

**RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
SUR LES RÉSOLUTIONS SOUMISES  
À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 27 MAI 2026**

Le Conseil d'administration a décidé de soumettre à votre approbation 30 résolutions, lors de l'Assemblée générale mixte du 27 mai 2026, 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 2025 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 2025 s'élève à 6 002 043 766,07 euros. Les commentaires détaillés sur les comptes consolidés figurent dans le Document d'enregistrement universel. Le rapport de gestion contient notamment l'état de durabilité. 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 2025 est positif et s'élève à 4 111 515 113,66 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 2 658 625,09 euros au cours de l'exercice écoulé et l'impôt théorique, à raison de ces dépenses et charges, à un montant de 686 589,93 euros.

Le résultat net comptable disponible de l'exercice 2025, ajouté au report à nouveau du bilan d'ouverture qui s'élevait à 12 021 531 361,43 euros, ajusté de l'acompte sur dividende 2025, versé en octobre 2025 pour 468 836 063,71 euros forment une somme distribuable de 16 601 882 538,80 euros.

Il est proposé :

- d'affecter une somme complémentaire de 2 876 814 508,20 euros au compte du report à nouveau ; et
- d'attribuer aux actions, à titre de dividende, une somme de 1 234 700 605,46 euros par prélèvement sur la totalité du solde du résultat net comptable disponible de l'exercice.

En conséquence, il est proposé de décider que le dividende par action (en numéraire) est fixé à 1,61 euro.

Le Conseil d'administration du 30 juillet 2025 a amendé la politique de distribution en introduisant à partir de 2025 un acompte sur dividende payé au quatrième trimestre de chaque année. Sur la base des comptes du premier semestre 2025, le Conseil d'administration a ainsi

décidé le versement d'un acompte sur dividende de 0,61 euro par action qui a été détaché le 7 octobre 2025 et mis en paiement le 9 octobre 2025.

Cet acompte sur dividende de 0,61 euro par action ayant été versé, le solde, soit 1,00 euro par action, sera détaché le 1<sup>er</sup> juin 2026 et mis en paiement à compter du 3 juin 2026.

La différence entre le nombre d'actions composant le capital de la Société au 31 décembre 2025 et le nombre d'actions ouvrant droit à dividende à la date de détachement, donnera lieu à un ajustement en conséquence du montant global du dividende et le montant affecté au compte du report à nouveau sera 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 1,61 euro par action, la Société a annoncé l'achèvement, le 18 mars 2026, de son programme de rachat d'actions en vue de les annuler pour un montant total d'environ 1 462 millions d'euros, soit l'équivalent de 1,95 euro par action. 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 2025, représenterait l'équivalent de 3,56 euros 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 2026, dont le Conseil d'administration a arrêté le principe pour un montant nominal maximal de 15 006 000 euros<sup>1</sup>.

Ce rachat sera soumis à la taxe instituée par la loi dans les conditions et limites prévues par celle-ci.

## **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 2025.

## **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 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.

---

<sup>1</sup> Plafond de la 20<sup>ème</sup> résolution de l'Assemblée générale du 20 mai 2025 correspondant à 1,5% du capital social à la date de cette Assemblée.

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<sup>ème</sup> résolution), le Directeur général et le Directeur général délégué (6<sup>ème</sup> résolution) ainsi que les administrateurs (7<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> résolutions).

Si l'Assemblée générale n'approuvait pas l'une de ces résolutions, la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 20 mai 2025 pour la ou les personnes concernées continuerait à s'appliquer.

**S'agissant du Président du Conseil d'administration (cinquième résolution)**, le montant de sa rémunération fixe annuelle reste inchangé.

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.

M. 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.

Ces dispositions resteront applicables jusqu'à la fin de son mandat en mai 2026.

La rémunération de M. William Connelly sera déterminée par le Conseil d'administration dans le cadre de sa nomination au mois de mai 2026. Le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, le Comité des rémunérations et le Conseil d'administration qui en ont débattu par anticipation envisagent de maintenir la rémunération à un même niveau que son prédécesseur. Il est rappelé par ailleurs que cette rémunération est inchangée depuis 2018.

Cette orientation se justifie :

- Par l'expérience exceptionnelle de M. Connelly, administrateur de Société Générale et président du Comité des risques depuis 2018, Président de Aegon et ancien CEO de la banque d'investissement ING ;
- Par le benchmark européen : Société Générale serait dans une situation comparable à Barclays, UniCredit, Intesa, Deutsche Bank et à BNPP.

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

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration vous propose de porter la rémunération fixe annuelle de Slawomir Krupa à **2 400 000 euros à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026**. Cette rémunération a été fixée à 1 650 000 euros depuis sa nomination en qualité de Directeur général par le Conseil d'administration du 23 mai 2023.

Cette proposition est motivée par les éléments suivants :

- **La décision du Conseil d'administration du 5 février 2026 qui a annoncé qu'il renouvelerait le mandat de Slawomir Krupa pour 4 ans à compter de l'Assemblée générale du 13 mai 2027.**

Conformément au code de gouvernance AFEP-MEDEF qui préconise que la rémunération doit être déterminée pour une période de temps relativement longue, le Conseil d'administration a considéré que cette condition était satisfaite au bout de trois ans de mandat pour proposer un ajustement de la rémunération actuelle de Slawomir Krupa. Le Conseil d'administration s'assurera du respect de cette condition pour toute augmentation future.

- **Une performance exceptionnelle de la Banque depuis la nomination du Directeur général et très supérieure aux attentes :**
  - **Une atteinte de la cible de capital** fixée à 13% pour fin 2026 lors du *Capital Markets Day* de 2023, dès fin 2024, soit avec 2 ans d'avance. Dans le même temps le taux de distribution aux actionnaires a été porté à 50% et le Groupe a procédé en 2025 à deux rachats exceptionnels d'actions additionnels pour un montant global de deux milliards d'euros.
  - **Le dépassement de toutes les cibles annoncées au marché pour 2025** (croissance des revenus, maîtrise des coûts, coût du risque, rentabilité).
  - **Une progression du cours de l'action de 183%** entre la nomination du Directeur général le 23 mai 2023 et le 31 décembre 2025 et un **Price-to-Tangible Book Value** qui a progressé depuis la nomination du Directeur général de 0,38 à 0,99 au 31 décembre 2025 soit une progression de +161%.
- **L'exécution réussie du plan de transformation du Groupe :**
  - **Exécution réussie du plan de cession d'actifs** avec notamment les cessions :
    - En Afrique des banques au Maroc, à Madagascar, en Mauritanie, au Burkina Faso, au Tchad, au Congo, en Guinée et en Guinée équatoriale ;
    - Dans la banque Privée des filiales SG Kleinwort au Royaume-Uni et de la filiale Suisse ;
    - De SGEF, filiale spécialisée dans l'Equipeement Finance.
  - **Exécution du plan d'économies tel qu'annoncé aux marchés. Le 2<sup>ème</sup> semestre 2025 est le 4<sup>ème</sup> semestre d'affilé où les frais généraux du Groupe sont en baisse (hors IFRIC 21).**
  - **Réorganisation complète du management du Groupe** avec notamment la création d'un Comex paritaire fortement renouvelé et la nomination de nouveaux responsables sur chacun des piliers, avec une combinaison réussie de talents internes et externes.
  - **Le renforcement de l'actionnariat salarié (2<sup>ème</sup> rang des sociétés du CAC 40)** avec notamment le succès des trois augmentations de capital réservées aux salariés depuis 2023, l'annonce du principe de la réalisation d'une nouvelle augmentation de capital réservée aux salariés en 2026 et un niveau de détention de près de 10% du capital du Groupe.
- **L'objectif de rentabilité 2026 fixé lors du *Capital Markets Day* de septembre 2023 atteint en avance est rehaussé à >10% (vs. 9-10% précédemment).**
- La préparation d'un nouveau plan stratégique en 2026.
- Le souhait du Conseil d'administration de **stabiliser dans la durée le leadership de sa direction générale dans un marché international** où les profils de dirigeants de haut niveau sont rares et dans lequel Slawomir Krupa jouit d'une reconnaissance internationale.

Le Conseil d'administration a estimé que la performance du Directeur général, les enjeux auxquels le secteur bancaire est confronté ainsi que la stratégie de refondation du Groupe, dont le déploiement doit se poursuivre, justifient la fixation d'un niveau de rémunération compétitif, conforme aux standards européens.

Le **positionnement de la rémunération fixe proposée pour le Directeur général a été déterminé par rapport au panel de Banques européennes** de référence<sup>2</sup> (Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Deutsche Bank, ING, Intesa, Nordea, Santander, UBS et UniCredit). L'étude réalisée par le cabinet indépendant **Willis Towers Watson** a montré que la rémunération fixe du Directeur général était significativement **inférieure à la médiane** du *benchmark* (-28%) et se situait **dans le premier quartile** (-13%) du panel.

Le Conseil d'administration a aussi examiné le positionnement de la rémunération du Directeur général au regard des banques dont les modèles sont les plus similaires à celui de la Société Générale, parmi lesquelles Barclays (qui n'est aujourd'hui plus contrainte par la limitation à deux fois la rémunération fixe pour l'attribution de la rémunération variable applicable pour les banques européennes) ainsi que Deutsche Bank.

Le Conseil d'administration a aussi pris en compte pour déterminer la nouvelle rémunération, le profil du Directeur général dont le parcours professionnel lui confère une capacité à évoluer dans le secteur financier international mondial.

Le tableau ci-après présente le positionnement de la rémunération fixe du Directeur général avant et après la révision de sa rémunération fixe (étude réalisée par le cabinet Willis Towers Watson). En dépit de sa progression, celle-ci restera inférieure de 15% à la moyenne du panel européen et inférieure de 34% à son troisième quartile.

#### Panel bancaire européen

| CEO                       | Rém. fixe 2025 (milliers EUR) |              |
|---------------------------|-------------------------------|--------------|
| <b>moyenne</b>            | <b>2 850</b>                  |              |
| 1 <sup>er</sup> quartile  | 1 906                         |              |
| <b>médiane</b>            | <b>2 300</b>                  |              |
| 3 <sup>ème</sup> quartile | 3 625                         |              |
| <b>Slawomir Krupa</b>     | <b>1 650</b>                  | <b>2 400</b> |
| vs. médiane               | -28%                          | +4%          |

Le Conseil d'administration a pris en considération outre l'impératif de compétitivité, la cohérence de sa décision avec la situation économique de la Banque et sa politique de rémunération. Il a aussi pris en compte l'évolution du retour à l'actionnaire en 2025 (dividendes plus rachats ordinaires et exceptionnels en hausse de 169% par rapport à 2024) dont les salariés en tant qu'actionnaires ont été les premiers bénéficiaires.

**S'agissant enfin des administrateurs**, leur rémunération (**septième résolution**) pour 2025 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

<sup>2</sup> Le panel de banques européennes comparables servant de référence tel qu'utilisé pour la condition de performance de TSR (*Total Shareholder Return*) de l'intéressement à long terme.

au moins égale à 80 %, et une part variable liée à la présence aux réunions du Conseil et des Comités.

Pour l'exercice 2026, suivant l'orientation du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et après avis du Comité des rémunérations du 12 janvier 2026, le Conseil d'administration vous propose (**huitième résolution**) de porter le montant global annuel de la rémunération des administrateurs de 1.835.000 euros à 2.250.000 euros (+22,6%) à compter du 1<sup>er</sup> janvier et pour les exercices suivants, jusqu'à ce qu'il en soit décidé autrement.

L'augmentation proposée vise à se rapprocher de la médiane des pairs bancaires européens qui s'établit 3,11 millions d'euros. Par membre, Société générale ressort à 141 000 euros (173 000 euros dans la proposition) contre une médiane à 307 000 euros.

Le benchmark de banques européennes utilisé par le Conom a été constitué d'un panel de 11 banques : Société générale, UBS, Deutsche Bank, Santander, Intesa, BBVA, Barclays, Unicredit, BNPP, Nordea, ING.

À noter que le montant actuel fixé en 2024 n'avait pas totalement tenu compte de l'augmentation du nombre d'administrateurs et que le montant précédent (1,7 million d'euros) était resté inchangé depuis 2017.

Enfin, il faut souligner le caractère très international du Conseil d'administration qui justifie une rémunération attractive, la technicité et les responsabilités croissantes des administrateurs de banques et enfin le nombre très élevé des réunions du Conseil et des comités (46 en 2025).

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 **neuvième 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 2025 aux pages 63 à 156 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 **dixième 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 2025 ou attribués au titre du même exercice, par des résolutions distinctes pour :

- M. Lorenzo Bini Smaghi, Président du Conseil d'administration (10<sup>ème</sup> résolution) ;
- M. Slawomir Krupa, Directeur Général (11<sup>ème</sup> résolution) ;
- M. Pierre Palmieri, Directeur général délégué (12<sup>ème</sup> résolution).

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 2025.

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise susvisé figure dans le Document d'enregistrement universel aux pages 63 à 156 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 2025 est conditionné à l'approbation, par l'Assemblée générale, de leur rémunération au titre de l'exercice 2025.

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 2025 aux personnes visées à l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier, ci-après « population régulée CRD au niveau du Groupe ».

La population régulée CRD 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 2025, la population régulée CRD au niveau du Groupe est composée de 654 personnes. La population régulée CRD 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 non-membres du Comité exécutif et 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 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 au niveau du Groupe (654 en 2025 vs 638 en 2024) est principalement due à l'augmentation 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 2013/36/UE dite « CRD » 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 2025, 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 au niveau du Groupe bénéficiant de l'autorisation comprend 354 personnes au titre de l'exercice 2025 (320 personnes au titre de l'exercice 2024). 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 92 millions d'euros (83 millions d'euros en 2024) 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 2025 intègre une part importante de paiements relatifs à des exercices antérieurs à 2025 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 512,6 millions d'euros et se décompose comme suit :

- rémunérations fixes au titre de 2025 : 238,5 millions d'euros ;
- rémunérations variables non différées au titre de l'exercice 2024 : 72,6 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de l'exercice 2024 : 0,2 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de l'exercice 2023 : 106,6 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de l'exercice 2022 : 43,6 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de l'exercice 2021 : 48,3 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de l'exercice 2020 : 1,6 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de l'exercice 2019 : 0,5 million d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de l'exercice 2018 : 0,2 million d'euros ;
- actions ou instruments équivalents acquis et cessibles en 2025 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 2025 ne peut pas s'apprécier au regard des montants versés en 2025 compte tenu de la part importante des rémunérations variables différées. Les informations relatives aux rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2025, sont mises à disposition des actionnaires dans le rapport sur les politiques et pratiques de rémunération 2025. Ce rapport sera disponible au plus tard sur le site internet dès la date de publication de l'avis de convocation à l'Assemblée générale.

