

# 3

## GOVERNEMENT D'ENTREPRISE

<b>3.1</b>	<b>RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LE GOVERNEMENT D'ENTREPRISE</b>	<b>70</b>	<b>3.2</b>	<b>RAPPORT SPÉCIAL DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR LES CONVENTIONS RÉGLMENTÉES</b>	<b>159</b>
3.1.1	Gouvernance	70			
3.1.2	Conseil d'administration	72			
3.1.3	Direction générale	105			
3.1.4	Organes de gouvernance	108			
3.1.5	Politique de diversité au sein de Société Générale	111			
3.1.6	Rémunération des dirigeants du Groupe	112			
3.1.7	Informations complémentaires	155			
3.1.8	Conventions courantes et conventions réglementées	158			

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

### 3.1.1 GOUVERNANCE

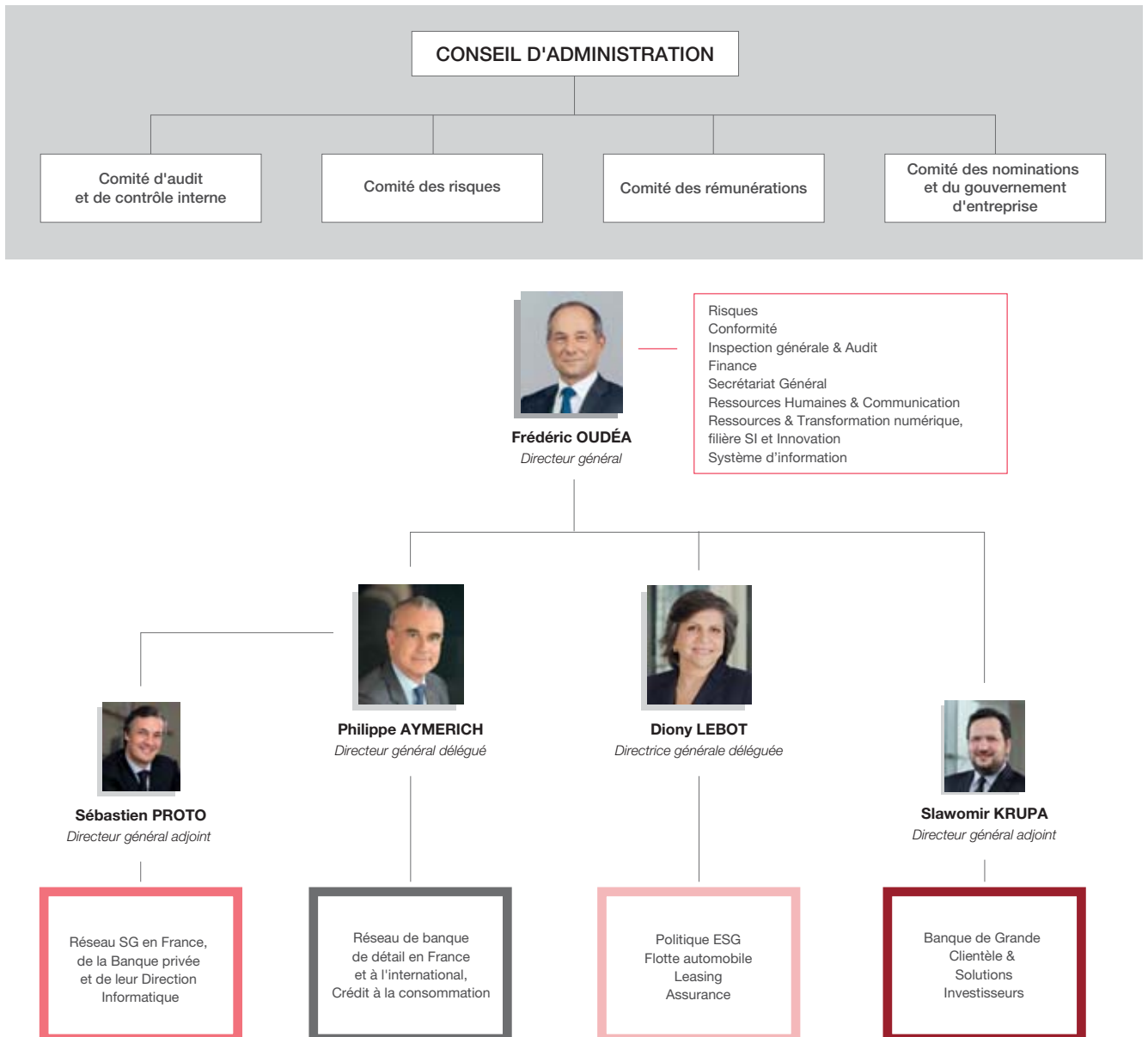
#### Raison d'être

À la suite de l'adoption de la loi dite PACTE (loi n° 2019-486 du 22 mai 2019), le Conseil d'administration a, en 2019, débattu de la question de la raison d'être et en a adopté la formulation suivante : « *Construire ensemble, avec nos clients, un avenir meilleur et durable en apportant des solutions financières responsables et innovantes* ». Sur le plan formel, il a été décidé de ne pas inclure de raison d'être dans les statuts. En revanche, lors de son Assemblée générale extraordinaire

de 2020, Société Générale a modifié ses statuts pour préciser que le Conseil détermine les orientations de l'activité de la Société et veille à leur mise en œuvre conformément à son intérêt social, en prenant en compte les considérations de responsabilité sociale et environnementale de son activité (voir chapitre 5). En mai 2021, la première phrase du préambule du règlement intérieur du Conseil d'administration a également été modifiée en ce sens.

#### Présentation de l'organisation

(Au 1<sup>er</sup> janvier 2023)



La composition du Conseil d'administration est présentée en pages 74 et suivantes du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise. Le règlement intérieur du Conseil d'administration, définissant ses attributions, est reproduit dans le chapitre 7 du présent Document d'enregistrement universel, en pages 650 et suivantes. Ses travaux sont rapportés en pages 92-94.

La composition de la Direction générale et du Comité de direction figure dans les sections respectives du présent rapport (voir pages 105-107 et 109).

Les missions des comités de supervision sont décrites en page 108.

Les attributions du Conseil d'administration et des différents comités du Conseil d'administration ainsi que le compte rendu de leurs travaux sont présentés en pages 89 et suivantes, notamment :

- rôle du Président et rapport sur ses activités, p. 89 ;
- Comité d'audit et de contrôle interne, p. 95-98 ;
- Comité des risques, p. 98-100 ;
- Comité des rémunérations, p. 101-102 ;
- Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, p. 102-104.

Par ailleurs, le rôle du Censeur et un rapport sur ses activités sont décrits en p. 72, 79, 93 et 104.

## Mode d'organisation de la gouvernance

Le 15 janvier 2015, le Conseil d'administration a décidé, conformément à l'article L. 511-58 du Code monétaire et financier, que les fonctions de Président et de Directeur général seraient dissociées à l'issue de l'Assemblée générale du 19 mai 2015. À cette date, M. Lorenzo Bini Smaghi est devenu Président du Conseil d'administration et M. Frédéric Oudéa est demeuré Directeur général. Le Conseil d'administration en date du 21 mai 2019 a renouvelé le mandat de Directeur général de M. Frédéric Oudéa pour une durée de quatre ans à la suite du renouvellement de son mandat d'administrateur lors de l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

M. Lorenzo Bini Smaghi a été renouvelé comme Président du Conseil d'administration le 17 mai 2022.

M. Frédéric Oudéa est assisté par deux Directeurs généraux délégués dont le mandat a été renouvelé le 21 mai 2019 jusqu'à la fin du mandat de M. Frédéric Oudéa. Le Directeur général et les deux Directeurs généraux délégués sont assistés par deux Directeurs généraux adjoints (qui ne sont pas mandataires sociaux).

M. Frédéric Oudéa, Directeur général, a, depuis le 17 janvier 2022, pris en direct la supervision des fonctions de contrôle Risques et Conformité, en plus de l'Inspection et de l'audit, de la fonction Finance, du Secrétariat général, et des Ressources Humaines et de la Communication. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, il a également repris la supervision des ressources, de la transformation digitale, de l'innovation et des Systèmes d'Informations.

M<sup>me</sup> Diony Lebot, Directrice générale déléguée, a, depuis le 17 janvier 2022, la responsabilité de la supervision de l'ensemble des politiques ESG et de leur traduction effective dans les trajectoires des métiers et fonctions. Elle a par ailleurs la supervision des métiers de services financiers spécialisés (ALD et SGEF) et assurances.

M. Philippe Aymerich est Directeur général délégué en charge de l'ensemble des activités de Banque de détail en France et à l'étranger.

## Déclaration sur le régime de gouvernement d'entreprise

Société Générale se réfère au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF (ci-après « Code AFEP-MEDEF » – document disponible sur le site [www.hcge.fr](http://www.hcge.fr)). En application du principe *comply or explain*, Société Générale précise qu'elle applique l'ensemble des recommandations du Code AFEP-MEDEF.

Le fonctionnement du Conseil d'administration et de ses comités est régi par un règlement intérieur (ci-après le « règlement intérieur »), mis à jour le 2 août 2022. Le règlement intérieur et les statuts de la Société sont insérés dans le Document d'enregistrement universel (voir chapitre 7).

### 3.1.2 CONSEIL D'ADMINISTRATION

#### Présentation du Conseil d'administration

(Au 1<sup>er</sup> janvier 2023)

**15**

Nombre d'administrateurs  
(dont 3 représentant les salariés)<sup>(1)</sup>

**92%**

Taux d'administrateurs  
indépendants

**42%**

Représentation  
des femmes<sup>(2)</sup>

**9**

Nombre de  
nationalités<sup>(3)</sup>

**59 ans**

Âge moyen

**7 ans**

Durée moyenne  
de présence au Conseil

**18**

Nombre de réunions en 2022

**97%**

Assiduité moyenne en 2022

(1) Deux représentent les salariés et un les salariés actionnaires.

(2) En application de la loi et du Code AFEP-MEDEF, sont exclus des calculs les trois administrateurs représentant les salariés.

(3) En tenant compte de la double nationalité de certains administrateurs.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le Conseil d'administration comporte 15 membres : treize administrateurs nommés par l'Assemblée générale (dont l'administrateur représentant les salariés actionnaires nommé par l'Assemblée générale sur proposition des salariés actionnaires) et deux administrateurs représentant les salariés et élus directement par ces derniers.

À compter du 18 mai 2021 et pour une durée de deux ans M. Jean-Bernard Lévy a été nommé censeur par le Conseil d'administration avec notamment pour rôle de l'accompagner dans sa mission en matière de transition énergétique. Le Conseil d'administration a décidé que ce mandat sera renouvelé pour deux ans jusqu'au 18 mai 2025 et sa mission étendue à l'ensemble des sujets RSE (pour le détail de sa mission voir p. 93 et pour un compte rendu de sa mission voir p. 104).

Un représentant du Comité social et économique assiste, sans voix délibérative, aux réunions du Conseil d'administration.

La durée du mandat des administrateurs nommés par l'Assemblée générale est de quatre ans. Ces mandats viennent à échéance de manière échelonnée. La durée des mandats des deux administrateurs élus directement par les salariés est de trois ans. Lors de l'Assemblée générale des actionnaires du 23 mai 2023, il sera proposé une modification statutaire afin d'aligner, à partir de l'Assemblée générale ordinaire statuant sur les comptes de l'exercice 2023, la durée de leurs mandats sur celle de quatre ans des autres administrateurs. Cette modification a pour objet de simplifier la gestion des élections et de garantir un renouvellement mieux séquencé du Conseil d'administration.

En 2023, trois administrateurs arrivent au terme de leur mandat et le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, propose leur remplacement. Par ailleurs, M. Juan Maria Nin Génova dont le deuxième mandat devait expirer en 2024 a souhaité écourter le terme de son mandat à la date de l'Assemblée générale du 23 mai 2023.

M. Frédéric Oudéa sera administrateur depuis 14 ans (date de première nomination : 2009) à la date de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 et son mandat d'administrateur arrivera à échéance à cette date. Lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2022, il a annoncé ne pas solliciter le renouvellement de son mandat d'administrateur et de Directeur général. Le Conseil d'administration avait pris acte de cette décision et lui avait renouvelé sa confiance pour diriger le Groupe jusqu'à cette échéance.

Le Conseil propose, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de nommer, pour une durée de quatre ans, M. Slawomir Krupa comme administrateur en remplacement de M. Frédéric Oudéa.

M. Slawomir Krupa, né le 18 juin 1974, de nationalité française et polonaise, a acquis une expérience de 27 ans dans la banque et notamment à l'international. Il est entré dans le groupe Société Générale en 1996, à l'Inspection générale. À partir de 2007, il rejoint la Banque de Financement et d'Investissement, où il prend des responsabilités successives. En 2007, il est Directeur de la Stratégie et du Développement, puis responsable de la zone Europe Centrale et de l'Est, Moyen-Orient et Afrique (CEEMEA) en 2009, et Directeur Adjoint des Financements en 2012. Il est nommé CEO de SG Americas en janvier 2016. En janvier 2021, il rejoint l'équipe de Direction générale du Groupe en tant que Directeur général adjoint en charge des activités de Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs. Il détient un mandat d'administrateur au sein de Société Générale Forge, société non cotée française du Groupe.

Une fois élu, M. Slawomir Krupa sera nommé Directeur général par le Conseil d'administration. Les fonctions de Président et de Directeur général continueront d'être dissociées conformément à l'article L. 511-58 du Code monétaire et financier.

Concernant la procédure de nomination, le processus de recherche de candidats a été lancé dès mai 2022. Il a été conduit par M. Lorenzo Bini Smaghi, Président du Conseil d'administration, en coordination avec le

Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, présidé par M. Gérard Mestrallet, associant tous les administrateurs indépendants et en interaction avec l'ensemble du Conseil d'administration. Il a bénéficié des conseils d'un cabinet indépendant et a examiné différentes candidatures de femmes et d'hommes de grandes qualités, internes à l'entreprise et externes, françaises et internationales. Au terme de ce processus, sur proposition du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, le Conseil d'administration du 30 septembre 2022 a choisi M. Slawomir Krupa.

M<sup>me</sup> Kyra Hazou sera administratrice indépendante depuis douze ans (date de première nomination : 2011) à la date de l'Assemblée générale du 23 mai 2023. En application des critères d'indépendance retenus par le Code AFEP-MEDEF, M<sup>me</sup> Kyra Hazou n'a pas souhaité le renouvellement de son mandat.

Le Conseil d'administration propose, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de nommer pour une durée de quatre ans, M<sup>me</sup> Ulrika Ekman en qualité d'administratrice indépendante. Agée de 60 ans et de nationalité suédoise et américaine, M<sup>me</sup> Ulrika Ekman apportera au Conseil une expertise juridique forte. Elle a été précédemment associée du cabinet d'avocats américain Davis Polk & Wardwell LLP (1990-2004). Elle a ensuite exercé diverses fonctions chez Greenhill & Co, banque d'investissement américaine, notamment General Counsel de 2004 à 2012. Elle est actuellement membre du Conseil d'administration de Greenhill & Co.

Concernant la procédure de nomination, le processus de recherche de candidats a été lancé à l'été 2021, avec l'aide d'un cabinet de conseil, sur la base du critère défini par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et le Conseil, à savoir, une femme avocate ou directrice juridique de nationalité étrangère issue d'un très grand cabinet international ou d'une très grande entreprise internationale et ayant une expérience américaine.

