹⁾

	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution 2020-2024
CET1 non phasé	13,2%	13,6%	13,5%	13,1%	13,3%	
Évolution	+0,5 pt	+0,4 pt	-0,1 pt	-0,4 pt	+0,2 pt	+0,1 pt
C/I	75,6%	68,2%	66,3%	73,8%	69,0%	
Évolution	+3,7 pt	-7,4 pt	-1,9 pt	+7,5 pt	-4,8 pt	-6,6 pt
ROTE	-0,4%	11,7%	2,5%	4,2%	6,9%	
Évolution	-6,6 pt	+12,1 pt	-9,2 pt	+1,7 pt	+2,7 pt	+7,3 pt
Actif net tangible par action	54,8 EUR	61,1 EUR	63,0 EUR	62,7 EUR	66,1 EUR	
Évolution	-1,5%	+11,5%	+3,1%	-0,5%	+5,4%	+20,7%

(1) Sur une base consolidée.

CET 1 : Ratio Core Tier 1.

C/I : Coefficient d'exploitation.

ROTE : Rentabilité des capitaux propres tangibles.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Les règles de répartition du montant annuel entre les administrateurs sont déterminées par l'article 18 du règlement intérieur (page 151) et figurent page 89.

Le montant annuel de la rémunération des administrateurs a été fixé par l'Assemblée générale du 22 mai 2024 à 1 835 000 euros à compter du 1^{er} janvier 2024. Au titre de l'exercice 2024, le montant a été utilisé en totalité.

La répartition individuelle du montant attribué et versé au titre de 2024 figure dans le tableau page 127.

TABLEAU SUR LES RÉMUNÉRATIONS PERÇUES PAR LES MANDATAIRES SOCIAUX NON EXÉCUTIFS

(En EUR)	Rémunérations versées en 2023		Rémunérations versées en 2024		Rémunérations	
	Solde de l'exercice 2022	Acompte de l'exercice 2023	Solde de l'exercice 2023	Acompte de l'exercice 2024	Au titre de l'exercice 2023	Au titre de l'exercice 2024*
BINI SMAGHI Lorenzo						
Rémunérations	-	-	-	-	-	-
CONNELLY William						
Rémunérations	155 605	99 981	153 499	105 792	253 480	271 669
CONTAMINE Jérôme						
Rémunérations	93 968	60 678	83 315	58 069	143 993	149 548
COSSA-DUMURGIER Béatrice						
Rémunérations	-	-	38 251	28 868	38 251	89 925
COTE Diane						
Rémunérations	86 315	58 130	91 431	65 677	149 561	167 981
EKMAN Ulrika						
Rémunérations	-	-	77 205	65 677	77 205	167 981
HAZOU Kyra						
Rémunérations	86 839	58 130	14 226	-	72 357	-
HOUSSAYE France						
Rémunérations ⁽¹⁾	54 152	33 483	53 050	38 216	86 533	97 667
Salaire Société Générale**					63 416	67 688
MESSEMER Annette						
Rémunérations	86 315	56 768	84 940	61 045	141 708	157 275
MESTRALLET Gérard						
Rémunérations	82 282	43 589	8 137	-	51 726	-
NIN GENOVA Juan Maria						
Rémunérations	80 373	44 728	11 337	-	56 065	-
POUPART-LAFARGE Henri						
Rémunérations	52 308	33 483	65 287	38 050	98 770	111 994
PRAUD Johan						
Rémunérations ⁽²⁾	43 264	25 353	42 345	30 440	67 699	75 432
Salaire Société Générale**					34 039	36 723
ROCHET Lubomira						
Rémunérations	57 526	34 845	55 548	36 272	90 394	61 544
de RUFFRAY Benoît						
Rémunérations	-	-	55 888	45 993	55 888	119 903
SCHAAPVELD Alexandra						
Rémunérations	139 706	91 505	143 392	100 005	234 897	255 708
WETTER Sébastien						
Rémunérations	43 264	25 353	56 121	42 849	81 474	108 373
Salaire Société Générale**					254 750	252 334
TOTAL (RÉMUNÉRATIONS)					1 700 000	1 835 000

* Le solde des rémunérations perçues au titre de l'exercice 2024 a été versé aux Membres du Conseil à fin janvier 2025.