#### **IV - Conseil d'administration – Nomination, renouvellements et ratification de cooptation, d'administrateurs (résolutions 14 à 17)**

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 27 mai 2026 est invitée à se prononcer sur la nomination d'une nouvelle administratrice, le renouvellement d'un administrateur et d'une administratrice et la ratification de la cooptation d'une administratrice dont le renouvellement de mandat est également proposé à l'Assemblée.

M. Lorenzo Bini Smaghi, administrateur indépendant pendant douze ans (date de première nomination : 2015) à la date de l'Assemblée générale du 27 mai 2026, verra son mandat d'administrateur arriver à échéance à cette date. Si son mandat était renouvelé, il ne répondrait alors plus aux critères d'indépendance retenus par le Code AFEP-MEDEF. En conséquence, M. Lorenzo Bini Smaghi n'a pas souhaité le renouvellement de son mandat d'administrateur et sa Présidence du Conseil d'administration prendra fin.

Pour rappel, dans sa séance du 10 avril 2025, le Conseil d'administration a procédé au choix de M. William Connelly pour sa Présidence à partir de l'Assemblée Générale du 27 mai 2026, prenant ainsi la succession de M. Lorenzo Bini Smaghi.

Ce choix est le résultat d'un processus de sélection engagé par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise dès la fin 2023 avec le concours d'un consultant indépendant. M. William Connelly est membre du Conseil d'administration de Société Générale depuis 2017. Il a été renouvelé comme administrateur, pour un troisième mandat, par l'Assemblée générale du 20 mai 2025. Il préside le Comité des risques depuis 2020 et est membre du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise depuis 2018, fonctions qu'il gardera jusqu'à l'Assemblée générale de 2026.

Par ailleurs, le Conseil d'administration propose, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de nommer, pour une durée de quatre ans, une nouvelle administratrice indépendante à l'issue de l'Assemblée générale du 27 mai 2026, lorsque le mandat d'administrateur de M. Lorenzo Bini Smaghi arrivera à échéance.

Dans le respect du Code AFEP-MEDEF, il vous est aussi proposé de renouveler deux mandats d'administrateurs indépendants qui arrivent à échéance à cette Assemblée du 27 mai 2026. Il s'agit des mandats de M. Jérôme Contamine (date de première nomination : 2018) et de Mme Diane Côté (date de première nomination : 2018).

Enfin, il vous est proposé de ratifier la cooptation d'une administratrice, Mme Laura Barlow, en remplacement de Mme Béatrice Cossa-Dumurgier. Cette dernière a notifié à Société

Générale sa démission avec effet immédiat de ses fonctions d'administratrice de Société Générale, incompatibles avec ses nouvelles responsabilités professionnelles. Le Conseil d'administration en a pris acte le 28 mai 2025. En conséquence, en application de l'article L. 225-24 alinéa 4 du Code de Commerce, une procédure de cooptation d'une administratrice a été lancée sur proposition du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise. Lors de sa réunion du 30 juillet 2025, le Conseil d'administration de Société Générale a décidé de coopter Mme Laura Barlow, en remplacement de Mme Béatrice Cossa-Dumurgier, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025.

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 de renforcer ses compétences, d'une part, dans le domaine bancaire et financier et, d'autre part, 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 :

- 46,6% de femmes (7/15) sur la base du nombre total des membres du Conseil d'administration ou 46,1% de femmes (6/13) si - en application de la loi en vigueur à l'issue de l'Assemblée générale – le calcul porte sur l'ensemble des administrateurs nommés par l'Assemblée générale des actionnaires (c'est-à-dire en tenant compte de l'administrateur représentant les salariés actionnaires et sans tenir compte des deux administrateurs élus par les salariés) ou 50% de femmes (6/12) si, conformément au code AFEP-MEDEF, on exclut des calculs les 3 administrateurs salariés ;
- 91,6% (11/12) d'administrateurs indépendants si on exclut des calculs les 3 administrateurs issus des salariés ;
- 46,6% (7/15) d'administrateurs ont au moins une nationalité étrangère ou 58,3 % (7/12 membres) d'administrateurs 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 ratifier la cooptation, par le Conseil d'administration du 30 juillet 2025, de Mme Laura Barlow en qualité d'administratrice à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025 et de préciser que son mandat prend fin à l'issue de la présente Assemblée générale, sous réserve de l'adoption de la vingt-septième résolution. Cette dernière résolution propose de remplacer la règle statutaire stipulant que le terme du mandat de l'administrateur coopté correspond à celui de l'administrateur remplacé, par une nouvelle règle indiquant que le mandat initial de l'administrateur coopté prend fin à l'assemblée générale ratifiant la cooptation.

Le Conseil vous propose aussi, sur avis du même Comité, de renouveler pour une durée de quatre ans le mandat d'administratrice de Mme Laura Barlow.

Si la vingt-septième résolution n'était pas adoptée, la ratification prévoit que le mandat de Mme Laura Barlow prendrait fin au terme du mandat d'administratrice de Mme Béatrice Cossa-Dumurgier qu'elle a remplacée, c'est-à-dire à l'issue de l'Assemblée Générale tenue en 2027 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026.

Le Conseil d'Administration a retenu la candidature de Mme Laura Barlow au regard de sa grande expertise dans les domaines bancaire et financier, du développement durable, de la transformation stratégique et de la gestion des risques.

Mme Laura Barlow a en effet exercé d'importantes fonctions en tant que banquière au sein de NatWest Group (anciennement connu sous le nom RBS) et Barclays, notamment en tant que responsable de la restructuration et du développement durable.

Mme Laura Barlow, de nationalité anglaise, a quitté ses fonctions exécutives de responsable du développement durable chez Barclays en mars 2025 pour se consacrer à une carrière d'administratrice. Elle a travaillé plus de trois décennies dans les services financiers et services de conseil, transformation stratégique, gestion des risques et développement durable, notamment en tant que responsable des services bancaires aux grandes entreprises et aux institutions chez NatWest et directrice intérimaire des risques chez RBS après 20 ans de conseil auprès de sociétés multinationales.

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 mai 2025, avec l'aide d'un cabinet de conseil externe sur la base de critères définis par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et le Conseil, à savoir, une administratrice ayant une expérience bancaire, qui est apte à participer aux travaux du Comité des risques et, si possible, ayant une compétence ESG.

La sélection préalable s'était attachée à respecter 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 défini ce profil d'expertise recherché 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.

Son taux d'assiduité, depuis le début de son mandat, s'établit en moyenne à 100% aux réunions du Conseil d'administration et en moyenne à 100% pour celles du Comité des risques.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration a évalué l'indépendance de Mme Laura Barlow au regard des recommandations du Code AFEP-MEDEF et conclut qu'elle pouvait être qualifiée d'indépendante.

Si sa cooptation est approuvée, Mme Laura Barlow continuera de siéger au Comité des risques.

Par la **quinzième résolution**, le Conseil vous propose, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de nommer, pour une durée de quatre ans, Dame Clara Furse en qualité d'administratrice indépendante.

Agée de 68 ans et de nationalité canadienne et britannique, Dame Clara Furse apportera au Conseil une expertise reconnue en matière financière et bancaire.

Elle a en effet été Global Head of Futures chez UBS en 1996, puis Directrice générale du Crédit Lyonnais Rouse puis PDG de la Bourse de Londres - London Stock Exchange. Dame Clara Furse a en outre conseillé plusieurs autorités publiques britanniques et a exercé plusieurs mandats d'administratrice de sociétés cotées : Legal & General Group au Royaume-Uni, Nomura au Japon, Amadeus IT en Espagne, Vodafone au Royaume-Uni. Dame Clara Furse est actuellement administratrice de deux sociétés cotées : HSBC UK (Présidente du conseil d'administration depuis 2017 – fin de mandat prévue à l'Assemblée générale d'avril 2026) et de Assicurazioni Generali (2022 - mandat en cours).

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 début de l'année 2024, 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, une administratrice expérimentée avec une forte expérience du monde bancaire et financier ainsi que des relations avec les régulateurs.

La sélection préalable s'était attachée à respecter 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 défini ce profil d'expertise recherché 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.

Par la **seizième 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. Jérôme Contamine.

M. Jérôme Contamine est administrateur indépendant depuis 2018, Président du Comité d'audit et de contrôle interne depuis mai 2025 (membre depuis 2018) et Président du Comité des rémunérations de 2021 à mai 2025 (membre depuis 2020).

M. Jérôme Contamine, né le 23 novembre 1957, de nationalité française, a eu une longue carrière en qualité de Directeur financier de Veolia Environnement, puis de Sanofi. Il détient également un mandat d'administrateur dans une société cotée étrangère (Galapagos N.V.).

Son taux d'assiduité, depuis le début de son mandat, s'établit en moyenne à 98% aux réunions du Conseil d'administration et en moyenne à 100% pour celles du Comité des rémunérations et celles du Comité d'audit et de contrôle interne. Il apporte au Conseil une expérience du management des grandes entreprises et une expertise financière reconnues.

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

Par la **dix-septième 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 Mme Diane Côté.

Mme Diane Côté est administratrice indépendante depuis 2018, membre du Comité d’audit et de contrôle interne depuis 2018, du Comité des risques depuis novembre 2021 et du Comité des nominations et du gouvernement d’entreprise depuis mai 2025.

Mme Diane Côté, née le 28 décembre 1963, de nationalité canadienne, est une comptable professionnelle agréée, membre de l’ordre des Comptables Professionnels du Québec (CPA au Canada) et a exercé chez EY comme auditeur principal de 1990 à 1992. De 1992 à 2012, elle a exercé d'importantes fonctions dans les domaines de l'audit, des risques et de la finance dans diverses compagnies d'assurances (Prudential, Standard Life et Aviva) au Canada et en Grande Bretagne. De 2012 au 1er février 2021, Mme Diane Côté a exercé les fonctions de Directrice des risques (CRO) et de membre du Comité exécutif du London Stock Exchange Group (LSEG). Elle détient un mandat d’administratrice de sociétés cotée (Scor).

Son taux d’assiduité, depuis le début de son mandat, aux réunions du Conseil d’administration s’établit en moyenne à 96% et en moyenne à 100% pour celles du Comité des nominations et du gouvernement d’entreprise, celles du Comité des risques et celles du Comité d’audit et de contrôle interne. Elle apporte au Conseil une expertise dans les domaines de l’audit, des risques et de la finance.

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

## **V - Autorisation de rachat d’actions Société Générale (résolution 18)**

La **dix-huitième** 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 20 mai 2025 (19<sup>ème</sup> résolution).

Votre Conseil a utilisé cette autorisation pour procéder à des rachats d’actions afin (i) de poursuivre l’exécution du contrat de liquidité, (ii) d’annuler des actions et (iii) de couvrir des engagements d’octroi d’actions gratuites Société Générale au profit des salariés et dirigeants mandataires sociaux du Groupe.

La liquidité quotidienne de l’action Société Générale étant satisfaisante depuis plusieurs années, Société Générale a décidé de mettre fin, à compter du 1er juillet 2025, au contrat de liquidité qui était en cours.

Au 11 mars 2026 soir, votre Société détenait directement 19 769 659 actions, soit 2,6% du nombre total des actions composant le capital à cette date.

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 directement (précision ajoutée conformément à la loi) 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, sauf celle relative à la mise en œuvre d’un contrat de liquidité.

Ces achats pourraient ainsi permettre :

- de racheter des actions en vue de les annuler ;

- 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 ; et
- 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* ».

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 150 euros par action.

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 2025 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 RÉSOLUTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE**

Le Conseil d'administration dispose d'autorisations financières qui, à l'exception de celle réservée aux salariés adoptée par l'Assemblée du 20 mai 2025, lui ont été conférées par votre Assemblée le 22 mai 2024 et qui viennent à échéance cette année.

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 générale. Votre Conseil n'a fait usage que des seules autorisations concernant les attributions gratuites d'actions, les émissions réservées aux salariés et l'annulation d'actions auto-détenues.

La dernière opération d'augmentation de capital réservée aux personnes éligibles des entités adhérentes des plans d'épargne, d'entreprise ou de groupe, de Société Générale date du 24 juillet 2025. Son principe, arrêté le 5 février 2025 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 12 mars 2025 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 20 mai 2025 dont les éléments sont inclus dans la brochure de convocation. La période et le prix de souscription de cette opération ont été arrêtés la veille de cette assemblée le 19 mai 2025.

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<sup>3</sup> dédié aux assemblées générales de Société Générale. Cette opération, faisant usage de la 27<sup>ème</sup> résolution de l'Assemblée générale mixte du 22 mai 2024, a été proposée dans 31 pays, souscrite par environ 51 000 salariés et anciens salariés retraités éligibles pour un montant total de 269.310.884,40 euros et a donné lieu à l'émission de 7 531 065 nouvelles actions le 24 juillet 2025 soit 0,97% du capital social à cette date.

Faisant usage de la 20<sup>ème</sup> résolution de l'Assemblée générale du 20 mai 2025, le Conseil d'administration du 5 février 2026 a arrêté le principe d'une nouvelle augmentation de capital au profit des salariés et retraités du Groupe en 2026 pour un montant nominal maximal de 15.006.000 euros correspondant au plafond de 1,5% du capital social à la date de l'Assemblée de mai 2025 et pour laquelle le Directeur général a reçu une délégation.

Pour ménager la capacité du Groupe de proposer une opération semblable en 2027, il paraît opportun de prévoir (23<sup>ème</sup> résolution) une nouvelle résolution similaire à la 20<sup>ème</sup> résolution votée l'année dernière.

