

**RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
SUR LES RÉSOLUTIONS SOUMISES
À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 22 MAI 2024**

Le Conseil d'administration a décidé de soumettre à votre approbation 33 résolutions, lors de l'Assemblée générale mixte du 22 mai 2024, 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 2023 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 2023 s'élève 2.493.331.113 euros. Les commentaires détaillés sur les comptes consolidés figurent dans le 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 2023 est positif et s'élève à 3.350.212.094,27 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 2.775.760 euros au cours de l'exercice écoulé et l'impôt théorique à raison de ces dépenses et charges à un montant de 716.840 euros.

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

- un montant de 1.568.584,27 euros pour affectation à la réserve légale ; et
- un montant de 143.141 euros pour affectation à la réserve spéciale indisponible en application du dispositif d'acquisition d'œuvres d'artistes vivants défini par les dispositions de l'article 238 bis AB du Code général des impôts.

Après ces affectations, le solde net disponible s'établit à 3.348.500.369 euros. Ce montant, ajouté au report à nouveau du bilan d'ouverture, qui s'élevait à 8.699.029.272,92 euros, forme un total distribuable de 12.047.529.641,92 euros.

Il est proposé :

- d'affecter une somme complémentaire de 2.625.818.421,20 euros au compte du report à nouveau ; et

- d'attribuer aux actions, à titre de dividende, une somme de 722.681.947,80 euros par prélèvement sur la totalité du solde du bénéfice net de l'exercice.

En conséquence, le dividende par action (en numéraire) est fixé à 0,90 euro. Il sera détaché le 27 mai 2024 et mis en paiement à compter du 29 mai 2024.

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

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

Outre le dividende de 0,90 euro par action, le Conseil d'administration a annoncé que la Société envisage de lancer un programme de rachat d'actions pour un montant total d'environ 280 millions d'euros, soit l'équivalent de 0,35 euro par action. Ce programme est soumis à l'autorisation de la BCE et de l'Assemblée générale pour sa mise en œuvre. En conséquence, la politique de distribution proposée au titre de 2023 représenterait l'équivalent de 1,25 euro par action.

Il est rappelé que la Société a procédé, à des fins d'annulation, à un rachat d'actions sur le 2^{ème} semestre 2023 d'un montant total de 440.509.652,12 euros, au titre de l'exercice 2022.

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 2023.

III - Rémunérations (résolutions 5 à 16)

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.

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

Si l'Assemblée générale n'approuvait pas l'une de ces résolutions, la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023 pour la ou les personnes concernées continuerait à s'appliquer.

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

S'agissant des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs (sixième résolution), les principes et la structure de leur rémunération restent inchangés. La principale évolution par rapport à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023 concerne la réintroduction de l'indicateur Ratio CET 1 en qualité de critère de performance afin de prendre en compte des objectifs communiqués lors du *Capital Markets Day* du 18 septembre 2023 et en communication financière.

Pour faire suite à un vote légèrement inférieur à 80% lors de l'Assemblée générale 2023, portant sur l'approbation de la politique de rémunération *ex-ante* du Directeur général et des Directeurs généraux délégués, les travaux d'analyse des attentes des agences de conseil en vote (« proxies ») et des actionnaires ont été menés par le Comité des rémunérations et présentés et débattus par le Conseil d'administration du 2 août 2023.

Le Comité des rémunérations a noté que plusieurs explications ont été évoquées :

- Le niveau de rémunération fixe du nouveau Directeur général ;
- Les conditions de départ de M. Frédéric Oudéa ;
- Le niveau de rémunération fixe des nouveaux Directeurs généraux délégués ;
- L'abaissement du plafonnement de l'intéressement à long terme (« LTI ») à 100 % de la rémunération fixe.

Le Comité des rémunérations relève que ces sujets sont de natures très différentes et n'ont pas été hiérarchisés par les proxies et les principaux actionnaires que le Président du Conseil d'administration a par ailleurs rencontrés au cours du mois de janvier 2024.

S'agissant de l'intéressement à long terme attribué à M. Frédéric Oudéa au titre des années antérieures, le Conseil d'administration a décidé que pour chaque attribution, les actions non encore acquises par M. Frédéric Oudéa le seront au prorata du temps passé entre la date d'attribution et la date de fin de son mandat de Directeur général, c'est-à-dire le 23 mai 2023. Toutes les autres conditions prévues par la politique de rémunération (et notamment les conditions de performance et l'échéancier) demeurent applicables. Cette position répond aux attentes généralement exprimées aussi bien par les proxies que par l'AMF.

Toutefois, le Comité des rémunérations est conscient du fait que la question des conditions de départ de M. Frédéric Oudéa a fait l'objet de deux communications successives sur le site institutionnel¹ et reconnaît que l'information des actionnaires a pu être jugée difficile d'accès. Le Comité des rémunérations veillera à l'avenir à ce que les actionnaires puissent bénéficier d'une communication réunie dans un document unique aisément accessible.

S'agissant de la rémunération de la nouvelle Direction générale, dans le cadre de la nomination du nouveau Directeur général le 23 mai 2023, le Conseil d'administration rappelle qu'il a porté une attention particulière à ce sujet et pris en compte un nombre important de paramètres et de critères pour cette décision. Le Conseil d'administration a ainsi proposé une révision de la rémunération fixe en la passant de 1,3 million d'euros à 1,650 million d'euros. Cette proposition

¹ <https://investors.societegenerale.com/fr/strategie-et-gouvernance/gouvernance/code-afep-medef>

se justifie par la prise en compte d'un ensemble d'éléments de contexte qui doivent être appréciés dans leur globalité :

- Le niveau proposé de rémunération constitue une simple actualisation de la rémunération attribuée à M. Frédéric Oudéa qui était restée inchangée depuis 2011 ;
- Cette actualisation correspond exactement à l'évolution de la rémunération moyenne de base des salariés de Société Générale SA en France sur la même période ;
- Le niveau de rémunération proposé est adapté au profil de Slawomir Krupa qui, depuis 2021, est à tête de la Banque d'investissement du groupe et basé aux Etats-Unis ;
- Ce choix résulte d'une analyse très complète de la rémunération des dirigeants de Banques en Europe.

Le Comité des rémunérations a fondé ses travaux sur une étude du cabinet de conseil indépendant Willis Towers Watson sur un panel de 11 banques européennes (Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole, Crédit Suisse², Deutsche Bank, Intesa, Nordea, Santander, UBS et UniCredit).

Selon cette étude, cette rémunération reste significativement inférieure au benchmark et dans le 1^{er} quartile du marché :

- la rémunération fixe moyenne 2022 du CEO s'est élevée à 2,4 millions d'euros,
- la rémunération fixe médiane du CEO était de 2,5 millions d'euros, et
- la rémunération fixe du CEO du 1^{er} quartile était de 2 millions d'euros.

En conséquence le Conseil d'administration a conclu que le Comité des rémunérations avait suivi les meilleurs pratiques en vue de la fixation de la rémunération de la Direction générale. Il a notamment respecté les recommandations du code Afep-Medef qui est le code de référence de Société Générale en matière de gouvernance. Le Conseil d'administration veillera à ce que les actionnaires puissent bénéficier de toutes les informations et des explications nécessaires sur la politique de rémunération Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

S'agissant enfin des administrateurs, leur rémunération (septième résolution) pour 2023 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 1,7 Million d'euros. S'agissant de la répartition du montant global de leur rémunération annuelle, elle tient compte des responsabilités propres à chaque administrateur, notamment quand ils participent à des Comités et distingue une part fixe, laquelle est conditionnée à une assiduité au moins égale à 80 %, et une part variable liée à la présence aux réunions du Conseil et des Comités. A compter de l'exercice 2023, le montant de la part du montant global allouée à l'*US Risk Committee* a été réduit de 200 000 à 160 000 euros afin de tenir compte de la diminution constatée du nombre des réunions de ce comité (6 par an en 2022 et 2023 comparé à 10 en 2020 et 8 en 2021) et de sa nouvelle composition réduite qui ne comprend plus les membres du Comité d'audit et du contrôle interne à l'exception de son Président.

En outre, suivant l'orientation du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et après avis du Comité des rémunérations du 11 janvier 2024, le Conseil d'administration vous propose (**huitième résolution**) de porter le montant global annuel de la rémunération des administrateurs de 1.700.000 euros, à 1.835.000 euros (+8%) à compter du 1^{er} janvier de l'exercice 2024 et pour les exercices suivants, jusqu'à ce qu'il en soit décidé autrement.

² L'échantillon des banques européennes servant de référence applicable avant la fusion entre UBS et Crédit Suisse intervenue en juin 2023.

Le niveau actuel du montant global annuel de la rémunération des administrateurs avait été décidé en 2018. Depuis, il avait été décidé de maintenir ce montant inchangé bien que le nombre d'administrateurs bénéficiant de cette rémunération ait augmenté de 12 à 13 depuis l'Assemblée du 18 mai 2021. L'augmentation proposée vise aussi à tenir compte d'une augmentation du nombre annuel moyen total des réunions du Conseil d'administration et de ses comités (hors séminaires et formations) constatée au cours des trois dernières périodes triennales (45 par an de 2015 à 2017 ; 52 par an de 2018 à 2020 et 53 par an de 2021 à 2023). Enfin, cette augmentation est inférieure à la hausse du salaire moyen (+10%) depuis 2018.

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

Avant de rendre son avis, le Comité des rémunérations s'est assuré que le nouveau montant global annuel de la rémunération des administrateurs proposé était en ligne avec le niveau constaté dans d'autres entreprises financières de taille et de complexité comparables en France et en Europe.

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

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 chaque Directeur général délégué ;
- L'évolution annuelle de la rémunération, des performances de la Société, de la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la Société, et des ratios d'équité, au cours des 5 exercices les plus récents, présentés ensemble et d'une manière qui permette la comparaison ;

- Une explication de la manière dont la rémunération totale respecte la politique de rémunération adoptée, y compris la manière dont elle contribue aux performances à long terme de la Société, et de la manière dont les critères de performance ont été appliqués ;
- La manière dont le vote de la dernière Assemblée générale a été pris en compte. Ce renseignement n'a pas à être indiqué, lorsque, comme ce fut le cas lors de la dernière Assemblée générale de Société Générale, toutes les résolutions relatives à la rémunération des mandataires sociaux ont été approuvées ;
- Tout écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération et, en cas de circonstances exceptionnelles, toute dérogation temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société, décidée par le Conseil d'administration, à l'application de cette politique de rémunération, y compris l'explication de la nature des circonstances exceptionnelles et l'indication des éléments spécifiques auxquels il est dérogé ;
- L'application de l'obligation de devoir suspendre le versement de la rémunération des administrateurs lorsque le Conseil d'administration n'est pas composé conformément aux dispositions de la loi sur l'équilibre femmes/hommes.

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise susvisé figure dans le Document d'enregistrement universel 2024 aux pages 75 à 187 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 quinzième 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 2023 ou attribués au titre du même exercice, par des résolutions distinctes pour :

- M. Lorenzo Bini Smaghi, Président du Conseil d'administration (10^{ème} résolution) ;
- M. Frédéric Oudéa, Directeur général jusqu'au 23 mai 2023 et M. Slawomir Krupa, Directeur Général à compter du 23 mai 2023 (11^{ème} et 12^{ème} résolutions) ;
- M. Philippe Aymerich, Directeur général délégué, M. Pierre Palmieri, Directeur général délégué à compter du 23 mai 2023 et Mme Diony Lebot, Directrice générale déléguée jusqu'au 23 mai 2023 (13^{ème}, 14^{ème} et 15^{ème} résolutions).

Ces éléments de rémunération sont décrits dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise établi par le Conseil d'administration en application de l'article L. 225-37 du Code de commerce. Ils sont conformes aux politiques de rémunération approuvées par votre Assemblée en 2023.

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise susvisé figure dans le Document d'enregistrement universel aux pages 75 à 187 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 2023 est conditionné à l'approbation, par l'Assemblée générale, de leur rémunération au titre de l'exercice 2023.

S'agissant de M. Frédéric Oudéa, il est rappelé que son mandat de Directeur général avait pris fin le 23 mai 2023 à la suite de sa décision de ne pas se représenter pour un nouveau mandat. Les conditions de fin de mandat de M. Frédéric Oudéa ont été examinées par les Conseils

d'administration du 12 janvier 2023 et du 8 mars 2023 et ont fait l'objet de communications (*lien hypertexte*)³ le 7 février 2023 (page 11) et le 14 mars 2023 (page 12) et de publication dans le Document d'enregistrement universel 2023 page 120. Le Conseil d'administration s'est assuré de la conformité de ces décisions au code AFEP-MEDEF.

La fin du mandat de Directeur général de M. Frédéric Oudéa n'a donné lieu à aucune indemnité de fin de mandat. M. Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucun droit à retraite surcomplémentaire de la part de Société Générale.

Par ailleurs, conformément aux termes de sa clause de non-concurrence M. Frédéric Oudéa a perçu sa rémunération fixe mensuelle pendant la durée d'application de cette clause (6 mois).

La rémunération variable annuelle au titre de 2023 de M. Frédéric Oudéa a été déterminée par le Conseil d'administration du 7 février 2024, selon le calendrier habituel d'évaluation des performances des mandataires sociaux. Dans le cadre de sa fin de mandat M. Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucune attribution d'intéressement à long terme au titre de 2023 conformément à la politique et aux recommandations du code AFEP-MEDEF.

S'agissant de Mme Diony Lebot, il est rappelé que le Conseil d'administration du 23 mai 2023 a examiné les conséquences à tirer de la fin de son mandat de Directrice générale déléguée le 23 mai 2023. Cette décision a fait l'objet d'une communication le 23 mai 2023 (page 3 - *lien hypertexte*)⁴.

La fin du mandat de Madame Diony Lebot n'a donné lieu à aucune indemnité de fin de mandat ni au titre de la clause de non-concurrence.

La rémunération variable annuelle au titre de 2023 de Madame Diony Lebot a été déterminée par le Conseil d'administration du 7 février 2024, selon le calendrier habituel d'évaluation des performances des mandataires sociaux. Dans le cadre de sa fin de mandat Madame Diony Lebot ne bénéficie d'aucune attribution d'intéressement à long terme au titre de 2023 conformément à la politique et aux recommandations du code AFEP-MEDEF.

Le bénéfice du régime de l'allocation complémentaire de retraite reste conditionné à l'achèvement de sa carrière au sein de Société Générale. S'agissant du régime supplémentaire à cotisations définies, la cotisation au titre de l'exercice 2023 fondée sur le taux de la performance individuelle globale de l'exercice, a été déterminée par le Conseil d'administration du 7 février 2024, selon le calendrier habituel d'évaluation des performances des mandataires sociaux.

Le Conseil d'administration s'est assuré de la conformité de ces décisions au code AFEP-MEDEF.

Par la **seizième 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 2023 aux personnes visées à l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier, ci-après « population régulée du Groupe ».

³ <https://investors.societegenerale.com/fr/strategie-et-gouvernance/gouvernance/code-afep-medef>

⁴ <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2023-05/decision-du-ca-23-05-23-fr.pdf#page=3>

La population régulée 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 2023, la population régulée du Groupe est composée de 675 personnes. La population régulée 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 : Directeurs généraux adjoints, membres du Comité Exécutif du Groupe ainsi que les responsables des Business Units (BU) et des Service Units (SU) du Groupe membres du Comité de direction du Groupe)
- les principaux responsables des fonctions de contrôle (risques, conformité, audit) rapportant directement aux membres du Senior management du Groupe en charge de ces SU et les principaux responsables des fonctions de support au niveau du Groupe ;
- les principaux responsables au sein des « unités opérationnelles significatives » ;
- les responsables des catégories de risques définies aux articles 79 à 87 de la directive 2013/36/UE, ou ayant le pouvoir de décision dans un comité chargé de la gestion d'une de ces catégories de risques ;
- les personnes ayant des autorisations de crédit et/ou la responsabilité de limites en risque de marché dépassant les seuils de matérialité fixés par l'Autorité Bancaire Européenne (ABE) au niveau du Groupe ;
- les personnes qui ont le pouvoir d'approuver ou d'opposer un veto à l'introduction de nouveaux produits ;
- Les collaborateurs identifiés par l'un des critères de rémunération globale attribuée au titre de l'année précédente :
 - les personnes faisant partie des 0,3 % des membres du personnel de Société Générale SA (y compris succursales) auxquelles ont été attribuées les plus hautes rémunérations totales ;
 - les membres du personnel des unités opérationnelles significatives ayant une rémunération supérieure ou égale à la moyenne des rémunérations totales octroyées aux membres de l'organe de direction exécutive et non exécutive ainsi qu'au senior management ;
 - les membres du personnel avec une rémunération totale supérieure ou égale à 750 K€.

L'évolution du nombre de régulés (675 en 2023 vs 614 en 2022) 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 (UE) 2019/878 dite « CRD V » modifiant la Directive 2013/36/UE et notamment au plafonnement de sa composante variable par rapport à sa partie fixe. A ce titre, le Conseil d'administration précise que l'autorisation obtenue lors de l'Assemblée générale du 20 mai 2014 de relever le plafond de la composante variable à deux fois la partie fixe demeure valable pour les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2023, 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 bénéficiant de

l'autorisation comprend 329 personnes en 2023 (311 personnes en 2022). 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 67,8 millions d'euros (73,6 millions d'euros en 2022) 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 2023 intègre une part importante de paiements relatifs à des exercices antérieurs à 2023 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 430,0 millions d'euros et se décompose comme suit :

- rémunérations fixes au titre de 2023 : 227,7 millions d'euros ;
- rémunérations variables non différées au titre de l'exercice 2022 : 124,0 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de l'exercice 2021 : 35,6 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de l'exercice 2020 : 21,9 millions d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2019 : 19,6 million d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2018 : 0,2 million d'euros ;
- rémunérations variables différées au titre de 2017 : 0,6 million d'euros ;
- actions ou instruments équivalents acquis et cessibles en 2023 au titre de plans d'intéressement à long terme : 0,4 million d'euros.