** Salaire versé au cours de l'année

(1) Versées au syndicat SNB Société Générale.

(2) Versées au syndicat CGT Société Générale.

ANNEXE 2

RÉMUNÉRATION TOTALE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS AU COURS OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2024 AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET SOUMIS À L'APPROVATION DES ACTIONNAIRES

RÉMUNÉRATION TOTALE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS AU COURS OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2024 AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET SOUMIS À L'APPROBATION DES ACTIONNAIRES

Conformément à l'article L. 22-10-34, paragraphe II, du Code de commerce, le versement de la composante variable (c'est-à-dire la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme), et le cas échéant exceptionnelle, de la rémunération ne sera effectué qu'après l'approbation de l'Assemblée générale du 20 mai 2025.

TABLEAU 1

Monsieur Lorenzo BINI SMAGHI, Président du Conseil d'administration

Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2024	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2024
Rémunération fixe	925 000 EUR	Rémunération fixe brute versée au cours de l'exercice. La rémunération de Lorenzo Bini Smaghi est fixée à 925 000 EUR bruts par an depuis mai 2018.	925 000 EUR
Rémunération variable annuelle	Sans objet	Lorenzo Bini Smaghi ne perçoit pas de rémunération variable.	Sans objet
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Lorenzo Bini Smaghi ne perçoit pas de rémunération à raison de son mandat d'administrateur.	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	54 978 EUR	Un logement est mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions à Paris.	54 978 EUR

TABLEAU 2

Monsieur Slawomir KRUPA, Directeur général

Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2024	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2024
Rémunération fixe	1 650 000 EUR	Rémunération fixe brute versée en 2024.	1 650 000 EUR
Rémunération variable annuelle		Slawomir Krupa bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 65% d'objectifs financiers budgétaires et de 35% d'objectifs non financiers. Les éléments sont décrits page 102 du Document d'enregistrement universel. La rémunération variable annuelle cible représente 120% de la rémunération fixe.	
<i>dont rémunération variable annuelle payable en 2025</i>	447 975 EUR (Valeur nominale)	Évaluation de la performance 2024 – Compte tenu des critères financiers et non financiers arrêtés par le Conseil d'administration et des réalisations constatées sur l'exercice 2024, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 2 239 875 euros ⁽¹⁾ . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 113,1% de la rémunération variable annuelle cible (voir page 103 du Document d'enregistrement universel). <ul style="list-style-type: none"> ■ Le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2024 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 20 mai 2025 ; ■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 20 mai 2025. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ; ■ 60% de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2025, 2026, 2027, 2028 et 2029. Elle est convertie pour les trois cinquièmes en équivalents actions Société Générale payables dans quatre, cinq et six ans ; ■ les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 106 du Document d'enregistrement universel. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rémunération variable annuelle au titre de 2023 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024 (12^e résolution) : 222 098 EUR. <p>Les critères en application desquels la rémunération variable annuelle a été calculée et payée sont détaillés dans le chapitre consacré à la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux. Il est rappelé que la part acquise est affectée d'un paiement différé à hauteur de 50%.</p>
<i>dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes</i>	1 791 900 EUR (Valeur nominale)		
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Slawomir Krupa ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.	Sans objet
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Slawomir Krupa ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.	Sans objet
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Slawomir Krupa ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options.	Sans objet