Il vous est proposé de mettre fin à l'ensemble des autorisations financières existantes, sauf celle précitée, pour leur partie non encore utilisée et d'autoriser de nouvelles délégations en faveur du Conseil d'administration pour une période uniforme de 26 mois (19<sup>ème</sup> à 25<sup>ème</sup> résolution).

---

<sup>3</sup> <https://investors.societegenerale.com/fr/strategie-et-gouvernance/gouvernance/assemblee-generale>

## VI – Plafonds des émissions donnant accès au capital (résolutions 19 à 25)

Les différents plafonds sont présentés de façon synthétique dans le tableau ci-après. Le plafond global et le plafond des émissions avec droit préférentiel de souscription sont limités à 33 % du capital au jour de l'Assemblée.

|                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Plafond global :</b><br><b>33 % du capital</b> au jour de l'Assemblée, soit un montant nominal maximal de EUR 310.086.147 <sup>(*)</sup> (1) | Emissions avec droit préférentiel de souscription (DPS) (19 <sup>ème</sup> résolution)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 33 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                                                                                                                                 | Emissions soumises à un plafond commun de <b>10 % du capital</b> au jour de l'Assemblée, soit un montant nominal maximal de EUR 93.965.499 <sup>(*)</sup>                                                                                                                                                                                                                                                                 | Emissions sans DPS par offre(s) (autre(s) que celles visées à l'article L. 411-2, 1° du Code monétaire et financier) (20 <sup>ème</sup> résolution) 10 %<br>Emissions sans DPS pour rémunérer les apports en nature (21 <sup>ème</sup> résolution) 10 %<br>Emissions sans DPS d'obligations super-subordonnées convertibles contingentes par offre visée à l'article L. 411-2, 1° du Code monétaire et financier (22 <sup>ème</sup> résolution) 10% |
|                                                                                                                                                 | Emissions réservées aux salariés (23 <sup>ème</sup> résolution)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 1,5 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                                                                                                                                 | Emissions réservées aux salariés (20 <sup>ème</sup> résolution de l'Assemblée générale du 20 mai 2025)<br><i>*contrairement aux plafonds des autres résolutions présentées dans ce tableau calculés au regard du capital social à la date de l'Assemblée 2026, 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*</i> | 1,5 %*                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                                                                                                                 | Emissions liées aux attributions gratuites d'actions au profit des personnes régulées ou assimilées (24 <sup>ème</sup> résolution)<br><i>*dont un plafond maximum de 0,05 % pour les attributions aux dirigeants mandataires sociaux de Société Générale</i>                                                                                                                                                              | 1,15 %*                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                 | Emissions liées aux attributions gratuites d'actions au profit des salariés autres que les personnes régulées ou assimilées (25 <sup>ème</sup> résolution)                                                                                                                                                                                                                                                                | 0,5 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                                                                                                                                 | EUR 550 millions <sup>(2)</sup>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Incorporation au capital de réserves, bénéfices, primes ou tout autre élément susceptible d'être incorporé au capital (19 <sup>ème</sup> résolution)                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

(1) Le plafond des émissions de titres de créances donnant accès au capital est inchangé à 6 milliards d'euros (19<sup>ème</sup> à 22<sup>ème</sup> résolutions).

(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.

(\*) Montant nominal indicatif sur la base du montant du capital social à la date de l'Avis de convocation. Les plafonds seront calculés sur la base du montant du capital social à la date de l'Assemblée.

Ces montants sont fixés sous réserve, le cas échéant, des augmentations de capital additionnelles résultant de l'ajustement des droits de certains porteurs de titres.

Afin que vous puissiez vous prononcer sur le statut des autorisations financières relevant de la compétence de la présente Assemblée générale extraordinaire en période d'offre publique, il est précisé que lesdites autorisations financières seraient suspendues en période d'offre publique sur le capital de la Société, à l'exception des résolutions concernant les émissions réservées aux salariés dans le cadre d'un plan mondial d'actionnariat salarié décidées avant l'ouverture d'une offre, des attributions gratuites d'actions de performance aux salariés et aux dirigeants mandataires sociaux si elles sont prévues dans la politique de rémunération de l'entreprise, ainsi que des émissions relatives aux obligations convertibles contingentes.

## **VII – Autorisations d'émissions d'actions ordinaires et de valeurs mobilières donnant accès au capital, hors émissions réservées aux salariés ou liées aux attributions gratuites d'actions (résolutions 19 à 22)**

Bien que Société Générale n'envisage pas de procéder à une augmentation de son capital, le renouvellement de ces autorisations vise à permettre à votre Conseil d'administration de disposer de la faculté de procéder à des augmentations de capital dans de courts délais. Cette capacité de réaction rapide rentre dans les éléments d'appréciation par la BCE de la crédibilité du plan préventif de rétablissement que votre Société doit élaborer pour répondre aux exigences de la directive européenne sur la prévention et la gestion des crises bancaires transposée en droit français par l'ordonnance du 20 août 2015.

Les valeurs mobilières susceptibles d'être émises en vertu des autorisations financières qui vous sont proposées pourraient être les suivantes :

- des actions ordinaires de la Société,
- des titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital de la Société ou d'une société dont la Société possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital social (ci-après, une « Filiale ») et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance de la Société ou d'une Filiale. Ces titres pourraient notamment consister dans des actions à bon de souscription d'actions (ABSA) ou des actions à bon de souscription d'obligations (ABSO),
- des titres de créance donnant accès à des titres de capital à émettre de la Société ou d'une Filiale tels que notamment des obligations convertibles ou échangeables en actions nouvelles ou existantes (OCEANE).

### **A – Émissions avec et sans droit préférentiel de souscription par offre au public autre que celles visées à l'article L. 411-2, 1° du Code monétaire et financier sauf en période d'offre publique sur le capital de la Société (résolutions 19 et 20)**

Les **dix-neuvième** et **vingtième résolutions** sont destinées à renouveler les autorisations d'augmentation du capital avec ou sans droit préférentiel de souscription données pour 26 mois par votre Assemblée du 22 mai 2024.

Le Conseil d'administration n'a pas fait usage de ces autorisations et s'engage à n'utiliser ces nouvelles délégations qu'en cas de besoin afin de conforter les moyens de développement et de financement de votre Société. Il privilégierait, comme il l'a fait en 2006, 2008 et 2009, le recours à une opération avec droit préférentiel de souscription.

Cependant, le Conseil estime utile de disposer de la possibilité de recourir à des augmentations de capital sans droit préférentiel de souscription des actionnaires afin d'avoir la faculté, s'il en est besoin, de lever des fonds propres dans un calendrier plus court que celui des augmentations de capital avec maintien du droit préférentiel de souscription étant observé que (i) conformément à la réglementation applicable, les particuliers auraient la possibilité de souscrire pendant trois jours de bourse et (ii) le Conseil d'administration aurait la faculté de prévoir, une priorité de souscription pour les actionnaires.

Bien entendu, le Conseil d'administration fixerait le prix d'émission des valeurs mobilières au mieux des intérêts de la Société et de ses actionnaires, en tenant compte des lois et règlements applicables.

Ces autorisations ne pourraient pas être utilisées par le Conseil d'administration en période d'offre publique sur les titres de la Société.

### ***Émission avec droit préférentiel de souscription (résolution 19)***

Dans le cas d'une émission avec droit préférentiel de souscription d'actions ordinaires ou de valeurs mobilières donnant accès au capital, les actionnaires auront proportionnellement à leur part dans le capital un droit préférentiel de souscription aux valeurs mobilières émises conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. Si le Conseil d'administration le décide expressément, les titres de capital non souscrits à titre irréductible seraient attribués aux actionnaires qui auront souscrit un nombre de titres supérieur à celui auquel ils pouvaient souscrire à titre préférentiel, proportionnellement aux droits de souscription dont ils disposent et, en tout état de cause, dans la limite de leurs demandes. Ce droit préférentiel de souscription peut être exercé tant à titre irréductible qu'à titre réductible. S'il n'est pas exercé, le droit préférentiel de souscription est négociable.

### ***Émission sans droit préférentiel de souscription (résolution 20)***

Dans le cas d'une émission sans droit préférentiel de souscription d'actions ordinaires ou de valeurs mobilières donnant accès au capital, le Conseil d'administration aurait la faculté d'instituer au profit des actionnaires un droit de priorité de souscription pour la ou les émissions réalisées en vertu de ladite résolution. Dès lors que le montant de l'émission réalisée en vertu de ladite résolution excéderait 5 % du capital, votre Conseil veillerait, sauf si la situation ne le permet pas, à accorder une priorité de souscription permettant aux actionnaires de souscrire par priorité et proportionnellement à leur part au capital pour l'intégralité de l'émission effectuée. Ce droit de priorité de souscription ne donnerait pas lieu à la création de droits négociables mais pourrait, sur décision du Conseil, être exercé tant à titre irréductible qu'à titre réductible.

Il vous est proposé de maintenir un encadrement du prix d'émission des actions ordinaires émises en vertu de cette autorisation, calculé sur la base d'une décote maximale de 10%, et ce, malgré la flexibilité totale permise par la loi n° 2024-537 du 13 juin 2024 dite loi « Attractivité » qui a supprimé l'obligation de prévoir dans cette autorisation une limite de prix minimum d'émission des actions. Il est précisé que la décote maximale de 10% s'appliquera désormais, en ligne avec les nouvelles pratiques de marché, au dernier cours coté de l'action de la Société sur le marché réglementé d'Euronext à Paris précédant le moment de fixation du prix de l'émission et, non plus, comme dans la précédente autorisation ayant le même objet, à la moyenne pondérée par les volumes des cours de l'action de la Société sur le marché réglementé

d'Euronext à Paris lors des trois dernières séances de bourse précédant le début de l'offre au public.

S'agissant des valeurs mobilières à émettre, leur prix serait tel que la somme perçue immédiatement par la Société majorée, le cas échéant, de celle susceptible d'être perçue ultérieurement par la Société soit, pour chaque action ordinaire émise en conséquence de l'émission de ces valeurs mobilières, au moins égale à ce même montant.

#### **B – Émission en cas d'apports en nature à la Société sauf en période d'offre publique sur le capital de la Société (résolution 21)**

Par la **vingt-et-unième résolution**, il vous est proposé d'autoriser votre Conseil à augmenter le capital, dans la limite de 10 % du capital de la société, en vue de rémunérer des apports en nature de titres de capital ou de valeurs mobilières donnant accès au capital, hors contexte d'une offre publique d'échange.

Le Conseil n'a jamais fait usage de cette autorisation mais souhaiterait pouvoir bénéficier de cette possibilité si le cas se présentait.

Toute émission dans ce cadre serait précédée de l'intervention d'un Commissaire aux apports.

Cette autorisation n'aurait pas d'incidence sur le montant global des augmentations de capital que le Conseil d'administration peut réaliser dans la mesure où l'enveloppe fixée par l'Assemblée s'imputerait sur les plafonds proposés aux paragraphes 2.1 et 2.4 de la dix-neuvième résolution ainsi que sur ceux de la vingtième et de la vingt-deuxième résolution.

Cette autorisation ne pourra pas être utilisée par le Conseil d'administration en période d'offre publique sur les titres de la Société.

#### **C – Émission d'obligations super-subordonnées convertibles en actions appelées également obligations convertibles contingentes « CoCos » (résolution 22)**

Par la **vingt-deuxième résolution**, il vous est proposé d'autoriser votre Conseil à émettre, par émission de titres financiers adressée exclusivement à un cercle restreint d'investisseurs agissant pour compte propre et/ou à des investisseurs qualifiés, conformément à l'article L. 411-2, 1° du Code monétaire et financier, des obligations super-subordonnées convertibles contingentes (« CoCos ») qui seraient converties en actions ordinaires de la Société dans le cas où le ratio de fonds propres de base de catégorie 1 (Common Equity Tier 1, ci-après « CET1 ») deviendrait inférieur à un seuil fixé par le contrat d'émission (qui ne pourra être inférieur à 5,125%, ou tout autre seuil permettant de retenir une qualification de fonds propres additionnels de catégorie 1).

Ce type de CoCos est un instrument de fonds propres additionnels de catégorie 1 (« AT1 ») qui a vocation à absorber les pertes sous certaines conditions de solvabilité ou de liquidation de l'établissement, ou encore à l'appréciation de l'Autorité de résolution.

Ces CoCos font partie du ratio de fonds propres de catégorie 1 (ratio Tier 1) qui comprend le CET1 et les instruments AT1. Les instruments AT1 entrent également dans le calcul du ratio de levier.

Les instruments AT1 sont encadrés par l'article 54 du règlement européen *Capital Requirement Regulation* dit « CRR ». Ce règlement prévoit que lorsque le ratio CET1 franchit à la baisse un seuil déterminé (5,125%, à la date du présent rapport du Conseil d'administration), l'instrument AT1 absorbe les pertes selon l'un des deux mécanismes suivants :

- soit avec un mécanisme de réduction totale ou partielle du montant principal de l'instrument ;
- soit avec un mécanisme de conversion en fonds propres de base de catégorie 1 (c'est-à-dire de conversion en actions ordinaires).

D'août 2013 à fin décembre 2025, Société Générale a réalisé 18 émissions d'instruments AT1 dont les modalités prévoient la réduction totale ou partielle du montant principal de l'instrument si le ratio de CET1 de Société Générale franchit à la baisse le seuil de 5,125 %. En 2026, comme cela fut proposé en 2024, pour se ménager la possibilité d'émettre des AT1 convertibles alternativement à l'émission d'AT1 avec un mécanisme de réduction du montant principal de l'instrument, il paraît utile de disposer de cette résolution.

Ainsi, Société Générale pourrait émettre des obligations super-subordonnées convertibles contingentes comportant un mécanisme de conversion en actions dans le cas où le ratio CET1 tomberait en-dessous 5,125%, ou tout autre seuil permettant de retenir une qualification AT1.