M. Gérard Mestrallet, Président du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et membre du Comité des rémunérations sera administrateur indépendant depuis huit ans (date de première nomination : 2015) à la date de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 et son mandat d'administrateur arrivera à échéance à cette date. Âgé de 73 ans, M. Gérard Mestrallet n'a pas souhaité le renouvellement de son mandat.

Le Conseil propose, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de nommer pour une durée de quatre ans, M. Benoît de Ruffray en qualité d'administrateur indépendant. Agé de 56 ans et de nationalité française, M. Benoît de Ruffray apportera au Conseil une expertise internationale et de l'industrie forte. Il est Président directeur général d'Eiffage depuis janvier 2016. Il a été Directeur général de Soletranche Freyssinet en 2015 et, auparavant, a exercé de nombreuses fonctions dans le groupe Bouygues en France et à l'étranger.

Concernant la procédure de nomination, le processus de recherche de candidats a été lancé dès la fin 2021, avec l'aide d'un cabinet de conseil, sur la base du critère défini par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et le Conseil, à savoir, un Dirigeant

d'une très grande entreprise cotée française ou européenne ayant une large implantation internationale et dans un secteur sensible aux débats sur l'environnement.

Par ailleurs, il est proposé de remplacer M. Juan Maria Nin Génova qui a souhaité mettre fin à son mandat avec un an d'avance. M. Juan Maria Nin Génova sera administrateur indépendant depuis sept ans (date de première nomination : 2016) à la date de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 et son mandat d'administrateur devait arriver à échéance en 2024. Compte tenu de sa nomination comme Président de la société espagnole ITP Aero, à la suite de l'autorisation donnée par le Conseil des ministres espagnol et dans le cadre de l'accord conclu par ce dernier avec le nouvel actionnaire de cette société pour préserver les intérêts stratégiques espagnols en matière industrielle et de défense, M. Juan Maria Nin Génova a souhaité, pour des raisons de disponibilité et conformément aux règles relatives aux nombres de mandats pouvant être détenus par les administrateurs des banques, mettre fin à son mandat à la date de l'Assemblée générale du 23 mai 2023.

Le Conseil propose, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de nommer pour une durée de quatre ans, Mme Béatrice Cossa-Dumurgier en qualité d'administratrice indépendante. Agée de 48 ans et de nationalité française, Mme Béatrice Cossa-Dumurgier apportera au Conseil une expertise de la banque de détail et du digital forte. Elle est administratrice indépendante de Casino et Peugeot Invest. Elle est actuellement Directrice générale adjointe de Believe. Elle a été auparavant *Chief Operating Officer* de BlablaCar et, de 2004 à 2019, elle a exercé diverses fonctions chez BNPP, notamment dans la banque de détail.

Concernant la procédure de nomination, le processus de recherche de candidats a été lancé au cours du deuxième semestre 2022, avec l'aide d'un cabinet de conseil, sur la base du critère défini par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et le Conseil, à savoir, une candidate ayant une expérience de la banque de détail et du digital.

Les sélections préalables de chacun des candidats aux postes d'administrateurs se sont attachées à respecter l'ensemble des conditions posées par l'EBA et la BCE dans le cadre de ses examens dits « *fit and proper* ». Le Conseil d'administration a défini les profils d'expertise recherchés au vu de sa composition et s'est assuré que ces orientations lui permettraient de disposer de l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice de sa mission.

Le Conseil d'administration a vérifié que les candidats proposés à l'Assemblée générale des actionnaires du 23 mai 2023 pour être nommés administrateurs remplissaient ces conditions et disposeront du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Il s'est également assuré du maintien de l'équilibre de la composition du Conseil en matière de parité et d'expérience internationale. Tous les candidats présélectionnés sur la base des travaux d'un cabinet extérieur ont été auditionnés par des membres du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise.

## Présentation du Conseil d'administration

### COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, CHANGEMENTS EN 2022

En mai 2022, M. Lorenzo Bini Smaghi a été renouvelé dans son mandat d'administrateur ainsi qu'en qualité de Président du Conseil d'administration. M. Jérôme Contamine et M<sup>me</sup> Diane Côté ont également été renouvelés en qualité d'administrateurs.

Administrateurs	Sexe	Âge <sup>(1)</sup>	Nationalité	Année initiale de nomination	Terme du mandat (AG)	Nombre d'années au Conseil <sup>(2)</sup>	Administrateur indépendant	Membre d'un comité du Conseil	Nombre de mandats dans des sociétés cotées	Nombre d'actions
<b>Lorenzo BINI SMAGHI</b>										
Président du Conseil d'administration										
Administrateur	M	66	Italienne	2014	2026	9	Oui	-	1	2 174
<b>Frédéric OUDÉA</b>										
Directeur général										
Administrateur	M	59	Française	2009	2023	14	Non	-	2	272 263 2 629 <sup>(7)</sup>
<b>William CONNELLY</b>										
Administrateur	M	64	Française	2017	2025	6	Oui	Président du CR <sup>(3)</sup> CONOM <sup>(4)</sup>	3	2 173
<b>Jérôme CONTAMINE</b>										
Administrateur	M	65	Française	2018	2026	5	Oui	Président du COREM <sup>(6)</sup> CACI <sup>(5)</sup>	2	1 069
<b>Diane CÔTÉ</b>										
Administratrice	F	59	Canadienne	2018	2026	5	Oui	CACI <sup>(5)</sup> CR <sup>(3)</sup>	1	1 000
<b>Kyra HAZOU</b>										
Administratrice	F	66	Britannique/ Américaine	2011	2023	12	Oui	CACI <sup>(5)</sup> CR <sup>(3)</sup>	1	1 086
<b>France HOUSSAYE<sup>(8)</sup></b>										
Administratrice	F	55	Française	2009	2024	14	Non	COREM <sup>(6)</sup>	1	-
<b>Annette MESSEMER</b>										
Administratrice	F	58	Allemande	2020	2024	3	Oui	CR <sup>(3)</sup> CACI <sup>(5)</sup>	3	1 000
<b>Gérard MESTRALLET</b>										
Administrateur	M	73	Française	2015	2023	8	Oui	Président du CONOM <sup>(4)</sup> COREM <sup>(6)</sup>	1	1 200
<b>Juan Maria NIN GÉNOVA</b>										
Administrateur	M	69	Espagnole	2016	2024	7	Oui	CR <sup>(3)</sup> COREM <sup>(6)</sup>	1	1 629
<b>Henri POUPART-LAFARGE</b>										
Administrateur	M	53	Française	2021	2025	2	Oui	CONOM <sup>(4)</sup>	2	1 000
<b>Johan PRAUD<sup>(8)</sup></b>										
Administrateur	M	37	Française	2021	2024	2	Non	-	1	-
<b>Lubomira ROCHET</b>										
Administratrice	F	45	Française/ Bulgare	2017	2025	6	Oui	CONOM <sup>(4)</sup>	3	1 000
<b>Alexandra SCHAAPVELD</b>										
Administratrice	F	64	Néerlandaise	2013	2025	10	Oui	Présidente du CACI <sup>(5)</sup> CR <sup>(3)</sup>	3	3 069
<b>Sébastien WETTER<sup>(8)</sup></b>										
Administrateur	M	51	Française	2021	2025	2	Non	-	1	3 309 6 659 <sup>(7)</sup>
<b>Jean-Bernard LÉVY</b>										
Censeur	M	66	Française	2021	2023					inapplicable

(1) Âge au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

(2) À la date de la prochaine Assemblée générale devant se tenir le 23 mai 2023.

(3) Comité des risques.

(4) Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise.

(5) Comité d'audit et de contrôle interne.

(6) Comité des rémunérations.

(7) Via Société Générale Actionnariat (Fonds E).

(8) Administrateurs représentant les salariés.

**ÉCHÉANCES DES MANDATS DES ADMINISTRATEURS NOMMÉS PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE<sup>(1)</sup>**

Administrateurs	AG 2023	AG 2024	AG 2025	AG 2026
Lorenzo BINI SMAGHI				X
Frédéric OUDÉA	X			
William CONNELLY			X	
Jérôme CONTAMINE				X
Diane CÔTÉ				X
Kyra HAZOU	X			
Annette MESSEMER		X		
Gérard MESTRALLET	X			
Juan Maria NIN GÉNOVA		X		
Henri POUPART-LAFARGE			X	
Lubomira ROCHET			X	
Alexandra SCHAAPVELD			X	
Sébastien WETTER			X	

(1) Les mandats des administrateurs élus par les salariés arrivent à échéance à l'issue de l'Assemblée générale qui se tiendra en 2024.

**CHANGEMENTS INTERVENUS DANS LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE SES COMITÉS EN 2022****Conseil d'administration**

Administrateurs	Départ	Nomination	Renouvellement
Lorenzo BINI SMAGHI			17 mai 2022
Jérôme CONTAMINE			17 mai 2022
Diane CÔTÉ			17 mai 2022
<b>Comités</b>			
Pas de changement			

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, onze administrateurs sont membres d'un ou plusieurs comités du Conseil d'administration.

**DIVERSITÉ ET COMPLÉMENTARITÉ DE LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

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. À cet effet, le Conseil dispose du référentiel suivant :

- respect du taux de 40% pour la parité ;
- cible minimale de 30% d'administrateurs étrangers ;
- cartographie des compétences.

Le Conseil d'administration veille dans ses processus de recrutement, par les formations dispensées et les évaluations organisées, à ce que les administrateurs soient compétents, actifs, présents et impliqués.

Le Conseil d'administration veille à respecter strictement les recommandations de l'EBA et de la BCE dans le cadre des procédures de *fit and proper*.

Le Conseil d'administration veille 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 sur la base d'une évaluation annuelle dont les résultats sont présentés en page 104. 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.

### Des administrateurs expérimentés et complémentaires

La compétence, et l'expérience du monde financier et de la gestion des grandes entreprises internationales sont les critères de base de la sélection des administrateurs. Par ailleurs, le Conseil d'administration veille à disposer en son sein de personnes ayant une expérience en matière de transformation technologique et digitale. Chaque année,

l'équilibre ainsi défini de la composition du Conseil d'administration est réexaminé par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et le Conseil d'administration. L'analyse des compétences des administrateurs montre leur complémentarité, notamment en matière de RSE (voir la matrice des compétences ci-après). Leur profil permet de couvrir l'ensemble du spectre des activités de la Banque et des risques associés à son activité.

### Compétences des administrateurs

Le schéma ci-dessous résume les principaux domaines d'expertise et d'expérience des administrateurs. Leurs biographies figurent en pages 81 à 88.

À compter de 2024, une compétence sur les sujets relatifs à la mobilité sera évaluée afin de mieux prendre en compte le poids d'ALD dans l'activité du Groupe.

CONSEIL D'ADMINISTRATION	RSE	GOUVERNANCE, MANAGEMENT D'ENTREPRISE, RELATIONS ACTIONNAIRES, STRATÉGIE	FINANCE, COMPTABILITÉ	RÈGLEMENTATION, JURIDIQUE, CONFORMITÉ	INTERNATIONAL	INFORMATIQUE, INNOVATION, DIGITAL	BANQUE, ASSURANCE	RISQUE	ACTIVITÉS NON FINANCIÈRES	CONTRÔLE INTERNE, AUDIT	MARKETING, SERVICE CLIENT	CYBERSÉCURITÉ
Lorenzo BINI SMAGHI	●	●	●	●	●		●	●	●	●		●
Frédéric OUDÉA	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
William CONNELLY	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Jérôme CONTAMINE	●	●	●	●	●	●		●	●	●		●
Diane CÔTÉ	●	●	●	●	●	●	●	●		●		●
Kyra HAZOU	●	●	●	●	●		●	●		●	●	●
France HOUSSAYE	●	●		●			●	●		●		
Annette MESSEMER	●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●
Gérard MESTRALLET	●	●	●	●	●		●	●	●	●		●
Juan Maria NIN GÉNOVA	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Henri POUPART-LAFARGE	●	●	●	●	●	●		●	●	●	●	●
Johan PRAUD	●			●			●	●			●	
Lubomira ROCHET	●	●	●		●	●			●		●	●
Alexandra SCHAAPVELD	●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●
Sébastien WETTER	●		●	●	●	●	●	●		●	●	
Jean-Bernard LÉVY (Censeur)	●											

### Une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Conseil d'administration

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le Conseil d'administration comporte six femmes et neuf hommes soit 40% de femmes ou 42% si, conformément à la loi (articles L. 225-23 et L. 225-27 du Code de commerce), l'administrateur représentant les salariés actionnaires et les deux administrateurs représentant les salariés sont exclus du calcul.

Le Conseil d'administration veille à une représentation équilibrée des hommes et des femmes parmi les treize membres nommés par l'Assemblée générale des actionnaires.

Il veille également à une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des comités. Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, chaque comité comporte des personnes de genres différents.

Le Comité d'audit et de contrôle interne est présidé par une femme.



### Un bon équilibre dans l'âge et l'ancienneté des administrateurs

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'âge moyen des administrateurs est de 59 ans :

- deux administrateurs ont moins de 50 ans ;
- six administrateurs ont entre 50 et 60 ans ;
- trois administrateurs ont entre 60 et 65 ans ;
- trois administrateurs ont entre 66 et 70 ans ;
- un administrateur a plus de 70 ans.

Cette répartition équilibrée permet d'allier à la fois expérience et disponibilité. L'objectif poursuivi est de préserver un équilibre entre les différentes tranches d'âge au sein du Conseil d'administration.

L'ancienneté moyenne au Conseil d'administration sera de sept ans à la date de la prochaine Assemblée générale. Cette durée est à comparer à la durée des mandats d'administrateur de quatre ans et à la pratique du Conseil d'administration consistant à prendre en compte la règle de détermination de l'indépendance (ne pas être administrateur depuis plus de douze ans pour le renouvellement des administrateurs indépendants). Si les propositions de renouvellement sont adoptées par l'Assemblée générale, l'âge moyen tombera à 55 ans.

### Une composition adaptée à la dimension internationale du Groupe

Neuf nationalités différentes sont représentées au Conseil d'administration en comptant deux doubles nationaux.

Tous les membres du Conseil d'administration, en dehors des administrateurs salariés, ont une expérience internationale, soit parce qu'ils ont exercé une fonction hors de France au cours de leur carrière, soit parce qu'ils ont détenu un ou plusieurs mandats dans des sociétés non françaises.

L'objectif poursuivi par le Conseil d'administration est de disposer en son sein d'au minimum un tiers d'administrateurs étrangers parmi ceux nommés par l'Assemblée générale, et d'être composé de personnes de nationalités incarnant notamment la dimension européenne du Groupe. Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, six administrateurs sur 12 sont étrangers hors administrateurs salariés.

### PLUS DE 90% D'ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2023

Conformément au Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration a, sur le rapport de son Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, procédé à un examen de la situation de chacun de ses membres au 1<sup>er</sup> janvier 2023 au regard des critères d'indépendance définis dans le Code précité.

Il s'est assuré de l'état des relations d'affaires entretenues par les administrateurs ou les entreprises qu'ils dirigent avec Société Générale ou ses filiales. Ces relations peuvent être de clients ou de fournisseurs.