Le Conseil d'administration souligne que le lien avec les performances de l'exercice 2023 ne peut pas s'apprécier au regard des montants versés en 2023 compte tenu de la part importante des rémunérations variables différées. Les informations relatives aux rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2023, sont mises à disposition des actionnaires dans le rapport sur les politiques et pratiques de rémunération 2023. Ce rapport est disponible sur le site internet dès la date de publication de l'avis de convocation à l'Assemblée générale.

IV - Conseil d'administration – Renouvellement d'une administratrice (résolution 17)

Par la **dix-septième résolution**, le Conseil vous propose, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de renouveler (date de première nomination : 2020), pour une durée de quatre ans, le mandat de Mme Annette Messemer en qualité d'administratrice indépendante.

Mme Annette Messemer apporte une contribution remarquable aux travaux du Conseil, en tant que membre du Comité des risques depuis mai 2020 et du Comité des rémunérations depuis mai 2023. Elle a également fait partie du Comité d'audit et de contrôle interne jusqu'en mai 2023.

Son taux d'assiduité aux réunions du Conseil d'administration depuis le début de son mandat s'élève à 96,83%.

Agée de 59 ans et de nationalité allemande, Mme Annette Messemer apporte au Conseil une expertise bancaire et financière solide. Elle a eu une longue carrière dans la banque de financement et d'investissement notamment chez JP Morgan Chase et Commerzbank. Mme Annette Messemer est également administratrice au Conseil d'administration de sociétés cotées

françaises (Savencia SA depuis 2020, Imerys SA depuis 2020 et Vinci depuis avril 2023) ainsi que membre du Conseil de surveillance d'une société non cotée étrangère (Babbel AG - Allemagne) depuis 2021. Le Conseil d'administration a vérifié qu'elle disposerait du temps nécessaire à l'exercice de son mandat d'administratrice de Société Générale. Des commentaires plus détaillés figurent dans le Document d'enregistrement universel.

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 d'expérience professionnelle et internationale. Ces objectifs sont réexaminés chaque année par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise ainsi que dans le cadre de l'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.

Le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise a procédé à un examen des compétences au sein du Conseil. Il a constaté que les dernières nominations avaient permis, à la fois, de mieux diversifier ses compétences dans le domaine de l'industrie ainsi que dans le domaine technologique et du digital et, d'autre part, de renforcer ses compétences en matière de marketing et de service client. Le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise a jugé la composition du Conseil d'administration équilibrée et compatible avec le renouvellement du mandat d'administratrice de Mme Annette Messemer, dont le premier mandat arrive à échéance.

Si cette dix-septième résolution était approuvée, le Conseil d'administration demeurerait composé de :

- 47% de femmes (7/15) sur la base du nombre total des membres du Conseil d'administration ou 50 % de femmes (6/12) si - en application de la loi et du Code AFEP-MEDEF - on exclut des calculs les 3 administrateurs salariés ou encore 46 % de femmes (6/13) si on exclut des calculs uniquement les deux administrateurs représentant les salariés ;
- 92% (11/12) d'administrateurs indépendants si on exclut des calculs les 3 administrateurs issus des salariés ;
- 47% (7/15) d'administrateurs de nationalités étrangères soit 9 nationalités représentées si on inclut la nationalité française.

V- Commissaires aux comptes et Auditeurs de durabilité (résolutions 18 à 21)

A- Mission de certification des comptes – Nomination des Commissaires aux comptes (résolutions 18 et 19)

Les mandats des commissaires aux comptes de la Société, Deloitte & Associés et Ernst & Young et Autres, arrivent à échéance à l'issue de l'assemblée générale des actionnaires du 22 mai 2024 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2023.

Les règles de rotation des commissaires aux comptes issues de la réforme européenne de l'audit, et en particulier les dispositions de l'article 17 du Règlement (UE) n° 537/2014 du 16 avril 2014 relatif aux exigences spécifiques applicables au contrôle légal des comptes des entités d'intérêt public et celles de l'article L.821-45 (anciennement L. 823-3-1) du code de commerce relatives à la durée maximale des mandats, n'autorisent pas le renouvellement des mandats de Deloitte & Associés et Ernst & Young et Autres en qualité de commissaires aux comptes de la Société.

En conséquence, deux nouveaux commissaires aux comptes doivent être proposés à la désignation par l'Assemblée générale du 22 mai 2024. Conformément à l'article 16 du Règlement (UE) n° 537/2014 du 16 avril 2014 et à l'article L. 821-40 (ancien article L. 823-1) du code de commerce, un processus de sélection intégrant un appel d'offres a donc été mené, en toute indépendance, par le Comité d'audit et de contrôle interne.

Ce processus de sélection a débuté lors de la réunion du Comité d'audit et de contrôle interne du 4 février 2020, qui a ensuite auditionné tous les candidats à l'appel d'offres. A l'issue de ce processus, le Comité d'audit et de contrôle interne a présenté au Conseil d'Administration les différents choix possibles avant de lui formuler sa recommandation de proposer à l'Assemblée Générale la nomination des cabinets KPMG S.A et PricewaterhouseCoopers Audit en qualité de commissaires aux comptes, en relevant que ces nominations devraient permettre de bénéficier de l'expertise technique et de l'expérience en France et à l'étranger de ces deux cabinets.

Cette recommandation du Comité d'audit et de contrôle interne a été suivie par le Conseil d'administration de la Société qui a décidé, lors d'une réunion du 14 janvier 2021, de soumettre à l'Assemblée Générale des actionnaires du 22 mai 2024, la nomination des cabinets KPMG S.A et PricewaterhouseCoopers Audit à compter du 1er janvier 2024. Le Conseil d'administration a ensuite confirmé ce choix lors de sa réunion du 18 janvier 2024 en vue de laquelle ce même Comité d'audit et de contrôle interne avait, le 17 janvier 2024 confirmé sa recommandation après s'être assuré qu'aucun élément nouveau depuis 2021 n'était de nature à modifier son analyse.

En conséquence de ce qui précède, par les **dix-huitième** et **dix-neuvième résolutions**, le Conseil d'administration, suivant la recommandation du Comité d'audit et de contrôle interne, vous propose, pour la durée légale de 6 exercices, de nommer la société KPMG S.A et la société PricewaterhouseCoopers Audit en qualité de commissaires aux comptes de la Société.

B- Mission de certification des informations en matière de durabilité – Nomination des commissaires aux comptes en charge de la mission de certification des informations en matière de durabilité (résolutions 20 et 21)

Pour les Entités d'intérêt public, telles que la Société, l'obligation de publication dans une section de leur rapport de gestion des informations en matière de durabilité (le « **Rapport de durabilité** ») prévue par la Directive (UE) n° 2022/2464 du 14 décembre 2022 (« **CSRD** ») transposée en droit français s'applique dès 2025, au titre de l'exercice 2024, ce qui impose (L. 821-41 et L. 822-18 du code de commerce) de nommer au moins un Auditeur de durabilité lors l'Assemblée générale du 22 mai 2024 pour vérifier ces informations et en garantir la fiabilité. L'Auditeur de durabilité peut être, au choix de la société, soit un Commissaire aux comptes (CAC), soit un Organisme tiers indépendant (OTI). La durée légale maximale du mandat de l'Auditeur de durabilité, est identique à celle des Commissaires aux comptes, à savoir de 6 exercices. Toutefois, pour le premier puis le deuxième mandat du ou des premiers Auditeurs de durabilité, la durée de ces mandats peut être de 3 exercices.

Le processus de sélection des Auditeurs de durabilité de la Société a débuté au mois de novembre 2023. Dans un premier temps, et dans la mesure où aucun OTI ne disposant d'une couverture géographique internationale et d'une expertise dans le secteur financier compatibles avec les implantations et les activités du Groupe n'a pu être identifié, la Direction générale a préconisé au Comité d'audit, d'écarter la possibilité de confier l'audit de durabilité à un OTI et de n'envisager comme Auditeurs de durabilité que des cabinets de commissaires aux comptes. A cet effet, des échanges préliminaires ont eu lieu courant novembre 2023 afin de solliciter l'intérêt des principaux commissaires aux comptes pour exercer le mandat d'Auditeurs de durabilité du Groupe.

Lors de la réunion du 17 janvier 2024, le Comité d'audit et de contrôle interne a arrêté son choix consistant à recommander au Conseil d'Administration de proposer à l'Assemblée Générale la nomination des cabinets KPMG S.A et PricewaterhouseCoopers Audit en qualité de commissaires aux comptes en charge de la mission de certification des informations consolidées en matière de durabilité, en relevant : en premier lieu que nommer les candidats à la mission de certification des comptes également pour la mission de certification des informations consolidées en matière de durabilité, permet de satisfaire au principe de connectivité des informations en matière de durabilité avec les comptes; et en second lieu, que ces nominations sont parfaitement compatibles avec les implantations et les activités du Groupe compte tenu de la couverture géographique internationale et de l'expertise dans le secteur financier de ces cabinets et qu'en tout état de cause aucun autre cabinet de commissaires aux compte de taille mondiale n'avait souhaité candidater compte tenu notamment des règles d'incompatibilité liées à ce mandat

A l'issue de ce processus, le Comité d'audit et de contrôle interne a présenté au Conseil d'Administration les différents choix possibles avant de lui formuler sa recommandation, suivie par ce dernier qui a décidé, lors de sa réunion du 18 janvier 2024, de soumettre à l'Assemblée Générale des actionnaires du 22 mai 2024, par les **vingtième** et **vingt-et-unième résolutions**, la nomination des cabinets KPMG S.A et PricewaterhouseCoopers Audit comme commissaires aux comptes en charge de la mission de certification des informations en matière de durabilité à compter du 1^{er} janvier 2024 et pour une première durée de mandat de 3 exercices.

VI - Autorisation de rachat d'actions Société Générale (résolution 22)

La **vingt-deuxième** 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 23 mai 2023 (18^{ème} 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.

Au 7 février 2024, votre Société détenait directement 6 753 010 actions, soit 0,84% du nombre total des actions composant le capital.

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

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

Ces achats pourraient ainsi permettre :

- de racheter des actions en vue de les annuler, l'annulation intervenant dans le cadre de la 30^{ème} résolution de la présente Assemblée ;
- d'attribuer, de couvrir et d'honorer tout plan d'attribution gratuite d'actions, d'épargne salariale ou toute autre forme d'allocation au profit des salariés et des mandataires sociaux du Groupe ;
- d'honorer des obligations liées à l'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières donnant accès au capital ;
- de conserver et de remettre ultérieurement en paiement ou à l'échange des actions dans le cadre d'opérations de croissance externe du Groupe. Une modification rédactionnelle est apportée, en ligne avec la pratique des autres émetteurs et les termes de la loi, pour préciser que les opérations de « *fusion, de scission ou d'apport* » peuvent également donner lieu à la remise des actions rachetées par la société ;
- de poursuivre l'exécution du contrat de liquidité.

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

Le prix maximal d'achat des actions sera fixé à 71 euros par action, soit la valeur de l'actif net par action existante au 31 décembre 2023.

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 2023 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 l'Assemblée.

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

Le Conseil d'administration dispose d'autorisations financières qui, à l'exception de celle réservée aux salariés adoptée par l'Assemblée du 23 mai 2023, lui ont été conférées par votre Assemblée le 17 mai 2022 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 adhérents des plans d'épargne d'entreprise ou de groupe de Société Générale date du 24 juillet 2023. Son principe, arrêté le 7 février 2023 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 13 mars 2023 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 23 mai 2023 dont les éléments sont inclus dans la brochure de convocation. La période et le prix de souscription de cette opération ont été arrêtés le jour de cette assemblée du 23 mai 2023.

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 internet⁵ dédié aux assemblées générales de Société Générale. Cette opération, faisant usage de la 21^{ème} résolution de l'Assemblée générale mixte du 17 mai 2022, a été proposée dans 40 pays, souscrite par près de 50 000 personnes pour un montant total de 221,2 millions d'euros et a donné lieu à l'émission de 12 548 674 nouvelles actions soit 1,5% du capital social à la date de l'Assemblée 2022.

Faisant usage de la 19^{ème} résolution de l'Assemblée générale du 23 mai 2023, le Conseil d'administration du 7 février 2024 a arrêté le principe d'une nouvelle augmentation de capital au profit des salariés et retraités du Groupe en 2024 pour un montant nominal maximal de 15.154.000 EUR correspondant au plafond de 1,5% du capital social à la date de l'Assemblée de mai 2023 et pour laquelle le Directeur général a reçu une délégation.

Pour ménager la capacité du Groupe de proposer une opération semblable en 2025, il paraît opportun de prévoir (27^{ème} résolution) une nouvelle résolution similaire à la 19^{ème} 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 (23^{ème} à 29^{ème} résolution).

⁵ <https://investors.societegenerale.com/fr/strategie-et-gouvernance/gouvernance/assemblee-generale>

VII– Plafonds des émissions donnant accès au capital (résolutions 23 à 29)

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.

<p>Plafond global : 33 % du capital au jour de l'Assemblée, soit un montant nominal maximal de EUR 331.229.000⁽¹⁾</p>	<p>Emissions avec droit préférentiel de souscription (DPS) (23^{ème} résolution)</p>	33 %	
	<p>Emissions soumises à un plafond commun de 10 % du capital au jour de l'Assemblée, soit un montant nominal maximal de EUR 100.372.500</p>	<p>Emissions sans DPS par offre(s) (autre(s) que celles visées à l'article L. 411-2, 1° du Code monétaire et financier) (24^{ème} résolution)</p>	10 %
		<p>Emissions sans DPS pour rémunérer les apports en nature (25^{ème} résolution)</p>	10 %
		<p>Emissions sans DPS d'obligations super-subordonnées convertibles contingentes par offre visée à l'article L. 411-2, 1° du Code monétaire et financier (26^{ème} résolution)</p>	10 %
		<p>Emissions réservées aux salariés (27^{ème} résolution)</p>	1,5 %
		<p>Emissions réservées aux salariés (19^{ème} résolution de l'Assemblée générale du 23 mai 2023) *contrairement aux plafonds des autres résolutions présentées dans ce tableau calculés au regard du capital social à la date de l'Assemblée 2024, le plafond de cette résolution est présenté en pourcentage du capital au jour de l'Assemblée 2023 soit un montant nominal maximal de 15.154.000 euros</p>	1,5 %*
		<p>Emissions liées aux attributions gratuites d'actions au profit des personnes régulées ou assimilées (28^{ème} résolution) * dont un plafond maximum de 0,05 % pour les attributions aux dirigeants mandataires sociaux de Société Générale</p>	1,15 %*
	<p>Emissions liées aux attributions gratuites d'actions au profit des salariés autres que les personnes régulées ou assimilées (29^{ème} résolution)</p>	0,5 %	
<p>EUR 550 millions⁽²⁾</p>	<p>Incorporation au capital de réserves, bénéfices, primes ou tout autre élément susceptible d'être incorporé au capital (23^{ème} résolution)</p>		

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

(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.

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 et 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.

VIII – 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 23 à 26)

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 23 et 24)

Les **vingt-troisième** et **vingt-quatrième 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 17 mai 2022.

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 23)

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 24)

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.

Par ailleurs, le prix d'émission des actions ordinaires émises sans droit préférentiel de souscription serait au moins égal au prix minimum prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de l'émission (à ce jour, la moyenne pondérée des cours des trois dernières séances de bourse sur le marché réglementé d'Euronext Paris précédant le début de l'offre au public moins 10 %). 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 25)

Par la **vingt-cinquième 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 vingt-troisième résolution ainsi que sur ceux de la vingt-quatrième et de la vingt-sixième 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 » sauf en période d’offre publique sur le capital de la Société (résolution 26)

Par la **vingt-sixième 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 :

- 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) sous la forme de CoCos.

Depuis août 2013, Société Générale a réalisé 13 émissions d'instruments AT1 de la 1^{ère} catégorie susvisée, c'est-à-dire impliquant la réduction du principal de l'instrument si le ratio de CET1 de Société Générale franchit à la baisse le seuil de 5,125 %. Lors de l'Assemblée générale des actionnaires de mai 2022, il n'avait pas été proposé de renouveler la résolution Cocos. Cette résolution n'avait jamais été utilisée et elle ne paraissait plus utile dans les conditions actuelles de marché. En 2024, pour se ménager la possibilité d'émettre des AT1 convertibles, il pourrait être utile de disposer de cette résolution Cocos.

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 vingt-troisième résolution et le plafond des autorisations sans droit préférentiel de souscription proposé à la vingt-quatrième 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^o du Code monétaire et Financier (ex : placements privés). Ainsi, ces CoCos seraient adressés 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^o 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 autorisation ne pourra pas être utilisée par le Conseil d'administration en période d'offre publique sur les titres de la Société.

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 2023, le ratio CET1 du Groupe était de 13,1% pour un capital Common Equity Tier1 de 51,1Mds€ ; un niveau de 5,125% impliquerait donc des pertes de l'ordre de 31,2Mds€.

IX – Autorisations d'émissions donnant accès au capital en faveur des salariés et dirigeants mandataires sociaux (résolutions 27 à 29)

A – Plan mondial d'actionnariat salarié (PMAS) – Autorisation d'émissions réservées aux salariés (résolution 27)

Par la **vingt-septième résolution**, il vous est proposé de renouveler l'autorisation permettant au Conseil d'administration de proposer des opérations d'augmentation du capital réservées aux adhérents des plans d'épargne d'entreprise ou de groupe de Société Générale ainsi que des entreprises qui lui sont liées dans les conditions de l'article L. 225-180 du Code de commerce et des articles L. 3344-1 et L. 3344-2 du Code du travail (le « **Groupe** »), dans la limite de 1,5 % du capital (comme en 2023) pour 26 mois, ce plafond s'imputant sur ceux prévus au 2.1 et 2.4 de la 23^{ème} 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 adhérents des plans d'épargne d'entreprise ou de groupe de Société Générale ainsi que des entreprises du Groupe.

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

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

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

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

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

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

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

Au 31 décembre 2023, l'actionnariat salarié détenu via les plans d'épargne entreprise et de groupe de Société Générale représentait 9.84% 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 ; 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 30^{ème} opération (en 2023) le taux de souscription a été proche de 40% au niveau mondial (40 pays) et supérieur à 50% 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 28 et 29)

Par les **vingt-huitième et vingt-neuvième 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 28)

La Directive CRD V 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 V, c'est-à-dire les salariés et les dirigeants mandataires sociaux identifiés par cette Directive tel que précisé dans le présent rapport (seizième résolution) 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 V, 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 Groupe⁶ ou d'encadrement mais non visés à titre individuel par la Directive CRD V 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 V, 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 V, les personnes assimilées sont également soumises à des mécanismes de paiement différé de leur rémunération variable avec des modalités de différé et paiement spécifiques.