L'autorisation sollicitée porte sur 10 % du capital, ce montant s'imputant sur le plafond global de la dix-neuvième résolution et le plafond des autorisations sans droit préférentiel de souscription proposé à la vingtième et à la vingt-unième résolution. Ce type d'obligations n'est pas destiné à être offert à tout investisseur. Par conséquent, le Conseil d'administration estime utile, en ce qui concerne ces instruments très particuliers, d'exclure le droit préférentiel de souscription des actionnaires et de l'autoriser à recourir à des offres au public visées à l'article L. 411-2, 1° du Code monétaire et Financier (ex : placements privés). Ainsi, ces CoCos seraient proposées exclusivement à un cercle restreint d'investisseurs agissant pour compte propre et/ou à des investisseurs qualifiés, conformément à l'article L. 411-2, 1° du Code monétaire et financier.

Le prix d'émission des actions à émettre par conversion des CoCos ne pourra être inférieur, au choix du Conseil d'administration, (i) à la moyenne arithmétique des 5 cours moyens pondérés par les volumes (« *Volume-Weighted Average Share Price* ») relevés chacun quotidiennement sur le marché réglementé d'Euronext Paris à l'issue de chacune des 5 (cinq) séances de Bourse précédant le jour de la fixation du prix d'émission des CoCos, (ii) au cours moyen de l'action sur le marché réglementé d'Euronext Paris, pondéré par les volumes lors de la dernière séance de bourse précédant la fixation du prix d'émission des CoCos ou (iii) au cours moyen de l'action sur le marché réglementé d'Euronext Paris, pondéré par les volumes arrêté en cours de séance au moment où le prix d'émission des CoCos est fixé, dans les trois cas, éventuellement diminué d'une décote maximale de 50 %.

Ce niveau de décote est conforme aux pratiques de marché car, pour ce type d'instruments convertibles en actions, les investisseurs attendent une décote significative par rapport au cours de l'action au jour de l'émission. En effet, si une conversion devait intervenir, elle interviendrait dans un contexte de lourdes pertes, à un moment où le cours de l'action serait très décoté par rapport à celui au jour de l'émission des CoCos. Il est souligné que ce type d'instruments sert

à permettre une continuité d'exploitation dans un contexte très dégradé afin de permettre le rétablissement de l'établissement financier et d'éviter une situation qui serait plus pénalisante, notamment pour l'actionnaire.

Cette résolution peut être utilisée en période d'offre publique sur les titres de la Société, en ligne avec la pratique de marché, dans la mesure où elle permet à la société de continuer à se financer en fonds propres via l'émission d'obligations super-subordonnées convertibles dont le critère de conversion en actions n'est pas à la main de l'émetteur et intervient dans une situation exceptionnelle sans aucun lien avec une offre publique.

Il convient de noter que dans tous les cas, si le ratio CET1 d'une banque donnée s'est fortement détérioré, la *Bank Recovery and Resolution Directive* dit « BRRD », prévoit déjà la possibilité de convertir les instruments de fonds propres de catégorie 1 et 2 en actions lorsque l'Autorité de résolution juge opportun de rétablir les fonds propres au niveau souhaité.

En pratique, cette intervention de l'Autorité de résolution interviendrait bien avant que le niveau de CET1 de 5,125 % ne soit atteint : à titre d'illustration, au 31 décembre 2025, le ratio CET1 du Groupe était de 13,5% pour un capital Common Equity Tier1 de 53,1Mds€ ; un niveau de 5,125% impliquerait donc des pertes de l'ordre de 33Mds€.

## **VIII – Autorisations d'émissions donnant accès au capital en faveur des salariés et dirigeants mandataires sociaux (résolutions 23 à 25)**

### **A – Plan mondial d'actionnariat salarié (PMAS) – Autorisation d'émissions réservées aux salariés (résolution 23)**

Par la **vingt-troisième résolution**, il vous est proposé de renouveler l'autorisation permettant au Conseil d'administration de proposer des opérations d'augmentation du capital réservées aux personnes éligibles des entités adhérentes 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 2025) pour 26 mois, ce plafond s'imputant sur ceux prévus au 2.1 et 2.4 de la 19<sup>ème</sup> résolution.

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 personnes éligibles des entités adhérentes 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 personnes éligibles des entités adhérentes 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 en 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 en 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 d'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 2025, l'actionnariat salarié détenu via les plans d'épargne entreprise et de groupe de Société Générale représentait 9,11% 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 salariés 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 9 dernières années ; et
- 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 32<sup>ème</sup> opération (en 2025) le taux de souscription a été proche de 50% au niveau mondial (31 pays) et supérieur à 60% en France.

**B – Autorisation de procéder à l'attribution gratuite d'actions de performance aux (i) personnes régulées ou assimilées, y compris les dirigeants mandataires sociaux et (ii) autres salariés (résolutions 24 et 25)**

Par les **vingt-quatrième et vingt-cinquième résolutions**, il vous est proposé d'autoriser le Conseil d'administration à procéder à l'attribution gratuite d'actions de performance de Société Générale, dans les conditions des articles L. 225-197-1 et suivants et L. 22-10-59 du Code de commerce.

Ces deux résolutions, d'une durée de 26 mois, vont permettre d'inscrire ces attributions d'actions Société Générale dans un cadre favorable tant pour Société Générale et ses actionnaires que pour les bénéficiaires d'actions de performance.

Il est précisé que les mandataires sociaux non dirigeants exécutifs ne reçoivent pas d'action de performance.

### **1. Attributions gratuites d'actions de performance Société Générale aux personnes régulées ou assimilées dont la rémunération variable est différée (résolution 24)**

La Directive CRD impose un versement différé d'au moins 40 % de la composante variable de la rémunération de la population régulée du Groupe sur une période minimale de 4 ans, soumise à des conditions d'acquisition. La réglementation impose également qu'un minimum de 50 % de ce variable soit attribué en actions ou sous forme de dette subordonnée émise par Société Générale, contribuant ainsi à l'alignement de cette part variable sur la performance et les risques à long terme de la Société.

Le Conseil d'administration sollicite l'autorisation d'attribuer des actions Société Générale aux personnes régulées au sens de la Directive CRD, c'est-à-dire les salariés et les dirigeants mandataires sociaux identifiés par cette Directive tel que précisé dans le présent rapport (résolution 13) et, au-delà, à une population plus large, dites personnes assimilées incluant :

- les collaborateurs qui, bien qu'exerçant leur fonction au sein d'activités identifiées comme ayant un impact significatif sur le profil de risque de la Société dans la Banque de Grande Clientèle et Solutions aux Investisseurs, ne sont pas considérés comme ayant une incidence individuelle significative de par leur niveau d'encadrement ou de décision. Ils ne sont donc pas inclus dans le périmètre de la population régulée CRD, mais sont assimilés par la politique interne du Groupe en fonction de leur niveau de rémunération variable ;
- les salariés occupant certaines fonctions de contrôle ou de support au niveau des Services Units du Groupe<sup>4</sup> ou d'encadrement mais non visés à titre individuel par la Directive CRD dans la banque de détail France, la banque privée en France et à l'international et les fonctions sièges MIBS, ils sont assimilés par la politique interne du Groupe en fonction de leur niveau de rémunération variable ;
- les personnes régulées Groupe au titre de la Directive Solvency II en fonction de leur niveau de rémunération variable.

Les rémunérations variables attribuées par Société Générale aux personnes régulées dont la rémunération variable est différée sont versées selon des modalités de paiement conformes à la réglementation. En application de la Directive CRD, la rémunération variable est différée à hauteur de 40 % minimum sur une période minimale de 4 ans. Plus le montant de la rémunération variable est élevé, plus le pourcentage de la part différée non-acquise est important. En outre, plus de 50 % de cette rémunération variable est indexée sur l'action Société Générale. Bien que n'étant pas visées directement par la Directive CRD, les personnes assimilées sont également soumises à des mécanismes de paiement différé de leur rémunération variable avec des modalités de différé et paiement spécifiques.

---

<sup>4</sup> Conformité, Finance, Ressources Humaines/Communication, Ressources GBIS, Inspection générale et audit, IT des Réseaux France, Ressources Groupe, Risques et Secrétariat général.

Les dirigeants mandataires sociaux de Société Générale sont soumis au dispositif suivant : la part variable annuelle est différée sur une période totale de 5 ans et l'intéressement à long terme est différé sur 5 ans minimum et soumis à des conditions d'acquisition exigeantes.

Les attributions faites en application de cette résolution comportent une durée d'acquisition minimale de :

- 2 ans pour les actions attribuées aux personnes assimilées, en paiement de la partie des rémunérations variables qui est différée à 2 ans ;
- 3 ans pour les actions attribuées aux personnes régulées CRD, en paiement de la partie des rémunérations variables qui est différée à 3 ans ; et
- 5 ans pour l'intéressement à long terme attribué aux mandataires sociaux.

A la suite de l'acquisition, une période de conservation de 6 mois minimum sera exigée.

Les actions attribuées dans le cadre de cette résolution seront intégralement soumises à des conditions de performance différenciées selon les pôles et les métiers. Pour les dirigeants mandataires sociaux exécutifs de Société Générale, les conditions de performance seront différentes pour la part variable annuelle et intéressement à long terme (voir ci-dessus).

**Pour la rémunération variable annuelle différée de la population régulée et assimilée** attribuée en 2027 et 2028 au titre de l'exercice précédent, si un minimum de performance n'est pas atteint chaque année, la part concernée sera partiellement ou intégralement perdue (conformément au principe de malus mentionné à l'article L. 511-83 du Code monétaire et financier) :

- pour les dirigeants mandataires sociaux exécutifs de Société Générale, les seuils de performance correspondent à des conditions cumulées de profitabilité (retraitées d'éléments exceptionnels le cas échéant) et de niveau de fonds propres ; 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 non seulement la réduction voire l'annulation des actions en cours d'acquisition mais également la restitution, pour chaque attribution, en tout ou partie des actions déjà acquises pendant une période de 6 ans après l'attribution.
- pour les autres personnes régulées et les personnes assimilées, un critère de niveau de fonds propres ainsi que des critères de profitabilité (retraité d'éléments exceptionnels le cas échéant) s'appliquent. Les conditions de gestion appropriée des risques et de la conformité et de clawback (sous réserve de la réglementation locale en vigueur) sont intégrées dans les règlements de rémunération variable différée Groupe.

Les actions attribuées seront également assorties d'une condition de présence pour les salariés régulés et assimilés. Pour les dirigeants mandataires sociaux exécutifs de Société Générale, la condition de présence est applicable jusqu'à la date d'échéance du mandat en cours.

Le détail des conditions de performance figure dans le Rapport sur les politiques et pratiques de rémunération publié annuellement sur le site internet du groupe Société Générale.

**Pour le dispositif d'intéressement à long terme attribué aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs de Société Générale en 2027 et 2028** au titre de l'exercice précédent, l'acquisition des actions sera soumise à des conditions de performance qui seront soumises à l'approbation de l'Assemblée générale dans le cadre du vote sur la politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux.

Le plan qui sera attribué aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs en 2027 au titre de 2026 sera assujéti aux conditions suivantes :

- Le nombre d'actions sera définitivement acquis :
  - Pour 33,33% en fonction 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 des périodes d'acquisition.

Cette performance sera appréciée en fonction du rang de Société Générale au sein de l'échantillon des pairs en termes de TSR annualisé, mesuré sur la période d'acquisition des actions, selon une grille d'acquisition dont l'exigence est la suivante pour les dirigeants mandataires sociaux :

| <b>Rang Société Générale</b>    | <b>Rangs<br/>1*, 2 et 3</b> | <b>Rang 4</b> | <b>Rang 5</b> | <b>Rang 6</b> | <b>Rangs<br/>7 à 12</b> |
|---------------------------------|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|-------------------------|
| En % du nombre maximum attribué | 100 %                       | 83,3 %        | 66,7 %        | 50 %          | 0 %                     |

\*rang le plus élevé

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

- Pour 33,33% en fonction des conditions RSE, et
- Pour 33,33% en fonction de la condition de la rentabilité future du Groupe.

Concernant le critère RSE, la cible sera définie chaque année en lien avec la politique et les engagements du Groupe en matière de RSE et validée par le Conseil d'administration. Pour l'attribution en 2026 au titre de 2025, la condition RSE sera liée au respect de trajectoires compatibles avec les engagements du groupe en matière de la réduction de l'exposition au secteur de la production de pétrole et de gaz et de la contribution à la finance durable.

Concernant la condition de la rentabilité future du Groupe, les cibles seront définies chaque année et validées par le Conseil d'administration.

- Aucun intéressement ne sera acquis en l'absence de profitabilité du Groupe pour l'exercice précédant l'acquisition.
- La valeur finale de l'attribution sera plafonnée à un montant correspondant à un multiple de la valeur de l'actif net par action du Groupe au 31 décembre de l'année précédant l'attribution.

- Les actions attribuées dans le cadre de ce dispositif sont assorties en totalité d'une condition de présence.
- Si le Conseil constate qu'une décision prise par les dirigeants mandataires sociaux a des conséquences très significatives sur les résultats de l'entreprise ou sur son image, il pourra décider la remise en cause totale ou partielle de l'acquisition.

Il est proposé de fixer le plafond des attributions d'actions de performance en faveur de la population régulée et assimilée à 1,15 % du capital pour une période de 26 mois dont 0,05 % consacré aux attributions d'actions aux dirigeants mandataires sociaux de Société Générale. Ces plafonds ont vocation à couvrir les attributions au titre de la part variable annuelle et l'intéressement à long terme le cas échéant faites en 2027 et 2028 (au titre des exercices 2026 et 2027).

Il est rappelé<sup>5</sup> que le Conseil d'administration, a, par le passé, utilisé les résolutions permettant d'attribuer gratuitement des actions à un rythme inférieur à 0,5% du capital social par an :

- 0,11% en mars 2026 dont 0,11% aux personnes régulées et assimilées et 0% aux autres salariés ;
- 0,19% en mars 2025 dont 0,19% aux personnes régulées et assimilées et 0% aux autres salariés ;
- 0,48% en mars 2024 dont 0,29% aux personnes régulées et assimilées et 0,19% aux autres salariés ;
- 0,45% en mars 2023 dont 0,29% aux personnes régulées et assimilées et 0,16% aux autres salariés ;
- 0,38% en mars 2022 dont 0,23% aux personnes régulées et assimilées et 0,15% aux autres salariés ;
- 0,41% en mars 2021 dont 0,15% aux personnes régulées et assimilées et 0,26% aux autres salariés ;
- 0,33% en mars 2020 dont 0,18% aux personnes régulées et assimilées et 0,15% aux autres salariés.