Monsieur Slawomir KRUPA, Directeur général**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2024	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2024
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	1 081 496 EUR (Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 4 février 2025) Ce montant correspond à une attribution de 46 238 équivalents actions	Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents actions afin d'être associés au progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Le plan attribué au titre de 2024 par le Conseil d'administration du 5 février 2025 présente les caractéristiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ■ plafond à l'attribution fixé à 100% de la rémunération annuelle fixe ; ■ attribution en actions ou équivalents actions, dont la durée d'acquisition est de cinq ans, suivie d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi la durée d'indexation à six ans ; ■ l'attribution de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2024 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 20 mai 2025 ; ■ l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme est soumise à des conditions de présence et de performance telles que décrites page 107 du Document d'enregistrement universel. 	Sans objet
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	22 850 EUR	Slawomir Krupa bénéficie d'une voiture de fonction avec chauffeur.	22 850 EUR
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Les caractéristiques de l'indemnité de départ des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 100 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Les caractéristiques de la clause de non-concurrence des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 100 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos

Monsieur Slawomir KRUPA, Directeur général

Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2024	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2024
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 117 162 EUR	<p>Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 100 .</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite <p>Régime fermé à l'acquisition de nouveaux droits au 31 décembre 2019, les droits passés restant conditionnés à l'achèvement de la carrière au sein de la Société Générale).</p> <p>À titre d'illustration, sur la base d'une hypothèse de départ à la retraite à 62 ans, les droits à rente potentiels ouverts pour Slawomir Krupa au 31 décembre 2019 au titre de cette allocation, représentent, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, un montant de rente annuelle estimé à 8 kEUR.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82). <p>Pour l'exercice 2023, la performance globale de Slawomir Krupa s'élevant à 113,1%, la cotisation au titre de 2024 s'élève donc à 117 162 EUR (taux d'acquisition de la cotisation : 100%).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de l'Épargne retraite Valmy. <p>Le régime à cotisations définies à adhésion obligatoire pour les salariés ayant plus de six mois d'ancienneté dans l'entreprise.</p>	<p>Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) au titre de la période du mandat en 2023 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024 (12^e résolution) : 71 081 EUR</p> <p>Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy : 3 246 EUR</p>
Régime de prévoyance		Slawomir Krupa bénéficie du régime de prévoyance dont les garanties et les taux de cotisations sont alignés sur ceux du personnel.	Cotisations du régime de prévoyance : 14 492 EUR

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 5 février 2025.

TABLEAU 3

Monsieur Pierre PALMIERI, Directeur général délégué**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2024	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2024
Rémunération fixe	900 000 EUR	La rémunération fixe annuelle brute versée en 2024.	900 000 EUR
Rémunération variable annuelle		Pierre Palmieri bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 65% d'objectifs financiers budgétaires et de 35% d'objectifs non financiers. Les éléments sont décrits page 102 du Document d'enregistrement universel. La rémunération variable annuelle cible représente 100% de la rémunération fixe.	
<i>dont rémunération variable annuelle payable en 2025</i>	203 625 EUR (Valeur nominale)	<p>Évaluation de la performance 2024 – Compte tenu des critères financiers et non financiers arrêtés par le Conseil d'administration et des réalisations constatées sur l'exercice 2024, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 1 018 125 euros⁽¹⁾. Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 113,1% de la rémunération variable annuelle cible (voir page 103 du Document d'enregistrement universel).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2024 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 20 mai 2025 ; ■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 20 mai 2025. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ; ■ 60% de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2025, 2026, 2027, 2028 et 2029. Elle est convertie pour les trois cinquièmes en actions Société Générale cessibles dans quatre, cinq et six ans ; ■ Les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 106 du Document d'enregistrement universel. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rémunération variable annuelle au titre de 2023 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024 (14^e résolution) : 100 954 EUR. <p>Les critères en application desquels la rémunération variable annuelle a été calculée et payée sont détaillés dans le chapitre consacré à la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux. Il est rappelé que la part acquise est affectée d'un paiement différé à hauteur de 50%.</p>
<i>dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes</i>	814 500 EUR (Valeur nominale)		
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Pierre Palmieri ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.	Sans objet
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Pierre Palmieri ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.	Sans objet
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Pierre Palmieri ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options.	Sans objet