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 :

- de 2 ans pour les actions attribuées aux personnes assimilées, en paiement de la partie des rémunérations variables qui est différée à 2 ans ;
- de 3 ans pour les actions attribuées aux personnes régulées CRD V, en paiement de la partie des rémunérations variables qui est différée à 3 ans ; et

⁶ Conformité, Finance, Ressources Humaines/Communication, Ressources GBIS, Inspection générale et audit, IT des Réseaux France, Ressources Groupe, Risques et Secrétariat général.

- de 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 2025 et 2026 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 (retraitée 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 2025 et 2026 au titre de l'exercice précédent, l'acquisition des actions sera soumise à une condition de performance par rapport aux pairs (mesurée par le Total Shareholder Return - TSR), à des conditions RSE, ainsi qu'à une condition en lien avec la rentabilité du Groupe.

Le plan qui sera attribué aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs en 2025 au titre de 2024 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 :

Rang Société Générale	Rangs 1*, 2 et 3	Rang 4	Rang 5	Rang 6	Rangs 7 à 12
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 2023 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 2025 au titre de 2024, la condition RSE sera liée au respect de trajectoires compatibles avec les engagements du groupe d'alignement des portefeuilles de crédit avec l'Accord de Paris.

Concernant la condition de la rentabilité future du Groupe, 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 été abaissés de 0,05% par rapport à la précédente assemblée générale extraordinaire car le Directeur général n'en bénéficiera pas. 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 2025 et 2026 (au titre des exercices 2024 et 2025).

Il est rappelé⁷ que le Conseil d'administration, a, par le passé, utilisé les deux résolutions permettant d'attribuer gratuitement des actions à un rythme inférieur à 0,5% du capital social par an :

- 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 ;
- 0,35% en mars 2019 dont 0,16% aux personnes régulées et assimilées et 0,19% aux autres salariés ;
- 0,21% en mars 2018 dont 0,10% aux personnes régulées et assimilées et 0,11% 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 29)

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.

En 2023, ce plan a permis l'attribution d'actions de performance à environ 5.000 personnes, privilégiant les talents stratégiques, émergents et confirmés, et les collaborateurs clefs du Groupe.

Pour le plan attribué en 2024, comme en 2023, la décision d'attribution prise 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

⁷ 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.

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.

X – Autorisation de réduction du capital par voie d'annulation d'actions (résolution 30)

La **trentième résolution** est destinée à renouveler pour une période de 26 mois l'autorisation donnée à votre Conseil d'administration le 17 mai 2022 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 10 % du capital social existant à la date de l'opération par périodes 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 le 17 novembre 2023 en procédant à une réduction de capital par annulation de 17.777.697 actions auto-détenues rachetées du 7 août 2023 au 22 septembre 2023 (pour un montant de 440.509.652,12 EUR).

XI – Modification des statuts (résolutions 31 et 32)

Modification du 1 du paragraphe II de l'article 7 des statuts relative aux modalités d'élection des administrateurs représentant les salariés élus par le personnel salarié

Par la **trentième-et-unième résolution**, il vous est proposé de modifier le 1 du paragraphe II de l'article 7 des statuts de la Société pour y apporter des ajustements rédactionnels consistant à supprimer des stipulations transitoires et à prévoir un rythme des élections des administrateurs représentant les salariés élus par le personnel qui soit cohérent (tous les 4 ans) avec leur nouvelle durée du mandat de 4 ans à compter de l'Assemblée 2024 qui a été décidée lors de l'Assemblée 2023.

Modification du 2 du paragraphe II de l'article 7 des statuts relative aux modalités d'élection de l'administrateur représentant les salariés actionnaires nommé par l'assemblée générale ordinaire des actionnaires

Par la **trente-deuxième résolution**, il vous est proposé de modifier le II de l'article 7 des statuts de la Société afin que, pour être candidat à l'élection par les salariés actionnaires des deux candidats au mandat d'administrateur représentant les salariés actionnaires qui seront ensuite soumis au vote de l'assemblée générale ordinaire des actionnaires, seules soient recevables les candidatures (i) représentant au moins 0,2% des actions détenues directement ou indirectement par les salariés actionnaires et (ii) bénéficiant de 100 parrainages d'électeurs salariés. Cette mesure aura pour effet d'éviter un nombre trop élevé de candidats (14 en 2020) qui nuit à la qualité du débat lors de la campagne électorale auprès des salariés actionnaires.

XII – Pouvoirs (résolution 33)

Cette **trente-troisième 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 2023 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 À L'APPROBATION DES ACTIONNAIRES**

3.1.6 RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS DU GROUPE

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 1^{er} mars 2024 sur proposition du Comité des rémunérations.

Les principes définis dans le cadre de la politique ex ante validée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023 ont été reconduits.

La principale évolution concerne la réintroduction du Ratio CET 1 en qualité de critère de performance afin de prendre en compte des objectifs communiqués lors du Capital Markets Day du 18 septembre 2023 et en communication financière.

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 23 mai 2023 continuera de s'appliquer.

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

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

GOUVERNANCE DE LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

La gouvernance de la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux et le processus de décision associé visent à assurer

l'alignement de la rémunération des Dirigeants avec les intérêts des actionnaires et la stratégie du Groupe.

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

■ **composition et fonctionnement du Comité des rémunérations** : le Comité est composé de trois administrateurs au moins et comprend un administrateur élu par les salariés. Deux tiers au moins des membres du Comité sont indépendants au sens du Code AFEP-MEDEF⁽¹⁾. Sa composition lui permet d'exercer un jugement compétent et indépendant sur les politiques et les pratiques de rémunération au regard de la gestion des risques, des fonds propres et la liquidité de la Société. Les **Directions des risques et de la conformité** sont associées aux travaux d'élaboration des politiques de rémunérations ; le Comité des risques donne son avis sur l'alignement de la politique de rémunération sur la stratégie de maîtrise des risques de l'entreprise. Les indicateurs financiers utilisés pour les objectifs de la rémunération variable des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont déterminés et évalués sur la base des éléments fournis par la Direction financière du Groupe. Le Directeur général ne participe pas aux travaux du Comité des rémunérations lorsqu'il est directement concerné ;

■ **expertise indépendante** : le Comité des rémunérations s'appuie sur des études effectuées par le cabinet indépendant Willis Towers Watson. Ces études sont fondées sur les entreprises du CAC 40 ainsi que sur un panel de banques européennes comparables servant de référence (Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Deutsche Bank, ING, Intesa, Nordea, Santander, UBS, UniCredit)⁽²⁾ et permettent de mesurer :

- la compétitivité de la rémunération globale des Dirigeants mandataires sociaux en comparaison d'un panel de pairs,
- les résultats comparés de Société Générale au regard des critères retenus par le Groupe pour évaluer la performance des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs,
- le lien entre rémunération et performance des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs ;

■ **contrôle et audit interne et externe** : la conformité des décisions et les éléments servant de base à la prise de décision sur la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont régulièrement audités par les services de contrôle interne ou des auditeurs externes ;

(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.

■ **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 2023 sont présentés en page 104.

SITUATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

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

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

Compte tenu de son ancienneté dans la Banque lors de sa nomination, le Conseil d'administration a choisi de suspendre le contrat de travail de Slawomir Krupa pendant la durée de son mandat en considérant que cette suspension ne ferait pas obstacle à la révocabilité *ad nutum* de son mandat de Directeur général. Il est précisé qu'en aucun cas, le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence éventuellement due au titre de la fin de mandat social ainsi que de toute autre indemnité de rupture qui serait liée au contrat de travail (notamment l'indemnité conventionnelle de licenciement) ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle. Cette limite correspond au montant de la rémunération fixe et variable annuelle attribuée au titre des deux années précédant celle de la rupture. Les modalités de fin de contrat de travail, et notamment les durées de préavis, sont celles prévues par la Convention Collective de la Banque. Un récapitulatif des droits associés au contrat de travail suspendu de Slawomir Krupa figure page 121.

Philippe Aymerich, Directeur général délégué depuis le 14 mai 2018 a été renouvelé dans sa fonction le 23 mai 2023. Pierre Palmieri a été nommé Directeur général délégué le 23 mai 2023. Les contrats de travail de P. Aymerich et P. Palmieri ont été suspendus pendant la durée de leur 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.

Le mandat de Diony Lebot, Directrice générale déléguée depuis le 14 mai 2018 a pris fin le 23 mai 2023 date à laquelle son contrat de travail Société Générale a repris tous ses effets.

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

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

Le détail de la situation des Dirigeants mandataires sociaux figure dans le tableau page 160. Les conditions post-emploi des Dirigeants mandataires sociaux sont décrites page 119.

PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION

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

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

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

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

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

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

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

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

RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT NON EXÉCUTIF

La rémunération de Lorenzo Bini Smaghi a été fixée à 925 000 euros bruts par an depuis mai 2018 pour la durée de son mandat. Cette rémunération est restée inchangée à l'occasion du renouvellement de son mandat d'administrateur et de Président lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2022.

L. Bini Smaghi ne perçoit pas de rémunération en tant qu'administrateur.

Afin de garantir une totale indépendance dans l'exécution de son mandat, il ne perçoit ni rémunération variable, ni titres, ni rémunération liée à la performance de Société Générale ou du Groupe.

Un logement est mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions à Paris.

RÉMUNÉRATION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Une rémunération équilibrée tenant compte des attentes des différentes parties prenantes

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

- **la rémunération fixe (RF)**, 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 (RV) : comportant deux éléments :**
 - **la rémunération variable annuelle (RVA)**, qui dépend lors de son attribution de la performance financière et non financière au titre de l'année ; son paiement est pour partie différé dans le temps et soumis à des conditions de présence et de performance, et ;
 - **l'intéressement à long terme (LTI)**, qui a pour objectif de renforcer le lien des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs avec les intérêts des actionnaires et de les inciter à délivrer une performance de long terme. Son acquisition est soumise à une condition de présence et est fonction de la performance financière et non financière du Groupe mesurée par des critères internes et externes.

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

Critères financiers : 65%

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

Part financière

Le Conseil d'administration du 1^{er} mars 2024 sur proposition du Comité des rémunérations a décidé de réintroduire l'indicateur Ratio CET 1 en qualité de critère de performance afin de prendre en compte les objectifs communiqués lors du *Capital Markets Day* du 18 septembre 2023 et en communication financière.

La performance financière mesurée sur le périmètre du Groupe est ainsi fondée sur trois indicateurs pondérés à parts égales :

- la Rentabilité des capitaux propres tangibles (Return On Tangible Equity – ROTE) ;
- le Coefficient d'exploitation ; et
- le ratio Core Tier 1.

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 :

- l'atteinte de la cible budgétaire correspondra à un taux de réalisation de 100% du variable cible ;

Rémunération fixe

SLAWOMIR KRUPA

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

DIRECTEURS GÉNÉRAUX DÉLÉGUÉS

La rémunération fixe annuelle de Philippe Aymerich, Directeur général délégué, telle que décidée par le Conseil d'administration le 8 mars 2023 et approuvée par l'Assemblée générale de 23 mai 2023, s'élève à 900 000 euros depuis le renouvellement de son mandat à compter du 23 mai 2023. Cette rémunération reste inchangée. Sa rémunération fixe annuelle était inchangée à 800 000 euros depuis sa nomination en tant que Directeur général délégué en mai 2018.

La rémunération fixe annuelle de Pierre Palmieri, Directeur général délégué, telle que décidée par le Conseil d'administration le 8 mars 2023 et approuvée par l'Assemblée générale de 23 mai 2023 s'élève à 900 000 euros. Cette rémunération reste inchangée.

Rémunération variable annuelle

PRINCIPES GÉNÉRAUX

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

La rémunération variable cible est fixée à 120% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 100% de la rémunération annuelle fixe pour les Directeurs généraux délégués.

La rémunération variable annuelle cible est fondée à 65% sur les critères financiers et à 35% sur les critères non-financiers.

Critères non financiers : 35%

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

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

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

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

Part non financière

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 définis *ex ante* par le Conseil d'administration et des objectifs plus qualitatifs, notamment sur le respect de jalons dans l'exécution de certains projets stratégiques.

(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 Conseil d'administration a décidé de fixer la structure des critères non financiers des Directeurs généraux avec un poids des critères RSE inchangé par rapport à 2023 soit 20%, des objectifs communs à la Direction générale pour un poids renforcé de 7,5% (vs. 5% en 2023) et des objectifs spécifiques pour le Directeur général et les Directeurs généraux délégués pour un poids de 7,5%.

Concernant les **objectifs RSE**, ils seront communs aux mandataires sociaux exécutifs. Ils se répartissent en quatre thèmes qui intègrent tous des objectifs quantifiables :

- amélioration de l'expérience client: mesurée sur la base de l'évolution de taux de NPS des principales activités ;
- développement des priorités du Groupe sur l'axe employeur responsable: mesuré au travers du respect des engagements en matière de féminisation et d'internationalisation des instances dirigeantes et sur l'évolution du taux d'engagement des collaborateurs ;
- mise en œuvre de la stratégie RSE annoncée lors de Capital Markets Day de 18 septembre 2023 avec un renforcement de la gouvernance et respect de trajectoires compatibles avec les engagements pris par le Groupe pour la transition énergétique et environnementale ;
- mise en place de la directive européenne *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) et des recommandations de la BCE sur les sujets RSE et changement climatique.

Les **objectifs 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.

Concernant les objectifs spécifiques, pesant pour 7,5% de la rémunération variable annuelle, ils concerneront en 2024 :

Pour Slawomir Krupa, Directeur général :

- Bonne gouvernance et poursuite du déploiement de la stratégie présentée lors du *Capital Markets Day*.

Pour Philippe Aymerich, Directeur général délégué plus particulièrement en charge de la supervision des ressources du Groupe, non compris les ressources humaines, le Secrétariat général, la

Communication, de la Banque de détail en France, Banque Privée et Assurances :

- Réalisation des objectifs commerciaux et de satisfaction client pour les activités du réseau SG ;
- Exécution du volet 2024 de la feuille de route stratégique en matière de systèmes d'information ;
- Réalisation des objectifs 2024 des activités de Boursobank, Banque Privée et Assurances.

Pour Pierre Palmieri, Directeur général délégué plus particulièrement en charge de la supervision de la fonction de contrôle conformité, la RSE, les ressources humaines, de la Banque de détail à l'international et des services de mobilité et de *leasing* :

- Poursuite du déploiement de la stratégie post-acquisition s'agissant des activités d'Ayvens ;
- Respect des jalons 2024 sur le périmètre des activités de banque de détail en Afrique, Bassin méditerranéen et Outre-Mer, notamment en matière de cessions et de la mise en place du nouveau modèle opérationnel ;
- Poursuite des travaux relatifs à la décarbonation des activités et au financement de la transition énergétique.

Les objectifs non financiers sont évalués sur la base d'indicateurs clés qui peuvent être selon le cas quantifiés, basés sur le respect de jalons ou sur l'appréciation qualitative du Conseil d'administration. Ces indicateurs sont définis *ab initio* par le Conseil d'administration. Le taux de réalisation peut aller de 0 à 100%. En cas de performance exceptionnelle, le taux de réalisation sur certains objectifs non financiers quantifiables peut être porté jusqu'à 120% par le Conseil d'administration, 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 les Directeurs généraux délégués.

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

RÉCAPITULATIF DES CRITÈRES DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

		Direction générale
		Poids
Objectifs financiers – 65%	Indicateurs	
Périmètre Groupe	ROTE	21,7%
	Coef. d'expl.	21,7%
	Ratio CET 1	21,7%
TOTAL OBJECTIFS FINANCIERS		65,0%
Objectifs non financiers – 35%		
RSE		20,0%
Conformité réglementaire		7,5%
Périmètres spécifiques de responsabilité		7,5%
TOTAL OBJECTIFS NON FINANCIERS		35,0%

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

Dans une approche qui vise à renforcer le lien entre la rémunération et les cibles d'appétit pour le risque du Groupe tout en favorisant l'alignement avec l'intérêt des actionnaires, le versement d'au moins 60% de la rémunération variable annuelle est différé pendant cinq ans *pro rata temporis* en combinant des paiements en numéraire et des attributions

d'actions ou équivalents actions, conditionnés à la réalisation d'objectifs long terme en matière de profitabilité et de niveau de fonds propres du Groupe permettant de réduire le montant versé en cas de non-atteinte des objectifs. Le constat de la réalisation des objectifs est soumis à l'examen du Conseil d'administration avant chaque acquisition. Une période d'indisponibilité d'un an s'applique à l'issue de chaque acquisition définitive des échéances en actions ou équivalents actions.

Les montants de 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 les Directeurs généraux délégués.

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⁽¹⁾, attribué en actions ou équivalents actions.

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⁽²⁾ 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 RSE liées au respect de trajectoires compatibles avec les engagements du groupe d'alignement des portefeuilles de crédit avec l'Accord de Paris, pour l'attribution en 2025 au titre de 2024, la cible sera définie par le Conseil d'administration ;
- 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 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.

(1) Un récapitulatif historique des caractéristiques du plan annuel d'intéressement à long terme applicable aux collaborateurs du Groupe y compris les Dirigeants mandataires sociaux exécutif figure pages 129 et suivantes.

(2) 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 2023 attribué en 2024 est composé de : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Deutsche Bank, ING, Intesa, Norddea, Santander, UBS et UniCredit.

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%

(1) Rang le plus élevé de l'échantillon.