Il est précisé que, dans le cadre de la réglementation européenne, les bénéficiaires des actions ou équivalents sont soumis à une interdiction de couverture du risque de marché pendant toute la période d'acquisition et de rétention.

## **2. Attribution gratuite d'actions de performance Société Générale aux salariés (hors personnes régulées ou assimilées dont la rémunération variable est différée) dans le cadre du plan annuel d'intéressement à long terme (résolution 25)**

Le dispositif d'intéressement à long terme représente un élément clef de la politique de reconnaissance du potentiel et des performances des collaborateurs du Groupe. Grâce à sa durée et à ses conditions d'acquisition, il permet de fidéliser les bénéficiaires et de lier plus étroitement leurs intérêts à ceux des actionnaires.

Cette vingt-cinquième résolution permet ainsi d'attribuer des actions de performance aux salariés (hors personnes régulées ou assimilées dont la rémunération variable est différée) en

---

<sup>5</sup> Les informations sont disponibles dans le tableau présentant le bilan de l'utilisation par le Conseil d'administration des autorisations financières disponible dans le Document d'enregistrement universel et ensuite mis à jour sur le site internet de l'Assemblée générale.

privilégiant les talents stratégiques, émergents et confirmés, et les collaborateurs clefs du Groupe.

En 2025 et en 2026, aucune action de performance n'a été attribuée au titre de la 29<sup>ème</sup> résolution de l'Assemblée générale du 22 mai 2024 ayant le même objet que la présente 25<sup>ème</sup> résolution soumise au vote des actionnaires.

Pour le plan éventuellement attribué en 2027 (au titre de la présente 25<sup>ème</sup> résolution), comme en 2024, la décision d'attribution prise, le cas échéant, par le Conseil d'administration portera sur une période d'acquisition de 3 ans au terme de laquelle, si les conditions fixées par le Conseil d'administration sont remplies, l'attributaire deviendra actionnaire. Aucune période de conservation ne suivra cette période d'acquisition. Les actions attribuées seront assorties en totalité d'une condition de présence et soumises à la réalisation d'une condition de profitabilité, mesurée sur la totalité de la période d'acquisition. Le critère retenu est le résultat net part du groupe moyen positif (retraité d'éléments exceptionnels le cas échéant) sur les 3 ans d'acquisition pour tous les bénéficiaires.

Il est proposé de fixer le plafond des attributions d'actions de performance à 0,5 % du capital pour une période de 26 mois. Par ailleurs, conformément à la réglementation européenne, les bénéficiaires des actions sont soumis à une interdiction de couverture du risque de marché pendant toute la période d'acquisition et de rétention. Le suivi des plans d'attribution gratuite d'actions figure dans le Document d'enregistrement universel.

## **IX – Autorisation de réduction du capital par voie d'annulation d'actions (résolution 26)**

La **vingt-sixième résolution** est destinée à renouveler pour une période de 26 mois l'autorisation donnée à votre Conseil d'administration le 22 mai 2024 d'annuler les actions achetées par la Société en vertu des autorisations données par vos Assemblées dans le cadre des programmes de rachat. Cette autorisation serait limitée à 10 % du capital social existant à la date de l'opération par période de 24 mois.

Cette annulation serait, le cas échéant, réalisée en conformité avec les exigences prudentielles telles que fixées par la réglementation et par le superviseur.

Société Générale a fait usage de la précédente autorisation en procédant aux réductions de capital suivantes (dont la liste a été arrêtée à la date de l'avis de convocation à la présente Assemblée générale) :

- le 23 septembre 2024, par voie d'annulation de 11.718.771 actions rachetées du 27 mai au 17 juin 2024 inclus ;
- le 24 juillet 2025, par voie d'annulation de 22.667.515 actions rachetées du 10 février au 8 avril 2025 inclus ;
- le 6 novembre 2025, par voie d'annulation de 18.285.541 actions rachetées du 4 août au 14 octobre 2025 inclus ; puis
- le 23 février 2026, par voie d'annulation de 15.170.791 actions rachetées du 19 novembre 2025 au 6 février 2026 inclus.

## **X – Modification des statuts (résolutions 27 à 29)**

Trois modifications des statuts sont proposées.

Par la **vingt-septième résolution**, il vous est proposé de modifier l'article 7. I) 1 des statuts de la Société afin de supprimer la règle statutaire stipulant que le terme du mandat de l'administrateur coopté correspond à celui de l'administrateur remplacé.

Une nouvelle règle serait prévue dans les statuts indiquant que le mandat initial de l'administrateur coopté prend fin à l'assemblée générale ratifiant la cooptation.

L'administrateur coopté serait ainsi renouvelé dès cette assemblée de ratification pour une durée normale de quatre ans.

Ainsi la Société veille à limiter, à l'avenir, au cours du dernier mandat à la suite du troisième renouvellement, la durée de la période au cours de laquelle l'administrateur initialement coopté ne serait plus considéré comme indépendant, au regard de la recommandation du Code AFEP-MEDEF en matière d'indépendance selon laquelle un administrateur n'est plus considéré comme indépendant s'il exerce ses fonctions depuis plus de 12 ans.

Cette modification sera d'application immédiate et s'appliquera au 1<sup>er</sup> mandat de Mme Barlow.

Par la **vingt-huitième résolution**, il vous est proposé de modifier l'article 7 II) 2. des statuts de la Société afin de veiller au respect du seuil minimal de 40 % d'administrateurs du sexe le moins représenté au Conseil d'administration parmi les administrateurs nommés par l'Assemblée générale.

En effet, jusqu'à l'Assemblée générale du 27 mai 2026, l'Administrateur représentant les salariés actionnaires (l'« **ARSA** ») n'est pas intégré dans le décompte de la parité qui concerne uniquement les administrateurs dont les candidatures sont proposées par le Conseil d'administration. À compter de cette Assemblée générale, l'ARSA sera intégré dans le calcul qui concernera donc tous les administrateurs nommés par l'Assemblée générale. Or, actuellement, l'ARSA est nommé avec un remplaçant qui est nécessairement de sexe différent. Cette situation pourrait donc conduire le Conseil d'administration à ne plus respecter le seuil minimal de 40% d'administrateurs du sexe le moins représenté.

En conséquence, il est proposé que **l'ARSA ait deux remplaçants de sexes différents et que, le cas échéant, le choix final entre ceux-ci se fasse de telle façon à ce que le seuil minimal de 40% visé ci-dessus soit respecté**, le Conseil d'administration n'interférant pas dans cette procédure de désignation. La règle retenue serait la suivante : en cas de cessation définitive en cours de mandat des fonctions d'administrateur du candidat initialement nommé, le remplaçant dont le sexe est différent du candidat entre en fonction sauf si cette entrée en fonction aurait pour effet un non-respect par le Conseil d'administration du seuil légal minimal de 40% de parité. Dans ce dernier cas, le remplaçant de même sexe que le candidat entre en fonction.

Enfin, par la **vingt-neuvième résolution** une dernière modification des statuts est proposée. Avec l'entrée en vigueur de la directive (UE) dite « CRD VI », une même personne ne peut plus être à la fois Président du Conseil d'administration et Directeur général d'un établissement de crédit. En conséquence, les stipulations de l'article 13 des statuts évoquant cette possibilité sont supprimées.

## **XI – Pouvoirs (résolution 30)**

Cette **trentième 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 2025 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 et du 25 février 2026 sur proposition du Comité des rémunérations.

Les principes définis dans le cadre de la politique ex ante validée par l'Assemblée générale du 20 mai 2025 ont été reconduits.

Le seul ajustement apporté à la politique concerne l'évolution de la rémunération fixe du Directeur général.

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 20 mai 2025 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<sup>(1)</sup>. 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)<sup>(2)</sup> 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.

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 2025 sont présentés en page 90.

(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.

## 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.

La directive (UE) 2024/1619 (dite « CRD VI ») prévoit que le Président ne peut pas exercer simultanément la fonction de Directeur général.

Slawomir Krupa a été nommé Directeur général le 23 mai 2023. 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 104.

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.

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 pages 131 et 103.

## 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.

## 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<sup>(1)</sup>.

(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.

## Rémunération fixe

### SLAWOMIR KRUPA

Sur proposition du Comité des rémunérations, la rémunération fixe annuelle de Slawomir Krupa en qualité de Directeur général, fixée à 1 650 000 euros depuis sa nomination par le Conseil d'administration du 23 mai 2023 serait portée à **2 400 000 euros à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026**.

Cette proposition est motivée par les éléments suivants :

- **La décision du Conseil d'administration du 5 février 2026 qui a annoncé qu'il renouvelerait le mandat de Slawomir Krupa pour 4 ans à compter de l'Assemblée générale du 16 mai 2027.**

Conformément au code de gouvernance AFEP-MEDEF qui préconise que la rémunération doit être déterminée pour une période de temps relativement longue, le Conseil d'administration a considéré que cette condition était satisfaite au bout de trois ans de mandat pour proposer un ajustement de la rémunération actuelle de Slawomir Krupa. Le Conseil d'administration s'assurera du respect de cette condition pour toute augmentation future.

- **Une performance exceptionnelle de la Banque depuis la nomination du Directeur général et très supérieure aux attentes :**

- **Une atteinte de la cible de capital** fixée à 13% pour fin 2026 lors du *Capital Markets Day* de 2023, dès fin 2024, soit avec 2 ans d'avance. Dans le même temps le taux de distribution aux actionnaires a été porté à 50% et le Groupe a procédé en 2025 à deux rachats exceptionnels d'actions additionnels pour un montant global de deux milliards d'euros.
- **Le dépassement de toutes les cibles annoncées au marché pour 2025** (croissance des revenus, maîtrise des coûts, coût du risque, rentabilité).
- **Une progression du cours de l'action de 183%** entre la nomination du Directeur général le 23 mai 2023 et le 31 décembre 2025 et un **Price-to-Tangible Book Value** qui a progressé depuis la nomination du Directeur général de 0,38 à 0,99 au 31 décembre 2025 soit une progression de +161%.

- **L'exécution réussie du plan de transformation du Groupe :**

- **Exécution réussie du plan de cession d'actifs** avec notamment les cessions :
  - En Afrique des banques au Maroc, à Madagascar, en Mauritanie, au Burkina Faso, au Tchad, au Congo, en Guinée en Guinée équatoriale et au Mozambique ;
  - Dans la banque Privée des filiales SG Kleinwort au Royaume-Uni et de la filiale Suisse ;
  - De SGEF, filiale spécialisée dans l'Équipement Finance.
- **Exécution du plan d'économies tel qu'annoncé aux marchés. Le deuxième semestre 2025 est le 4<sup>e</sup> semestre d'affilée où les frais généraux du Groupe sont en baisse (hors IFRIC 21).**

- **Réorganisation complète du management du Groupe** avec notamment la création d'un Comex paritaire fortement renouvelé et la nomination de nouveaux responsables sur chacun des piliers, avec une combinaison réussie de talents internes et externes.

- **Le renforcement de l'actionnariat salarié (2<sup>ème</sup> rang des sociétés du CAC 40)** avec notamment le succès des trois augmentations de capital réservées aux salariés depuis 2023, l'annonce du principe de la réalisation d'une nouvelle augmentation de capital réservée aux salariés en 2026 et un niveau de détention de près de 10% du capital du Groupe.

- **L'objectif de rentabilité 2026 fixé lors du *Capital Markets Day* de septembre 2023 atteint en avance est rehaussé à >10% (vs 9-10% précédemment).**

- La préparation d'un nouveau plan stratégique en 2026.

- Le souhait du Conseil d'administration de **stabiliser dans la durée le leadership de sa direction générale dans un marché international** où les profils de dirigeants de haut niveau sont rares et dans lequel Slawomir Krupa jouit d'une reconnaissance internationale.

Le Conseil d'administration a estimé que la performance du Directeur général, les enjeux auxquels le secteur bancaire est confronté ainsi que la stratégie de refondation du Groupe, dont le déploiement doit se poursuivre, justifient la fixation d'un niveau de rémunération compétitif, conforme aux standards européens.

Le **positionnement de la rémunération fixe proposée pour le Directeur général a été déterminé par rapport au panel de Banques européennes** de référence<sup>(1)</sup> (Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Deutsche Bank, ING, Intesa, Nordea, Santander, UBS et UniCredit). L'étude réalisée par le cabinet indépendant **Willis Towers Watson** a montré que la rémunération fixe du Directeur général était **significativement inférieure à la médiane du benchmark** (-28%) et se situait **dans le premier quartile** (-13%) du panel.

Le Conseil d'administration a aussi examiné le positionnement de la rémunération du Directeur général au regard des banques dont les modèles sont les plus similaires à celui de la Société Générale, parmi lesquelles Barclays (qui n'est aujourd'hui plus contrainte par la limitation à deux fois la rémunération fixe pour l'attribution de la rémunération variable applicable pour les banques européennes) ainsi que Deutsche Bank.

Le Conseil d'administration a aussi pris en compte pour déterminer la nouvelle rémunération, le profil du Directeur général dont le parcours professionnel lui confère une capacité à évoluer dans le secteur financier international mondial.

Le tableau ci-après présente le positionnement de la rémunération fixe du Directeur général avant et après la révision de sa rémunération fixe (étude réalisée par le cabinet Willis Towers Watson). En dépit de sa progression, celle-ci restera inférieure de 15% à la moyenne du panel européen et inférieure de 34% à son troisième quartile.