Il a tout particulièrement étudié les relations bancaires et de conseil entretenues par le Groupe avec les entreprises dont ses administrateurs sont des Dirigeants, en vue d'apprécier si celles-ci étaient d'une importance et d'une nature telles qu'elles pouvaient affecter l'indépendance de jugement des administrateurs. Cette analyse est fondée sur une étude multicritère intégrant plusieurs paramètres (endettement global et liquidité de l'entreprise, poids de la dette bancaire dans l'endettement global, montant des engagements de Société Générale et importance de ces engagements par rapport à l'ensemble de la dette bancaire, mandats de conseil, autres relations commerciales).

Cet examen a été fait tout particulièrement pour M. Gérard Mestrallet, Président exécutif de Al Ula, M. William Connelly, Président du Conseil de surveillance d'Aegon NV et Président d'Amadeus IT Group SA, M. Juan Maria Nin Génova, Président du Conseil d'administration de Promociones Habitat, de Itinere Infraestructuras de Mora Banc et de ITP Aero, et pour M. Henri Poupard-Lafarge, Président-directeur général d'Alstom.

Dans les quatre cas, le Comité a pu constater que les relations économiques, financières ou autres entre les administrateurs, les groupes qu'ils dirigent ou président et Société Générale n'étaient pas de nature à modifier l'analyse de leur indépendance faite début 2022. La part de Société Générale dans le financement de la dette de leurs groupes est apparue d'un niveau compatible avec les critères d'appréciation du comité (inférieure à 5% de la dette bancaire et non bancaire). Ils sont donc considérés comme indépendants.

À la suite de ces analyses, seuls quatre administrateurs ne sont pas indépendants, M. Frédéric Oudéa, l'administrateur représentant les salariés actionnaires et les deux administrateurs salariés.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les administrateurs indépendants sont ainsi au nombre de 11, soit 92% des membres du Conseil d'administration si l'on retient la règle de calcul du Code AFEP-MEDEF qui exclut du calcul les deux représentants des salariés et le représentant des actionnaires salariés.

Cette proportion est nettement supérieure à l'objectif que s'est fixé le Conseil d'administration de respecter la proportion minimale de 50% d'administrateurs indépendants, recommandée dans le Code AFEP-MEDEF.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, a examiné la situation des administrateurs proposés à l'Assemblée générale du 23 mai 2023 (M. Slawomir Krupa, M<sup>me</sup> Béatrice Cossa-Dumurgier, M. Benoît de Ruffray et M<sup>me</sup> Ulrika Ekman). M. Slawomir Krupa ne pourra pas être considéré comme indépendant. Les autres remplissent les conditions d'indépendance. Le Comité, dans son examen, a vérifié les relations avec Eiffage dont M. Benoît de Ruffray est Président-directeur général.

Si l'Assemblée générale approuve ces propositions, le Conseil d'administration sera désormais composé :

- de 47% de femmes (7/15) sur la base du plein Conseil d'administration ou 50% de femmes (6/12) si – en application de la loi et du Code AFEP-MEDEF – on exclut des calculs l'administrateur représentant les salariés actionnaires et les deux administrateurs représentant les salariés ou 46% de femmes (6/13) si on exclut des calculs uniquement les deux administrateurs représentant les salariés;
- de 92% (11/12) d'administrateurs indépendants si, en application de la règle du Code AFEP-MEDEF, on exclut des calculs les trois administrateurs salariés ; et
- d'un nombre d'administrateurs de nationalité étrangère de huit sur 15 membres, soit un taux d'internationalisation de 53% si on inclut les administrateurs salariés et de huit sur 12 membres, soit un taux d'internationalisation de 67% si on exclut les trois administrateurs salariés.

Le Conseil s'est assuré, qu'ainsi composé, il disposera de toutes les compétences nécessaires à son bon fonctionnement et l'exercice de ses missions de définition de la stratégie du groupe Société Générale et de contrôle de sa mise en œuvre.

## SITUATION DES ADMINISTRATEURS AU REGARD DES CRITÈRES D'INDÉPENDANCE DU CODE AFEP-MEDEF

	Statut de salarié/de Dirigeant exécutif/d'administrateur <sup>(2)</sup> au cours des cinq années précédentes	Existence ou non de mandats croisés	Existence ou non de relations d'affaires significatives	Existence ou non de lien familial proche avec un mandataire social	Ne pas avoir été Commissaire aux comptes de l'entreprise au cours des cinq années précédentes	Ne pas être administrateur de l'entreprise depuis plus de douze ans	Représentant ou non d'actionnaires importants
Lorenzo BINI SMAGHI <sup>(1)</sup>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Frédéric OUDÉA	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✓
William CONNELLY	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Jérôme CONTAMINE	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Diane CÔTÉ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kyra HAZOU	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
France HOUSSAYE	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Annette MESSEMER	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gérard MESTRALLET	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Juan Maria NIN GÉNOVA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Henri POUPART-LAFARGE	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Johan PRAUD	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lubomira ROCHET	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Alexandra SCHAAPVELD	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sébastien WETTER	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓

NB. ✓ représente un critère d'indépendance satisfait et ✗ représente un critère d'indépendance non satisfait.

(1) Le Président ne perçoit ni rémunération variable, ni jeton de présence/rémunération au titre de son mandat d'administrateur, ni titre, ni rémunération liée à la performance de Société Générale ou du Groupe.

(2) D'une société que la Société consolide, de la société mère de la Société ou d'une société consolidée par cette société mère.

Le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise s'est également assuré que le censeur, M. Jean-Bernard Lévy, respectait les critères d'indépendance.

## DES ADMINISTRATEURS ASSIDUS

En 2022, M. Lorenzo Bini Smaghi a présidé les 18 Conseils d'administration.

Les taux de présence des administrateurs aux travaux du Conseil d'administration et des comités sont très élevés. Le taux moyen de présence par séance est de :

- 97% pour le Conseil d'administration (CA) (96% en 2021) ;

- 100% pour le Comité d'audit et de contrôle interne (CACI) (98% en 2021) ;
- 100% pour le Comité des risques (CR) (98% en 2021) ;
- 89% pour le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise (CONOM) (97% en 2021) ;
- 97% pour le Comité des rémunérations (COREM) (100% en 2021).

	CA		CACI		CR		CONOM		COREM	
	Nombre de réunions	Taux de présence	Nombre de réunions	Taux de présence	Nombre de réunions	Taux de présence	Nombre de réunions	Taux de présence	Nombre de réunions	Taux de présence
<b>Présence en 2022</b>										
Lorenzo BINI SMAGHI	18	100%								
Frédéric OUDÉA	18	100%								
William CONNELLY	18	100%			10	100%	10	91%		
Jérôme CONTAMINE	18	100%	10	100%					8	100%
Diane CÔTÉ	17	94%	10	100%	10	100%				
Kyra HAZOU	18	100%	10	100%	10	100%				
France HOUSSAYE	18	100%							8	100%
Annette MESSEMER	17	94%	10	100%	10	100%				
Gérard MESTRALLET	16	89%					11	100%	8	100%
Juan Maria NIN GÉNOVA	17	94%			10	100%			7	88%
Henri POUPART-LAFARGE	15	83%					8	73%		
Johan PRAUD	18	100%								
Lubomira ROCHET	18	100%					10	91%		
Alexandra SCHAAPVELD	18	100%	10	100%	10	100%				
Sébastien WETTER	18	100%								
Nombre de réunions tenues en 2022	18		10		10		11		8	
<b>Taux moyen de présence (%)</b>	<b>97%</b>		<b>100%</b>		<b>100%</b>		<b>89%</b>		<b>97%</b>	

## DES ADMINISTRATEURS ET UN CENSEUR TENUS À DES RÈGLES DÉONTOLOGIQUES EXIGEANTES

Chaque administrateur est tenu de respecter les règles déontologiques prévues dans le règlement intérieur, notamment en ce qui concerne :

### La réglementation relative aux opérations d'initiés

#### EXTRAIT DE L'ARTICLE 5 DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

- 5.5** Chaque administrateur est tenu au respect des dispositions de la réglementation sur les abus de marché notamment celles relatives à la communication et à l'exploitation des informations privilégiées portant sur les actions Société Générale, les titres de créance et instruments dérivés ou d'autres instruments financiers liés à l'action Société Générale (ci-après, Instruments financiers). Il est également tenu au respect de ces mêmes règles pour les Instruments financiers de ses filiales ou de participations cotées ou de sociétés sur lesquelles il disposerait d'informations privilégiées reçues du fait de sa participation au Conseil d'administration de Société Générale.
- 5.6** Les administrateurs s'abstiennent d'intervenir sur le marché des Instruments financiers Société Générale pendant les 30 jours calendaires qui précèdent la publication des résultats trimestriels, semestriels et annuels de Société Générale ainsi que le jour de ladite publication.
- Ils s'abstiennent d'effectuer des opérations spéculatives ou à effet de levier sur les Instruments financiers Société Générale ou ceux d'une société cotée contrôlée directement ou indirectement par Société Générale au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce.
- Ils portent à la connaissance du Secrétaire du Conseil d'administration toute difficulté d'application qu'ils pourraient rencontrer.
- 5.7** Conformément à la réglementation en vigueur, les administrateurs et les personnes qui leur sont étroitement liées doivent déclarer à l'Autorité des Marchés Financiers les transactions effectuées sur les Instruments financiers Société Générale.
- Une copie de cette déclaration doit également être adressée au Secrétaire du Conseil d'administration.

### La gestion des conflits d'intérêts

#### ARTICLE 8 DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

- 8.1** L'administrateur informe, par lettre ou courrier électronique, le Secrétaire du Conseil d'administration de tout conflit d'intérêts, y compris potentiel, dans lequel il pourrait être directement ou indirectement impliqué. Il s'abstient de participer aux débats et à la prise de décision sur les sujets concernés.
- 8.2** Le Président est en charge de gérer les situations de conflits d'intérêts des membres du Conseil d'administration. En tant que de besoin, il en saisit le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise. S'agissant des conflits qui le concerneraient personnellement, il saisit le Président du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise.
- Si nécessaire, le Président peut inviter un administrateur en situation de conflits d'intérêts à ne pas assister à la délibération.
- 8.3** L'administrateur informe, par lettre ou courrier électronique, le Président du Conseil d'administration et le Président du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise de son intention d'accepter un nouveau mandat, y compris sa participation à un comité dans une société n'appartenant pas à un groupe dont il est Dirigeant, afin de permettre au Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de décider, le cas échéant, qu'une telle nomination serait incompatible avec le mandat d'administrateur de Société Générale.
- 8.4** Chaque administrateur établit une déclaration sur l'honneur relative à l'existence ou non des situations visées aux 5.8 et 8.1 : (i) au moment de son entrée en fonction, (ii) chaque année en réponse à une demande faite par le Secrétaire du Conseil d'administration à l'occasion de la préparation du Document d'enregistrement universel, (iii) à tout moment si le Secrétaire du Conseil d'administration le lui demande, et (iv) dans les 10 jours ouvrés suivant la survenance de tout événement rendant en toute ou partie inexacte la précédente déclaration établie par celui-ci.
- 8.5** Conformément à l'article L. 511-53-1 du Code monétaire et financier, Société Générale et les entités du groupe Société Générale, tiennent à jour et à la disposition de l'ACPR, la documentation appropriée concernant l'ensemble des prêts accordés par Société Générale ou une entité du Groupe à chaque administrateur ainsi qu'à leurs parties liées. En complément des dispositions légales, le cas échéant applicables, relatives aux conventions réglementées imposant une autorisation préalable du Conseil d'administration à laquelle ne prend pas part la personne intéressée, une procédure interne au Groupe dédiée aux prêts consentis à ces personnes est établie et revue par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise ; sa mise en œuvre effective fait l'objet de contrôles internes et d'une information du Conseil d'administration lorsque des anomalies sont relevées.

#### EXTRAIT DE L'ARTICLE 21 DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR : CENSEUR

Le censeur assiste aux réunions, sessions exécutives et séminaires du Conseil d'administration et peut participer aux séances des comités spécialisés, avec voix consultative. Il est soumis aux mêmes règles d'éthique, de confidentialité, conflits d'intérêts et de déontologie que les administrateurs.

En 2022, aucune situation de conflit d'intérêts n'a conduit à demander à un administrateur de ne pas participer à une réunion.

### **DES ADMINISTRATEURS TENUS À DES OBLIGATIONS DE DÉTENTION D' ACTIONS SOCIÉTÉ GÉNÉRALE SIGNIFICATIVES**

Les administrateurs nommés par l'Assemblée générale doivent détenir un nombre minimum de 600 actions au bout de six mois de mandat et 1 000 actions au bout d'un an, conformément à ce qui est prévu à l'article 19 du règlement intérieur. Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, tous les

administrateurs respectent ces règles. Le Président du Conseil d'administration détient 2 174 actions Société Générale. Chaque administrateur s'interdit de recourir à des opérations de couverture de cours sur ces actions. Les administrateurs représentant les salariés ne sont astreints à aucune obligation de détention d'actions en application de l'article L. 225-25 du Code de commerce.

Les Dirigeants mandataires sociaux sont astreints à des obligations spécifiques (voir p. 154 – obligations de détention et conservation des titres Société Générale).

## Présentation des membres du Conseil d'administration et du Censeur



Né le 29 novembre 1956  
**Nationalité :** italienne  
**Première nomination :** 2014  
**Échéance du mandat :** 2026  
 Détient 2 174 actions  
**Adresse professionnelle :**  
 Tours Société Générale,  
 17, cours Valmy  
 CS 50318  
 92972 La Défense cedex

### Lorenzo BINI SMAGHI

Président du Conseil d'administration  
 Administrateur indépendant

#### Biographie

Titulaire d'une licence en sciences économiques de l'Université catholique de Louvain (Belgique) et d'un doctorat de sciences économiques de l'Université de Chicago. A commencé sa carrière en 1983 en tant qu'économiste au Département « Recherche » de la Banque d'Italie. En 1994, est nommé Responsable de la Direction des politiques de l'Institut Monétaire Européen. En octobre 1998, devient Directeur général des Relations financières internationales au sein du ministère de l'Économie et des Finances d'Italie. Président de SACE de 2001 à 2005. De juin 2005 à décembre 2011, membre du Directoire de la Banque Centrale Européenne. De 2012 à 2016, il est Président du Conseil d'administration de SNAM (Italie). De 2016 à avril 2019, il est Président du Conseil d'administration d'Italgas (Italie). Il est actuellement Président du Conseil d'administration de Société Générale depuis 2015.

#### Autres mandats en cours

Néant.

#### Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années

- *Président du Conseil d'administration :*  
Italgas (Italie) (de 2016 à 2019).
- *Administrateur :*  
Tages Holding (Italie) (de 2014 à 2019).



Né le 3 juillet 1963  
**Nationalité :** française  
**Première nomination :** 2009  
**Échéance du mandat :** 2023  
 Détient 272 263 actions  
 2 629 actions *via* Société  
 Générale Actionnariat (Fonds E)  
**Adresse professionnelle :**  
 Tours Société Générale,  
 17, cours Valmy  
 CS 50318  
 92972 La Défense cedex

### Frédéric OUDÉA

Directeur général

#### Biographie

Ancien élève de l'École Polytechnique et de l'École Nationale d'Administration. De 1987 à 1995, occupe divers postes au sein de l'Administration, Service de l'Inspection générale des Finances, ministère de l'Économie et des Finances, Direction du budget au ministère du Budget et Cabinet du ministre du Budget et de la Communication. En 1995, rejoint Société Générale et prend successivement les fonctions d'adjoint au Responsable, puis Responsable du Département *Corporate Banking* à Londres. En 1998, devient Responsable de la supervision globale et du développement du Département « Actions ». Nommé Directeur financier délégué du groupe Société Générale en mai 2002. Devient Directeur financier en janvier 2003. En 2008, il est nommé Directeur général du Groupe et Président-Directeur général de Société Générale de mai 2009 à mai 2015. Directeur général depuis mai 2015 à la suite à la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général. Il est par ailleurs Président de la Fondation de l'École Polytechnique et membre du Conseil d'administration de l'École Polytechnique.