Monsieur Pierre PALMIERI, Directeur général délégué

Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2024	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2024
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	650 000 EUR (Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 4 février 2025) Ce montant correspond à une attribution de 27 790 actions	<p>Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents afin d'être associés au progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires.</p> <p>Le plan attribué au titre de 2024 par le Conseil d'administration du 5 février 2025 présente les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ plafond à l'attribution fixé à 100% de la rémunération annuelle fixe ; ■ attribution en actions ou équivalents, dont la durée d'acquisition est de cinq ans, suivie d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi la durée d'indexation à six ans ; ■ l'attribution de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2024 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 20 mai 2025 ; ■ l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme est soumise à des conditions de présence et de performance telles que décrites 107 du Document d'enregistrement universel ; ■ l'attribution en actions est faite dans le cadre de la 28^e résolution de l'Assemblée générale du 22 mai 2024 (la décision du Conseil d'administration du 6 mars 2025 sur l'attribution gratuite d'actions de performance) ; elle représente moins de 0,004% du capital. 	Sans objet
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	0 EUR	Sans objet	0 EUR
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Les caractéristiques de l'indemnité de départ des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 100 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Les caractéristiques de la clause de non-concurrence des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 100 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos

Monsieur Pierre PALMIERI, Directeur général délégué**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2024	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2024
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 57 162 EUR	<p>Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 100.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite. <p>(Régime fermé à l'acquisition de nouveaux droits au 31 décembre 2019, les droits passés restant conditionnés à l'achèvement de la carrière au sein de la Société Générale).</p> <p>À titre d'illustration, sur la base d'une hypothèse de départ à la retraite à 62 ans, les droits à rente potentiels ouverts pour Pierre Palmieri au 31 décembre 2019 au titre de cette allocation, représentent, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, un montant de rente annuelle estimé à 10 kEUR.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82). <p>Pour l'exercice 2024, la performance globale de Pierre Palmieri s'élevant à 113,1%, la cotisation au titre de 2024 s'élève donc à 57 162 EUR (taux d'acquisition de la cotisation : 100%).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de l'Épargne retraite Valmy. <p>Le régime à cotisations définies à adhésion obligatoire pour les salariés ayant plus de six mois d'ancienneté dans l'entreprise.</p>	<p>Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) au titre de la période de son mandat en 2023 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024 (14^e résolution) : 34 914 EUR</p> <p>Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy : 3 246 EUR</p>
Régime de prévoyance		Pierre Palmieri bénéficie du régime de prévoyance dont les garanties et les taux de cotisations sont alignés sur ceux du personnel.	Cotisations du régime de prévoyance : 8 074 EUR

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 5 février 2025.

TABLEAU 4

Monsieur Philippe AYMERICH, Directeur général délégué jusqu'au 31 octobre 2024

Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2024	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2024
Rémunération fixe	750 000 EUR	Il s'agit du prorata de la rémunération fixe annuelle brute versée en 2024 au titre du mandat de Directeur général délégué qui a pris fin le 31 octobre 2024. La rémunération annuelle brute, définie par le Conseil d'administration du 8 mars 2023 et inchangée depuis s'élevait à 900 000 EUR.	750 000 EUR
Rémunération variable annuelle	Sans objet	Aucune rémunération variable annuelle n'a été attribuée à Philippe Aymerich au titre de l'exercice.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rémunération variable annuelle au titre de 2023 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024 (13^e résolution) : 148 347 EUR. <p>Les critères en application desquels la rémunération variable annuelle a été calculée et payée sont détaillés dans le chapitre consacré à la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux. Il est rappelé que la part acquise est affectée d'un paiement différé à hauteur de 50%.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Rémunérations variables annuelles différées (cf. tableau 2 page 113 Document d'enregistrement universel) : <ul style="list-style-type: none"> ■ au titre de 2020 : 55 867 EUR, ■ au titre de 2021 : 149 415 EUR, ■ au titre de 2022 : 169 684 EUR et 155 227 EUR. ■ L'attribution de ces rémunérations a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du : <ul style="list-style-type: none"> ■ 18 mai 2021 (la 11^e résolution), ■ 17 mai 2022 (la 11^e résolution), et ■ 23 mai 2023 (la 11^e résolution). ■ Pour les échéances différées soumises à des conditions de performance, la réalisation de ces conditions a été examinée et constatée par le Conseil d'administration du 7 février 2024. <p>Un rappel des conditions de performance applicables et le niveau de réalisation de ces conditions figurent dans le tableau 2 page 113 du Document d'enregistrement universel.</p>
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Philippe Aymerich ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.	Sans objet
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Philippe Aymerich ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.	Sans objet
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Philippe Aymerich ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options.	Sans objet