## PANEL BANCAIRE EUROPÉEN - CEO

(En milliers EUR)

|                          | Rémunération fixe 2025 |              |
|--------------------------|------------------------|--------------|
| <b>Moyenne</b>           | <b>2 850</b>           |              |
| 1 <sup>er</sup> quartile | 1 906                  |              |
| <b>Médiane</b>           | <b>2 300</b>           |              |
| 3 <sup>e</sup> quartile  | 3 625                  |              |
| <b>SLAWOMIR KRUPA</b>    | <b>1 650</b>           | <b>2 400</b> |
| vs médiane               | -28%                   | +4%          |

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

Le Conseil d'administration a pris en considération outre l'impératif de compétitivité, la cohérence de sa décision avec la situation économique de la Banque et sa politique de rémunération. Il a aussi pris en compte l'évolution du retour à l'actionnaire en 2025 (dividendes plus rachats ordinaires et exceptionnels en hausse de 169% par rapport à 2024) dont les salariés en tant qu'actionnaires ont été les premiers bénéficiaires.

#### PIERRE PALMIERI

La rémunération fixe annuelle de Pierre Palmieri, Directeur général délégué, telle que décidée par le Conseil d'administration du 5 février 2025 et approuvée par l'Assemblée générale du 20 mai 2025, s'élève à 1 200 000 euros depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Cette rémunération reste inchangée. Sa rémunération fixe annuelle était de 900 000 euros depuis sa nomination en tant que Directeur général délégué en mai 2023.

### Rémunération variable annuelle<sup>(1)</sup>

#### 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 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.

#### Critères non financiers : 35%

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

#### Part financière

Le Conseil d'administration du 25 février 2026, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé de maintenir la structure des indicateurs financiers sans changement par rapport à la politique actuelle.

- la performance financière mesurée sur le périmètre du Groupe est fondée sur deux indicateurs : la rentabilité des capitaux propres tangibles (Return On Tangible Equity – ROTE) et le coefficient d'exploitation pondérés à parts égales ;
- le ratio Core Equity Tier 1 (CET1) est utilisé comme un critère de seuil de la rémunération variable financière et le taux de réalisation global des objectifs financiers est déterminé comme suit :
  - si un seuil bas du ratio CET1 fixé ex ante par le Conseil d'administration n'est pas atteint, le taux de réalisation des critères financiers serait considéré comme nul,
  - au-delà d'un niveau du ratio CET1 fixé ex ante par le Conseil d'administration, le taux de réalisation de deux autres indicateurs sera pris en compte à parts égales,
  - si le ratio CET1 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 CET1) 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 ratio 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 sont déterminés comme suit :

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

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

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 2025 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 notamment 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 de l'évolution de la représentation des femmes dans les instances dirigeantes du Groupe et, au-delà du score d'engagement des collaborateurs, par la mise en œuvre des plans d'actions suite à la publication du baromètre 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.

(1) Informations requises par l'ESRS 2 GOV 3, Par. 29 a) à e) ; ESRS E1 GOV-3, 13

**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 : Progression 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 2026 :

**Pour Slawomir Krupa**, Directeur général :

- Finalisation du déploiement de la stratégie présentée lors du *Capital Markets Day* ;
- Définition et communication réussie des orientations stratégiques 2027 – 2029.

**Pour Pierre Palmieri**, Directeur général délégué :

- Finalisation des actions post-acquisition des activités d'Ayvens et définition des orientations stratégiques 2027–2029 ;

- Respect des jalons 2026 sur le périmètre de banque de détail en Afrique, Bassin méditerranéen et Outre-mer et des entités européennes.

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%. Le Conseil d'administration a la possibilité de porter, en cas de performance exceptionnelle, jusqu'à 120% le taux de réalisation sur certains objectifs non financiers quantifiables (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              |
| <b>Objectifs financiers – 65%</b>         | <b>Indicateurs<sup>(1)</sup></b>                                          |                    |
| Périmètre Groupe                          | ROTE, coefficient d'exploitation et ratio CET 1 Groupe (critère de seuil) |                    |
| <b>TOTAL OBJECTIFS FINANCIERS</b>         |                                                                           | <b>65,0%</b>       |
| <b>Objectifs non financiers – 35%</b>     |                                                                           |                    |
| RSE                                       |                                                                           | 20,0%              |
| Conformité réglementaire & Transformation |                                                                           | 7,5%               |
| Périmètres spécifiques de responsabilité  |                                                                           | 7,5%               |
| <b>TOTAL OBJECTIFS NON FINANCIERS</b>     |                                                                           | <b>35,0%</b>       |

(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 *prorata temporis* en combinant des paiements en numéraire et des attributions d'actions ou équivalents actions, conditionnés à la réalisation d'objectifs long terme en matière de profitabilité et de niveau de fonds propres du Groupe permettant de réduire le montant versé en cas de non-atteinte des objectifs. Le constat de la réalisation des objectifs est soumis à l'examen du Conseil d'administration avant chaque acquisition. Une période d'indisponibilité d'un an s'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 126 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<sup>(1)</sup> 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 ;
- 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 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.

(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 2025 attribué en 2026 est composé de : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Deutsche Bank, ING, Intesa, Nordea, Santander, UBS et UniCredit.



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<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre 2019. Ces droits seront revalorisés selon l'évolution du point ARRCO-AGIRC entre le 31 décembre 2019 et la date de liquidation de la retraite. Les droits restent conditionnés à l'achèvement de la carrière au sein de la Société Générale. Ils font l'objet d'un préfinancement auprès d'une compagnie d'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.

### CLAUDE 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 Sławomir 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.

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

En outre, durant la suspension de son contrat de travail, Sławomir 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 aussi 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<sup>er</sup> janvier de l'exercice 2024.

Le Conseil d'administration propose de relever le montant global de la rémunération des administrateurs de 1 835 000 euros à 2 250 000 euros (+22,6%) pour le rapprocher de la moyenne des pairs bancaires européens. À noter que le montant actuel fixé en 2024 n'avait pas totalement tenu compte de l'augmentation du nombre d'administrateurs et que le montant précédent de 1 700 000 euros était resté inchangé depuis 2017.

Pour proposer cette décision, le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise a notamment examiné le panel des banques européennes utilisé par le groupe dans le cadre de sa politique de rémunération et constaté que le montant proposé restait encore inférieur à la médiane des banques européennes. Il a par ailleurs pris en compte le nombre de réunion du Conseil d'administration et de ses Comités, de l'ordre de 45 par an, très supérieur à celui constaté à celui des entreprises françaises comparables.

Les règles de répartition de la rémunération des administrateurs sont définies à l'article 18 du règlement intérieur de Conseil d'administration (page 144) et figurent aux pages 90-91.

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

(1) Informations requises par l'ESRS 2 GOV 3, Par. 29 a) à e) ; ESRS E1 GOV-3, 13.

## Rémunération totale et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2025 aux Dirigeants mandataires sociaux

Informations soumises à l'approbation des actionnaires en vertu de l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce.

La rémunération des Dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2025 est conforme à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 20 mai 2025.

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<sup>(1)</sup> 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 au travers du critère de la mise en œuvre de la stratégie RSE du Groupe 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, 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 20 MAI 2025

Lors de l'Assemblée générale du 20 mai 2025, les 9<sup>e</sup> à 12<sup>e</sup> résolutions relatives aux rémunérations versées au cours ou attribuées au titre de l'exercice 2024 aux Dirigeants mandataires sociaux ont été votées respectivement à hauteur de 93,17% pour le Président du Conseil d'administration et entre 86,08% et 93,69% pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs. La 8<sup>e</sup> résolution portant sur le rapport sur l'application de la politique de rémunération au titre de l'année 2024, comportant notamment les ratios d'équité réglementaires, a été votée à hauteur de 95,46%.

Les 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> résolutions portant sur la politique de rémunération *ex ante* des Dirigeants mandataires sociaux ont été votées respectivement à hauteur de 93,76% pour le Président du Conseil d'administration et de 86,69% 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 a été mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions à Paris jusqu'à la fin septembre 2025.

Les montants versés au cours de l'exercice 2025 figurent dans le tableau page 114.

## RÉMUNÉRATION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

### Rémunération fixe au titre de l'exercice 2025

La rémunération fixe annuelle de Slawomir Krupa, Directeur général, est restée inchangée au cours de l'exercice 2025. Elle s'élevait à 1 650 000 euros.

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

### Rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2025

#### CRITÈRES DE DÉTERMINATION ET APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE AU TITRE DE L'EXERCICE 2025

Conformément aux règles fixées par le Conseil d'administration et approuvées par l'Assemblée générale du 20 mai 2025, la rémunération variable annuelle attribuée au titre de 2025 a été déterminée pour 65% en fonction de la réalisation d'objectifs financiers et pour 35% en fonction de l'atteinte d'objectifs non financiers.

#### 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 Directeur général délégué.

- La performance financière mesurée sur le périmètre du Groupe est fondée sur deux indicateurs : la rentabilité des capitaux propres tangibles (*Return On Tangible Equity* – ROTE) et le coefficient d'exploitation pondérés à parts égales ;
- Le ratio Core Equity Tier 1 (CET1) est utilisé comme un critère de seuil de la rémunération variable financière et le taux de réalisation global des objectifs financiers est déterminé comme suit :
  - si un seuil bas du ratio CET1 fixé *ex ante* par le Conseil d'administration n'est pas atteint, le taux de réalisation des critères financiers est considéré comme nul,
  - au-delà d'un niveau du ratio CET1 fixé *ex ante* par le Conseil d'administration, le taux de réalisation de deux autres indicateurs est pris en compte à parts égales,
  - si le ratio CET1 est situé entre ces deux bornes, le taux de réalisation global des objectifs financiers est déterminé en tenant compte des trois indicateurs (ROTE, coefficient d'exploitation et ratio CET1) pris en compte à parts égales. Le taux de réalisation constaté est pris en compte pour le ROTE et le coefficient d'exploitation, le taux de réalisation du ratio CET1 est considéré comme nul.

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

Pour le ROTE et le coefficient d'exploitation les taux de réalisation sont déterminés comme suit :

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

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

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

#### 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 et la transformation pour un poids de 7,5% et des objectifs spécifiques pour le Directeur général et le Directeur général délégué pour un poids de 7,5%.

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

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 le Directeur général délégué.

## RÉALISATION DES OBJECTIFS DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE AU TITRE DE 2025

Les niveaux de réalisation par objectif validés par le Conseil d'administration du 5 février 2026 sont présentés dans le tableau ci-après.

Le niveau de réalisation du ratio CET1 permet d'intégrer, à parts égales, le taux de réalisation de deux autres indicateurs financiers, le ROTE et le Coefficient d'exploitation, dans le calcul du niveau de réalisation global des critères financiers.

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

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 93.

En conséquence, les montants de rémunération variable annuelle suivants ont été attribués au titre de l'année 2025 :

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

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 le Directeur général délégué) multiplié par le taux de la réalisation des objectifs.

### Réalisation des objectifs financiers au titre de 2025

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

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

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

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

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

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

### Réalisation des objectifs non financiers au titre de 2025

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

| Indicateur                                                                                                                              | Description                                                                                                                                                                                                                                               | Poids dans le Total | Taux de réalisation pondéré <sup>(1)</sup> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------------------------|
| <b>Objectifs communs : 7,5%</b>                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                           |                     |                                            |
| ■ <b>Conformité réglementaire</b>                                                                                                       | ■ Qualité des relations avec les superviseurs et mise en œuvre des recommandations de la BCE                                                                                                                                                              | 2,5%                | 2,8%                                       |
| ■ <b>Transformation</b>                                                                                                                 | ■ Lancement et pilotage du Programme de Performance et d'Efficacité du Groupe                                                                                                                                                                             | 5,0%                | 6,0%                                       |
|                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>7,5%</b>         | <b>8,8%</b>                                |
| <b>Objectifs collectifs RSE : 20%</b>                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                           |                     |                                            |
| ■ <b>Expérience client</b>                                                                                                              | ■ Amélioration de l'expérience client : mesuré sur la base de l'évolution de taux de NPS des principales activités                                                                                                                                        | 10,0%               | 7,5%                                       |
| ■ <b>Employeur responsable</b>                                                                                                          | ■ Développement de nos priorités sur l'axe employeur responsable : mesuré au travers du respect des engagements en matière de féminisation et d'internationalisation des instances dirigeantes et sur l'évolution du taux d'engagement des collaborateurs | 5,0%                | 1,0%                                       |
| ■ <b>Mise en œuvre de la stratégie RSE</b>                                                                                              | ■ Mise en œuvre de la stratégie RSE avec le respect de trajectoires compatibles avec les engagements pris pour la transition énergétique et environnementale                                                                                              | 5,0%                | 6,0%                                       |
|                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>20,0%</b>        | <b>14,5%</b>                               |
| <b>Objectifs spécifiques aux périmètres de responsabilité : 7,5%</b>                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                           |                     |                                            |
| <b>S. Krupa, Directeur général</b>                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                           |                     |                                            |
| ■ Poursuite du déploiement de la stratégie présentée lors du <i>Capital Markets Day</i>                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                           |                     |                                            |
| ■ Préparation du plan stratégique                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                           | 7,5%                | 9,0%                                       |
| ■ Qualité du dialogue avec les investisseurs et de la perception par les marchés                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                           |                     |                                            |
|                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>7,5%</b>         | <b>9,0%</b>                                |
| <b>P. Palmieri, Directeur général délégué</b>                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                           |                     |                                            |
| ■ Poursuite du déploiement de la stratégie post-acquisition s'agissant des activités d'Ayvens                                           |                                                                                                                                                                                                                                                           |                     |                                            |
| ■ Respect des jalons 2025 sur le périmètre de banque de détail en Afrique, Bassin méditerranéen et Outre-Mer et des entités européennes |                                                                                                                                                                                                                                                           | 7,5%                | 9,0%                                       |
| ■ Poursuite des travaux relatifs à la mise en œuvre, le pilotage et la bonne gouvernance des programmes ESG du Groupe                   |                                                                                                                                                                                                                                                           |                     |                                            |
|                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>7,5%</b>         | <b>9,0%</b>                                |

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

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

#### ■ Concernant les objectifs communs des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Concernant **l'axe employeur responsable**, le Conseil d'administration a considéré que l'objectif n'était que partiellement atteint. Il a noté la baisse des résultats du baromètre collaborateurs et, plus spécifiquement, de l'indice d'engagement dans un contexte de forte transformation du Groupe. S'agissant de la diversité, notamment de la représentation des femmes dans les instances dirigeantes, l'objectif est partiellement atteint (2 des objectifs ont été atteints sur 5) sur les cibles intermédiaires qui avaient été fixées. Les cibles 2026 n'ont pas été revues et il a été considéré que les cibles préalablement définies s'appliquaient.