#### Autres mandats en cours

#### Sociétés cotées françaises :

- *Administrateur :*  
Capgemini (depuis 2018),  
ALD\* (depuis le 7 février 2023).
- *Censeur :*  
Sanofi (depuis septembre 2022).

#### Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années

Néant.

\* Groupe Société Générale.



Né le 3 février 1958

**Nationalité :** française

**Première nomination :** 2017

**Échéance du mandat :** 2025

Détient 2 173 actions

**Adresse professionnelle :**

Tours Société Générale,

17, cours Valmy

CS 50318

92972 La Défense cedex

### William CONNELLY

Administrateur de sociétés

Administrateur indépendant

Président du Comité des risques et membre du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise

#### Biographie

Ancien élève de l'Université Georgetown de Washington (États-Unis). De 1980 à 1990, banquier chez Chase Manhattan Bank aux États-Unis, en Espagne et au Royaume-Uni. De 1990 à 1999, chez Barings puis ING Barings, responsable de l'activité fusions-acquisitions en Espagne puis de l'activité Corporate Finance pour l'Europe occidentale. De 1999 à 2016, il exerce diverses activités dans la Banque d'Investissement chez ING Bank NV (Pays-Bas), ses dernières fonctions ayant été responsable mondial de la Banque de Financement et d'Investissement et membre du Comité exécutif ainsi que Directeur général de ING Real Estate BV (une filiale d'ING Bank).

#### Autres mandats en cours

##### Sociétés cotées étrangères :

- *Président du Conseil de surveillance :*  
Aegon NV (Pays-Bas) (membre depuis 2017 et Président depuis 2018).

- *Président du Conseil d'administration :*  
Amadeus IT Group (Espagne) (administrateur depuis 2019) et Président (depuis 2021).

##### Sociétés non cotées étrangères :

- *Administrateur :*  
Singular Bank (anciennement Self Trade Bank SA) (Espagne) (depuis 2019).

#### Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années

Néant.



Né le 23 novembre 1957

**Nationalité :** française

**Première nomination :** 2018

**Échéance du mandat :** 2026

Détient 1 069 actions

**Adresse professionnelle :**

Tours Société Générale,

17, cours Valmy

CS 50318

92972 La Défense cedex

### Jérôme CONTAMINE

Administrateur de sociétés

Administrateur indépendant

Président du Comité des rémunérations et membre du Comité d'audit et de contrôle interne

#### Biographie

Diplômé de l'École Polytechnique, de l'ENSAE et de l'École Nationale d'Administration. Après quatre ans comme auditeur à la Cour des Comptes, a exercé diverses fonctions opérationnelles chez Total. De 2000 à 2009, Directeur financier de Veolia Environnement. Administrateur de Valeo de 2006 à 2017. De 2009 à 2018, Directeur financier de Sanofi.

#### Autres mandats en cours

##### Sociétés cotées françaises :

- *Administrateur et membre du Comité d'audit :*  
TOTALENERGIES (depuis 2020).

##### Sociétés non cotées françaises :

- *Président :*  
Sigatéo (depuis 2018).

##### Sociétés cotées étrangères :

- *Administrateur :*  
Galapagos N.V. (Belgique) (depuis avril 2022).

#### Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années

Néant.



**Diane CÔTÉ**

Administratrice indépendante  
Membre du Comité d'audit et de contrôle interne et du Comité des risques

**Biographie**

Ancienne élève de l'Université d'Ottawa, a une formation financière et comptable. De 1992 à 2012, a exercé d'importantes fonctions dans les domaines de l'audit, des risques et de la finance dans diverses compagnies d'assurances (Prudential, Standard Life et Aviva) au Canada et Grande Bretagne. De 2012 au 1<sup>er</sup> février 2021, Directrice des risques et membre du Comité exécutif du London Stock Exchange Group (LSEG).

Née le 28 décembre 1963  
**Nationalité :** canadienne  
**Première nomination :** 2018  
**Échéance du mandat :** 2023  
Détient 1 000 actions  
**Adresse professionnelle :**  
Tours Société Générale,  
17, cours Valmy  
CS 50318  
92972 La Défense cedex

**Autres mandats en cours**

**Sociétés non cotées étrangères :**

- *Administratrice :*  
X-Forces Enterprises (Royaume-Uni) (depuis 2021),  
Pay UK Ltd. (Royaume-Uni) (depuis janvier 2022),  
ACT Commodities (Pays-Bas)  
(depuis septembre 2022).

**Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années**

- *Administratrice :*  
Novae Syndicates Limited (Royaume-Uni)  
(de 2015 à 2018),  
LCH SA (de 2019 à 2021).



**Kyra HAZOU**

Administratrice de sociétés  
Administratrice indépendante  
Membre du Comité d'audit et de contrôle interne et du Comité des risques

**Biographie**

Diplômée en droit de l'Université Georgetown de Washington (États-Unis). À exercé des fonctions de Directrice générale et Directrice juridique au sein de Salomon Smith Barney/Citibank de 1985 à 2000, après avoir exercé en qualité d'avocat à Londres et à New York. Elle a ensuite, de 2001 à 2007, été administratrice non exécutive, membre du Comité d'audit et du Comité des risques de la Financial Services Authority à Londres.

Née le 13 décembre 1956  
**Nationalité :**  
américaine/britannique  
**Première nomination :** 2011  
**Échéance du mandat :** 2023  
Détient 1 086 actions  
**Adresse professionnelle :**  
Tours Société Générale,  
17, cours Valmy  
CS 50318  
92972 La Défense cedex

**Autres mandats en cours**

Néant.

**Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années**

Néant.



### France HOUSSAYE

Administratrice élue par les salariés  
Animatrice de la Prescription et des Partenariats, DCR de Rouen  
Membre du Comité des rémunérations

#### Biographie

Salariée de Société Générale depuis 1989.

#### Autres mandats en cours

Néant.

#### Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années

Néant.

Née le 27 juillet 1967

**Nationalité :** française

**Première nomination :** 2009

**Échéance du mandat :** 2024

**Adresse professionnelle :**

Tours Société Générale,

17, cours Valmy

CS 50318

92972 La Défense cedex



### Annette MESSEMER

Administratrice indépendante  
Membre du Comité d'audit et de contrôle interne et du Comité des risques

#### Biographie

De nationalité allemande, doctorat en sciences politiques de l'Université de Bonn (Allemagne), master en économie internationale de la Fletcher School de la Tufts University (États-Unis) et diplômée de Sciences Po Paris. Commence sa carrière en Banque d'Investissement chez JP Morgan à New York en 1994, puis à Francfort et Londres. Elle quitte JP Morgan en 2006 en tant que banquier Conseil pour rejoindre Merrill Lynch et prendre un poste de membre du Comité exécutif pour la filiale allemande. En 2010, elle est nommée au Conseil de surveillance de WestLB, par le ministère des Finances allemand, avant de rejoindre Commerzbank en 2013 où elle est membre du Comité exécutif Groupe et dirigeante de la Division Clients *corporates* et institutionnels jusqu'en juin 2018.

#### Autres mandats en cours

##### Sociétés cotées françaises :

- *Administratrice :*  
Savencia SA (depuis 2020),  
Imerys SA (depuis 2020).

##### Sociétés non cotées étrangères :

- *Membre du Conseil de surveillance :*  
Babel AG (Allemagne) (depuis 2021).

#### Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années

- *Administratrice :*  
Essilor International SA (de 2016 à 2018),  
Essilor International SAS (de 2018 à 2020),  
Essilorluxottica (de 2018 à 2021).
- *Membre du Conseil de surveillance :*  
K + S AG (Allemagne) (de 2013 à 2018).

Née le 14 août 1964

**Nationalité :** allemande

**Première nomination :** 2020

**Échéance du mandat :** 2024

Détient 1 000 actions

**Adresse professionnelle :**

Tours Société Générale,

17, cours Valmy

CS 50318

92972 La Défense cedex





Né le 1<sup>er</sup> avril 1949  
**Nationalité :** française  
**Première nomination :** 2015  
**Échéance du mandat :** 2023  
 Détient 1 200 actions  
**Adresse professionnelle :**  
 Tours Société Générale,  
 17, cours Valmy  
 CS 50318  
 92972 La Défense cedex

### Gérard MESTRALLET

Administrateur indépendant  
 Président du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise  
 et membre du Comité des rémunérations

#### Biographie

Diplômé de l'École Polytechnique et de l'École Nationale d'Administration. À occupé divers postes dans l'Administration avant de rejoindre en 1984 la Compagnie Financière de Suez où il a été Chargé de mission auprès du Président puis Délégué général adjoint pour les affaires industrielles. En février 1991, il a été nommé administrateur délégué de la Société Générale de Belgique. En juillet 1995, il est devenu Président-Directeur général de la Compagnie de Suez puis, en juin 1997, Président du Directoire de Suez Lyonnaise des Eaux et enfin en 2001, Président-Directeur général de Suez. De juillet 2008 à mai 2016, il est Président-Directeur général du groupe Engie (anciennement GDF SUEZ). De 2016 à mai 2018, Président du Conseil d'administration à la suite de la dissociation des fonctions de Président et Directeur général.

#### Autres mandats en cours

##### Sociétés non cotées françaises :

- *Président :*  
 Agence française pour le développement d'Al Ula  
 (depuis 2018).

#### Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années

- *Président du Conseil d'administration :*  
 Engie (de 2016 à 2018),  
 SUEZ (de 2008 à 2019).
- *Administrateur :*  
 SUEZ (de 2019 à 2020).
- *Membre du Conseil de surveillance :*  
 Siemens AG (Allemagne) (de 2013 à 2018).
- *Administrateur :*  
 Saudi Electricity Company (Arabie Saoudite)  
 (de 2018 à 2020).



Né le 10 mars 1953  
**Nationalité :** espagnole  
**Première nomination :** 2016  
**Échéance du mandat :** 2024  
 Détient 1 629 actions  
**Adresse professionnelle :**  
 Tours Société Générale,  
 17, cours Valmy  
 CS 50318  
 92972 La Défense cedex

### Juan Maria NIN GÉNOVA

Administrateur de sociétés  
 Administrateur indépendant  
 Membre du Comité des risques et du Comité des rémunérations

#### Biographie

Ancien élève de l'Université de Deusto (Espagne) et de la London School of Economics and Political Sciences (Royaume-Uni). Est avocat économiste et a commencé sa carrière comme Directeur de programme au ministère espagnol pour les Relations avec les Communautés européennes. Il a ensuite été Directeur général de Santander Central Hispano de 1980 à 2002, avant de devenir Conseiller délégué de Banco Sabadell jusqu'en 2007. En juin 2007, il est nommé Directeur général de La Caixa. En juillet 2011, il devient Vice-Président et Conseiller délégué de CaixaBank jusqu'en 2014.

#### Autres mandats en cours

##### Sociétés non cotées étrangères :

- *Président du Conseil d'administration :*  
 Promociones Habitat (Espagne) (depuis 2018),  
 Itinere Infraestructuras (Espagne) (depuis 2019),  
 Mora Banc (Andorre) (depuis 2021),  
 ITP AERO (Espagne) (depuis novembre 2022).

#### Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années

- *Administrateur :*  
 DIA Group SA (Espagne) (de 2015 à 2018),  
 Grupo de Empresas Azvi SL (Espagne)  
 (de 2015 à 2019),  
 Azora Gestion (Espagne) (de 2018 à 2019),  
 Azora Capital SL (Espagne) (depuis 2014 à 2021).



Né le 10 avril 1969

**Nationalité :** française

**Première nomination :** 2021

**Échéance du mandat :** 2025

Détient 1 000 actions

**Adresse professionnelle :**

48, rue Albert Dhalenne

93400 Saint-Ouen-sur-Seine

## Henri POUPART-LAFARGE

Président-Directeur général d'Alstom

Administrateur indépendant

Membre du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise

### Biographie

Ancien élève de l'École polytechnique et de l'École nationale des ponts et chaussées et diplômé du Massachusetts Institute of Technology (MIT). Il commence sa carrière en 1992 à la Banque Mondiale à Washington, avant de rejoindre le ministère de l'Économie et des Finances en 1994. M. Henri Poupart-Lafarge a rejoint Alstom en 1998, en tant que responsable des Relations Investisseurs et chargé du contrôle de gestion. Il prend en 2000 la Direction financière du Secteur Transmission & Distribution, cédé en 2004. Directeur financier du groupe Alstom de 2004 à 2010, il occupera le poste de Président du Secteur Grid d'Alstom de 2010 à 2011 puis de Président du Secteur Transport d'Alstom du 4 juillet 2011 jusqu'à sa nomination en tant que Président-Directeur général. Il est Président-Directeur général d'Alstom depuis le 1<sup>er</sup> février 2016.

### Autres mandats en cours

#### Sociétés cotées françaises :

- *Président-Directeur général :*  
Alstom (depuis 2016).

### Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années

- *Administrateur :*  
Vallourec (France) (de 2014 à 2018),  
Transmashholding (Russie) (de 2012 à 2019).



Né le 9 novembre 1985

**Nationalité :** française

**Adresse professionnelle :**

Tours Société Générale,

17, cours Valmy

CS 50318

92972 La Défense cedex

## Johan PRAUD

Gestionnaire Logistique

### Biographie

Salarié de Société Générale depuis 2005.

### Autres mandats en cours

Néant.

### Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années

Néant.



Née le 8 mai 1977

**Nationalité :** française/bulgare

**Première nomination :** 2017

**Échéance du mandat :** 2025

Détient 1 000 actions

**Adresse professionnelle :**

Tours Société Générale,

17, cours Valmy

CS 50318

92972 La Défense cedex

## Lubomira ROCHET

Associée, JAB Holding company

Administratrice indépendante

Membre du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise

### Biographie

Ancienne élève de l'École Normale Supérieure, de Sciences Po et du Collège d'Europe à Bruges (Belgique). Responsable de la stratégie chez Sogeti (Capgemini) de 2003 à 2007. Responsable de l'innovation et des start-up en France pour Microsoft de 2008 à 2010. Entre chez Valtech en 2010, devient Directeur général en 2012. De 2014 à 2021, Directrice du Digital et membre du Comité exécutif de L'Oréal.

### Autres mandats en cours

#### Sociétés non cotées françaises :

- *Administratrice :*  
Alan (depuis 2021).

#### Sociétés cotées étrangères :

- *Administratrice :*  
Keurig Dr Pepper\*, Krispy Kreme Doughnuts\* (depuis 2021).

#### Sociétés non cotées étrangères :

- *Administratrice :*  
Bally\*, Espresso House\*, Gardyn\*, NVA Petcare\*, Panera\*, Prêt À Manger\*, The Branch Tech US\* (anciennement You & M Jones) (depuis 2021), Coty\* (depuis janvier 2023), Independence Pet Group\* (États-Unis) (depuis février 2022), Pinnacle Pet Group\* (Royaume-Uni) (depuis juillet 2022).