Monsieur Philippe AYMERICH, Directeur général délégué jusqu'au 31 octobre 2024**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2024	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2024
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	Sans objet	Aucun intéressement à long terme n'a été attribué à Philippe Aymerich au titre de l'exercice.	3 478 actions valorisées à 85 559 EUR à la date d'acquisition* *La première échéance du plan d'intéressement à long terme attribué en 2020 au titre de 2019 dont l'acquisition était conditionnée à l'atteinte de la performance relative de l'action Société Générale par rapport à ses pairs (à 80%) et de la performance RSE (à 20%). Le détail des conditions de performance et le niveau de leur réalisation sont présentés p. 109 du Document d'enregistrement universel. La réalisation de ces conditions a été examinée et constatée par le Conseil d'administration du 7 février 2024.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Philippe Aymerich n'a perçu aucune rémunération à raison d'un mandat d'administrateur au cours de l'exercice.	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	3 800 EUR	Philippe Aymerich bénéficie d'une voiture de fonction.	3 800 EUR

Monsieur Philippe AYMERICH, Directeur général délégué jusqu'au 31 octobre 2024

Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2024	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2024
Indemnités de départ	1 800 000 EUR	<p>Caractéristiques</p> <p>Dans le cadre de la politique de rémunération telle qu'approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires les caractéristiques de l'indemnité de départ sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ une indemnité ne sera due qu'en cas de départ contraint du Groupe, motivé comme tel par le Conseil d'administration. Aucune indemnité ne sera due en cas de faute grave, de démission ou de non-renouvellement de mandat quelle que soit sa motivation ; ■ le paiement de l'indemnité sera conditionné à l'atteinte d'un taux de réalisation global des objectifs de la rémunération variable annuelle d'au moins 60% en moyenne sur les trois exercices précédant la cessation du mandat (ou sur la durée du mandat si elle est inférieure à trois ans) ; ■ le montant de l'indemnité sera de deux ans de rémunération fixe, respectant ainsi la recommandation du Code AFEP-MEDEF qui est de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle ; ■ le Directeur général et les Directeurs généraux délégués ne pourront bénéficier de ces indemnités en cas de départ dans les six mois précédant la liquidation de la retraite ou de possibilité au moment du départ de bénéficier d'une retraite au taux plein au sens de la Sécurité sociale conformément à l'article 26.5.1 du Code AFEP-MEDEF ; ■ toute décision en matière de versement d'indemnité de départ est subordonnée à l'examen par le Conseil d'administration de la situation de l'entreprise et de la performance de chaque Dirigeant mandataire social exécutif afin de justifier que ni l'entreprise, ni le Dirigeant mandataire social exécutif ne sont en situation d'échec, conformément à l'article 26.5.1 du Code AFEP-MEDEF. 	1 800 000 EUR
		<p>Application</p> <p>Le Conseil d'administration du 30 octobre 2024 après avis et sur proposition du Comité des rémunérations, a arrêté les conséquences à tirer de la fin du mandat de Directeur général délégué de Philippe Aymerich le 31 octobre 2024, suite à la réorganisation de la Direction générale.</p> <p>Le Conseil d'administration a constaté que la cessation du mandat de Philippe Aymerich avait un caractère contraint puisque résultant d'une réorganisation de la Direction générale qui s'impose à ce dernier, et que par conséquent elle donnerait lieu à une indemnité de fin de mandat conformément à la politique de rémunération en vigueur. Le montant de cette indemnité correspond à deux ans de la rémunération fixe.</p> <p>Par conséquent, Philippe Aymerich a perçu 1 800 000 euros au titre de l'indemnité de départ. Le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence entre dans la limite de deux années de rémunération fixe et variable annuelle recommandée par le Code AFEP-MEDEF et retenue par la Société Générale.</p>	