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

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

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

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

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

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

- **Évaluation des objectifs spécifiques de Pierre Palmieri, Directeur général délégué**

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

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

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

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

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

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

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

## RÉMUNÉRATION FIXE ET VARIABLE ANNUELLE 2025 ET HISTORIQUE DES RÉMUNÉRATIONS FIXES ET VARIABLES ANNUELLES ATTRIBUÉES AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS

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

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

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 2025

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 2026 sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 27 mai 2026, 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 *prorata 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'administrateur dans les sociétés du Groupe. Le Directeur général ne perçoit aucune rémunération à ce titre.

## RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE 2025 – 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 CET1) | 100%                                   | Ratio CET1 de l'exercice précédant l'acquisition > au seuil minimal fixé à l'attribution |

## RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE PERÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2025

Au cours de l'exercice 2025 S. Krupa et P. Palmieri ont perçu des rémunérations variables annuelles attribuées au titre de 2023 et 2024 dont l'attribution a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du 22 mai 2024 (la 10<sup>e</sup> et la 12<sup>e</sup> résolutions) et du 20 mai 2025 (la 12<sup>e</sup> et la 14<sup>e</sup> résolutions). 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 5 février 2025. 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 115 et suivantes et le tableau 2 page 122.

## INTÉRESSEMENT À LONG TERME AU TITRE DE L'EXERCICE 2025

Conformément à la politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs approuvée par l'Assemblée générale du 20 mai 2025, le Conseil d'administration du 5 février 2026 a décidé de mettre en œuvre, au titre de l'exercice 2025 et sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 27 mai 2026, 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 2026 ;
- 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.

Concernant la condition de la rentabilité future du Groupe, le Conseil d'administration du 5 février 2026 a décidé que cette condition sera mesurée par le niveau de ROTE (Rentabilité des capitaux propres tangibles) Groupe sur la période 2027-2029 :

- le niveau de ROTE à atteindre en 2027 et 2028 sera fonction de cibles 2026 ou sera celui fixé par le Conseil d'administration en fonction des nouvelles cibles qui seraient annoncées au marché avant le 1<sup>er</sup> janvier 2027. Chaque année compte pour 25% de la condition ;
- le niveau de ROTE 2029 correspond à l'objectif qui serait annoncé au marché avant le 1<sup>er</sup> janvier 2027, il représente 50% de la condition ;

- des bornes basses et hautes encadrant les cibles définissent le taux d'atteinte qui ne peut excéder 100%.

Concernant la condition RSE, les cibles définies par le Conseil d'administration du 5 février 2026 sont les suivantes :

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

Pour ce critère si la cible de la réduction de 80% de l'exposition au 31 décembre 2030 par rapport à l'exposition au 31 décembre 2019 est atteinte, l'acquisition serait de 100%. Si la cible n'est pas atteinte, l'acquisition serait nulle ;

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

Pour ce critère si la cible de la contribution à hauteur de 500 milliards d'euros au 31 décembre 2030 est atteinte, l'acquisition serait de 100%. Si le niveau de 425 milliards d'euros est atteint, l'acquisition serait de 75%. En deçà de 425 milliards d'euros, l'acquisition serait nulle.

En l'absence de profitabilité du Groupe l'année précédant l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme, aucun versement ne sera dû, quelles que soient la performance boursière, la performance RSE et la réalisation de l'objectif de rentabilité future de Société Générale ;

- Le constat de la réalisation des conditions de performance est soumis à l'examen du Conseil d'administration avant l'acquisition.

## INTÉRESSEMENT À LONG TERME AU TITRE DE L'EXERCICE 2025 – CONDITIONS DE PERFORMANCE

| Critères <sup>(1)</sup>                                                 | 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 <sup>(2)</sup>        | 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 80%               | 100%                                      | Réduction de 80%                 | 100%                                      |
| Contribution à la finance durable                                       | 16,67%                                 | Contribution de 425 Md EUR     | 75%                                       | Contribution de 500 Md EUR       | 100%                                      |
| ROTE du Groupe 2027, 2028 et 2029                                       | 33,33%                                 | 86% 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 2025 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 d'acquisition des actions ou des équivalents actions sera plafonnée à un montant de 145 euros par action/équivalent action, soit environ 1,8 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2025.

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<sup>(1)</sup>.

Dans la mesure où le rapport entre la composante variable attribuée et la rémunération fixe au titre de 2025 fait apparaître le dépassement du ratio réglementaire pour le Directeur général, le Conseil d'administration a appliqué la règle en réduisant le nombre d'instruments attribués dans le cadre de l'intéressement à long terme afin de respecter ce ratio.

(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 2025 et le nombre d'instruments maximum correspondant après ajustement :

|                 | Intéressement à long terme<br>au titre de 2024       |                                                                     | Intéressement à long terme<br>au titre de 2025                         |                                                                     |                                                                                       |                                                                                    |
|-----------------|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
|                 | Montant<br>attribué en valeur<br>comptable<br>(IFRS) | Nombre d'actions<br>ou d'équivalents<br>actions maximum<br>attribué | Montant<br>attribuable en<br>valeur comptable<br>(IFRS) <sup>(1)</sup> | Montant<br>attribué en valeur<br>comptable<br>(IFRS) <sup>(1)</sup> | Nombre d'actions<br>ou d'équivalents<br>actions maximum<br>attribuable <sup>(2)</sup> | Nombre d'actions<br>ou d'équivalents<br>actions maximum<br>attribué <sup>(2)</sup> |
| Slawomir Krupa  | 1 081 496 EUR                                        | 46 238                                                              | 1 150 000 EUR                                                          | 1 038 460 EUR                                                       | 20 440                                                                                | 18 458                                                                             |
| Pierre Palmieri | 650 000 EUR                                          | 27 790                                                              | 860 000 EUR                                                            |                                                                     | 15 286                                                                                |                                                                                    |

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

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

L'attribution en actions de performance a été faite dans le cadre de la décision du Conseil d'administration du 11 mars 2026 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<sup>e</sup> résolution). Elle représenterait 0,002% du capital.

#### INTÉRESSEMENT À LONG TERME PERÇU AU COURS DE L'EXERCICE 2025

Aucune acquisition au titre de l'intéressement à long terme attribué au Directeur général et au Directeur général délégué n'a eu lieu au cours de l'exercice.

#### 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 103.

Les droits au titre du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies art. 82 sont soumis à une condition de performance, conformément au Code AFEP-MEDEF.

Le tableau ci-après présente le pourcentage d'acquisition de la cotisation correspondante due au titre de 2025, fondée sur le taux de la performance globale de la rémunération variable annuelle 2025 constatée par le Conseil d'administration du 5 février 2026.

|                 | Taux global de réalisation<br>des objectifs 2025 | % d'acquisition de la<br>contribution du plan art. 82 |
|-----------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Slawomir Krupa  | 113,5%                                           | 100%                                                  |
| Pierre Palmieri | 113,5%                                           | 100%                                                  |

Il est rappelé que le régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de Direction dont bénéficiaient Slawomir Krupa et Pierre Palmieri a été fermé aux nouvelles acquisitions de droits à compter du 1<sup>er</sup> 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 des les tableaux page 115 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 104.

Aucun versement n'a été effectué à Slawomir Krupa et Pierre Palmieri au titre de ces éléments au cours de l'exercice 2025.

#### 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 dans les tableaux page 114 et suivantes.

#### 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 121 et 122.

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) attribués au titre de l'année 2024 au cours de 2025. Pour mémoire, dans le Document d'enregistrement universel 2025, 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 2025, s'agissant de la rémunération des salariés, sont pris en compte le salaire de base, les primes et les avantages au titre de 2025 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)                        | 2021        | 2022        | 2023        | 2024        | 2025<br>Estimation | Évolution<br>2021-2025 |
|------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------------|------------------------|
| <b>Rémunération moyenne des salariés</b> | <b>83,7</b> | <b>88,5</b> | <b>87,7</b> | <b>90,7</b> | <b>93,8</b>        |                        |
| Évolution                                | +9,6%       | +5,7%       | -0,9%       | +3,5%       | +3,4%              | +12,1%                 |
| <b>Rémunération médiane des salariés</b> | <b>59,1</b> | <b>61,0</b> | <b>64,1</b> | <b>65,1</b> | <b>67,7</b>        |                        |
| Évolution                                | +6,1%       | +3,1%       | +5,1%       | +1,6%       | +4,1%              | +14,6%                 |

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

| (En milliers EUR)                                                 | 2021           | 2022           | 2023           | 2024           | 2025<br>Estimation | Évolution<br>2021-2025 |
|-------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------------|------------------------|
| <b>Lorenzo Bini Smaghi, Président du Conseil d'administration</b> |                |                |                |                |                    |                        |
| <b>Rémunération</b>                                               | <b>979,5</b>   | <b>972,5</b>   | <b>973,8</b>   | <b>980,0</b>   | <b>969,4</b>       |                        |
| Évolution                                                         | +0,0%          | -0,7%          | +0,1%          | +0,6%          | -1,1%              | -1,0%                  |
| <b>Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés</b>           | <b>12:1</b>    | <b>11:1</b>    | <b>11:1</b>    | <b>11:1</b>    | <b>10:1</b>        |                        |
| Évolution                                                         | -8,8%          | -6,1%          | +1,1%          | -2,8%          | -4,3%              | -16,6%                 |
| <b>Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés</b>           | <b>17:1</b>    | <b>16:1</b>    | <b>15:1</b>    | <b>15:1</b>    | <b>14:1</b>        |                        |
| Évolution                                                         | -5,8%          | -3,7%          | -4,7%          | -0,9%          | -5,0%              | -17,6%                 |
| <b>Directeur général<sup>(1)</sup></b>                            |                |                |                |                |                    |                        |
| <b>Rémunération</b>                                               | <b>3 757,4</b> | <b>2 878,3</b> | <b>3 874,4</b> | <b>4 994,2</b> | <b>4 957,5</b>     |                        |
| Évolution                                                         | +42,6%         | -23,4%         | +34,6%         | +28,9%         | -0,7%              | +31,9%                 |
| <b>Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés</b>           | <b>45:1</b>    | <b>33:1</b>    | <b>44:1</b>    | <b>55:1</b>    | <b>53:1</b>        |                        |
| Évolution                                                         | +30,0%         | -27,5%         | +35,9%         | +24,5%         | -4,0%              | +17,8%                 |
| <b>Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés</b>           | <b>64:1</b>    | <b>47:1</b>    | <b>60:1</b>    | <b>77:1</b>    | <b>73:1</b>        |                        |
| Évolution                                                         | +34,3%         | -25,7%         | +28,1%         | +26,9%         | -4,7%              | +14,1%                 |
| <b>Pierre Palmieri,<sup>(2)</sup> Directeur général délégué</b>   |                |                |                |                |                    |                        |
| <b>Rémunération</b>                                               | -              | -              | <b>2 387,4</b> | <b>2 568,1</b> | <b>3 437,1</b>     |                        |
| Évolution                                                         | -              | -              | -              | +7,6%          | +33,8%             |                        |
| <b>Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés</b>           | -              | -              | <b>27:1</b>    | <b>28:1</b>    | <b>37:1</b>        |                        |
| Évolution                                                         | -              | -              | -              | +3,9%          | +29,4%             |                        |
| <b>Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés</b>           | -              | -              | <b>37:1</b>    | <b>39:1</b>    | <b>51:1</b>        |                        |
| Évolution                                                         | -              | -              | -              | +5,9%          | +28,5%             |                        |

(1) Le mandat de F. Oudéa en tant que Directeur général 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.

ÉVOLUTION DE LA PERFORMANCE DU GROUPE SUR CINQ EXERCICES<sup>(1)</sup>

|                                      | 2021            | 2022            | 2023            | 2024            | 2025            | Évolution<br>2021-2025 |
|--------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------------|
| <b>Ratio CET1</b>                    | <b>13,7%</b>    | <b>13,5%</b>    | <b>13,1%</b>    | <b>13,3%</b>    | <b>13,5%</b>    |                        |
| Évolution                            | +0,3 pt         | -0,2 pt         | -0,4 pt         | +0,2 pt         | +0,2 pt         | -0,2pt                 |
| <b>C/I</b>                           | <b>68,2%</b>    | <b>66,3%</b>    | <b>73,8%</b>    | <b>69,0%</b>    | <b>63,6%</b>    |                        |
| Évolution                            | -7,4 pt         | -1,9 pt         | +7,5 pt         | -4,8 pt         | -5,3 pt         | -4,6 pt                |
| <b>ROTE</b>                          | <b>11,7%</b>    | <b>2,5%</b>     | <b>4,2%</b>     | <b>6,9%</b>     | <b>10,2%</b>    |                        |
| Évolution                            | +12,1 pt        | -9,2 pt         | +1,7 pt         | +2,7 pt         | +3,3 pt         | -1,5 pt                |
| <b>Actif net tangible par action</b> | <b>61,1 EUR</b> | <b>63,0 EUR</b> | <b>62,7 EUR</b> | <b>66,1 EUR</b> | <b>71,4 EUR</b> |                        |
| Évolution                            | +11,5%          | +3,1%           | -0,5%           | +5,4%           | +8,1%           | +16,9%                 |

(1) Sur une base consolidée.

Ratio CET 1 : Ratio Core Equity Tier 1 (phasé).

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 146) et figurent page 92.

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<sup>er</sup> janvier 2024. Au titre de l'exercice 2025, le montant a été utilisé en totalité.

La répartition individuelle du montant attribué et versé au titre de 2025 figure dans le tableau page 124.