\* Groupe JAB Holding company.

\*\* Groupe L'Oréal.

### Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années

- *Administratrice :*  
Founders Factory Ltd.\*\* (Royaume-Uni) (de 2016 au 31 mai 2021).



Née le 5 septembre 1958

**Nationalité :** néerlandaise

**Première nomination :** 2013

**Échéance du mandat :** 2025

Détient 3 069 actions

**Adresse professionnelle :**

Tours Société Générale,

17, cours Valmy

CS 50318

92972 La Défense cedex

## Alexandra SCHAAPVELD

Administratrice de sociétés

Administratrice indépendante

Présidente du Comité d'audit et de contrôle interne et membre du Comité des risques

### Biographie

Diplômée de l'Université d'Oxford (Royaume-Uni) en politique, philosophie et économie et est titulaire d'une maîtrise en économie du développement obtenue à l'Université Érasme de Rotterdam (Pays-Bas). Elle a commencé sa carrière au sein du Groupe ABN AMRO aux Pays-Bas où elle a occupé différents postes de 1984 à 2007 dans la Banque d'Investissement, étant notamment chargée du suivi des grands clients de la banque avant d'être en 2008 Directeur pour l'Europe de l'Ouest de la Banque d'Investissement chez Royal Bank of Scotland Group.

### Autres mandats en cours

#### Sociétés cotées étrangères :

- *Membre du Conseil de surveillance :*  
Bumi Armada Berhad (Malaisie) (depuis 2011).
- *Membre du Conseil d'administration :*  
3I PLC (Royaume-Uni) (depuis 2020).

### Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années

- *Membre du Conseil de surveillance :*  
Vallourec SA (de 2010 à 2020),  
FMO (Pays-Bas) (de 2012 à 2020).



Né le 10 juillet 1971

**Nationalité :** française

Détient 3 309 actions

6 659 actions *via* Société Générale Actionnariat (Fonds E)

**Adresse professionnelle :**

Tours Société Générale,  
17, cours Valmy  
CS 50318  
92972 La Défense cedex

### Sébastien WETTER

Banquier en charge de la relation de Société Générale avec des institutions financières internationales  
*Global Chief Operating Officer* au sein de la Direction commerciale Institutions Financières

#### Biographie

Titulaire d'une maîtrise de physique fondamentale et diplômé de l'École de Management de Lyon (EM Lyon), il a commencé sa carrière chez Société Générale en 1997 à la Direction de la Stratégie et du Marketing de la Banque de détail. À partir de 2002, au sein du Département de conseil en organisation du Groupe, il a conduit différentes missions sur le périmètre de la Banque de Financement et d'Investissement et a contribué au lancement de la démarche Innovation participative dans l'ensemble du Groupe. Il rejoint fin 2005 le Département des activités de marché sur les matières premières comme *Chief Operating Officer* sur un périmètre mondial puis, à partir de 2008, comme Responsable du développement commercial. De 2010 à 2014, il est Secrétaire général de l'Inspection générale et de l'Audit du Groupe. En 2014, il rejoint la Direction Commerciale de la Banque de Financement et d'Investissement où il occupe différents postes : Responsable du marketing pour la grande clientèle française et internationale, puis, à partir de 2016, *Global Chief Operating Officer* des équipes commerciales couvrant les Institutions Financières. Depuis début 2020, il est Banquier et gère la relation de Société Générale avec des institutions financières internationales.

#### Autres mandats en cours

Néant.

#### Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années

Néant.



Né le 18 mars 1955

**Nationalité :** française

**Première nomination :** 2021

**Échéance du mandat :** 2023

**Adresse professionnelle :** Tours

Societe Generale,  
17, cours Valmy  
CS 50318  
92972 La Défense cedex

### Jean-Bernard LÉVY (Censeur)

Censeur

#### Biographie

Ancien élève de l'École Polytechnique et de Télécom Paris Tech. De 1978 à 1986, ingénieur à France Télécom. De 1986 à 1988, Conseiller technique au cabinet de Gérard Longuet, ministre délégué aux Postes et Télécommunications. De 1988 à 1993, Directeur des satellites de télécommunications à Matra Marconi Space. De 1993 à 1994, Directeur du cabinet de Gérard Longuet, ministre de l'Industrie, des Postes et Télécommunications et du Commerce extérieur. De 1995 à 1998, Président-Directeur général de Matra Communication. De 1998 à 2002, Directeur général puis Associé Gérant en charge du *Corporate Finance* chez Oddo et Cie. Rejoint Vivendi en août 2002 dans les fonctions de Directeur général. Président du Directoire de Vivendi de 2005 à 2012. Président-Directeur général de Thalès de décembre 2012 à novembre 2014. Président-Directeur général d'EDF de novembre 2014 à novembre 2022.

#### Autres mandats en cours

##### Sociétés cotées françaises :

- *Administrateur :*  
Faurecia SA (depuis 2021).

##### Sociétés non cotées françaises :

- *Président :*  
JBL Consulting & Investment (depuis janvier 2023).
- *Administrateur :*  
Tehtris (depuis janvier 2023).

#### Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années

- *Président du Conseil d'administration :*  
Edison S.p.À\* (Italie) (de 2014 à 2019).
- *Président-Directeur général :*  
EDF\* (de 2014 à novembre 2022).
- *Président du Conseil de surveillance :*  
Framatome\* (depuis 2018 à novembre 2022).
- *Administrateur :*  
Dalkia\* (depuis 2014 à novembre 2022),  
EDF Renouvelables\* (depuis 2015 à novembre 2022),  
Edison S.p.À\* (Italie) (depuis 2019 à novembre 2022),  
EDF Energy Holdings\* (Royaume-Uni)  
(de 2017 à novembre 2022).

\* Groupe EDF.

## Le Président du Conseil d'administration

### RÔLE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'administration a nommé M. Lorenzo Bini Smaghi Président du Conseil d'administration consécutivement à la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général le 19 mai 2015. À l'issue de l'Assemblée générale mixte du 17 mai 2022 ayant renouvelé le mandat d'administrateur de M. Lorenzo Bini Smaghi, le Conseil d'administration, à l'unanimité, l'a renouvelé dans ses fonctions de Président du Conseil d'administration.

Les missions du Président sont précisées à l'article 9 du règlement intérieur.

#### ARTICLE 9 DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

- 9.1** Le Président convoque et préside les réunions du Conseil d'administration. Il en fixe le calendrier et l'ordre du jour. Il en organise et dirige les travaux et en rend compte à l'Assemblée générale. Il préside les Assemblées générales des actionnaires.
- 9.2** Le Président veille au bon fonctionnement des organes de la Société et à la mise en œuvre des meilleures pratiques de gouvernance, notamment en ce qui concerne les comités créés au sein du Conseil d'administration auxquels il peut assister sans voix délibérative. Il peut soumettre pour avis des questions à l'examen de ces comités.
- 9.3** Il reçoit toute information utile à ses missions. Il est tenu régulièrement informé par le Directeur général et, le cas échéant, les Directeurs généraux délégués, des événements significatifs relatifs à la vie du Groupe. Il peut demander communication de tout document ou information propre à éclairer le Conseil d'administration. Il peut, à cette même fin, entendre les Commissaires aux comptes et, après en avoir informé le Directeur général, tout cadre de direction du Groupe.
- 9.4** Il peut demander au Directeur général ou à tout responsable, et particulièrement aux responsables des fonctions de contrôle toute information propre à éclairer le Conseil d'administration et ses comités dans l'accomplissement de leur mission.
- 9.5** Il peut entendre les Commissaires aux comptes en vue de la préparation des travaux du Conseil d'administration.
- 9.6** Il s'assure que les administrateurs sont en mesure de remplir leur mission et veille à leur bonne information.
- 9.7** Il s'exprime seul au nom du Conseil d'administration, sauf circonstances exceptionnelles ou mandat particulier donné à un autre administrateur.
- 9.8** Il consacre ses meilleurs efforts à promouvoir en toute circonstance les valeurs et l'image de la Société. En concertation avec la Direction générale, il peut représenter le Groupe dans ses relations de haut niveau, notamment les grands clients, les régulateurs, les grands actionnaires et les pouvoirs publics, tant au niveau national qu'international.
- 9.9** Il dispose des moyens matériels nécessaires à l'accomplissement de ses missions.
- 9.10** Le Président n'exerce aucune responsabilité exécutive, celle-ci étant assurée par la Direction générale qui propose et applique la stratégie de l'entreprise, dans les limites définies par la loi et dans le respect des règles de gouvernance de l'entreprise et des orientations fixées par le Conseil d'administration.

### DISTINCTION DU RÔLE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES POUVOIRS DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Les missions particulières octroyées au Président sont limitées et leur exercice n'est pas susceptible d'empiéter sur les pouvoirs du Directeur général prévus par la loi. À cet effet l'article 9.8 du règlement intérieur du Conseil prévoit une concertation entre le Président et la Direction générale.

### RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION POUR 2022

En 2022, le Président du Conseil a consacré au Groupe au moins trois journées par semaine. Il a présidé toutes les réunions du Conseil et les *executive sessions*. Il a également assisté à la quasi-totalité des réunions des comités. Il a piloté, avec le Président du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, l'évaluation collective et individuelle des membres du Conseil d'administration qui a été réalisé par un cabinet externe. Il a rencontré individuellement les administrateurs. Il a piloté, avec le Président du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, les procédures de recrutement des nouveaux administrateurs et celle du futur Directeur général. Le Président a eu plusieurs échanges avec la BCE. Par ailleurs,

il a participé à de nombreuses réunions sur la finance et la macroéconomie en Europe et aux États-Unis. Le Président s'est également exprimé à plusieurs reprises dans les médias. Enfin, il a rencontré des clients, des investisseurs et des actionnaires. Dans le cadre de la préparation de l'Assemblée générale, il a tenu des réunions avec les principaux actionnaires et proxys. Enfin, le Président a fait un *roadshow* pour présenter à des investisseurs la gouvernance du Groupe. Une partie de son activité, compte tenu des circonstances, s'est déroulée *via* visioconférence.

### Compétences du Conseil d'administration

Le règlement intérieur du Conseil d'administration de Société Générale définit les modalités de son organisation et de son fonctionnement. Il a été actualisé le 2 août 2022.

Le Conseil d'administration délibère sur toute question relevant de ses attributions légales ou réglementaires et consacre un temps suffisant à l'accomplissement de ses missions.

Le Conseil d'administration intervient notamment sur les sujets mentionnés à l'article 1.2 du règlement intérieur (reproduit ci-dessous) qui énumère de manière non exhaustive les attributions du Conseil d'administration.

#### ARTICLE 1.2 DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

##### a) orientations de l'activité du Groupe

Le Conseil d'administration détermine les orientations de l'activité du Groupe, veille à leur mise en œuvre par la Direction générale et les revoit au moins une fois par an ; ces orientations intègrent les valeurs et le Code de conduite du Groupe, qu'il approuve, ainsi que les grands axes de la politique suivie en matière de responsabilité sociale et environnementale, de ressources humaines, de systèmes d'information et d'organisation.

##### b) opérations stratégiques

- approuve les projets d'opérations stratégiques, notamment d'acquisition ou de cession, susceptibles d'affecter significativement le résultat du Groupe, la structure de son bilan ou son profil de risque.

Cette procédure d'approbation préalable concerne les opérations :

- de croissance organique d'un montant unitaire supérieur à 250 millions d'euros et non déjà approuvées dans le cadre du budget annuel ou du plan stratégique,
- de croissance externe d'un montant unitaire supérieur à 500 millions d'euros ou supérieur à 250 millions d'euros si ces opérations n'entrent pas dans les priorités de développement approuvées dans le plan stratégique,
- de cession d'un montant unitaire supérieur à 250 millions d'euros,
- de partenariat comportant une soulte d'un montant supérieur à 250 millions d'euros,
- dégradant substantiellement le profil de risque du Groupe.

Le Président apprécie au cas par cas l'opportunité d'une saisine du Conseil d'administration pour délibérer d'une opération n'entrant pas dans les cas susmentionnés.

Lors de chaque Conseil d'administration, il est fait un point sur les opérations conclues depuis la précédente réunion ainsi que sur les principaux projets en cours et susceptibles d'être conclus avant le prochain Conseil d'administration.

##### c) gestion et contrôle des risques

Le Conseil d'administration:

- approuve la stratégie globale et l'appétence en matière de risques de toute nature<sup>(1)</sup> et en contrôle la mise en œuvre, y compris pour les activités externalisées. À cette fin, il :
  - approuve et revoit régulièrement les stratégies et politiques régissant la prise, la gestion, le suivi et la réduction des risques auxquels le Groupe est ou pourrait être exposé,
  - s'assure de l'adéquation et de l'efficacité des dispositifs de gestion des risques,
  - approuve, chaque année, l'appétit pour le risque du Groupe (*Group Risk Appetite Statement*), ainsi que le dispositif de gouvernance et de mise en œuvre de l'appétit pour le risque (*Group Risk Appetite Framework*). Il approuve les limites globales de risque,
  - approuve le résultat du processus interne d'évaluation de l'adéquation du capital (*internal capital adequacy assessment process* « ICAAP ») et du processus interne d'évaluation de l'adéquation de la liquidité (*internal liquidity adequacy assessment process* « ILAAP »),
  - s'assure de l'efficacité des mesures correctrices apportées en cas de défaillance et met en place un processus spécifique organisant son information et, le cas échéant, sa saisine en cas de dépassement des limites de risque ou de non-respect des plans d'actions mis en œuvre conformément aux règles décrites dans le *Group Risk Appetite Statement* et dans le *Group Risk Appetite Framework* ;
- approuve les plans de continuité d'activité et de résilience opérationnelle ;
- arrête le plan préventif de rétablissement qui est communiqué à la Banque Centrale Européenne (BCE) et délibère sur tout plan similaire demandé par une autre autorité de contrôle ;
- arrête les éléments nécessaires à l'établissement du plan de résolution communiqués aux autorités de contrôle compétentes ;
- détermine les orientations et contrôle la mise en œuvre par les Dirigeants Effectifs<sup>(2)</sup> des dispositifs de surveillance afin de garantir une gestion efficace et prudente de l'établissement, notamment la séparation des fonctions au sein de l'organisation de la Société et la prévention des conflits d'intérêts ;
- dispose de l'ensemble des informations pertinentes sur l'évolution des risques de toute nature encourus par la Société, y compris en matière de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme. Pour ce faire, il détermine, le cas échéant, avec l'aide de ses comités, le volume, la forme et la fréquence des informations qui lui sont transmises ;

(1) La typologie des risques est celle mentionnée dans le *Group Risk Appetite Statement*.

(2) Cette qualification juridique de « Dirigeants Effectifs » est entendue uniquement au sens de la réglementation bancaire relevant du champ de compétence de la BCE et de l'ACPR. Pour Société Générale, à la date de dernière mise à jour du règlement intérieur, il s'agit du Directeur général et des Directeurs généraux délégués.