PLAFOND

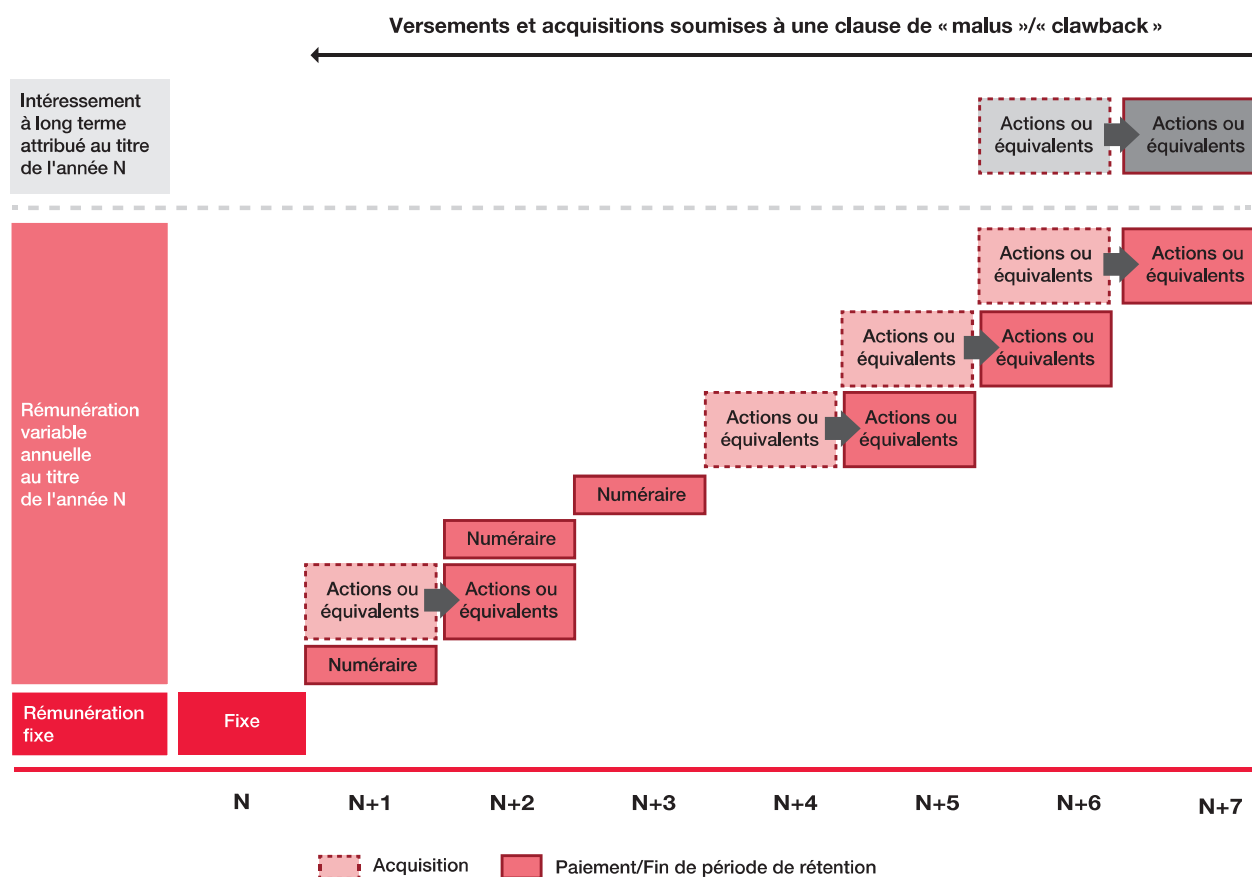
Le montant total attribué au titre de l'intéressement à long terme en valeur IFRS est plafonné à 100% de la rémunération fixe annuelle du Directeur général et des Directeurs généraux délégués.

Cette disposition s'ajoute au plafonnement de la valeur finale d'acquisition des actions ou de paiement des équivalents actions. En effet, celle-ci est limitée à un montant correspondant à un multiple

de la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'intéressement à long terme est attribué.

En tout état de cause, conformément à la réglementation en vigueur, la composante variable attribuée (la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme) ne pourra dépasser deux fois la rémunération fixe.

RÉMUNÉRATION TOTALE – CHRONOLOGIE DES PAIEMENTS



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

Retraite

RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE (ART. 82)

Ce régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (art. 82) a été mis en place pour les membres du Comité de direction à effet au 1^{er} janvier 2019. Slawomir Krupa, Philippe Aymerich et Pierre Palmieri sont éligibles à ce régime de retraite.

Ce régime prévoit le versement d'une cotisation annuelle de l'entreprise sur un compte individuel de retraite art. 82 ouvert au nom du bénéficiaire éligible, sur la part de sa rémunération fixe excédant quatre plafonds annuels de la Sécurité sociale. Les droits acquis seront versés au plus tôt à la date d'effet de la liquidation de la pension au titre du régime général d'assurance vieillesse.

Le taux de cotisation a été fixé à 8%.

Conformément à la loi, les cotisations annuelles les concernant au titre d'une année sont soumises à une condition de performance : elles ne seront versées dans leur totalité que si le taux d'atteinte des conditions de performance de la rémunération variable de cette même année permet une attribution *a minima* de 80% de la rémunération variable annuelle cible. Pour une performance conduisant à une attribution en deçà de 50% de la rémunération variable annuelle cible, aucune cotisation ne sera versée. Pour une performance conduisant à l'attribution entre 80% et 50% de la rémunération variable annuelle cible, le calcul de la cotisation au titre de l'année sera réalisé de manière linéaire.

RÉGIME DE L'ÉPARGNE RETRAITE VALMY (EX-IP VALMY)

Les Directeurs généraux délégués et le Directeur général conservent également le bénéfice du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies qui leur était applicable en tant que salariés avant leur nomination comme mandataires sociaux exécutifs.

Ce régime à cotisations définies, établi dans le cadre de l'article 83 du Code général des impôts, a été mis en place en 1995, et modifié au 1^{er} janvier 2018 (nommé Épargne Retraite Valmy). Il est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés ayant plus de six mois d'ancienneté dans l'entreprise et permet aux bénéficiaires de se constituer une épargne retraite, versée sous forme de rente viagère lors du départ à la retraite. Ce régime est financé à hauteur de 2,25% de la rémunération plafonnée à quatre plafonds annuels de la Sécurité sociale, dont 1,75% pris en charge par l'entreprise (soit 3 079 euros sur la base du plafond annuel de la Sécurité sociale 2023). Il est assuré auprès de Sogécap.

RÉGIME DE L'ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE

Régime fermé, plus aucun droit n'a été attribué après le 31 décembre 2019.

Jusqu'au 31 décembre 2019, Slawomir Krupa, Philippe Aymerich et Pierre Palmieri ont conservé le bénéfice du régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction qui leur était applicable en tant que salariés.

Conformément à la loi, l'accroissement annuel des droits dans le cadre de ce régime était soumis à la condition de performance pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

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

Ce régime révisé en date du 17 janvier 2019 a été définitivement fermé à compter du 4 juillet 2019 et plus aucun droit n'est attribué après le 31 décembre 2019, suite à la publication de l'ordonnance 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire interdisant, dès sa publication, toute affiliation de nouveaux bénéficiaires potentiels aux régimes de retraite conditionnant l'acquisition des droits à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise ainsi que la constitution de droits conditionnels au titre de périodes d'activité postérieures à 2019.

Le montant des droits acquis au moment du départ à la retraite sera constitué de la somme des droits gelés au 31 décembre 2018 et des droits minimums constitués entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019. Ces droits seront revalorisés selon l'évolution du point AGIRC entre le 31 décembre 2019 et la date de liquidation de la retraite. Les droits restent conditionnés à l'achèvement de la carrière au sein de la Société Générale. Ils font l'objet d'un préfinancement auprès d'une compagnie d'assurances.

Indemnités en cas de départ

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

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, Slawomir Krupa, Philippe Aymerich et Pierre Palmieri 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 ;
- le Directeur général et les Directeurs généraux délégués ne pourront bénéficier de ces indemnités en cas de départ dans les six mois précédant la liquidation de la retraite ou de possibilité au moment du départ de bénéficier d'une retraite au taux plein au sens de la Sécurité sociale conformément à l'article 26.5.1 du Code AFEP-MEDEF ;
- toute décision en matière de versement d'indemnité de départ est subordonnée à l'examen par le Conseil d'administration de la situation de l'entreprise et de la performance de chaque Dirigeant mandataire social exécutif afin de justifier que ni l'entreprise, ni le Dirigeant mandataire social exécutif ne sont en situation d'échec, conformément à l'article 26.5.1 du Code AFEP-MEDEF.

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

AUTRES AVANTAGES DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS

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

Rémunération variable exceptionnelle

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

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

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

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL DU DIRECTEUR GÉNÉRAL ET DROITS ASSOCIÉS

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

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

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

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

- dans l'hypothèse où Slawomir Krupa achèverait sa carrière au sein de l'entreprise, il bénéficierait de l'indemnité du dispositif des indemnités de départ à la retraite prévu pour l'ensemble des salariés ;

- S. Krupa serait éligible à toute indemnité de rupture qui serait due au titre de la rupture du contrat de travail selon le motif de la rupture conformément à la législation et les accords en vigueur tels que applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

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

NOMINATION D'UN NOUVEAU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

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

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

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

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le Conseil d'administration a décidé, suivant l'orientation du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et après avis du Comité des rémunérations du 11 janvier 2024, de soumettre au vote de l'Assemblée générale des actionnaires du 22 mai 2024 une augmentation (+8%) du montant global annuel de la rémunération des administrateurs de 1,7 million d'euros à 1,835 million d'euros à compter du 1^{er} janvier de l'exercice 2024 et pour les exercices suivants, jusqu'à ce qu'il en soit décidé autrement.

Il a constaté que la dernière revalorisation datait de 2018 et était inchangée bien que le nombre d'administrateurs bénéficiant de cette rémunération ait augmentée de 12 à 13 depuis l'Assemblée du 18 mai 2021. L'augmentation proposée vise aussi à tenir compte d'une augmentation du nombre annuel moyen total des réunions du Conseil d'administration et de ses comités (hors séminaires et formations) constatée au cours des trois dernières périodes triennales (45 de 2015 à 2017 ; 52 de 2018 à 2020 ; et 53 de 2021 à 2023). Enfin, cette augmentation est inférieure à la hausse du salaire moyen (+10%) depuis 2018.

Avant de rendre son avis, le Comité des rémunérations s'est assuré que le nouveau montant global annuel de la rémunération des administrateurs proposé était en ligne avec le niveau constaté dans d'autres entreprises financières de taille et de complexité comparables en France et en Europe.

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

Les règles de répartition de la rémunération des administrateurs sont définies à l'article 18 du règlement intérieur de Conseil d'administration (page 177) et figurent à la page 107.

Rémunération totale et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2023 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 2023 est conforme à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023.

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.

VOTES EXPRIMÉS LORS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 23 MAI 2023

Lors de l'Assemblée générale du 23 mai 2023, les 9^e à 12^e résolutions relatives aux rémunérations versées au cours ou attribuées au titre de l'exercice 2022 aux Dirigeants mandataires sociaux ont été votées respectivement à hauteur de 93,50% pour le Président du Conseil d'administration et entre 92,96% et 93,70% pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs. La 8^e résolution portant sur le rapport sur l'application de la politique de rémunération au titre de l'année 2022, comportant notamment les ratios d'équité réglementaires, a été votée à hauteur de 95,14%.

Les 5^e et 6^e résolutions portant sur la politique de rémunération *ex ante* des Dirigeants mandataires sociaux ont été votées respectivement à hauteur de 93,66% pour le Président du Conseil d'administration et de 78,73% pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

Le Conseil d'administration a pris note du vote à un niveau légèrement inférieur à 80% de la 6^e résolution relative à la politique de rémunération *ex ante* du Directeur général et des Directeurs généraux délégués et a demandé au Comité des rémunérations de lui faire un rapport sur les motifs des votes « contre » afin d'en tirer les éventuelles conséquences sur la politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs. Les travaux d'analyse des attentes des agences de conseil en vote et des actionnaires ont été ainsi menés par le Comité des rémunérations dont les conclusions ont été présentées et débattues par le Conseil d'administration du 2 août 2023.

Le COREM a noté que plusieurs explications ont été évoquées :

- le niveau de rémunération fixe du nouveau Directeur général ;
- les conditions de départ de Frédéric Oudéa ;
- le niveau de rémunération fixe des nouveaux Directeurs généraux délégués ;
- l'abaissement du plafonnement des LTI à 100% de la rémunération fixe.

Le Comité des rémunérations relève que ces sujets sont de natures très différentes et n'ont pas été hiérarchisés par les proxies.

S'agissant de l'intéressement à long terme attribué à Frédéric Oudéa au titre des années antérieures, le Conseil d'administration a décidé que pour chaque attribution, les actions non encore acquises par Frédéric Oudéa le seront au *pro rata* du temps passé entre la date d'attribution et la date de fin de son mandat de Directeur général, c'est-à-dire le 23 mai 2023. Toutes les autres conditions prévues par la politique de rémunération (et notamment les conditions de performance et l'échéancier) demeurent applicables. Cette position répond aux attentes généralement exprimées aussi bien par les proxies que par l'AMF.

Toutefois, le Comité des rémunérations est conscient du fait que la question des conditions de départ de Frédéric Oudéa a fait l'objet de deux communications successives sur le site institutionnel et reconnaît que l'information des actionnaires a pu être jugée difficile d'accès. Le Comité des rémunérations veillera à l'avenir à ce que les actionnaires puissent bénéficier d'une communication réunie dans un document unique aisément accessible.

S'agissant de la rémunération de la nouvelle Direction générale, dans le cadre de la nomination du nouveau Directeur général le 23 mai 2023, le Conseil d'administration rappelle qu'il a porté une attention particulière à ce sujet et pris en compte un nombre important de paramètres et de critères pour cette décision. Le Conseil d'administration a ainsi proposé une révision de la rémunération fixe en la passant de 1,3 million d'euros à 1,65 million d'euros. Cette proposition se justifie par la prise en compte d'un ensemble d'éléments de contexte qui doivent être appréciés dans leur globalité :

- le niveau proposé de rémunération constitue une simple actualisation de la rémunération attribuée à Frédéric Oudéa qui était restée inchangée depuis 2011 ;
- cette actualisation correspond exactement à l'évolution de la rémunération moyenne de base des salariés de Société Générale SA en France sur la même période ;
- le niveau de rémunération proposé est adapté au profil de Slawomir Krupa qui, depuis 2021, est à la tête de la Banque d'Investissement du Groupe et basé aux États-Unis ;
- ce choix résulte d'une analyse très complète de la rémunération des Dirigeants de Banque en Europe.

Le Comité des rémunérations a fondé ses travaux sur une étude du cabinet de conseil indépendant Willis Towers Watson sur un panel de 11 banques européennes (Barclays, BBVA, BNP Paribas, Credit Agricole, Crédit Suisse⁽¹⁾, Deutsche Bank, Intesa, Nordea, Santander, UBS et UniCredit).

Selon cette étude, cette rémunération reste significativement inférieure au *benchmark* et dans le 1^{er} quartile du marché :

- la rémunération fixe moyenne 2022 du CEO s'est élevée à 2,4 millions d'euros ;
- la rémunération fixe médiane du CEO était de 2,5 millions d'euros ; et
- la rémunération fixe du CEO du 1^{er} quartile était de 2 millions d'euros.

En conséquence le Conseil d'administration a conclu que le Comité des rémunérations avait suivi les meilleurs pratiques en vue de la fixation de la rémunération de la Direction générale. Il a notamment respecté les recommandations du Code AFEP-MEDEF qui est le code de référence de Société Générale en matière de gouvernance. Le Conseil d'administration veillera à ce que les actionnaires puissent bénéficier de toutes les informations et des explications nécessaires sur la politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

(1) L'échantillon des banques européennes comparables servant de référence applicable avant la fusion entre UBS et Credit Suisse intervenue en juin 2023.

RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT NON EXÉCUTIF

La rémunération de Lorenzo Bini Smaghi a été fixée à 925 000 euros par an depuis mai 2018 pour la durée de son mandat. Cette rémunération est restée inchangée à l'occasion du renouvellement de son mandat d'administrateur et de Président lors l'Assemblée générale du 17 mai 2022.

L. Bini Smaghi ne reçoit ni rémunération en tant qu'administrateur, ni rémunération variable, ni intéressement à long terme.

Un logement est mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions à Paris.

Les montants versés au cours de l'exercice 2023 figurent dans le tableau page 137.

RÉMUNÉRATION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

La politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs veille à l'attribution d'une rémunération équilibrée tenant compte des attentes des différentes parties prenantes.

Rémunération fixe au titre de l'exercice 2023

Concernant le Directeur général du 1er janvier au 23 mai 2023, Frédéric Oudéa bénéficiait d'une rémunération fixe annuelle égale à 1 300 000 euros. Cette rémunération lui a été versée *pro rata temporis* jusqu'au 23 mai 2023 inclus.

Les deux Directeurs généraux délégués bénéficiaient d'une rémunération annuelle égale à 800 000 euros. Philippe Aymerich et Diony Lebot ont perçu cette rémunération fixe *pro rata temporis* jusqu'au 23 mai 2023 inclus.

Concernant la Direction générale du 23 mai au 31 décembre 2023 :

- la rémunération fixe annuelle de Slawomir Krupa en qualité de nouveau Directeur général, a été fixée à 1 650 000 euros à compter de sa nomination par le Conseil d'administration du 23 mai 2023. Elle a été versée *pro rata temporis* à compter de sa nomination en qualité de Directeur général par le Conseil d'administration du 23 mai 2023 ;
- la rémunération fixe des deux Directeurs généraux délégués a été fixée à 900 000 euros. Elle a été versée *pro rata temporis* à compter de leur nomination en qualité de Directeurs généraux par le Conseil d'administration du 23 mai 2023.

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

Rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2023

CRITÈRES DE DÉTERMINATION ET APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE AU TITRE DE L'EXERCICE 2023

Conformément aux règles fixées par le Conseil d'administration et approuvées par l'Assemblée générale du 23 mai 2023, la rémunération variable annuelle attribuée au titre de 2023 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% pour les Directeurs généraux délégués.

Pour la Direction générale jusqu'au 23 mai 2023, pour le Directeur général, les critères financiers étaient exclusivement composés de critères de niveau Groupe et, pour les Directeurs généraux délégués, ils étaient répartis entre les critères de niveau Groupe pour 60% et ceux des périmètres de responsabilité spécifiques pour 40%.

Pour la Direction générale mise en place après le 23 mai 2023, les critères financiers étaient fondés exclusivement sur la performance du Groupe.