TABLEAU 3

## TABLEAU SUR LES RÉMUNÉRATIONS PERÇUES PAR LES MANDATAIRES SOCIAUX NON EXÉCUTIFS

| (En EUR)                                             | Rémunérations versées en 2024 |                            | Rémunérations versées en 2025 |                            | Rémunérations               |                              |
|------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
|                                                      | Solde de l'exercice 2023      | Acompte de l'exercice 2024 | Solde de l'exercice 2024      | Acompte de l'exercice 2025 | Au titre de l'exercice 2024 | Au titre de l'exercice 2025* |
| <b>Mandataires sociaux (hors Dirigeant exécutif)</b> |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| <b>BINI SMAGHI Lorenzo</b>                           |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| Rémunérations                                        | -                             | -                          | -                             | -                          | -                           | -                            |
| <b>ARNOLD Ingrid-Helen</b>                           |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| Rémunérations                                        | -                             | -                          | -                             | -                          | -                           | 69 233                       |
| <b>BARLOW Laura</b>                                  |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| Rémunérations                                        | -                             | -                          | -                             | -                          | -                           | 48 292                       |
| <b>CONNELLY William</b>                              |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| Rémunérations                                        | 153 499                       | 105 792                    | 165 877                       | 109 292                    | 271 669                     | 271 471                      |
| <b>CONTAMINE Jérôme</b>                              |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| Rémunérations                                        | 83 315                        | 58 069                     | 91 479                        | 62 308                     | 149 548                     | 214 909                      |
| <b>COSSA-DUMURGIER Béatrice</b>                      |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| Rémunérations                                        | 38 251                        | 28 868                     | 61 057                        | 15 044                     | 89 925                      | 18 218                       |
| <b>COTE Diane</b>                                    |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| Rémunérations                                        | 91 431                        | 65 677                     | 102 304                       | 69 951                     | 167 981                     | 176 748                      |
| <b>EKMAN Ulrika</b>                                  |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| Rémunérations                                        | 77 205                        | 65 677                     | 102 304                       | 69 951                     | 167 981                     | 168 627                      |
| <b>HAZOU Kyra</b>                                    |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| Rémunérations                                        | 14 226                        | -                          | -                             | -                          | -                           | -                            |
| <b>HOUSSAYE France</b>                               |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| Rémunérations <sup>(1)</sup>                         | 53 050                        | 38 216                     | 59 451                        | 39 740                     | 97 667                      | 99 644                       |
| Salaire Société Générale**                           |                               |                            |                               |                            | 67 688                      | 71 128                       |
| <b>KLEIN Olivier</b>                                 |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| Rémunérations                                        | -                             | -                          | -                             | -                          | -                           | 63 330                       |
| <b>MESSEMER Annette</b>                              |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| Rémunérations                                        | 84 940                        | 61 045                     | 96 231                        | 62 657                     | 157 275                     | 166 740                      |
| <b>MESTRALLET Gérard</b>                             |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| Rémunérations                                        | 8 137                         | -                          | -                             | -                          | -                           | -                            |
| <b>NIN GENOVA Juan Maria</b>                         |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| Rémunérations                                        | 11 337                        | -                          | -                             | -                          | -                           | -                            |
| <b>POUPART-LAFARGE Henri</b>                         |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| Rémunérations                                        | 65 287                        | 38 050                     | 73 945                        | 45 820                     | 111 994                     | 119 334                      |
| <b>PRAUD Johan</b>                                   |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| Rémunérations <sup>(2)</sup>                         | 42 345                        | 30 440                     | 44 992                        | 30 547                     | 75 432                      | 76 865                       |
| Salaire Société Générale**                           |                               |                            |                               |                            | 36 723                      | 39 899                       |
| <b>ROCHET Lubomira</b>                               |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| Rémunérations                                        | 55 548                        | 36 272                     | 25 272                        | -                          | 61 544                      | -                            |
| <b>de RUFFRAY Benoît</b>                             |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| Rémunérations                                        | 55 888                        | 45 993                     | 73 910                        | 48 933                     | 119 903                     | 118 748                      |
| <b>SCHAAPVELD Alexandra</b>                          |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| Rémunérations                                        | 143 392                       | 100 005                    | 155 703                       | 104 458                    | 255 708                     | 111 183                      |
| <b>WETTER Sébastien</b>                              |                               |                            |                               |                            |                             |                              |
| Rémunérations                                        | 56 121                        | 42 849                     | 65 524                        | 45 135                     | 108 373                     | 111 657                      |
| Salaire Société Générale**                           |                               |                            |                               |                            | 252 334                     | 252 542                      |
| <b>TOTAL (RÉMUNÉRATIONS)</b>                         |                               |                            |                               |                            | <b>1 835 000</b>            | <b>1 835 000</b>             |

\* Le solde des rémunérations perçues au titre de l'exercice 2025 a été versé aux Membres du Conseil à fin janvier 2026.

\*\* 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 2025 AUX DIRIGEANTS  
MANDATAIRES SOCIAUX ET SOUMIS À L'APPROBATION DES ACTIONNAIRES**

### RÉMUNÉRATION TOTALE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS AU COURS OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2025 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 27 mai 2026.

TABLEAU 1

#### M. Lorenzo BINI SMAGHI, Président du Conseil d'administration

Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 20 mai 2025

| Éléments de la rémunération soumis au vote       | Montant attribué au titre d'exercice 2025 | Présentation                                                                                                                                        | Montant versé au cours d'exercice 2025 |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| 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       | 44 428 EUR                                | Un logement a été mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions à Paris jusqu'à la fin septembre 2025.                                      | 44 428 EUR                             |

TABLEAU 2

**M. Slawomir KRUPA, Directeur général****Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 20 mai 2025**

| Éléments de la rémunération soumis au vote                           | Montant attribué au titre d'exercice 2025 | Présentation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Montant versé au cours d'exercice 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rémunération fixe                                                    | 1 650 000 EUR                             | Rémunération fixe brute versée au cours de l'exercice.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1 650 000 EUR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Rémunération variable annuelle                                       |                                           | <p>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.</p> <p>Les éléments sont décrits page 106 du Document d'enregistrement universel.</p> <p>La rémunération variable annuelle cible représente 120% de la rémunération fixe.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| dont rémunération variable annuelle payable en 2026                  | 449 400 EUR (Valeur nominale)             | <p><b>Évaluation de la performance 2025</b> – Compte tenu des critères financiers et non financiers arrêtés par le Conseil d'administration et des réalisations constatées sur l'exercice, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 2 247 003 euros<sup>(1)</sup>. Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 113,5% de la rémunération variable annuelle cible (voir page 107 du Document d'enregistrement universel).</p> <p>Le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2025 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 27 mai 2026 ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 27 mai 2026. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ;</li> <li>■ 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 2026, 2027, 2028, 2029 et 2030. Elle est convertie pour les trois cinquièmes en équivalents actions Société Générale payables dans quatre, cinq et six ans ;</li> <li>■ Les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 110 du Document d'enregistrement universel.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rémunération variable annuelle au titre de 2024 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 20 mai 2025 (10<sup>e</sup> résolution) : 447 975 EUR.</li> </ul> <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"> <li>■ Rémunérations variables annuelles différées (cf. tableau 2 page 122 du Document d'enregistrement universel) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- au titre de 2023 : 133 259 EUR et 335 167 EUR.</li> </ul> </li> <li>■ L'attribution de ces rémunérations a été autorisée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024 (la 12<sup>e</sup> résolution).</li> </ul> <p>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 5 février 2025.</p> <p>Un rappel des conditions de performance applicables et le niveau de réalisation de ces conditions figurent dans le tableau 2 page 122 du Document d'enregistrement universel.</p> |
| dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes     | 1 797 603 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

**M. Slawomir KRUPA, Directeur général****Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 20 mai 2025**

| Éléments de la rémunération soumis au vote                                                                                                 | Montant attribué au titre d'exercice 2025                                                                                                                    | Présentation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Montant versé au cours d'exercice 2025                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice | 1 038 460 EUR<br>(Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 4 février 2026)<br><br>Ce montant correspond à une attribution de 18 458 équivalents actions | <p>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.</p> <p>L'intéressement à long terme au titre de 2025 dont l'attribution a été décidée par le Conseil d'administration du 5 février 2026 présente les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ plafond à l'attribution fixé à 100% de la rémunération annuelle fixe ;</li> <li>■ 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 ;</li> <li>■ l'attribution de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2025 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 27 mai 2026 ;</li> <li>■ l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme est soumise à des conditions de présence et de performance telles que décrites page 110 du Document d'enregistrement universel.</li> </ul> | Sans objet                                              |
| Rémunération à raison du mandat d'administrateur                                                                                           | Sans objet                                                                                                                                                   | Sans objet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Sans objet                                              |
| Valorisation des avantages de toute nature                                                                                                 | 22 071 EUR                                                                                                                                                   | Slawomir Krupa bénéficie d'une voiture de fonction avec chauffeur.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 22 071 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 104 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 104 du Document d'enregistrement universel.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos |

**M. Slawomir KRUPA, Directeur général****Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 20 mai 2025**

| Éléments de la rémunération soumis au vote | Montant attribué au titre d'exercice 2025                               | Présentation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Montant versé au cours d'exercice 2025                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Régime de retraite supplémentaire          | Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 116 928 EUR | <p>Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 103.</p> <p>■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite</p> <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 k EUR.</p> <p>■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82).</p> <p>Pour l'exercice 2025, la performance globale de Slawomir Krupa s'élevant à 113,5%, la cotisation au titre de 2025 s'élève donc à 116 928 EUR (taux d'acquisition de la cotisation : 100%).</p> <p>■ Régime de l'Épargne retraite Valmy.</p> <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 2024 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 20 mai 2025 (10<sup>e</sup> résolution) : 117 162 EUR</p> <p>Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy : 3 279 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 : 23 007 EUR                                                                                                                                                                                                                           |

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 5 février 2026.

TABLEAU 3

**M. Pierre PALMIERI, Directeur général délégué****Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 20 mai 2025**

| Éléments de la rémunération soumis au vote                           | Montant attribué au titre d'exercice 2025 | Présentation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Montant versé au cours d'exercice 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rémunération fixe                                                    | 1 200 000 EUR                             | La rémunération fixe annuelle brute versée au cours de l'exercice.<br><br>La rémunération fixe annuelle de Pierre Palmieri a été portée de 900 000 euros à 1 200 000 euros à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2025.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 1 200 000 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.<br><br>Les éléments sont décrits page 106 du Document d'enregistrement universel.<br><br>La rémunération variable annuelle cible représente 100% de la rémunération fixe.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| dont rémunération variable annuelle payable en 2026                  | 272 364 EUR<br>(Valeur nominale)          | <b>Évaluation de la performance 2025</b> – Compte tenu des critères financiers et non financiers arrêtés par le Conseil d'administration et des réalisations constatées sur l'exercice 2025, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 1 361 820 euros <sup>(1)</sup> . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 113,5% de la rémunération variable annuelle cible (voir page 107 du Document d'enregistrement universel). <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2025 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 27 mai 2026 ;</li> <li>■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 27 mai 2026. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ;</li> <li>■ 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 2026, 2027, 2028, 2029 et 2030. Elle est convertie pour les trois cinquièmes en actions Société Générale cessibles dans quatre, cinq et six ans ;</li> <li>■ Les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 110 du Document d'enregistrement universel.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rémunération variable annuelle au titre de 2024 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 20 mai 2025 (12<sup>e</sup> résolution) : 203 625 EUR</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes     | 1 089 456 EUR<br>(Valeur nominale)        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <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"> <li>■ Rémunérations variables annuelles différées (cf. tableau 2 page 122 Document d'enregistrement universel) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- au titre de 2023 : 60 572 EUR et 152 355 EUR.</li> </ul> </li> <li>■ L'attribution de ces rémunérations a été autorisée par l'Assemblée générale du 22 mai 2024 (la 14<sup>e</sup> résolution).</li> <li>■ 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 5 février 2025.</li> <li>■ Un rappel des conditions de performance applicables et le niveau de réalisation de ces conditions figurent dans le tableau 2 page 122 du Document d'enregistrement universel.</li> </ul> |
| 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

**M. Pierre PALMIERI, Directeur général délégué**

**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 20 mai 2025**

| Éléments de la rémunération soumis au vote                                                                                                 | Montant attribué au titre d'exercice 2025                                                                                                      | Présentation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Montant versé au cours d'exercice 2025                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice | 860 000 EUR<br>(Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 4 février 2026)<br><br>Ce montant correspond à une attribution de 15 286 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>L'intéressement à long terme au titre de 2025 dont l'attribution a été décidée le Conseil d'administration du 5 février 2026 présente les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ plafond à l'attribution fixé à 100% de la rémunération annuelle fixe ;</li> <li>■ 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 ;</li> <li>■ l'attribution de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2025 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 27 mai 2026 ;</li> <li>■ l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme est soumise à des conditions de présence et de performance telles que décrites page 110 du Document d'enregistrement universel ;</li> <li>■ l'attribution en actions est faite dans le cadre de la 28<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée générale du 22 mai 2024 (la décision du Conseil d'administration du 11 mars 2026 sur l'attribution gratuite d'actions de performance) ; elle représente 0,002% du capital.</li> </ul> | Sans objet                                              |
| Rémunération à raison du mandat d'administrateur                                                                                           | Sans objet                                                                                                                                     | Sans objet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Sans objet                                              |
| Valorisation des avantages de toute nature                                                                                                 | 15 326 EUR                                                                                                                                     | Sans objet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 15 326 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 104 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 104 du Document d'enregistrement universel.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos |

**M. Pierre PALMIERI, Directeur général délégué****Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 20 mai 2025**

| Éléments de la rémunération soumis au vote | Montant attribué au titre d'exercice 2025                              | Présentation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Montant versé au cours d'exercice 2025                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Régime de retraite supplémentaire          | Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 80 928 EUR | <p>Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 103 ;</p> <p>■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite.</p> <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 k EUR.</p> <p>■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82).</p> <p>Pour l'exercice 2025, la performance globale de Pierre Palmieri s'élevant à 113,5%, la cotisation au titre de 2025 s'élève donc à 80 928 EUR (taux d'acquisition de la cotisation : 100%).</p> <p>■ Régime de l'Épargne retraite Valmy.</p> <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 2024 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 20 mai 2025 (12<sup>e</sup> résolution) : 57 162 EUR</p> <p>Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy : 3 297 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 : 13 868 EUR                                                                                                                                                                                                                          |

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 5 février 2026.