- examine au moins deux fois par an l'activité et les résultats du contrôle interne, notamment du contrôle de la conformité sur la base des informations qui lui sont transmises à cet effet par les Dirigeants Effectifs et les Responsables des fonctions de contrôle de deuxième niveau et de l'audit ;
- approuve le plan d'audit, ainsi que ses modifications, après avoir entendu une présentation par le Directeur de l'audit et les recommandations du Comité d'audit et de contrôle interne ;
- est destinataire du rapport annuel sur le contrôle interne et en débat ;
- en matière de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT), il :
  - examine régulièrement, la politique, la classification des risques, les dispositifs et les procédures ainsi que leur efficacité,
  - est informé, au moins une fois par an, de l'activité et des résultats des contrôles internes en matière LCB-FT, des incidents et insuffisances ainsi que des mesures correctrices apportées,
  - approuve le rapport annuel de contrôle interne des dispositifs de LCB-FT ;
- s'assure de la mise en place d'un dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence. Il reçoit toutes les informations nécessaires à cet effet ;
- approuve la stratégie informatique ;
- approuve la politique de sécurité des systèmes d'information, y compris la cybersécurité ;
- approuve les politiques d'externalisation ;
- approuve la politique du Groupe en matière de services d'investissement ;
- examine, en tant que de besoin, les projets de réponse du Groupe à des lettres de suite de superviseurs ;
- est informé du dispositif mis en place concernant les « lanceurs d'alerte » et de son évolution ;
- examine, conformément à la réglementation et au *Group Risk Appetite Framework* et au *Group Risk Appetite Statement*, les incidents de conformité ainsi que les plans d'action correspondants ;
- approuve la déclaration annuelle sur l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains rappelant les principales actions mises en œuvre pour les prévenir, déclaration établie au titre du *Modern Slavery Act 2015* britannique et du *Modern Slavery Act 2018* australien ;
- procède aux contrôles et aux vérifications qu'il juge opportuns en s'appuyant sur l'audit interne du Groupe ou sur des consultants externes.

#### **d) états financiers, communication financière et projections financières**

Le Conseil d'administration, après avoir entendu les Commissaires aux comptes en tant que de besoin :

- arrête et veille à l'exactitude et la sincérité des comptes sociaux et consolidés et à la qualité de l'information transmise aux actionnaires et au marché ;
- approuve le Rapport de gestion, y compris la Déclaration de performance extra-financière et le plan de vigilance ;
- contrôle le processus de publication et de communication, la qualité et la fiabilité des informations financières et extra-financières destinées à être publiées et communiquées par la Société ;
- approuve le budget et la trajectoire financière.

#### **e) gouvernance**

Le Conseil d'administration :

- nomme le Président ;
- le cas échéant, un administrateur « référent » ;
- nomme le Directeur général et, sur proposition de ce dernier, le ou les Directeurs généraux délégués ;
- nomme les Dirigeants Effectifs ;
- fixe les éventuelles limitations aux pouvoirs du Directeur général et, sur proposition de ce dernier, du ou des Directeurs généraux délégués ;
- établit une fois par an le plan de succession des Dirigeants mandataires sociaux ;
- procède à l'examen du dispositif de gouvernance interne du Groupe en veillant à une organisation claire avec des responsabilités bien définies respectant l'indépendance des fonctions de contrôle, à cette fin prend connaissance de la structure juridique, organisationnelle et opérationnelle du Groupe et s'assure de sa compatibilité avec la stratégie du Groupe ; il évalue périodiquement son efficacité ;
- délibère préalablement sur les modifications des structures de direction du Groupe et est informé des principales modifications de son organisation ;
- s'assure que les Dirigeants mandataires sociaux mettent en œuvre une politique de non-discrimination et de diversité notamment en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes du Groupe ;
- s'assure de l'existence d'une procédure de sélection et de nomination pour les détenteurs de fonctions clés et est informé de la nomination des Responsables de *Business Unit* ou de *Service Unit*. Il a communication de leur plan de succession ;

- délibère au moins une fois par an, de son fonctionnement et de celui de ses Comités, de la compétence, des aptitudes et de la disponibilité de ses membres ainsi que des conclusions de l'évaluation périodique qui en est faite ;
- revoit régulièrement le règlement intérieur du Conseil d'administration ;
- établit le rapport sur le gouvernement d'entreprise présenté à l'Assemblée générale.

#### f) relations avec les fonctions de contrôle

- s'assure du respect des obligations qui lui incombent en matière de contrôle interne dont notamment du respect de la réglementation bancaire et financière en matière de contrôle interne et notamment, procède au moins deux fois par an à l'examen de l'activité et des résultats du contrôle interne ;
- au moins une fois par an, consacre un point de son ordre du jour à chacune des fonctions de contrôle interne (risque, conformité, audit) et entend son responsable ;
- si nécessaire, en cas d'évolution des risques affectant ou susceptible d'affecter la Société, le Directeur des risques, le Directeur de la Conformité et le Directeur de l'Audit peuvent chacun en rendre directement compte au Conseil d'administration, sans en référer aux Dirigeants Effectifs ;
- donne son avis préalable à la nomination du Directeur de l'Audit, du Directeur des Risques et du Directeur de la Conformité ;
- donne son avis préalable à la révocation du Directeur de l'Audit et du Directeur de la Conformité ;
- donne son accord préalable à la révocation du Directeur des Risques ;
- valide la Charte d'audit ;
- veille à l'existence d'une documentation normative applicable au sein du Groupe et régulièrement mise à jour.

#### g) rémunération des mandataires sociaux et politique salariale

Le Conseil d'administration :

- répartit le montant global de la rémunération des administrateurs conformément à l'article 18 du présent règlement intérieur ;
- fixe, sans préjudice des compétences de l'Assemblée générale, la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux, notamment leur rémunération fixe et variable, y inclus les avantages en nature, les attributions d'actions de performance ou de tout instrument de rémunération, ainsi que les avantages postérieurs à l'emploi ;
- arrête et revoit régulièrement les principes de la politique de rémunération applicables dans le Groupe, notamment en ce qui concerne :
  - a. les catégories de personnel dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe et s'assure que les dispositifs de contrôle interne permettent de vérifier que ces principes sont conformes à la réglementation et aux normes professionnelles et sont en adéquation avec les objectifs de maîtrise des risques,
  - b. ainsi qu'aux salariés qui, au vu de leurs revenus globaux, se trouvent dans la même tranche de rémunération que ceux dont les activités professionnelles ont une incidence sur le profil de risque du Groupe ;
- valide chaque année, après avis du comité des rémunérations, la rémunération des responsables des fonctions de contrôle interne (Directeur des Risques, Directeur de la Conformité et Directeur de l'Audit) ;
- délibère une fois par an sur la politique de la Société en matière d'égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes ;
- procède à l'attribution gratuite d'actions de performance, détermine l'identité des bénéficiaires et le nombre d'actions attribuées à chacun d'eux, et fixe les conditions et critères d'attribution desdites actions ;
- arrête, le cas échéant, le principe et les modalités d'une augmentation de capital réservée aux adhérents à un des plans d'épargne d'entreprise au sein du Groupe.

## Fonctionnement du Conseil d'administration

Le règlement intérieur régit le fonctionnement du Conseil d'administration (voir article 11 du règlement intérieur, p. 652). Celui-ci est convoqué par lettre, télécopie, courrier électronique ou par tout autre moyen par le Président ou à la demande du tiers des administrateurs. Il se réunit au moins huit fois dans l'année, notamment pour arrêter les comptes sociaux et consolidés.

Chaque administrateur reçoit les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission, notamment en vue de la préparation de chaque réunion du Conseil d'administration. Les administrateurs reçoivent en outre toutes informations utiles, y compris critiques, sur les événements significatifs pour la Société. Chaque administrateur bénéficie des formations nécessaires à l'exercice de son mandat.

## Travaux du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration s'est réuni 18 fois en 2022 (15 en 2021), la durée des réunions a été en moyenne de trois heures. Le taux de présence des administrateurs a été en moyenne de 97% par réunion (96% en 2021). En dehors de ces réunions, le Conseil d'administration a tenu plusieurs conférences téléphoniques sur des sujets d'actualité.

Cinq réunions d'administrateurs hors la présence des Dirigeants exécutifs (*executive sessions*) ont également été tenues. Elles ont porté sur l'évaluation de la Direction générale, les plans de succession, notamment la succession du Directeur général, l'organisation de l'entreprise, la rémunération des Dirigeants et les orientations stratégiques.



Le Conseil d'administration a examiné la stratégie du Groupe et de ses principaux métiers ainsi que son environnement concurrentiel lors d'un séminaire stratégique organisé en septembre et de deux réunions du Conseil d'administration.

Prolongeant les travaux engagés, le Conseil d'administration a consacré plusieurs points sur le rapprochement des réseaux Société Générale et Crédit du Nord, le projet d'acquisition de LeasePlan par ALD annoncé au marché le 6 janvier 2022, la stratégie de Boursorama et l'opération d'acquisition d'Alliance Bernstein. Par ailleurs, le Conseil d'administration a examiné à plusieurs reprises, la situation en Russie avant de prendre la décision de cession des activités russes.

Comme chaque année, le Conseil d'administration a arrêté les comptes annuels, semestriels et trimestriels et examiné le budget.

Au cours de l'année 2022, le Conseil a continué à suivre le profil de liquidité du Groupe et sa trajectoire en capital compte tenu des exigences réglementaires.

Le Conseil d'administration a consacré plusieurs points au suivi des recommandations de la BCE, notamment dans le cadre du SREP. Il a intégralement revu son règlement intérieur.

## LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET LA RSE

Le Conseil d'administration a réexaminé, lors de sa séance du 12 janvier 2023, la manière dont il est organisé pour traiter les sujets relatifs à la RSE.

La stratégie RSE (notamment sur la partie climatique) est décidée par le plein Conseil d'administration sur la base d'une proposition de la Direction générale revue par le censeur. Cette proposition est revue préalablement par : le Comité des risques s'agissant des questions afférentes aux risques, le Comité des rémunérations pour les sujets relatifs à la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux et le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise concernant les questions de gouvernance (y compris de gouvernance interne au groupe).

Le Comité des risques examine les risques liés à la RSE au moins chaque trimestre et il examine également les résultats de l'ensemble des stress tests climatiques.

Le Comité d'audit et de contrôle interne revoit tous les documents de communication financière et extra financière en relation avec la RSE (devoir de vigilance, déclaration de performance extra-financière) avant leur approbation par le Conseil d'administration.

Le Comité des rémunérations propose au Conseil d'administration les critères RSE retenus pour la rémunération des mandataires sociaux.

Le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, prépare, comme il l'a fait pour la séance du 12 janvier 2023, les débats du Conseil d'administration sur son organisation optimale pour traiter les sujets relatifs à la RSE. Il s'interroge aussi chaque année, à partir de la matrice des compétences des administrateurs (voir page 76) sur les besoins du Conseil d'administration en termes de compétences, y compris s'agissant des différents sujets relevant de la RSE. Il en tire les conséquences sur les processus de recrutement mis en place et les formations proposées. In 2022, une formation a été proposée à tous les administrateurs.

Chacun des sujets traités par les comités est ensuite débattu au sein du Conseil d'administration.

Le censeur, outre son rôle dans la préparation de la stratégie, assiste tous les comités lorsqu'ils débattent de sujets relatifs à la RSE. En effet, lors de sa séance du 12 janvier 2023, le Conseil d'administration a arrêté le principe d'une extension de son mandat à l'ensemble de la RSE et non plus uniquement à la transition énergétique.

En outre, le règlement intérieur du Conseil d'administration prévoit que les dossiers transmis au Conseil d'administration contiennent les informations relatives aux enjeux sociaux et environnementaux à prendre, le cas échéant, en considération.

Par ailleurs, le Conseil d'administration, comme il l'a fait en 2022, présentera à l'Assemblée générale des actionnaires du 23 mai 2023, sous la forme d'un point à l'ordre du jour, sa stratégie RSE ainsi que sa mise en œuvre.

Enfin, dans le cadre de sa mission auprès des investisseurs, le Président présente, outre les éléments clefs de la gouvernance du groupe, les grands axes de la politique RSE et échange avec eux sur ces sujets.

Le Conseil d'administration continue de veiller à renforcer son programme de conformité et à promouvoir le respect des règles et l'intégrité comme composantes maîtresses de la culture d'entreprise à la suite de l'abandon définitif en 2021 des deux procédures judiciaires engagées par le Département américain de la Justice (*US Department of Justice*, « DOJ ») concernant, d'une part, les soumissions IBOR de Société Générale et certaines opérations impliquant des contreparties libyennes et, d'autre part, le respect des sanctions économiques américaines.

Lors de sa réunion en date du 14 décembre 2022, le Conseil d'administration a veillé à la mise en œuvre des objectifs de mixité au sein des instances dirigeantes qu'il avait déterminés lors de sa réunion en date du 4 novembre 2020. Cette politique de mixité est décrite au 3.1.5 « Politique de diversité au sein de Société Générale ».

En 2022, les principaux thèmes abordés ont été les suivants :

Stratégie RSE (responsabilité sociale et environnementale) Risques climat	Budget / trajectoire financière	Russie
Plan de vigilance	SREP	Transformation des réseaux France (BDDF, Crédit du Nord)
Systèmes d'information et sécurité informatique (notamment cybersécurité)	ICAAP/ILAAP	ALD/ LeasePlan
Innovation	Plans de résolution et de rétablissement	Boursorama
Ressources humaines	Document d'enregistrement universel et Déclaration de performance extra-financière	Alliance Bernstein
Bilan du programme Culture & Conduite au sein du Groupe	Modern Slavery Acts adoptés par le Royaume-Uni et l'Australie	GLBA
Conformité	Assemblée générale	Afrique
Plans de remédiation (en particulier sur la lutte anticorruption, sanctions et embargos)	Plan de résilience Politique d'externalisation	Satisfaction client
Appétit pour le risque	Plan d'audit	BRD

Le Conseil d'administration a été informé des évolutions réglementaires et de leurs conséquences sur l'organisation du Groupe et de son activité. Le Conseil a revu régulièrement la situation du Groupe en matière de risques. Il a approuvé l'appétit pour le risque du Groupe. Il a approuvé l'évaluation de l'adéquation du capital et de la liquidité (l'ICAAP et l'ILAAP) ainsi que les limites globales des risques de marché. Il a examiné les Rapports annuels adressés à l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) relatifs au contrôle interne ainsi que les réponses aux lettres de suite consécutives à des missions d'inspection de l'ACPR et de la Banque Centrale Européenne (BCE).

Le Conseil a évalué la performance des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs et fixé leur rémunération ainsi que celle du Président. Il a décidé des plans d'actions de performance.

Il a débattu de la politique menée en matière d'égalité professionnelle et salariale.

Enfin, il a décidé de la répartition de la rémunération des administrateurs (voir p.146) ainsi que celle du censeur.

Le Conseil d'administration a préparé et arrêté les résolutions soumises à l'Assemblée générale annuelle et notamment celles relatives au renouvellement des administrateurs dont le mandat était arrivé à échéance.

Chaque année, le Conseil fait une revue de son fonctionnement sous la forme d'une évaluation. Cette évaluation est réalisée tous les trois ans par un consultant externe spécialisé et les autres années sur la base d'entretiens et de questionnaires pilotés par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise. Cette année, de même qu'en 2019, l'évaluation a été réalisée par un cabinet externe. Les conclusions de la revue en 2022 sont mentionnées dans la partie évaluation du présent rapport (voir p. 104).

De même, il a débattu comme chaque année du plan de succession de la Direction générale. Ces plans de succession distinguent les situations de renouvellement au terme des mandats et les situations de renouvellement non prévues. Les plans de succession sont préparés par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise.