Les critères financiers pour le Groupe étaient la Rentabilité des capitaux propres tangibles (*Return On Tangible Equity – ROTE*) et le Coefficient d'exploitation pondérés à parts égales. À ces deux critères s'ajoute le *Ratio Core Tier1* utilisé comme un critère de seuil de la rémunération variable financière. Ainsi, si un niveau fixé *ex ante* par le Conseil d'administration n'est pas atteint, le taux de réalisation de chacun des critères financiers est réduit jusqu'à un seuil bas en dessous duquel il sera considéré comme nul. Si ce seuil est atteint, le taux de réalisation de chacun des critères financiers pourrait être de 100%.

Les indicateurs financiers des périmètres de responsabilité spécifiques étaient le Résultat brut d'exploitation, la Rentabilité des capitaux propres (*Return On Normative Equity – RONE*) et le Coefficient d'exploitation du périmètre de supervision, chaque indicateur étant pondéré à parts égales.

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

- l'atteinte de la cible budgétaire correspond à un taux de réalisation de 100% ;
- la cible budgétaire est encadrée pour chaque objectif par :
 - un point haut défini *ex ante* par le Conseil d'administration et permettant un taux de réalisation de 125%,
 - un point bas défini *ex ante* par le Conseil d'administration correspondant à un taux de réalisation de 50% et en dessous duquel le taux de réalisation est considéré comme nul.

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

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

Part non financière

Compte tenu des spécificités de l'exercice 2023 avec le renouvellement de la Direction générale, le Conseil d'administration a défini les objectifs non financiers en tenant compte des particularités liées à cette situation.

Pour la période allant du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 23 mai 2023, une part représentant 35% de la rémunération variable annuelle avec des objectifs comportant pour partie une dimension RSE.

Pour la période allant du 23 mai 2023 au 31 décembre 2023, les objectifs non financiers sont répartis entre des objectifs RSE avec un poids de 20%, des objectifs communs à la Direction générale pour un poids de 5% et des objectifs spécifiques pour le Directeur général et les Directeurs généraux délégués pour un poids de 10%.

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 quantifiables peut être porté jusqu'à 120% par le Conseil d'administration, 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% pour les Directeurs généraux délégués.

RÉALISATION DES OBJECTIFS DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE AU TITRE DE 2023

Les niveaux de réalisation par objectif validés par le Conseil d'administration du 7 février 2024 sont présentés dans le tableau ci-après.

	S. Krupa		P. Aymerich				P. Palmieri		F. Oudéa		D. Lebot		
	Poids	Niveau de réalisation	Période 01.01.2023-23.05.2023		Période 23.05.2023-31.12.2023		Poids	Niveau de réalisation	Période 01.01.2023-23.05.2023		Poids	Niveau de réalisation	
			Poids	Niveau de réalisation	Poids	Niveau de réalisation			Poids	Niveau de réalisation			
Objectifs financiers 65%⁽¹⁾													
ROTE	32,5%	32,5%	19,5%	19,5%	32,5%	32,5%	32,5%	32,5%	32,5%	32,5%	19,5%	19,5%	
Périmètre Groupe	C/I	32,5%	28,7%	19,5%	17,2%	32,5%	28,7%	32,5%	28,7%	32,5%	28,7%	19,5%	17,2%
Périmètres de responsabilité ⁽²⁾	RBE		8,7%	3,9%							8,7%	5,4%	
	C/I		8,7%	4,2%							8,7%	6,4%	
	RONE		8,7%	4,4%							8,7%	8,7%	
TOTAL OBJECTIFS FINANCIERS	65,0%	61,2%	65,0%	49,1%	65,0%	61,2%	65,0%	61,2%	65,0%	61,2%	65,0%	57,2%	
% de réalisation des objectifs financiers		94,2%		86,9%				94,2%		94,2%		88,0%	
Objectifs non financiers 35%													
Collectifs RSE	20,0%	17,8%			20,0%	17,8%	20,0%	17,8%					
Objectifs communs	5,0%	4,6%			5,0%	4,6%	5,0%	4,6%					
Périmètres de responsabilité ⁽²⁾	10,0%	9,5%	35,0%	28,0%	10,0%	8,0%	10,0%	9,5%	35,0%	26,3%	35,0%	26,3%	
TOTAL OBJECTIFS NON FINANCIERS	35,0%	31,8%	35,0%	28,0%	35,0%	30,3%	35,0%	31,8%	35,0%	26,3%	35,0%	26,3%	
% de réalisation des objectifs non financiers		90,9%		84,0%				90,9%		75,0%		75,0%	
TAUX DE RÉALISATION DES OBJECTIFS 2023		93,0%		85,9%				93,0%		87,5%		83,5%	

Note : Pourcentages arrondis à des fins de présentation dans ce tableau.

ROTE : Rentabilité des capitaux propres tangibles.

C/I : Coefficient d'exploitation.

RBE : Résultat brut d'exploitation.

RONE : Rentabilité des capitaux propres normatifs.

(1) Sous réserve de l'application du critère du niveau du Ratio Core Tier 1 (critère de seuil de la rémunération variable financière). Ce critère est atteint (cf. page 125).

(2) Les périmètres de responsabilité des Dirigeants mandataires sociaux sont précisés dans la partie Gouvernance page 108 ; les périmètres de responsabilité avant le 23 mai 2023 sont rappelés page 125.

En conséquence, les montants de rémunération variable annuelle suivants ont été attribués au titre de l'année 2023 :

- 1 110 492 euros pour Slawomir Krupa, correspondant à une performance financière de 94,2% et une performance non financière évaluée par le Conseil à 90,9% ;
- 741 738 euros pour Philippe Aymerich, correspondant à une performance financière de 86,9% et une performance non financière évaluée par le Conseil à 84,0% ;
- 504 769 euros pour Pierre Palmieri, correspondant à une performance financière de 94,2% et une performance non financière évaluée par le Conseil à 90,9% ;
- 542 088 euros pour Frédéric Oudéa, correspondant à une performance financière de 94,2% et une performance non financière évaluée par le Conseil à 75,0% ;
- 265 186 euros pour Diony Lebot, correspondant à une performance financière de 88,0% et une performance non financière évaluée par le Conseil à 75,0%.

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

Réalisation des objectifs financiers au titre de 2023

Le Résultat net part du Groupe publié s'établit à 2,5 milliards d'euros en 2023, suite à des performances très solides dans la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs et la Banque de détail à l'International, mais intégrant l'impact négatif des couvertures à court terme de la marge nette d'intérêt dans la Banque de détail en France et des impacts liés à l'intégration de LeasePlan au sein d'Ayvens. Le ROTE publié est égal à 4,2% sur l'année 2023.

Dans ce contexte, le ROTE sous-jacent de niveau Groupe, hors éléments exceptionnels, a atteint le niveau de la cible budgétaire fixée en début d'année qui anticipait pour partie la baisse des marges nettes d'intérêt communiquée en début d'année.

Le coefficient d'exploitation publié du Groupe s'élève à 73,8% avec des frais de gestion globalement stables à +0,3% par rapport à 2022 à périmètre constant.

Le coefficient d'exploitation en vision sous-jacente hors contribution au Fonds de Résolution Unique s'établit à 67,5% dans le haut de la fourchette de la cible donnée au marché (comprise entre 66% et 68%).

Pour les besoins de cohérence avec les périmètres respectifs des Directeurs généraux délégués évalués sur leur périmètre de supervision avant le 23 mai 2023, l'évaluation a été réalisée sur la base des anciens regroupements d'activités qui ont évolué au 3^e trimestre 2023 en communication financière.

Pour les métiers de la Banque de détail en France, les cibles budgétaires ne sont pas atteintes du fait notamment de la forte dégradation de la marge nette d'intérêt. Les cibles budgétaires sont globalement atteintes sur la Banque de détail à l'International y compris le crédit à la consommation.

Pour les services financiers y compris les activités d'assurance et hors les activités de crédit à la consommation, si la cible budgétaire est atteinte en matière de RONE, elle ne l'est pas en revanche sur le Résultat Brut d'Exploitation et le coefficient d'exploitation.

Enfin, au 31 décembre 2023, le ratio *Common Equity Tier 1* du Groupe s'établit à 13,1%, soit environ 340 points de base au-dessus de l'exigence réglementaire fixée à 9,77% au 31 décembre 2023 et au-dessus du niveau requis pour l'acquisition de la part financière de la rémunération variable annuelle des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

Les résultats de l'évaluation des objectifs financiers sont synthétisés dans le tableau page 124.

Réalisation des objectifs non financiers au titre de 2023

2023 a été une année de transition et de transformation marquée par un certain nombre de réalisations majeures dans nos métiers comme la création du réseau SG en France suite à la fusion juridique des réseaux Société Générale et des banques du groupe Crédit du Nord et la création d'Ayvens.

■ Concernant l'évaluation des objectifs non financiers des Dirigeants mandataires sociaux pour la période du 1^{er} janvier jusqu'au 23 mai 2023

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

	Poids dans le total	Taux de réalisation pondéré ⁽¹⁾
Objectifs non financiers		
F. Oudéa		
■ Veiller au bon fonctionnement de la gouvernance et s'assurer d'une bonne transition managériale jusqu'au 23 mai 2023		
■ Contribuer à la sécurisation des projets stratégiques devant aboutir au S1 2023		
	35,0%	26,3%
P. Aymerich		
■ Vision 2025 : sécuriser les bascules informatiques de mars et mai 2023		
■ Poursuivre le développement de BoursoBank et la consolidation du dispositif africain		
	35,0%	28,0%
D. Lebot		
■ Pour ALD, finaliser l'acquisition de LeasePlan		
■ Concernant l'ESG, poursuivre les travaux d'alignement du portefeuille et d'opérationnalisation		
	35,0%	26,3%

(1) Pondéré par le poids respectif de chaque critère.

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 Frédéric Oudéa, Directeur général jusqu'au 23 mai 2023

Concernant le bon fonctionnement de la gouvernance et la transition managériale, le Conseil d'administration a tout d'abord souligné que la transition avec le nouveau Directeur général avait été bien exécutée. Le Conseil d'administration a noté certaines améliorations apportées en matière de gouvernance interne tout en relevant notamment que la gouvernance en place et le pilotage de l'ALM restaient perfectibles. De même, le pilotage et la gouvernance de la qualité de la donnée et des systèmes d'information restaient des

points d'amélioration. En conséquence, le Conseil d'administration a considéré cet objectif comme partiellement atteint.

Concernant la sécurisation des projets stratégiques devant aboutir au 1^{er} semestre 2023, le Conseil d'administration a souligné le respect des grandes étapes stratégiques du projet Vision 2025 et de l'acquisition de LeasePlan. Il a considéré que l'objectif était partiellement atteint concernant notamment la réalisation des réductions de coûts. Il a aussi pris en compte la révision des cibles financières annoncées sur le périmètre résultant de la fusion entre ALD et LeasePlan. En conséquence, le Conseil d'administration a considéré cet objectif comme partiellement atteint.

■ **Concernant Philippe Aymerich, Directeur général délégué en charge de la supervision du réseau de détail en France et à l'international, BoursoBank et ITIM**

Le Conseil d'administration a considéré que **les bascules informatiques lors du rapprochement des réseaux Société Générale en France** (projet Vision 2025) avaient été bien réalisées. Il a cependant pris en compte dans son appréciation la performance commerciale et les revenus en retrait ainsi que les impacts de la gestion de l'ALM de la Banque de détail sur la performance globale de l'activité au cours de l'année. Le Conseil d'administration a évalué très positivement **le développement de BoursoBank** qui s'est poursuivi au cours de l'année.

Sur le périmètre **des entités africaines**, le Conseil a apprécié positivement les mesures prises sur modèle opérationnel et le système d'information.

En conséquence, le Conseil a considéré les objectifs partiellement atteints.

■ **Concernant Diony Lebot, Directrice générale déléguée jusqu'au 23 mai 2023 en charge de la supervision d'ALD, SGEF, ASSU et de la RSE**

Concernant **la finalisation de l'acquisition de LeasePlan**, le Conseil d'administration a relevé que les étapes transactionnelles, de remédiation *antitrust*, les étapes administratives et réglementaires avaient été réalisées conformément aux jalons définis mais a estimé l'objectif partiellement atteint compte tenu de la révision des cibles financières et de certains objectifs stratégiques annoncés sur le périmètre résultant de la fusion entre ALD et LeasePlan.

Concernant l'objectif **ESG en matière des travaux d'alignement du portefeuille et d'opérationnalisation**, le Conseil d'administration a reconnu les progrès réalisés dans la définition des cibles d'alignement sur les secteurs les plus émissifs identifiés par NZBA (*Net Zero Banking Alliance*), ainsi que dans le développement du plan de formation et d'acculturation ESG couvrant l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Le Conseil a également pris en compte les attentes de la BCE qui soulignent l'importance des efforts restant à réaliser. En conséquence, le Conseil d'administration a considéré cet objectif partiellement atteint.

■ **Concernant l'évaluation des objectifs non financiers des Dirigeants mandataires sociaux du 23 mai au 31 décembre 2023**

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

Indicateur	Description	Poids dans le total	Taux de réalisation pondéré ⁽¹⁾
Objectifs collectifs RSE – 20%			
■ Expérience client	■ Amélioration de l'expérience client : mesurée sur la base de l'évolution de taux de NPS des principales activités	5,0%	4,0%
■ Employeur responsable	■ Développement des priorités du Groupe sur l'axe employeur responsable : mesuré au travers du respect des engagements en matière de féminisation des instances dirigeantes et sur l'évolution du taux d'engagement des collaborateurs	5,0%	4,3%
■ Notations extra-financières	■ Positionnement des notations extra-financières	5,0%	5,0%
■ Intégration du sujet RSE dans les métiers	■ Intégration des sujets RSE dans la stratégie de tous les métiers du Groupe et respect de trajectoires compatibles avec les engagements pris par le Groupe pour la transition énergétique et environnementale.	5,0%	4,5%
		20,0%	17,8%
Objectifs communs – 5%			
■ La qualité des relations avec les superviseurs		2,5%	2,3%
■ L'amélioration de l'efficacité des Directions centrales		2,5%	2,3%
		5,0%	4,6%
Objectifs spécifiques individuels – 10%			
S. Krupa			
■ La mise en place et le fonctionnement de la nouvelle gouvernance, la poursuite du déploiement des plans stratégiques et la perception par les marchés		10,0%	
		10,0%	9,5%
P. Aymerich			
■ La gouvernance de l'ALM de la Banque de détail en France, le respect des jalons 2023 du projet Vision 2025 et la poursuite du développement de BoursoBank		10,0%	
		10,0%	8,0%
P. Palmieri			
■ La sécurisation des premiers mois de l'intégration de LeasePlan, le respect des jalons 2023 sur le périmètre AFMO et notamment en matière de cessions et enfin les enjeux RSE		10,0%	
		10,0%	9,5%

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

Les objectifs et les résultats d'évaluation sont synthétisés dans le tableau ci-après. Les objectifs RSE se répartissent en quatre thèmes qui intègrent tous des objectifs quantifiables

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

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

La qualité de l'expérience client mesurée par l'évolution de taux de *Net Promoter Score* (NPS) des principales activités du Groupe a été contrastée au sein du Groupe en 2023. Le Conseil d'administration a noté la poursuite de la progression sur le périmètre de la Banque de

Grande Clientèle et Solutions Investisseurs tandis que les entités de la Banque de détail à l'International, Services de Mobilité et de *Leasing* ont reçu des appréciations différenciées selon les marchés et les natures de clientèle et que la satisfaction client est en recul au sein des réseaux France dans un contexte de profonde transformation.

Concernant **l'axe employeur responsable**, le Conseil d'administration a noté les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la diversité dans le Groupe avec l'atteinte de la cible fixée de 30% de femmes dans les instances dirigeantes à fin 2023. Les femmes représentent 54% du Comité exécutif, 31% du Comité de direction et 32% des Postes Clés Groupe. Le pourcentage des internationaux a atteint 33% au Comité de direction et 29% des Postes Clés Groupe.

Le Conseil d'administration a pris note du taux d'engagement des collaborateurs relativement stable dans un contexte de forte transformation du Groupe.

Le Conseil d'administration a noté que le **positionnement des principales notations extra-financières** (S&P Global CSA, Sustainalytics et MSCI) restait conforme aux attentes voire progressait en 2023 :

- la notation S&P CSA s'établit à 69/100 et place la Banque dans le 1^{er} décile des banques mondiales ;
- la notation Sustainalytics pour 2023 s'établit à 19,6/100, en amélioration par rapport à 2022. Société Générale se positionne dans le Top 16% (1^{er} quartile) des banques mondiales ;
- la notation de MSCI a passé cette année de AAA à AA avec un *rating* aligné avec nos pairs et une note de 10/10 pour la section « environnement ».

Le Conseil d'administration a constaté **la poursuite de la bonne intégration des sujets ESG** dans les feuilles de route stratégiques des métiers et notamment dans le cadre de la préparation du *Capital Markets Day* de septembre 2023. Le planning de formation ESG des collaborateurs a été respecté et l'objectif de la définition des cibles d'alignement sur les secteurs les plus émissifs identifiés par NZBA (les neuf secteurs couverts sur les 12 secteurs préconisés par l'alliance) a été atteint.

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

Au 31 décembre 2023, le Groupe a déjà atteint plus de 250 milliards d'euros de contribution à la finance durable, en avance de phase sur sa cible de 300 milliards d'euros entre fin 2021 et fin 2025.

L'objectif lié à l'engagement de réduction de l'exposition globale du Groupe au secteur de l'extraction pétrole et gaz à horizon 2025 a été dépassé (réduction de 45,8% à fin 2023 par rapport à 2019). Le Groupe a d'ailleurs depuis annoncé de nouvelles cibles encore plus volontaristes de réduction (-80% d'ici 2030 par rapport à 2019, avec une étape intermédiaire de -50% en 2025).

L'objectif de réduction de CO₂ pour compte propre (-20% d'émissions de CO₂ entre 2019 et fin 2023) a été atteint également en cohérence avec l'engagement public de réduction de -50% d'émissions carbone d'ici fin 2030 par rapport à 2019.