Monsieur Philippe AYMERICH, Directeur général délégué jusqu'au 31 octobre 2024**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2024	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2024
Indemnité de non-concurrence	150 000 EUR	<p>Caractéristiques</p> <p>Dans le cadre de la politique de rémunération telle qu'approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires, Philippe Aymerich est astreint à une clause de non-concurrence.</p> <p>D'une durée de douze mois à compter de la date de la cessation des fonctions de Dirigeant mandataire social exécutif, conformément aux pratiques observées dans les institutions du secteur financier, elle interdit d'accepter une fonction de Direction générale ou de membre d'un Comité exécutif dans un établissement de crédit, en France ou à l'étranger, dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, ou une fonction de Direction générale dans un établissement de crédit en France. En contrepartie, il pourrait continuer à percevoir sa rémunération fixe brute mensuelle pendant la durée de l'interdiction. Seul le Conseil d'administration aura la faculté de renoncer unilatéralement à sa mise en œuvre, dans les quinze jours suivant la cessation des fonctions. Dans ce cas, aucune somme ne sera due au Dirigeant à ce titre. Toute violation de l'obligation de non-concurrence entraînerait le paiement immédiat par le Dirigeant d'une somme égale à douze mois de rémunération fixe. Société Générale serait, pour sa part, libérée de son obligation de verser toute contrepartie financière et pourrait, par ailleurs, exiger la restitution de la contrepartie financière éventuellement déjà versée depuis la violation constatée de l'obligation. Aucun versement ne sera effectué au titre de la clause en cas de départ dans les six mois précédant la liquidation de la retraite ou au-delà de 65 ans, conformément à l'article 25.4 du Code AFEP-MEDEF.</p> <p>En aucun cas, le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle.</p> <p>Application</p> <p>Le Conseil d'administration du 30 octobre 2024 après avis et sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé de ne pas lever cette clause. Elle serait appliquée à compter de la cessation de l'exercice de toute fonction par Philippe Aymerich. Il percevrait donc à ce titre sa rémunération fixe mensuelle pendant la durée de l'application de la clause (12 mois).</p>	150 000 EUR

Monsieur Philippe AYMERICH, Directeur général délégué jusqu'au 31 octobre 2024

Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2024	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2024
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 47 633 EUR	<p>Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 100</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite ; <p>(Régime fermé à l'acquisition de nouveaux droits au 31 décembre 2019, les droits passés restant conditionnés à l'achèvement de la carrière au sein de la Société Générale).</p> <p>À titre d'illustration, sur la base d'une hypothèse de départ à la retraite à 62 ans, les droits à rente potentiels ouverts pour Philippe Aymerich au 31 décembre 2019 au titre de cette allocation, représentent, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, un montant de rente annuelle estimé à 139 kEUR.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82) ; <p>Pour l'exercice 2024, la performance globale de Philippe Aymerich s'élevant à 112,6%, la cotisation au titre de la période de mandat en 2024 s'élève donc à 47 633 EUR (taux d'acquisition de la cotisation : 100%).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de l'Épargne retraite Valmy. <p>Le régime à cotisations définies à adhésion obligatoire pour les salariés ayant plus de six mois d'ancienneté dans l'entreprise.</p>	<p>Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) au titre de l'exercice 2023 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024 (13^e résolution) : 54 745 EUR</p> <p>Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy : 2 705 EUR (pour la période de mandat en 2024)</p>
Régime de prévoyance		Philippe Aymerich bénéficie du régime de prévoyance dont les garanties et les taux de cotisations sont alignés sur ceux du personnel.	Cotisations du régime de prévoyance : 6 463 EUR (pour la période de mandat en 2024)

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 5 février 2025.