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 7 février 2023 a arrêté la structure des objectifs quantitatifs et qualitatifs des mandataires sociaux exécutifs. Les principes généraux de la structure globale de leur rémunération seraient globalement inchangés (voir 3.1.6).

En 2022, le Conseil a poursuivi la méthode de travail au sein du Conseil retenue en 2020 consistant à systématiser le recours à un administrateur en charge d'introduire les débats stratégiques ou transversaux après, le cas échéant, une présentation de la Direction générale. Cette méthode a permis d'enrichir les travaux et de renforcer encore la participation individuelle des administrateurs. En outre depuis le 18 mai 2021, le Conseil d'administration bénéficie de l'éclairage de M. Jean-Bernard Lévy qu'il a nommé en qualité de censeur pour une durée de deux ans pour notamment l'accompagner dans sa mission en matière de transition énergétique.

Il a été constaté qu'au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2022, aucune nouvelle convention n'est intervenue, directement ou par personne interposée, entre, d'une part, l'un des mandataires sociaux ou l'un des actionnaires disposant d'une fraction des droits de vote supérieure à 10% d'une société et, d'autre part, une autre société contrôlée par la première au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce, étant exclue de cette appréciation les conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales.

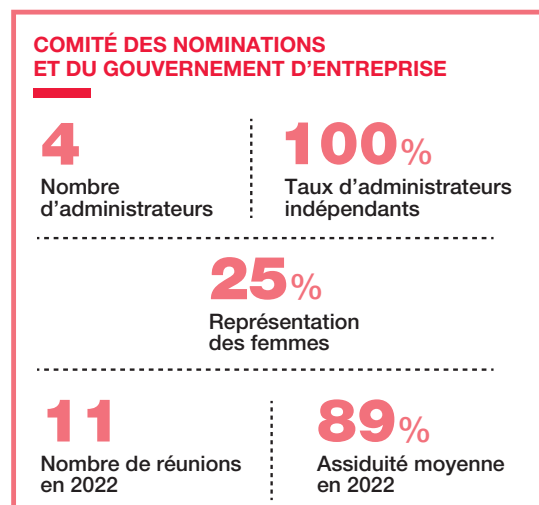
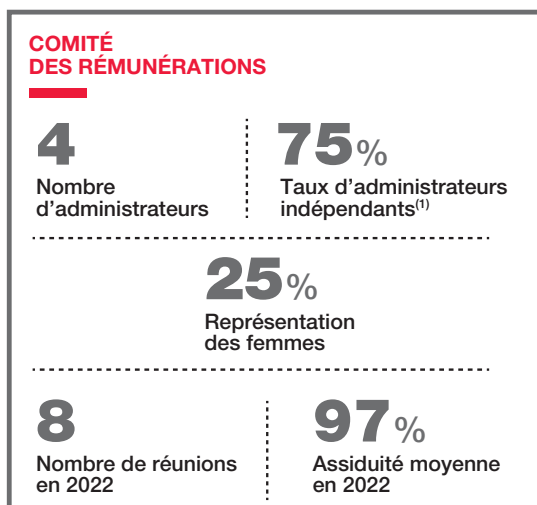
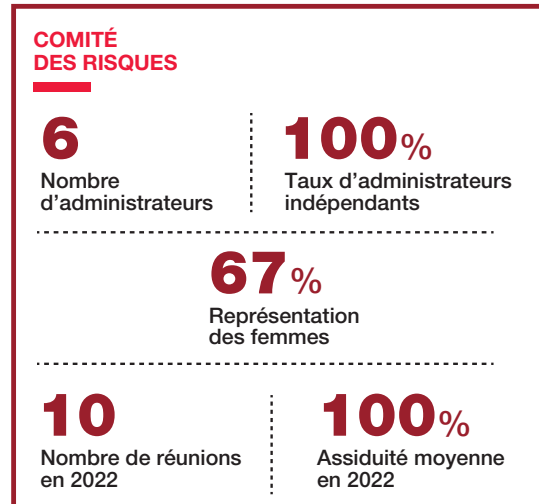
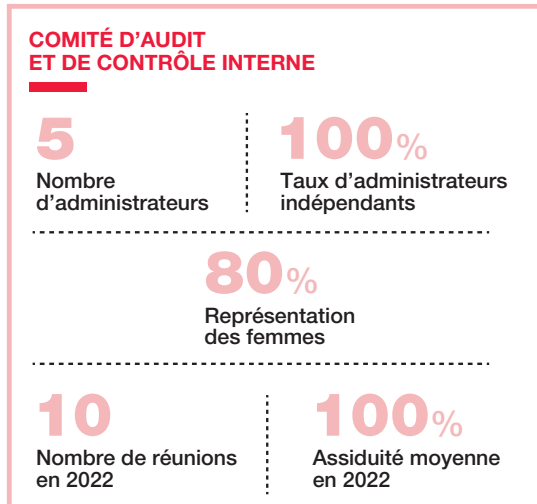
## Les comités du Conseil d'administration

En 2022, le Conseil d'administration a été assisté par quatre comités :

- le Comité d'audit et de contrôle interne ;
- le Comité des risques (et son extension le Comité des risques américains – *U.S. Risk Committee*) ;

- le Comité des rémunérations ;
- le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise.

Le Conseil d'administration constitue en tant que de besoin des comités *ad hoc* en complément de ces quatre comités.



(1) Calcul hors administrateur salarié conformément au Code AFEP-MEDEF.

Chaque comité comporte au moins quatre membres. Aucun administrateur n'est membre de plus de deux comités. Chaque comité comporte au moins un membre de chaque sexe.

Un administrateur représentant les salariés participe au Comité des rémunérations. Un administrateur est commun au Comité des risques et au Comité des rémunérations.

Depuis 2018, le Comité des risques est élargi aux membres du Comité d'audit et de contrôle interne lorsqu'il agit en tant qu'*US Risk Committee*. La composition de ce dernier est la suivante : M. Connelly (Président), M<sup>mes</sup> Côté, Hazou, Messemer, Schaapveld, et MM. Contamine et Nin Génova.

Les Présidents du Comité des risques et du Comité d'audit et de contrôle interne rencontrent la BCE et la Réserve Fédérale des États-Unis (FED) au moins une fois par an pour faire un point sur l'activité des comités.

En décembre 2021 et janvier 2023, l'USRC s'est tenu à New York.

Les missions des quatre comités du Conseil d'administration sont précisées dans les chartes de ces comités qui constituent des annexes du règlement intérieur (voir chapitre 7).

### COMITÉ D'AUDIT ET DE CONTRÔLE INTERNE

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le comité était composé de cinq administrateurs indépendants : M<sup>mes</sup> Côté, Hazou, Messemer, Schaapveld et M. Contamine. Il est présidé par M<sup>me</sup> Schaapveld.

Tous ses membres sont particulièrement qualifiés dans les domaines financier et comptable, dans l'analyse du contrôle légal des comptes pour exercer ou avoir exercé des fonctions de banquier, de Directeur financier, d'auditeur ou de Directeur juridique de banque.

## CHARTRE DU COMITÉ D'AUDIT ET DE CONTRÔLE INTERNE

**Article 1 : Contenu de la charte**

La présente charte fait partie intégrante du règlement intérieur du Conseil d'administration de Société Générale (le « règlement intérieur »). Tout sujet non couvert par la présente charte est régi par le règlement intérieur de même que les termes utilisés sont définis dans le règlement intérieur.

Les sujets pouvant être traités en commun par le Comité d'audit et de contrôle interne et par le Comité des risques sont signalés par un astérisque (\*) dans chacune des chartes.

**Article 2 : Rôle**

Sans préjudice de la liste détaillée des missions mentionnées à l'article 5, le Comité d'audit et de contrôle interne a pour mission d'assurer le suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables, financières, extra-financières ainsi que le suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne, de mesure, de surveillance et de maîtrise des risques. Il conduit la procédure de sélection des Commissaires aux comptes. Il approuve les prestations fournies par les Commissaires aux comptes autres que la certification des comptes.

**Article 3 : Composition**

Le Comité d'audit et de contrôle interne est composé de quatre administrateurs au moins, nommés par le Conseil d'administration, qui présentent des compétences appropriées en matière financière, comptable, de contrôle légal des comptes ou extra-financières. Deux tiers au moins des membres du comité sont indépendants au sens du Code AFEP-MEDEF de gouvernement d'entreprise.

Les responsables des fonctions de contrôle (risque, conformité, audit), le Directeur financier ainsi que le Secrétaire général sont présents à toutes les réunions, sauf décision contraire du Président du comité.

Les Commissaires aux comptes sont invités aux réunions du Comité d'audit et de contrôle interne, sauf décision contraire du comité. Ils peuvent également être consultés en dehors des réunions et hors la présence des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs et de tout salarié de l'entreprise.

Lorsque le comité procède à l'examen des arrêtés de comptes, il est précédé d'une réunion avec les Commissaires aux comptes, hors la présence des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs et de tout salarié de l'entreprise.

Le Dirigeant mandataire social exécutif en charge de la supervision du contrôle interne est présent au comité lorsque ce dernier examine le rapport sur le contrôle interne.

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs peuvent également, ponctuellement, assister aux travaux du comité à sa demande.

**Article 4 : Réunions**

Le Comité d'audit et de contrôle interne se réunit aussi souvent que l'intérêt social l'exige et au moins quatre fois par an.

**Article 5 : Missions**

Il est notamment chargé :

- a) d'assurer le suivi du processus d'élaboration de l'information financière et extra-financière, notamment d'examiner la qualité et la fiabilité des dispositifs en place, de faire toute proposition en vue de leur amélioration et de s'assurer que les actions correctrices ont été mises en place en cas de dysfonctionnement dans le processus ; le cas échéant, il formule des recommandations pour en garantir l'intégrité ;
- b) d'analyser les projets de comptes qui doivent être soumis au Conseil d'administration, en vue notamment de vérifier la clarté des informations fournies et de porter une appréciation sur la pertinence des méthodes comptables adoptées pour l'établissement des comptes sociaux et consolidés ; Il examine le périmètre des sociétés consolidées et, le cas échéant, les raisons pour lesquelles des sociétés n'y seraient pas incluses ; Il examine également les modalités de mise en œuvre retenues pour l'application des principales normes comptables applicables au Groupe, notamment en ce qui concerne les règles de provisionnement\* ;
- c) de soumettre au Conseil d'administration son avis sur ces comptes et la communication financière correspondante, après avoir entendu l'avis des Commissaires aux comptes ;
- d) de rendre compte régulièrement au Conseil d'administration des résultats de la mission de certification des comptes, de la manière dont cette mission a contribué à l'intégrité de l'information financière et extra-financière et du rôle qu'il a joué dans ce processus. Il l'informe sans délai de toute difficulté rencontrée ;
- e) de conduire la procédure de sélection des Commissaires aux comptes et d'émettre une recommandation au Conseil d'administration, élaborée conformément aux dispositions de l'article 16 du règlement (UE) n° 537/2014 du 16 avril 2014, sur leur désignation ou leur renouvellement, ainsi que sur leur rémunération ;
- f) de s'assurer de l'indépendance des Commissaires aux comptes conformément à la réglementation en vigueur ;
- g) d'approuver, en application de l'article L. 823-19 du Code de commerce et de la politique arrêtée par le Conseil d'administration, la fourniture des services autres que la certification des comptes visés à l'article L. 822-11-2 dudit Code après avoir analysé les risques pesant sur l'indépendance du Commissaire aux comptes et les mesures de sauvegarde appliquées par celui-ci ;
- h) d'examiner le programme de travail des Commissaires aux comptes, et plus généralement d'assurer le suivi du contrôle des comptes par les Commissaires aux comptes conformément à la réglementation en vigueur ;

- i)** d'assurer le suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne, de l'audit, et notamment en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable, financière et extra-financière. À cette fin, le comité, notamment :
  - examine le tableau de bord trimestriel du contrôle permanent du Groupe,
  - procède à des revues du contrôle interne et du contrôle de la maîtrise des risques des pôles, des directions et des principales filiales,
  - examine les programmes annuel et pluriannuel de contrôle périodique du Groupe, ainsi que leurs modifications, avant leur approbation par le Conseil d'administration,
  - suit l'exécution du plan d'audit de l'année et est systématiquement informé en cas de décalage ou report des missions,
  - donne son avis sur l'organisation et le fonctionnement des services de contrôle interne\*,
  - examine les lettres de suite adressées par les superviseurs bancaires ou de marché et émet un avis sur les projets de réponse à ces lettres\* ;
- j)** de prendre connaissance des rapports établis pour se conformer à la réglementation en matière de contrôle interne et en particulier des rapports d'audit ;
- k)** en matière de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT), de préparer les débats du Conseil d'administration lorsque celui-ci :
  - examine la politique, les dispositifs et les procédures ainsi que leur efficacité\*,
  - est informé, au moins une fois par an, de l'activité et des résultats des contrôles internes en matière LCB-FT, des incidents et insuffisances ainsi que des mesures correctrices apportées,
  - approuve le rapport annuel de contrôle interne des dispositifs de LCB-FT ;
- l)** d'examiner le dispositif mis en place concernant les « Lanceurs d'alerte » et de son évolution ;
- m)** d'examiner les incidents de conformité ainsi que les plans d'action correspondants ;
- n)** d'examiner le dispositif mis en place de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence. Il reçoit toutes les informations nécessaires à cet effet ;
- o)** de donner au Conseil d'administration son avis préalablement à la nomination et à la révocation du Directeur de l'audit et du Directeur de la conformité.

Le Comité d'audit et de contrôle interne ou son Président entendent les Directeurs en charge des fonctions de contrôle interne (risque, conformité, audit) ainsi que le Directeur financier, éventuellement à leur demande et, en tant que de besoin, les cadres responsables de l'établissement des comptes, du contrôle interne, du contrôle des risques, du contrôle de conformité et du contrôle périodique ; chaque trimestre, avant la séance examinant le rapport du Directeur de l'audit, le comité l'entend dans une réunion hors la présence de tout autre Dirigeant de l'entreprise.

Le Comité d'audit et de contrôle interne transmet son avis à la Direction générale sur les objectifs et l'évaluation des responsables du contrôle des risques, du contrôle de conformité et du contrôle périodique.

Le Comité d'audit et de contrôle interne fait un point annuel sur les sujets liés à :

- la protection de la clientèle ;
- l'intégrité des marchés ;
- la mise en œuvre des obligations issues du RGPD (règlement général sur la protection des données) ;
- la politique et la gestion fiscale du Groupe\*.

Le Comité d'audit assure un suivi annuel des cessions et des acquisitions. Il reçoit un bilan *post-mortem* des opérations les plus importantes.

Lors de chaque réunion du Conseil d'administration postérieure à la tenue d'un Comité d'audit, le Président du comité fait un rapport détaillé rappelant les sujets examinés, les questions abordées ainsi que les recommandations qu'il formule en vue des décisions du Conseil d'administration.

### Rapport d'activité du Comité d'audit et de contrôle interne pour 2022

Le comité s'est réuni dix fois en 2022 (10 réunions en 2021), le taux de participation a été de 100% (100% en 2021).

Le comité a examiné les projets de comptes consolidés annuels, semestriels et trimestriels avant leur présentation au Conseil et a soumis à ce dernier son avis sur ces comptes. Il a validé la communication financière correspondante. Le comité a examiné également la DPEF (déclaration de performance extra-financière) et le plan de vigilance.