■ Concernant les objectifs communs aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs

S'agissant de la **qualité de la relation avec les superviseurs**, le Conseil d'administration a constaté les nouvelles orientations prises par la nouvelle Direction générale avec notamment la création d'un *Remediation Oversight Committee* trimestriel et d'un *Remediation Committee* afin de s'assurer de la qualité des réponses apportées au régulateur. Cette nouvelle gouvernance s'est accompagnée d'un renforcement qualitatif et quantitatif des effectifs dédiés.

Afin d'apprécier la réalisation de l'objectif de **l'amélioration de l'efficacité des Directions fonctionnelles**, le Conseil d'administration a notamment pris en compte le bon maintien de la performance des Directions des ressources humaines et de la conformité dans l'accompagnement des grands chantiers de transformation du Groupe et dans l'exécution des programmes destinés à répondre aux attentes des régulateurs, les avancées sur les chantiers d'efficacité opérationnelle de la Direction financière, ainsi que la bonne exécution des projets portant sur la maîtrise des coûts informatiques et l'accompagnement de la transformation digitale du Groupe par la Direction des ressources et transformation numérique.

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

■ Évaluation des objectifs spécifiques de Slawomir Krupa, Directeur général, à compter du 23 mai 2023

Dans son évaluation le Conseil d'administration a notamment pris en compte la qualité de l'interaction entre la nouvelle Direction générale et le Conseil d'administration dans la définition de **la nouvelle stratégie du Groupe** et la préparation du *Capital Markets Day* (CMD) du 18 septembre 2023. Il a également noté positivement **les évolutions de la gouvernance** au cours des derniers mois. Le Conseil d'administration a pris note de la qualité du travail accompli par le Directeur général dans le domaine **des relations investisseurs**, en amont et post-CMD, tout en tenant compte dans son évaluation des préoccupations de certains investisseurs sur la trajectoire financière du Groupe, à l'issue du CMD, qui s'est traduite dans la performance boursière du titre au cours de cette période.

Le Conseil d'administration a considéré que les objectifs ont été atteints dans leurs quasi-totalité.

■ Évaluation des objectifs spécifiques de Philippe Aymerich, Directeur général délégué

Le Conseil d'administration a constaté **la refonte de la gestion de l'ALM de SGRF** côté métier, l'amélioration de l'efficacité de la gouvernance associée et l'optimisation des décisions de gestion. Le Conseil a considéré que les jalons de la 3^e année de la mise en œuvre du **projet Vision 2025** ont bien été respectés. En même temps, le Conseil a souhaité également prendre en compte dans son évaluation l'évolution de la performance commerciale du réseau au cours de cette période qui a été pénalisée par l'environnement et le contexte de la transformation. Enfin le Conseil a également pris en considération la **poursuite du développement de Boursobank** au cours de l'année avec une stratégie de croissance redéfinie dans le cadre du processus de planification stratégique.

Le Conseil d'administration a considéré que les objectifs ont été partiellement atteints.

■ Évaluation des objectifs spécifiques de Pierre Palmieri, Directeur général délégué à compter du 23 mai 2023

Concernant **l'intégration de LeasePlan**, le Conseil d'administration a tout d'abord noté que la nouvelle gouvernance permettant de répondre aux exigences réglementaires avait été mise en place. Il a pris en compte positivement la révision rapide des cibles financières et de certains objectifs stratégiques annoncés sur le périmètre résultant de la fusion entre ALD et LeasePlan, ainsi que le lancement de la nouvelle marque Ayvens.

Concernant **AFMO**, le Conseil a noté la bonne exécution du plan de cession annoncé.

Concernant **la RSE**, au-delà des points positifs relevés dans la partie collective des objectifs, le Conseil a noté la qualité de la contribution à la stratégie RSE annoncée dans le cadre du *Capital Markets Day*.

Le Conseil d'administration a considéré que les objectifs ont été atteints dans leur quasi-totalité.

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE 2023 ET HISTORIQUE DES RÉMUNÉRATIONS FIXES ET VARIABLES ANNUELLES ATTRIBUÉES AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS

(En EUR)	Rappel de la rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2021			Rappel de la rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2022			Rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2023			
	Rém. fixe	Rém. variable annuelle	Rém. fixe et variable annuelle	Rém. fixe	Rém. variable annuelle	Rém. fixe et variable annuelle	Rém. fixe	Rém. variable annuelle	en % de la rém. fixe	Rém. fixe et variable annuelle
S. Krupa ⁽¹⁾	NA	NA	NA	NA	NA	NA	994 583	1 110 492	112%	2 105 075
P. Aymerich	800 000	883 384	1 683 384	800 000	848 424	1 648 424	860 278	741 738	86%	1 602 016
P. Palmieri ⁽¹⁾	NA	NA	NA	NA	NA	NA	542 500	504 769	93%	1 047 269
F. Oudéa ⁽²⁾	1 300 000	1 740 258	3 040 258	1 300 000	1 566 513	2 866 513	516 392	542 088	105%	1 058 480
D. Lebot ⁽²⁾	800 000	910 432	1 710 432	800 000	849 528	1 649 528	317 778	265 186	83%	582 963

(1) Le mandat de S. Krupa en tant que Directeur général et le mandat de P. Palmieri en tant que Directeur général délégué ont commencé le 23 mai 2023.

(2) Le mandat de F. Oudéa en tant que Directeur général et le mandat de D. Lebot en tant que Directrice générale déléguée ont pris fin le 23 mai 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 2023

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 2024 sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 24 mai 2024, représentant 40% du montant attribué total, dont la moitié, convertie en équivalents actions, est indisponible pendant une année ;
- une part non acquise et différée sur cinq ans *pro rata temporis*, représentant 60% du montant total, attribuée aux trois cinquièmes sous forme d'actions ou équivalents actions, et soumise à une double condition de profitabilité et de niveau de fonds propres du Groupe. Une période d'indisponibilité d'un an s'applique à l'issue de chaque acquisition définitive des échéances en actions ou équivalents actions.

Les montants de la part variable attribuée en actions ou équivalent actions sont convertis sur la base d'un cours déterminé, comme tous les ans, par le Conseil d'administration de mars, correspondant à la moyenne pondérée par le volume des échanges des 20 cours de Bourse précédant le Conseil.

Si le Conseil d'administration constate qu'une décision prise par les Dirigeants mandataires sociaux a des conséquences très significatives sur les résultats de l'entreprise ou sur son image, il pourra décider non seulement la remise en cause totale ou partielle du versement de la

rémunération variable annuelle différée (clause de malus) mais également la restitution, pour chaque attribution, de tout ou partie des sommes déjà versées sur une période de six ans (clause de *clawback*).

Jusqu'à la date d'échéance du mandat en cours, l'acquisition du variable annuel différé est également soumise à une condition de présence. Les exceptions à cette dernière sont les suivantes : départ à la retraite, décès, invalidité, incapacité d'exercice de ses fonctions et rupture du mandat justifiée par une divergence stratégique avec le Conseil d'administration.

Au-delà de la date d'échéance du mandat en cours, la condition de présence n'est plus applicable. Toutefois, si le Conseil d'administration constate après le départ du Dirigeant qu'une décision prise durant son mandat a des conséquences très significatives sur les résultats de l'entreprise ou sur son image, il pourra appliquer soit la clause de malus soit la clause de *clawback*.

La rémunération variable annuelle attribuée en équivalents actions donne droit, durant la période de rétention, au versement d'un montant équivalent au paiement du dividende le cas échéant. Aucun dividende n'est payé pendant la durée de la période d'acquisition.

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

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

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

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE PERÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2023

Au cours de l'exercice 2023 les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs ont perçu des rémunérations variables annuelles attribuées au titre des exercices 2019, 2020, 2021 et 2022 dont l'attribution a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du 19 mai 2020 (les 10^e à 14^e résolutions), du 18 mai 2021 (les 10^e à 14^e résolutions), du 17 mai 2022 (les 10^e à 12^e résolutions) et 23 mai 2023 (les 10^e à 12^e 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 7 février 2023. Le détail des sommes versées, des montants individuels, ainsi qu'un rappel des conditions de performance applicables et le niveau de réalisation de ces conditions figurent dans les tableaux page 134 et suivantes et le tableau 2 page 150.

INTÉRESSEMENT À LONG TERME AU TITRE DE L'EXERCICE 2023

Conformément à la politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023, le Conseil d'administration du 7 février 2024 a décidé de mettre en œuvre, au titre de l'exercice 2023 et sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 22 mai 2024 conformément à l'article L. 22-10-34, paragraphe II du Code de commerce, 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 6 février 2024 ;
- 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⁽¹⁾ sur la totalité de la période d'acquisition. Ainsi, la totalité de l'attribution ne serait acquise que si le TSR de Société Générale se situe dans le quartile supérieur de l'échantillon ; pour une performance légèrement supérieure à la médiane, le taux d'acquisition serait égal à 50% du nombre total attribué ; enfin, aucune action ou équivalent action ne serait acquis en cas de performance inférieure à la médiane (la grille d'acquisition complète est présentée ci-après),

- pour 33,33% d'une condition en lien avec la rentabilité future du Groupe,
- pour 33,33% d'une condition RSE liée au respect de trajectoires compatibles avec les engagements du Groupe d'alignement des portefeuilles de crédit avec l'Accord de Paris.

Concernant la condition de la rentabilité future du Groupe, le Conseil d'administration du 7 février 2024 a décidé que cette condition sera mesurée par le niveau de ROTE (Rentabilité des capitaux propres tangibles) Groupe sur la période 2026-2028, soit sur les trois années précédant l'acquisition de l'intéressement à long terme :

- le niveau de ROTE 2026 correspond à l'objectif donné au marché dans le cadre du *Capital Markets Day* de septembre 2023, il représente 50% de la condition,
- le niveau de ROTE à atteindre en 2027 et 2028 sera égal à celui de 2026 ou sera celui fixé par le Conseil d'administration en fonction des nouvelles cibles qui seraient annoncées au marché avant le 1^{er} janvier 2027. Chaque année compte pour 25% de la condition,
- des bornes basses et hautes encadrant les cibles définissent le taux d'atteinte qui ne peut excéder 100%.

Concernant la condition RSE liée au respect de trajectoires compatibles avec les engagements du Groupe d'alignement des portefeuilles de crédit avec l'Accord de Paris, la cible définie par le Conseil d'administration du 7 février 2024 est la réduction de -60% de l'exposition au secteur de la production de pétrole et gaz au 31 décembre 2028 par rapport à l'exposition au 31 décembre 2019. L'acquisition serait de 100% si la cible est atteinte. Si la cible n'est pas atteinte, 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 2023 - CONDITIONS DE PERFORMANCE

Critères ⁽¹⁾	Proportion de l'attribution assujettie	Seuil déclencheur		Plafond	
		Performance	% d'acquisition de l'attribution initiale	Performance	% d'acquisition de l'attribution initiale
Performance relative de l'action Société Générale	33,33%	Positionnement rang 6 du panel	50% ⁽²⁾	Positionnement rang 1-3 du panel	100% ⁽²⁾
Réduction de l'exposition au secteur de la production de pétrole et gaz	33,33%	Réduction de 60%	100%	Réduction de 60%	100%
ROTE du Groupe 2026, 2027 et 2028	33,33%	85% du niveau cible	0%	105% du niveau cible	100%

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

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

(1) L'échantillon est déterminé le jour du Conseil d'administration décidant l'attribution du plan. L'échantillon de pairs du plan d'intéressement à long terme 2023 attribué en 2024 est composé de : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Deutsche Bank, ING, Intesa, Nordea, Santander, UBS et UniCredit.

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

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

* Rang le plus élevé de l'échantillon.

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

La valeur finale de paiement des actions ou des équivalents actions sera plafonnée à un montant de 75 euros par action/équivalent action, soit environ 1,2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2023.

L'acquisition définitive est soumise à une condition de présence dans le Groupe en tant que salarié ou dans un rôle exécutif pendant la période d'acquisition. Toutefois, sous réserve de la faculté pour le Conseil d'administration de prendre des mesures dérogatoires dans certaines circonstances exceptionnelles :

- en cas de décès, d'invalidité et d'incapacité, les actions seraient conservées et les paiements effectués en totalité ;
- en cas de départ à la retraite ou de départ lié à un changement de contrôle, les actions seraient conservées et les paiements effectués en totalité, sous réserve de la réalisation des conditions de performance observée et appréciée par le Conseil d'administration ;

- en cas de départ du Groupe pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci, ou de non-renouvellement de mandat (sauf en cas de performance jugée insuffisante par le Conseil), les versements seraient effectués au prorata de la durée de mandat par rapport à la durée d'acquisition sous réserve de la réalisation des conditions de performance observée et appréciée par le Conseil d'administration.

Enfin, les bénéficiaires de l'intéressement à long terme sont également soumis à une clause dite de « malus ». Ainsi, si le Conseil constate qu'une décision prise par les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs a des conséquences très significatives sur les résultats de l'entreprise ou sur son image, il pourra décider la remise en cause totale ou partielle du versement de l'intéressement à long terme.

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

Le tableau ci-dessous indique pour chaque mandataire social exécutif le montant en valeur comptable de l'intéressement à long terme et le nombre d'instruments maximum correspondant au titre de 2023 :

	Montant attribuable en valeur comptable (IFRS) ⁽¹⁾	Nombre d'actions maximum attribuable ⁽²⁾	Intéressement à long terme attribué au titre de 2023	
			Montant attribué en valeur comptable (IFRS) ⁽¹⁾	Nombre d'actions ou d'équivalents actions maximum attribué ⁽²⁾
Slawomir Krupa	N/A	N/A	690 180 EUR	50 674
Philippe Aymerich	518 865 EUR	38 054	570 000 EUR	41 850
Pierre Palmieri	N/A	N/A	391 806 EUR	28 767

(1) Sur la base du cours de l'action de la veille du Conseil d'administration du 7 février 2024 qui a déterminé l'attribution de l'intéressement à long terme.

(2) Le nombre d'instruments attribué correspond au montant total de l'attribution en valeur IFRS divisé par la valeur IFRS unitaire de l'action sur la base du cours de la veille du Conseil d'administration du 7 février 2024.

En vertu de la politique de rémunération en vigueur et conformément aux dispositions de l'article 26.5.1 du Code AFEP-MEDEF, aucun intéressement à long terme n'est attribué au titre de l'année de performance 2023 à F. Oudéa et à D. Lebot compte tenu de la fin de leur mandat arrivé à son terme le 23 mai 2023.

L'attribution en actions de performance a été faite dans le cadre de la décision du Conseil d'administration du 7 mars 2024 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 17 mai 2022 (22^e résolution). Elle représenterait moins de 0,01% du capital.

INTÉRESSEMENT À LONG TERME PERÇU AU COURS DE L'EXERCICE 2023

Les échéances des plans d'intéressement à long terme attribués en 2017 au titre de 2016 (deuxième échéance) et en 2019 au titre de 2018 (première échéance) dont l'acquisition en mars 2023 était conditionnée à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de la performance relative de l'action Société Générale par rapport à ses pairs ont été intégralement perdues. Le Conseil d'administration du 7 février 2023 a constaté que le taux de la réalisation minimale de la condition de la performance relative de l'action Société Générale n'avait pas été atteint (Société Générale au 10^e rang de l'échantillon des pairs ; cf. aussi le tableau 7 page 154 et dans les tableaux page 134 et suivantes).

(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.

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

Retraite

Frédéric Oudéa ayant mis fin à son contrat de travail par démission lors de sa nomination comme Président-Directeur général en 2009 ne bénéficie plus d'aucun droit à retraite surcomplémentaire de la part de Société Générale.

Le détail des régimes de retraite applicables à Slawomir Krupa aux Directeurs généraux délégués figure page 119⁽¹⁾.

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

Le tableau ci-après présente le pourcentage d'acquisition de la cotisation correspondante due au titre de la période du mandat social au cours de 2023, fondée sur le taux de la performance globale de la rémunération variable annuelle 2023 constatée par le Conseil d'administration du 7 février 2024.

	Taux global de réalisation des objectifs 2023	% d'acquisition de la contribution du plan art. 82
Slawomir Krupa	93,0%	100%
Philippe Aymerich	85,9%	100%
Pierre Palmieri	93,0%	100%
Diony Lebot	83,5%	100%

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

Les informations individuelles relatives aux cotisations versées figurent page 135 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⁽²⁾.

Les conditions relatives à ces éléments sont décrites page 120.

S'agissant de Slawomir Krupa, Philippe Aymerich, Pierre Palmieri et Diony Lebot, aucun versement n'a été effectué au titre de ces éléments au cours de l'exercice 2023.

S'agissant de Frédéric Oudéa, il est rappelé que conformément à la politique de la rémunération applicable, il a été astreint à une clause de non-concurrence d'une durée de six mois à compter de la date de la cessation de ses fonctions de Directeur général. Le Conseil d'administration du 12 janvier 2023 a décidé que cette clause devait être appliquée strictement, Frédéric Oudéa ne remplissant pas les conditions pour faire valoir ses droits à la retraite. En conséquence, il a perçu en 2023 sa rémunération fixe mensuelle pendant la durée de l'application de la clause. Le montant correspondant figure dans le tableau page 143. L'ensemble des conditions de départ de Frédéric Oudéa a été publié dans le Document d'enregistrement universel publié en mars 2023 (page 120).

S'agissant de Diony Lebot, il est rappelé que le Conseil d'administration du 23 mai 2023 a examiné les conséquences à tirer de la fin de son mandat de Directrice générale déléguée. L'ensemble des conditions de fin de mandat de Diony Lebot a été publié sur le site de la Société Générale (Décisions du Conseil d'administration du 23 mai 2023, page 3 ; <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2023-05/decision-du-ca-23-05-23-fr.pdf>).

AUTRES AVANTAGES DES MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient d'une voiture de fonction qu'ils peuvent utiliser à titre privé, ainsi que des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés. Les détails des avantages attribués au titre et versés au cours de l'exercice sont présentés pages 134 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. S'agissant le calcul au titre de l'année 2023 suite à la fusion des réseaux Société Générale et du Groupe Crédit du Nord avec le lancement de la nouvelle Banque de détail en France intervenu le 1^{er} janvier 2023, le périmètre pris en compte intègre les ex-collaborateurs du Groupe Crédit du Nord.

Ce périmètre couvre plus de 80% de l'effectif du Groupe en France.

(1) Pour P. Aymerich et D. Lebot, les engagements réglementés « Retraite » autorisés par le Conseil d'administration du 3 mai 2018 et du 6 février 2019 ont été approuvés, puis modifiés et renouvelés par l'Assemblée générale du 21 mai 2019 (les 11^e à 13^e résolutions).

(2) Les conventions réglementées avec F. Oudéa ont été approuvées par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 et renouvelées avec modification par l'Assemblée générale du 21 mai 2019 suite à l'autorisation du Conseil d'administration du 6 février 2019 (la 9^e résolution). Les conventions réglementées avec P. Aymerich et D. Lebot ont été approuvées et renouvelées avec modification par l'Assemblée générale du 21 mai 2019 suite à l'autorisation du Conseil d'administration du 3 mai 2018 et du 6 février 2019 (les 11^e à 13^e résolutions).

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 page 148.

Pour les calculs de l'année 2022, s'agissant de la rémunération des salariés, sont pris en compte le salaire de base, les primes et les avantages au titre de 2022 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 2022 au cours de 2023. Pour mémoire, dans le Document d'enregistrement universel 2023, 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 l'année 2023, s'agissant de la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux, les calculs reflètent le changement de la gouvernance du Groupe intervenu au cours de l'année 2023. Conformément aux Lignes directrices sur les multiples de rémunération de l'AFEP-MEDEF, les rémunérations sont présentées de sorte que le changement de Dirigeant n'impacte pas la présentation de l'information. Ainsi, s'agissant de la fonction du Directeur général, la rémunération présentée est attachée à la fonction et non à la personne et calculée sur la base de la rémunération de Frédéric Oudéa au titre de son mandat social du 1^{er} janvier au 23 mai 2023 et celle de Slawomir Krupa pour la période du 24 mai au 31 décembre 2023. De même, la rémunération de Pierre Palmieri dont le mandat a commencé le 23 mai 2023 et de Diony Lebot dont le mandat a pris fin le 23 mai 2023 ont été annualisés aux fins de comparabilité.

Pour les calculs de l'année 2023, s'agissant de la rémunération des salariés, sont pris en compte le salaire de base, les primes et les avantages au titre de 2023 ainsi que les éléments variables (la rémunération variable annuelle, l'intéressement à long terme et les primes de participation et d'intéressement) 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)	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution 2019-2023
Rémunération moyenne des salariés	76,0	76,3	83,7	88,5	86,5	
Évolution	+1,0%	+0,4%	+9,6%	+5,7%	-2,2%	+13,8%
Rémunération médiane des salariés	54,4	55,7	59,1	61,0	63,5	
Évolution	+0,0%	+2,5%	+6,1%	+3,1%	+4,2%	+16,9%

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

(En milliers d'EUR)	2019	2020 ⁽⁴⁾	2021	2022	2023 Estimation	Évolution 2019-2023
Lorenzo Bini Smaghi Président du Conseil d'administration						
Rémunération	979,4	979,5	979,5	972,5	973,8	
Évolution	+3,2%	+0,0%	+0,0%	-0,7%	+0,1%	-0,6%
Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés	13:1	13:1	12:1	11:1	11:1	
Évolution	+2,2%	-0,4%	-8,8%	-6,1%	+2,4%	-12,6%
Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés	18:1	18:1	17:1	16:1	15:1	
Évolution	+3,2%	-2,4%	-5,8%	-3,7%	-3,9%	-14,9%
Directeur général⁽¹⁾						
Rémunération	3 542,3	2 635,9	3 757,4	2 878,3	3 874,4	
Évolution	+10,9%	-25,6%	+42,6%	-23,4%	+34,6%	+9,4%
Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés	47:1	35:1	45:1	33:1	45:1	
Évolution	+9,9%	-25,9%	+30,0%	-27,5%	+37,7%	-4,3%
Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés	65:1	47:1	64:1	47:1	61:1	
Évolution	+10,9%	-27,4%	+34,3%	-25,7%	+29,2%	-6,2%
Philippe Aymerich Directeur général délégué						
Rémunération	2 125,1	1 599,4	2 232,7	2 172,1	2 176,6	
Évolution	+11,7%	-24,7%	+39,6%	-2,7%	+0,2%	+2,4%
Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés	28:1	21:1	27:1	25:1	25:1	
Évolution	+10,6%	-25,0%	+27,3%	-8,0%	+2,5%	-10,7%
Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés	39:1	29:1	38:1	36:1	34:1	
Évolution	+11,7%	-26,5%	+31,5%	-5,7%	-3,8%	-12,8%
Pierre Palmieri⁽²⁾ Directeur général à compter du 23 mai 2023						
Rémunération	-	-	-	-	2 387,4	
Évolution	-	-	-	-	-	-
Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés	-	-	-	-	28:1	
Évolution	-	-	-	-	-	-
Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés	-	-	-	-	38:1	
Évolution	-	-	-	-	-	-
Diony Lebot⁽³⁾ Directrice générale déléguée jusqu'au 23 mai 2023						
Rémunération	2 103,8	1 629,8	2 245,4	1 654,9	1 472,2	
Évolution	+12,4%	-22,5%	+37,8%	-26,3%	-11,0%	-30,0%
Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés	28:1	21:1	27:1	19:1	17:1	
Évolution	+11,3%	-22,8%	+25,7%	-30,3%	-9,0%	-39,3%
Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés	39:1	29:1	38:1	27:1	23:1	
Évolution	+12,3%	-24,4%	+29,8%	-28,5%	-14,6%	-41,0%

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

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

(3) Le mandat de D. Lebot en tant que Directrice générale déléguée a pris fin le 23 mai 2023. Sa rémunération au titre de 2023 a été annualisée aux fins de comparabilité.

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

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

Conformément à la nouvelle méthodologie de la présentation des comptes, les indicateurs C/I (Coefficient d'exploitation) et ROTE (Rentabilité des capitaux propres tangibles), qui auparavant ont été présentés en sous-jacent sont désormais présentés sur une base « publiée » afin de s'aligner sur la communication financière. Le Groupe a en effet cessé de publier des indicateurs sous-jacents à compter de l'arrêté du T3-2023. L'historique des données a été ajusté aux fins de comparabilité.

	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution 2019-2023
CET1 non phasé	12,7%	13,2%	13,6%	13,5%	13,1%	
Évolution		+0,5 pt	+0,4 pt	-0,1 pt	-0,4 pt	+0,4 pt
C/I	71,9%	75,6%	68,2%	66,3%	73,8%	
Évolution		+3,7 pt	-7,4 pt	-1,9 pt	+7,5 pt	+1,9 pt
ROTE	6,2%	-0,4%	11,7%	2,5%	4,2%	
Évolution		-6,6 pt	+12,1 pt	-9,2 pt	+1,7 pt	-2 pt
Actif net tangible par action	55,6 EUR	54,8 EUR	61,1 EUR	63,0 EUR	62,7 EUR	
Évolution		-1,5%	+11,5%	+3,1%	-0,5%	+12,7%

(1) Sur une base consolidée.

CET 1 : Ratio Core Tier 1.

C/I : Coefficient d'exploitation.

ROTE : Rentabilité des capitaux propres tangibles.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Les règles de répartition du montant annuel entre les administrateurs sont déterminées par l'article 18 du règlement intérieur (page 177) et figurent page 107.

Le montant annuel de la rémunération des administrateurs a été fixé à 1 700 000 euros par l'Assemblée générale du 23 mai 2018. Au titre de l'exercice 2023, le montant a été utilisé en totalité.

TABLEAU 3

TABLEAU SUR LES RÉMUNÉRATIONS PERÇUES PAR LES MANDATAIRES SOCIAUX NON EXÉCUTIFS

(En EUR) Mandataires sociaux (hors Dirigeant exécutif)	Rémunérations versées en 2022		Rémunérations versées en 2023		Rémunérations	
	Solde de l'exercice 2021	Acompte de l'exercice 2022	Solde de l'exercice 2022	Acompte de l'exercice 2023	Au titre de l'exercice 2022	Au titre de l'exercice 2023*
BINI SMAGHI Lorenzo						
Rémunérations	-	-	-	-	-	-
Autres rémunérations	-	-	-	-	-	-
CONNELLY William						
Rémunérations	156 581	92 757	155 605	99 981	248 363	253 480
Autres rémunérations						
CONTAMINE Jérôme						
Rémunérations	94 024	57 723	93 968	60 678	151 691	143 993
Autres rémunérations						
COSSA-DUMURGIER Béatrice						
Rémunérations	-	-	-	-	-	38 251
Autres rémunérations						
COTE Diane						
Rémunérations	73 329	53 872	86 315	58 130	140 188	149 561
Autres rémunérations						
EKMAN Ulrika						
Rémunérations	-	-	-	-	-	77 205
Autres rémunérations						
HAZOU Kyra						
Rémunérations	90 791	55 035	86 839	58 130	141 875	72 357
Autres rémunérations						
HOUSAYE France						
Rémunérations ⁽¹⁾	51 964	32 584	54 152	33 483	86 736	86 533
Salaire Société Générale**					55 726	63 416
LEVY Jean-Bernard***						
Rémunérations	6 583	-	-	-	-	-
Autres rémunérations						
MESSEMER Annette						
Rémunérations	90 791	53 872	86 315	56 768	140 188	141 708
Autres rémunérations						
MESTRALLET Gérard						
Rémunérations	72 111	39 424	82 282	43 589	121 706	51 726
Autres rémunérations						
NIN GENOVA Juan Maria						
Rémunérations	94 961	51 455	80 373	44 728	131 828	56 065
Autres rémunérations						
POUPART-LAFARGE Henri						
Rémunérations	49 089	28 467	52 308	33 483	80 775	98 770
Autres rémunérations						
PRAUD Johan						
Rémunérations ⁽²⁾	40 960	26 677	43 264	25 353	69 941	67 699
Salaire Société Générale**					29 900	34 039
ROCHET Lubomira						
Rémunérations	52 721	32 584	57 526	34 845	90 110	90 394
Autres rémunérations						
de RUFFRAY Benoît						
Rémunérations	-	-	-	-	-	55 888
Autres rémunérations						

GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

(En EUR) Mandataires sociaux (hors Dirigeant exécutif)	Rémunérations versées en 2022		Rémunérations versées en 2023		Rémunérations	
	Solde de l'exercice 2021	Acompte de l'exercice 2022	Solde de l'exercice 2022	Acompte de l'exercice 2023	Au titre de l'exercice 2022	Au titre de l'exercice 2023*
SCHAAPVELD Alexandra						
Rémunérations	139 554	86 954	139 706	91 505	226 660	234 897
Autres rémunérations						
WETTER Sébastien						
Rémunérations	40 960	26 677	43 264	25 353	69 941	81 474
Salaire Société Générale**					245 650	254 750
TOTAL (RÉMUNÉRATIONS)					1 700 000	1 700 000

* Le solde des rémunérations perçues au titre de l'exercice 2023 a été versé aux Membres du Conseil à fin janvier 2024.

** Salaire versé au cours de l'année

*** Administrateur jusqu'au 18 mai 2021.

(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 2023 AUX DIRIGEANTS
MANDATAIRES SOCIAUX ET SOUMIS À L'APPROBATION DES
ACTIONNAIRES**

GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

RÉMUNÉRATION TOTALE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS AU COURS OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2023 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 22 mai 2024.

TABLEAU 1

Monsieur Lorenzo BINI SMAGHI, Président du Conseil d'administration
Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2023	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2023
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	48 848 EUR	Un logement est mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions à Paris.	48 848 EUR

TABLEAU 2

Monsieur Slawomir KRUPA, Directeur général à compter du 23 mai 2023
Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2023	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2023
Rémunération fixe	994 583 EUR	La rémunération fixe annuelle brute, définie par le Conseil d'administration du 8 mars 2023 avec effet à compter de la prise de fonction en tant que Directeur général le 23 mai 2023, s'élève à 1 650 000 euros. Il s'agit du prorata de la rémunération fixe annuelle brute versé en 2023 au titre du mandat de Directeur général commencé le 23 mai 2023.	994 583 EUR
Rémunération variable annuelle		Slawomir Krupa bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 65% d'objectifs financiers budgétaires et de 35% d'objectifs non financiers. Les éléments sont décrits page 123 du Document d'enregistrement universel. La rémunération variable annuelle cible représente 120% de la rémunération fixe.	
dont rémunération variable annuelle payable en 2024	222 098 EUR (Valeur nominale)	Évaluation de la performance 2023 – Compte tenu des critères financiers et non financiers arrêtés par le Conseil d'administration et des réalisations constatées sur l'exercice 2023, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 1 110 492 euros ⁽¹⁾ . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 93,0% de la rémunération variable annuelle cible (voir page 124 du Document d'enregistrement universel). Le montant de la rémunération variable attribuée à Slawomir Krupa au titre de ses fonctions de Directeur général en 2023 a été calculé <i>prorata temporis</i> , son mandat ayant débuté le 23 mai 2023.	Sans objet
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	888 394 EUR (Valeur nominale)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2023 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 22 mai 2024; ■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 22 mai 2024. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an; ■ 60% de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2024, 2025, 2026, 2027 et 2028. Elle est convertie pour les trois cinquièmes en équivalents actions Société Générale payables dans quatre, cinq et six ans; ■ Les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 128 Document d'enregistrement universel. 	
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Slawomir Krupa ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.	Sans objet
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Slawomir Krupa ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.	Sans objet
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Slawomir Krupa ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options.	Sans objet

Monsieur Slawomir KRUPA, Directeur général à compter du 23 mai 2023**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2023	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2023
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	690 180 EUR (Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 6 février 2024) Ce montant correspond à une attribution de 50 674 équivalents actions	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. Le plan attribué au titre de 2023 par le Conseil d'administration du 7 février 2024 présente les caractéristiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ■ plafond à l'attribution fixé à 100% de la rémunération annuelle fixe ; ■ attribution en actions ou équivalents, dont la durée d'acquisition est de cinq ans, suivie d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi la durée d'indexation à six ans ; ■ l'attribution de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2023 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 22 mai 2024 ; ■ l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme est soumise à des conditions de présence et de performance telles que décrites page 129 du Document d'enregistrement universel. 	Sans objet
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	15 449 EUR	Slawomir Krupa bénéficie d'une voiture de fonction avec chauffeur.	15 449 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 120 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 120 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 71 081 EUR	Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 119. <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite; 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). À titre d'illustration, sur la base d'une hypothèse de départ à la retraite à 62 ans, les droits à rente potentiels ouverts pour Slawomir Krupa au 31 décembre 2019 au titre de cette allocation, représentent, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, un montant de rente annuelle estimé à 8 kEUR. <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82). Pour l'exercice 2023, la performance globale de Slawomir Krupa s'élevant à 93,0%, la cotisation au titre de la période de son mandat en 2023 s'élève donc à 71 081 EUR (taux d'acquisition de la cotisation : 100%). ■ Régime de l'Épargne retraite Valmy. Le montant de la cotisation annuelle prise en charge par l'entreprise s'élève à 3 079 euros. 	Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy (au titre de la période du mandat en 2023) : 1 862 EUR
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 (au titre de la période du mandat en 2023) : 8 262 EUR

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 7 février 2023.

TABLEAU 3

Monsieur Philippe AYMERICH, Directeur général délégué
Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2023	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2023
Rémunération fixe	860 278 EUR	Rémunération fixe brute versée en 2023. Par la décision du Conseil d'administration du 8 mars 2023 la rémunération fixe de Philippe Aymerich, a été portée de 800 000 euros à 900 000 euros par an à compter du 23 mai 2023.	860 278 EUR
Rémunération variable annuelle		Philippe Aymerich bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 65% d'objectifs financiers budgétaires et de 35% d'objectifs non financiers. Les éléments sont décrits page 123 du Document d'enregistrement universel. La rémunération variable annuelle cible représente 100% de la rémunération fixe.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rémunération variable annuelle au titre de 2022 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023 (11^e résolution) : 169 685 EUR. <p>Les critères en application desquels la rémunération variable annuelle a été calculée et payée sont détaillés dans le chapitre consacré à la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux. Il est rappelé que la part acquise est affectée d'un paiement différé à hauteur de 50%.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Rémunérations variables annuelles différées (cf. tableau 2 page 150) : <ul style="list-style-type: none"> ■ au titre de 2019 : 117 083 EUR, ■ au titre de 2020 : 47 216 EUR, ■ au titre de 2021 : 176 676 EUR et 171 404 EUR. ■ L'attribution de ces rémunérations a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du : <ul style="list-style-type: none"> ■ 19 mai 2020 (la 11^e résolution), et ■ 18 mai 2021 (la 11^e résolution), et ■ 17 mai 2022 (la 11^e résolution). <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 7 février 2023.</p> <p>Un rappel des conditions de performance applicables et le niveau de réalisation de ces conditions figurent dans le tableau 2 page 150.</p>
dont rémunération variable annuelle payable en 2024	148 347 EUR (Valeur nominale)	Évaluation de la performance 2023 – Compte tenu des critères financiers et non financiers arrêtés par le Conseil d'administration et des réalisations constatées sur l'exercice 2023, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 741 738 euros ⁽¹⁾ . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 85,9% de la rémunération variable annuelle cible (voir page 124 du Document d'enregistrement universel).	
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	593 391 EUR (Valeur nominale)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2023 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 22 mai 2024 ; ■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 22 mai 2024. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ; ■ 60% de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de rentabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2024, 2025, 2026, 2027 et 2028. Elle est convertie pour les trois cinquièmes en actions Société Générale cessibles dans quatre, cinq et six ans ; ■ Les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 128 Document d'enregistrement universel. 	
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Philippe Aymerich ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.	Sans objet
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Philippe Aymerich ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.	Sans objet
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Philippe Aymerich ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options.	Sans objet

Monsieur Philippe AYMERICH, Directeur général délégué**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2023	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2023
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	570 000 EUR (Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 6 février 2024) Ce montant correspond à une attribution de 41 850 actions	<p>Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents afin d'être associés au progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires.</p> <p>Le plan attribué au titre de 2023 par le Conseil d'administration du 7 février 2024 présente les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ plafond à l'attribution fixé à 100% de la rémunération annuelle fixe ; ■ attribution en actions ou équivalents, dont la durée d'acquisition est de cinq ans, suivie d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi la durée d'indexation à six ans ; ■ l'attribution de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2023 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 22 mai 2024 ; ■ l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme est soumise à des conditions de présence et de performance telles que décrites page 129 du Document d'enregistrement universel ; ■ l'attribution en actions est faite dans le cadre de la 22^e résolution de l'Assemblée générale du 17 mai 2022 (la décision du Conseil d'administration du 7 mars 2024 sur l'attribution gratuite d'actions de performance) ; elle représente moins de 0,006% du capital. 	0 EUR* *La deuxième échéance d'intéressement à long terme attribué en 2019 au titre de 2018 dont l'acquisition en mars 2023 était conditionnée à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de la performance relative de l'action Société Générale par rapport à ses pairs a été intégralement perdue (Société Générale au 10 ^{eme} rang de l'échantillon des pairs).
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Philippe Aymerich n'a perçu aucune rémunération à raison d'un mandat d'administrateur au cours de l'exercice.	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	4 555 EUR	Philippe Aymerich bénéficie d'une voiture de fonction.	4 555 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 120 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 120 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos

Monsieur Philippe AYMERICH, Directeur général délégué**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2023	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2023
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 54 745 EUR	<p>Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 119.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite ; <p>(Régime fermé à l'acquisition de nouveaux droits au 31 décembre 2019, les droits passés restant conditionnés à l'achèvement de la carrière au sein de la Société Générale).</p> <p>À titre d'illustration, sur la base d'une hypothèse de départ à la retraite à 62 ans, les droits à rente potentiels ouverts pour Philippe Aymerich au 31 décembre 2019 au titre de cette allocation, représentent, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, un montant de rente annuelle estimé à 139 kEUR.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82) ; <p>Pour l'exercice 2023, la performance globale de Philippe Aymerich s'élevant à 85,9%, la cotisation au titre de 2023 s'élève donc à 54 745 EUR (taux d'acquisition de la cotisation : 100%).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de l'Épargne retraite Valmy. <p>Le montant de la cotisation annuelle prise en charge par l'entreprise s'élève à 3 079 euros.</p>	<p>Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) au titre de l'exercice 2022 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023 (11^e résolution) : 50 836 EUR</p> <p>Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy : 3 079 EUR</p>
Régime de prévoyance		Philippe Aymerich bénéficie du régime de prévoyance dont les garanties et les taux de cotisations sont alignés sur ceux du personnel.	Cotisations du régime de prévoyance : 7 343 EUR

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 7 février 2024.

TABLEAU 4

Monsieur Pierre PALMIERI, Directeur général délégué à compter du 23 mai 2023
Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2023	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2023
Rémunération fixe	542 500 EUR	Il s'agit du prorata de la rémunération fixe annuelle brute versé en 2023 au titre du mandat de Directeur général délégué commencé le 23 mai 2023. La rémunération fixe annuelle brute, définie par le Conseil d'administration du 8 mars 2023 avec effet à compter de la prise de fonction en tant que Directeur général délégué le 23 mai 2023, s'élève à 900 000 euros.	542 500 EUR
Rémunération variable annuelle		Pierre Palmieri bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 65% d'objectifs financiers budgétaires et de 35% d'objectifs non financiers. Les éléments sont décrits page 123 du Document d'enregistrement universel. La rémunération variable annuelle cible représente 100% de la rémunération fixe.	
dont rémunération variable annuelle payable en 2024	100 954 EUR (Valeur nominale)	Évaluation de la performance 2023 – Compte tenu des critères financiers et non financiers arrêtés par le Conseil du 8 mars 2023 et des réalisations constatées sur l'exercice 2023, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 504 769 euros ⁽¹⁾ . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 93,0% de la rémunération variable annuelle cible (voir page 124 du Document d'enregistrement universel). Le montant de la rémunération variable attribuée à Pierre Palmieri au titre de ses fonctions de Directeur général délégué en 2023 a été calculé <i>pro rata temporis</i> , son mandat ayant débuté le 23 mai 2023.	Sans objet
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	403 815 EUR (Valeur nominale)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2023 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 22 mai 2024. ■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 22 mai 2024. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an. ■ 60% de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2024, 2025, 2026, 2027 et 2028. Elle est convertie pour les trois cinquièmes en actions Société Générale cessibles dans quatre, cinq et six ans. ■ Les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 128 Document d'enregistrement universel. 	
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Pierre Palmieri ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.	Sans objet
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Pierre Palmieri ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.	Sans objet
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Pierre Palmieri ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options.	Sans objet

Monsieur Pierre PALMIERI, Directeur général délégué à compter du 23 mai 2023**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2023	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2023
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	391 806 EUR (Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 6 février 2024) Ce montant correspond à une attribution de 28 767 actions	<p>Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents afin d'être associés au progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires.</p> <p>Le plan attribué au titre de 2023 par le Conseil d'administration du 7 février 2024 présente les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ plafond à l'attribution fixé à 100% de la rémunération annuelle fixe ; ■ attribution en actions ou équivalents, dont la durée d'acquisition est de cinq ans, suivie d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi la durée d'indexation à six ans ; ■ l'attribution de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2023 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 22 mai 2024 ; ■ l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme est soumise à des conditions de présence et de performance telles que décrites page 129 du Document d'enregistrement universel ; <p>L'attribution en actions est faite dans le cadre de la 22^e résolution de l'Assemblée générale du 17 mai 2022 (la décision du Conseil d'administration du 7 mars 2024 sur l'attribution gratuite d'actions de performance) ; elle représente moins de 0,004% du capital.</p>	Sans objet
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	0 EUR	Sans objet	0 EUR
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	Les caractéristiques de l'indemnité de départ des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 120 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 120 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos

Monsieur Pierre PALMIERI, Directeur général délégué à compter du 23 mai 2023**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2023	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2023
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 34 914 EUR	<p>Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 119.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite. <p>(Régime fermé à l'acquisition de nouveaux droits au 31 décembre 2019, les droits passés restant conditionnés à l'achèvement de la carrière au sein de la Société Générale).</p> <p>À titre d'illustration, sur la base d'une hypothèse de départ à la retraite à 62 ans, les droits à rente potentiels ouverts pour Pierre Palmieri au 31 décembre 2019 au titre de cette allocation, représentent, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, un montant de rente annuelle estimé à 10 kEUR.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82). <p>Pour l'exercice 2023, la performance globale de Pierre Palmieri s'élevant à 93,0%, la cotisation au titre de la période de son mandat en 2023 s'élève donc à 34 914 EUR (taux d'acquisition de la cotisation : 100%).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Régime de l'Épargne retraite Valmy. <p>Le montant de la cotisation annuelle prise en charge par l'entreprise s'élève à 3 079 euros.</p>	Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy (au titre de la période du mandat en 2023) : 1 862 EUR
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 (au titre de la période du mandat en 2023) : 4 357 EUR

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 7 février 2024.

TABLEAU 5

Monsieur Frédéric OUDÉA, Directeur général jusqu'au 23 mai 2023
Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2023	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2023
Rémunération fixe	516 392 EUR	Il s'agit du <i>prorata</i> de la rémunération fixe annuelle brute versé en 2023 au titre du mandat de Directeur général qui a pris fin le 23 mai 2023. La rémunération fixe annuelle brute, définie par le Conseil d'administration du 31 juillet 2014 et inchangée depuis s'élevait à 1 300 000 EUR.	516 392 EUR
Rémunération variable annuelle		Frédéric Oudéa bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 65% d'objectifs financiers budgétaires et de 35% d'objectifs non financiers. Les éléments sont décrits page 123 du Document d'enregistrement universel. La rémunération variable annuelle cible représente 120% de la rémunération fixe.	
<i>dont rémunération variable annuelle payable en 2024</i>	108 417 EUR (Valeur nominale)	Évaluation de la performance 2023 – Compte tenu des critères financiers et non financiers arrêtés par le Conseil d'administration et des réalisations constatées sur l'exercice 2023, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 542 088 euros ⁽¹⁾ . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 87,5% de la rémunération variable annuelle cible (voir page 124 du Document d'enregistrement universel). Le montant de la rémunération variable attribuée à Frédéric Oudéa au titre de ses fonctions de Directeur général délégué en 2023 a été calculé <i>prorata temporis</i> , son mandat ayant pris fin le 23 mai 2023.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rémunération variable annuelle au titre de 2022 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023 (10^e résolution) : 313 302 EUR. <p>Les critères en application desquels la rémunération variable annuelle a été calculée et payée sont détaillés dans le chapitre consacré à la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux. Il est rappelé que la part acquise est affectée d'un paiement différé à hauteur de 50%.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Rémunérations variables annuelles différées (cf. tableau 2 page 150) : <ul style="list-style-type: none"> ■ au titre de 2019 : 215 072 EUR, ■ au titre de 2020 : 98 925 EUR, ■ au titre de 2021 : 348 051 EUR et 337 691 EUR. ■ L'attribution de ces rémunérations a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du : <ul style="list-style-type: none"> ■ 19 mai 2020 (la 10^e résolution), et ■ 18 mai 2021 (la 10^e résolution), et ■ 17 mai 2022 (la 10^e résolution), ■ Pour les échéances différées soumises à des conditions de performance, la réalisation de ces conditions a été examinée et constatée par le Conseil d'administration du 7 février 2023. <p>Un rappel des conditions de performance applicables et le niveau de réalisation de ces conditions figurent dans le tableau 2 page 150).</p>
<i>dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes</i>	433 671 EUR (Valeur nominale)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2023 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 22 mai 2024 ; ■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 22 mai 2024. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ; ■ 60% de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2024, 2025, 2026, 2027 et 2028. Elle est convertie pour les trois cinquièmes en équivalents actions Société Générale payables dans quatre, cinq et six ans ; ■ Les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 128 Document d'enregistrement universel. 	
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.	Sans objet
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.	Sans objet
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options depuis 2009.	Sans objet

Monsieur Frédéric OUDÉA, Directeur général jusqu'au 23 mai 2023**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2023	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2023
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	N/A	Aucun intéressement à long terme n'a été attribué à Frédéric Oudéa au titre de l'exercice compte tenu du non-renouvellement de son mandat qui est arrivé à son terme le 23 mai 2023.	0 EUR* *Les échéances d'intéressement à long terme attribués en 2017 au titre de 2016 (deuxième échéance) et en 2019 au titre de 2018 (première échéance) dont l'acquisition en mars 2023 était conditionnée à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de la performance relative de l'action Société Générale par rapport à ses pairs ont été intégralement perdues (Société Générale au 10ème rang de l'échantillon des pairs).
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	5 215 EUR	Frédéric Oudéa bénéficie d'une voiture de fonction.	5 215 EUR
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	La fin du mandat de Directeur général de Frédéric Oudéa n'a donné lieu à aucune indemnité de fin de mandat. Les caractéristiques de l'indemnité de départ des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 120 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos

Monsieur Frédéric OUDÉA, Directeur général jusqu'au 23 mai 2023**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2023	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2023
Indemnité de non-concurrence	650 004 EUR	<p>Caractéristiques</p> <p>Frédéric Oudéa a été astreint à une clause de non-concurrence (convention réglementée autorisée par le Conseil du 8 février 2017 et approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 (7^e résolution)). D'une durée de six mois à compter de la date de la cessation de ses fonctions de Dirigeant mandataire social exécutif, elle lui interdit d'accepter un poste de même niveau dans un établissement de crédit coté en Europe (définie comme l'Espace économique européen, y compris le Royaume-Uni) ainsi que dans un établissement de crédit non coté en France. En contrepartie, il pourrait continuer à percevoir sa rémunération fixe. Seul le Conseil d'administration aurait la faculté de renoncer à sa mise en œuvre, au plus tard le jour où interviendrait la cessation des fonctions. Dans ce cas, le Dirigeant mandataire social exécutif serait libre de tout engagement et aucune somme ne lui serait due à ce titre. Toute violation de l'obligation de non-concurrence entraînerait le paiement immédiat par le Dirigeant d'une somme égale à six 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.</p> <p>En aucun cas le cumul de l'indemnité de départ et de la clause de non-concurrence ne pourra dépasser le plafond recommandé par le Code AFEP-MEDEF de deux ans de rémunération fixe et variable annuelle.</p> <p>Application</p> <p>Le Conseil d'administration du 12 janvier 2023 a examiné les conséquences de la fin de mandat de Directeur général de Frédéric Oudéa le 23 mai 2023 suite à sa décision de ne pas se représenter pour un nouveau mandat en mai 2023. Le Conseil a décidé que la clause de non-concurrence qui prévoit que Frédéric Oudéa ne peut être nommé Directeur général dans une banque concurrente devrait être appliquée strictement, Frédéric Oudéa ne remplissant pas les conditions pour faire valoir ses droits à la retraite. En conséquence, Frédéric Oudéa a perçu 650 004 euros au titre de la clause de non-concurrence.</p>	650 004 EUR
Régime de retraite supplémentaire	Sans objet	Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire.	Sans objet
Régime de prévoyance		Frédéric Oudéa bénéficie du régime de prévoyance dont les garanties et les taux de cotisations sont alignés sur ceux du personnel.	Cotisations du régime de prévoyance : 5 398 EUR

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 7 février 2024.

TABLEAU 6

Madame Diony LEBOT, Directrice générale déléguée jusqu'au 23 mai 2023
Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2023	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2023
Rémunération fixe	317 778 EUR	Il s'agit du prorata de la rémunération fixe annuelle brute versé en 2023 au titre du mandat de Directrice générale déléguée qui a pris fin le 23 mai 2023. La rémunération fixe annuelle brute déterminée par le Conseil d'administration du 3 mai 2018 et inchangée depuis cette date s'élevait à 800 000 EUR.	317 778 EUR
Rémunération variable annuelle		Diony Lebot bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 65% d'objectifs financiers budgétaires et de 35% d'objectifs non financiers. Les éléments sont décrits page 123 du Document d'enregistrement universel. La rémunération variable annuelle cible représente 100% de la rémunération fixe.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rémunération variable annuelle au titre de 2022 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023 (14^e résolution) : 169 905 EUR. <p>Les critères en application desquels la rémunération variable annuelle a été calculée et payée sont détaillés dans le chapitre consacré à la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux. Il est rappelé que la part acquise est affectée d'un paiement différé à hauteur de 50%.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Rémunérations variables annuelles différées (cf. tableau 2 page 150) : <ul style="list-style-type: none"> ■ au titre de 2019 : 112 861 EUR, ■ au titre de 2020 : 52 229 EUR, ■ au titre de 2021 : 182 086 EUR et 176 659 EUR. ■ L'attribution de ces rémunérations a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du : <ul style="list-style-type: none"> ■ 19 mai 2020 (la 14^e résolution), ■ 18 mai 2021 (la 14^e résolution), et ■ 17 mai 2022 (la 14^e résolution). <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 7 février 2023.</p> <p>Un rappel des conditions de performance applicables et le niveau de réalisation de ces conditions figurent dans le tableau 2 page 150.</p>
dont rémunération variable annuelle payable en 2024	53 037 EUR (valeur nominale)	Évaluation de la performance 2023 – Compte tenu des critères financiers et non financiers arrêtés par le Conseil d'administration et des réalisations constatées sur l'exercice 2023, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 265 186 euros ⁽¹⁾ . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 83,5% de la rémunération variable annuelle cible (voir page 124 du Document d'enregistrement universel). Le montant de la rémunération variable attribuée à Diony Lebot au titre de ses fonctions de Directrice générale déléguée en 2023 a été calculé <i>pro rata temporis</i> , son mandat ayant pris fin le 23 mai 2023.	
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	212 149 EUR (valeur nominale)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2023 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 22 mai 2024. ■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 22 mai 2024. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an. ■ 60% de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de rentabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2024, 2025, 2026, 2027 et 2028. Elle est convertie pour les trois cinquièmes en actions Société Générale cessibles dans quatre, cinq et six ans. ■ Les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 128 Document d'enregistrement universel. 	
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Diony Lebot ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.	Sans objet
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Diony Lebot ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.	Sans objet
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Diony Lebot ne bénéficie d'aucune attribution de stock-options.	Sans objet

Madame Diony LEBOT, Directrice générale déléguée jusqu'au 23 mai 2023**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2023	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2023
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	N/A	<ul style="list-style-type: none"> Aucun intéressement à long terme n'a été attribué à Diony Lebot au titre de l'exercice compte tenu du non-renouvellement de son mandat qui est arrivé à son terme le 23 mai 2023. 	0 EUR* *La deuxième échéance d'intéressement à long terme attribué en 2019 au titre de 2018 dont l'acquisition en mars 2023 était conditionnée à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de la performance relative de l'action Société Générale par rapport à ses pairs a été intégralement perdue (Société Générale au 10 rang de l'échantillon des pairs).
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Diony Lebot n'a perçu d'aucune rémunération à raison d'un mandat d'administrateur au cours de l'exercice.	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	1 811 EUR	Diony Lebot bénéficie d'une voiture de fonction.	1 811 EUR
Indemnités de départ	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	La fin du mandat de Diony Lebot le 23 mai 2023 n'a donné lieu à aucune indemnité de fin de mandat. Les caractéristiques de l'indemnité de départ des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont décrites page 120 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	La fin du mandat de Diony Lebot le 23 mai 2023 n'a donné lieu à aucune indemnité au titre de la clause de non-concurrence.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 19 830 EUR	Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 119. <ul style="list-style-type: none"> Régime de l'allocation complémentaire de retraite. (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). 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 Diony Lebot 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 167 kEUR. Régime de retraite supplémentaire (art. 82). Pour l'exercice 2023, la performance globale de Diony Lebot s'élevant à 83,5%, la cotisation au titre de son mandat en 2023 s'élève donc à 19 830 EUR (taux d'acquisition de la cotisation : 100%). Régime de l'Épargne retraite Valmy. Le montant de la cotisation annuelle prise en charge par l'entreprise s'élève à 3 079 euros. 	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) au titre d'exercice 2022 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 23 mai 2023 (12 ^e résolution) : 50 836 EUR Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy (au titre de la période du mandat en 2023) : 1 216 EUR
Régime de prévoyance		Diony Lebot bénéficie du régime de prévoyance dont les garanties et les taux de cotisations sont alignés sur ceux du personnel.	Cotisations du régime de prévoyance (au titre de la période du mandat en 2023) : 3 143 EUR

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 7 février 2024.