Lors de chaque arrêté des comptes, le comité a entendu les Commissaires aux comptes, hors la présence du management, avant d'entendre la présentation des comptes faite par la Direction financière. En début d'année, les Commissaires aux comptes ont présenté en détail les *Key Audit Matters*. Le Directeur général a participé à la partie des réunions consacrées à chaque arrêté et a engagé avec le comité un dialogue sur les faits marquants du trimestre.

Le comité entend les responsables des fonctions de contrôle interne (audit, risques, conformité) ainsi que du Directeur financier à chaque séance. Il a examiné le Rapport annuel sur le contrôle interne.

Le comité a consacré plusieurs points aux questions relatives au contrôle interne et au suivi des plans de remédiation suite à des inspections des superviseurs (FED, FCA, BCE, ACPR...). Le comité a revu trimestriellement le programme de remise à niveau du contrôle permanent. Le comité a revu de manière régulière les travaux de l'Inspection générale et de l'audit. Il a été tenu informé des incidents significatifs relevés dans le domaine de la conformité. Il tient tous les trimestres une réunion avec l'inspecteur général hors la présence du management.

Les membres du comité ont participé aux travaux du *US Risk Committee* qui sert de Comité des risques et suit l'audit des activités américaines.

Il a revu le plan de tournée de l'Inspection générale et des audits, ainsi que les mécanismes de suivi des préconisations d'audit.

Il a examiné les projets de réponse du Groupe à des lettres de suite de l'ACPR, ainsi que des réponses à la BCE.

Les principaux thèmes traités dans l'année ont été les suivants :

- bilan des cessions et acquisitions réalisées en 2022 ;
- risques GDPR ;
- ESEF ;
- enregistrement de Société Générale comme *Securities Based Swap Dealer* auprès de la SEC ;
- contrôle des activités externalisées ;
- synthèse des services des Commissaires aux comptes autres que la certification des comptes ;
- bilan des honoraires 2022 et du budget 2023 prévu par le Collège des Commissaires aux comptes ;
- document d'enregistrement universel ;
- gouvernance et contrôle interne de la Lutte Contre le Blanchiment et le Financement du Terrorisme (LCB-FT) ;
- contrôles de Mark ;
- présentation des résultats du processus de certification interne des contrôles (*Internal Control Certification - I2C*) ;
- rapports social et consolidé sur le dispositif de sécurité financière du Groupe ;
- intégrité des marchés (séparation des activités bancaires pour compte propre, réglementations américaines et européennes sur les dérivés, abus de marchés, indices et *Benchmarks*, meilleure exécution et transactions du personnel) ;
- protection de la clientèle (rapport du médiateur/traitement des réclamations).

Le comité s'est déplacé à New York et a rencontré les responsables des fonctions de contrôle ainsi que les responsables des différentes lignes-métiers en janvier 2023.

Le comité a discuté le programme d'audit et le budget des honoraires des Commissaires aux comptes pour 2023.

Enfin, le comité a revu le règlement intérieur du Conseil sur les sujets le concernant et notamment :

- la validation des points à examiner en commun avec le Comité des risques ;
- son rôle dans les procédures de nomination/révocation/évaluation/rémunération des fonctions de contrôle.

### COMITÉ DES RISQUES

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le Comité des risques était composé de six administrateurs indépendants : M<sup>mes</sup> Coté, Hazou, Messemer, et Schaapveld et MM. Connelly et Nin Génova. Il est présidé par M. Connelly.

Tous ses membres sont particulièrement qualifiés dans les domaines financier et comptable, dans l'analyse des risques pour exercer ou avoir exercé des fonctions de banquier, de Directeur financier, d'auditeur ou Directeur juridique de banque.

## CHARTRE DU COMITÉ DES RISQUES

### Article 1 : Contenu de la charte

La présente charte fait partie intégrante du règlement intérieur du Conseil d'administration de Société Générale (le « règlement intérieur »). Tout sujet non couvert par la présente charte est régi par le règlement intérieur de même que les termes utilisés sont définis dans le règlement intérieur. La typologie des risques entrant dans le champ de compétence du comité est celle mentionnée dans le *Risk Appetite Statement* du Groupe.

Les sujets pouvant être traités en commun par le Comité des risques et le Comité d'audit et du contrôle interne sont signalés par un astérisque (\*) dans chacune des chartes.

### Article 2 : Rôle

Le Comité des risques prépare les travaux du Conseil d'administration sur la stratégie globale et l'appétence du Groupe en matière de risques de toute nature<sup>(1)</sup>, tant actuels que futurs, [et l'assiste lorsque les contrôles font apparaître des difficultés dans leur mise en œuvre].

### Article 3 : Composition

Le Comité des risques est composé de quatre administrateurs au moins nommés par le Conseil d'administration qui disposent de connaissances, de compétences et d'une expertise en matière de risques. Deux tiers au moins des membres du comité sont indépendants au sens du Code AFEP-MEDEF de gouvernement d'entreprise.

Les responsables des fonctions de contrôle (risque, conformité, audit), le Directeur financier ainsi que le Secrétaire général sont présents à toutes les réunions, sauf décision contraire du Président du comité.

Le Dirigeant mandataire social exécutif en charge de la supervision des fonctions de contrôle est présent au comité lorsque ce dernier examine l'évaluation de ces fonctions. Il peut également participer ponctuellement aux travaux du comité à sa demande.

Les Commissaires aux comptes sont invités aux réunions du Comité des risques, sauf décision contraire du comité. Ils peuvent également être consultés en dehors des réunions.

(1) La typologie des risques est celle mentionnée dans le *Group Risk Appetite Statement*.

**Article 4 : Réunions**

Le Comité des risques se réunit aussi souvent que l'intérêt social l'exige et au moins quatre fois par an.

**Article 5 : Missions**

Il est notamment chargé :

- a) d'assister le Conseil d'administration dans la détermination de la stratégie globale et l'appétence en matière de risques de toute nature. Il assiste le Conseil d'administration et prépare les débats portant sur l'approbation annuelle de l'appétit pour le risque du Groupe (*Group Risk Appetite Statement*), ainsi que le dispositif de gouvernance et de mise en œuvre de l'appétit pour le risque (*Group Risk Appetite Framework*). Il est régulièrement informé de l'évolution du contexte des risques notamment pour lui permettre d'éclairer le Conseil d'administration. Il examine et prépare les débats du Conseil d'administration qui approuve les limites de risque et en particulier de risques de marché ;
- b) de procéder à un examen régulier des stratégies, politiques, procédures et systèmes permettant de détecter, gérer et suivre les risques de toutes natures<sup>(1)</sup> et de communiquer ses conclusions au Conseil d'administration\* ;
- c) d'examiner les procédures de contrôle des risques et est consulté pour la fixation des limites globales de risques ;
- d) d'étudier les résultats des exercices annuels d'évaluation des fonctions risque, conformité et audit. À cette occasion, il est informé des changements significatifs d'organisation des fonctions de contrôle et, sur base annuelle, de leurs budgets et ressources. Lorsqu'il évalue la fonction audit\*, il s'appuie sur les informations reçues du Comité d'audit et de contrôle interne ;
- e) d'émettre une opinion sur la politique et le niveau de provisionnement global du Groupe ainsi que sur les provisions spécifiques de montant significatif\* ;
- f) d'examiner les rapports établis pour se conformer à la réglementation bancaire sur les risques ;
- g) d'examiner la politique de maîtrise des risques et de suivi des engagements hors bilan, au vu notamment de notes préparées à cet effet par la Direction financière, la Direction des risques et les Commissaires aux comptes\* ;
- h) d'examiner, dans le cadre de sa mission, si les prix des produits et services mentionnés aux livres II et III du Code monétaire et financier proposés aux clients sont compatibles avec la stratégie en matière de risques de la Société. Lorsque ces prix ne reflètent pas correctement les risques, il en informe le Conseil d'administration et donne son avis sur le plan d'action pour y remédier ;
- i) sans préjudice des missions du Comité des rémunérations, d'examiner si les incitations prévues par la politique et les pratiques de rémunération sont compatibles avec la situation de la Société au regard des risques auxquels elle est exposée, de son capital, de sa liquidité ainsi que de la probabilité et de l'échelonnement dans le temps des bénéfices attendus ;
- j) d'examiner les risques afférents à la mise en œuvre par le Groupe des orientations en matière de responsabilité sociale et environnementale y compris les risques climatiques et les indicateurs relatifs à la culture et conduite ;
- k) d'examiner la gestion du risque d'entreprise (*enterprise risk management*) lié aux opérations de la Société aux États-Unis conformément aux exigences des règles de la Réserve fédérale américaine relatives aux normes prudentielles renforcées (*US Federal Reserve's Enhanced Prudential Standards Rules*) et aux lignes directrices émises par les superviseurs (*supervisory guidelines*). Lorsqu'il agit en tant que *US Risk Committee*, le Comité des risques fonctionne selon une charte dédiée qui fait partie intégrante du présent article et le complète. Le Président du Comité des risques fait un rapport des travaux arrêtés par l'*US Risk Committee* au Conseil d'administration qui les valide ;
- l) d'examiner, au moins semestriellement, les risques liés à la sécurité financière, la politique de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme mentionnée à l'article L. 561-4-1 du Code monétaire et financier, les dispositifs et les procédures mis en place pour se conformer aux dispositions du II de l'article L. 561-36-1 du même Code et les mesures correctrices nécessaires pour remédier aux incidents importants et aux insuffisances en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme et de gel des avoirs et d'interdiction de mise à disposition ou d'utilisation des fonds ou ressources économiques et de s'assurer de leur efficacité\* ;
- m) d'examiner les documents et de préparer les débats et décisions du Conseil d'administration sur l'ICAAP (*internal capital adequacy assessment process*) et l'ILAAP (*internal liquidity adequacy assessment processes*) ;
- n) d'examiner régulièrement les tableaux de bord sur les risques de toute nature y compris de réputation et de conformité. Il examine également les tableaux de bord sur les opérations. Il est destinataire de toutes les informations prévues par la réglementation ou le *Risk Appetite Framework* sur les bris de limites et les mesures correctrices ;
- o) d'examiner le suivi des recommandations des superviseurs dans son domaine de compétence ;
- p) d'examiner les plans de continuité d'activité et de résilience opérationnelle ;
- q) d'examiner le plan préventif de rétablissement qui est communiqué à la BCE et délibère sur tout plan similaire demandé par d'autres autorités ;
- r) d'examiner les éléments nécessaires à l'établissement du plan de résolution communiqués aux autorités de contrôle compétentes ;
- s) d'examiner les risques liés à la politique de sécurité des systèmes d'information y compris la cybersécurité, la stratégie informatique et les activités externalisées ;

(1) La typologie des risques entrant dans le champ de compétence du comité se situe dans le chapitre du Document d'enregistrement universel consacré aux risques.

- t) d'examiner les incidents significatifs pouvant toucher l'établissement au regard des risques issus de la cartographie et associés à la réputation, la conformité, les opérations, les chantiers réglementaires. En particulier, il examine les risques environnementaux ou liés à la mise en œuvre de l'ESG, la qualité des données notamment tel que prévu par le standard BCBS 239, la gestion des litiges ;
- u) de transmettre au Comité des rémunérations un avis sur la prise en compte des risques dans le dispositif de rémunération de la population régulée (professionnels des marchés et autres) ;
- v) de procéder régulièrement à un examen des points d'attention issus des comités nouveaux produits ;
- w) de donner son avis préalablement à la nomination et à la révocation du Directeur des risques au Conseil d'administration.

Le Comité des risques ou son Président entendent les Directeurs en charge des fonctions de contrôle interne (risque, conformité, audit) ainsi que le Directeur financier et, en tant que de besoin, les cadres responsables de l'établissement des comptes, du contrôle interne, du contrôle des risques, du contrôle de conformité et du contrôle périodique.

Le comité est tenu informé par la Direction générale de la désignation des responsables des fonctions de contrôle interne de second niveau et du contrôle périodique.

### Rapport d'activité du Comité des risques pour 2022

Au cours de l'exercice, le Comité des risques s'est réuni à 10 reprises (10 en 2021). Le taux de présence de ses membres a été de 100% (98% en 2021).

Au cours de chaque réunion, le comité a procédé à une revue détaillée des risques et de leurs conséquences à la fois sur les plans prudentiels et comptables.

Le Comité des risques, à chaque réunion, entend la Directrice des risques sur l'évolution du contexte de risque et les faits marquants. Il examine les documents relatifs à l'appétit pour le risque (*risk appetite statement et risk appetite framework*) et prépare les décisions sur l'ICAAP et l'ILAAP. Il reçoit régulièrement des tableaux de bord sur les risques de toute nature y compris de réputation et de conformité. Il reçoit également, un tableau de bord sur les opérations. Enfin, il assure un suivi régulier de la mise en œuvre des recommandations du SREP. Il a notamment examiné les sujets suivants :

- limites de risques (y compris de marchés) ;
- plan de rétablissement du Groupe ;
- plan de résolution du Groupe ;
- le dispositif de recouvrement dans le Groupe ;
- l'enregistrement de Société Générale comme *Securities Based Swap Dealer* auprès de la SEC ;
- risques liés au climat et à l'environnement ;
- risque de liquidité ;
- risque de taux d'intérêt ;
- risque de change ;
- risque de crédit ;
- risque de marché ;
- risque opérationnel ;
- gestion des litiges ;
- prise en compte des risques dans la tarification des produits et services ;
- prise en compte des risques dans la politique de rémunération ;

- nouveaux produits ;
- Brexit ;
- cyber-résilience ;
- qualité des données ;
- transformation des réseaux France (BDDF, Crédit du Nord) ;
- correspondance bancaire au sein du Groupe ;
- Activités de marché ;
- performance et évaluation des fonctions conformité, audit et RISQ.

En 2022, il a consacré plusieurs points à la transformation des réseaux France (BDDF, Crédit du Nord) et aux risques liés au climat et à l'environnement. Il a été tenu informé des principaux litiges, y compris fiscaux. Il a fait une revue de l'organisation de la Direction des risques. Il a également revu la Direction de la conformité. Il a examiné des zones de risques spécifiques aux chantiers réglementaires. Il a également préparé les travaux du Conseil sur les plans de redressement et résolution. Il a donné au Comité des rémunérations son avis sur la prise en compte des risques dans le dispositif de rémunération de la population régulée (professionnels des marchés et autres).

Le Comité s'est déplacé à New York et a rencontré les responsables des fonctions de contrôle ainsi que les responsables des différentes lignes-métiers en janvier 2023.

En tant qu'*US Risk Committee*, le Comité des risques a tenu 6 réunions. Il a validé l'appétit pour le risque des activités américaines. Il s'est également acquitté des autres tâches prévues par la réglementation américaine (supervision du risque de liquidité, validation des politiques de risques, etc.). Il a suivi les remédiations demandées par la FED en matière de suivi des risques. Le comité a reçu une formation sur l'évolution de l'activité aux États-Unis et sur les évolutions réglementaires ayant un impact sur l'activité de l'*US Risk Committee*. La Charte de l'*US Risk Committee* est annexée au règlement intérieur du Conseil (voir page 669).

Le Comité a revu le règlement intérieur sur les sujets le concernant et notamment les sujets à traiter en commun avec le Comité d'audit et du contrôle interne et son intervention dans les politiques de rémunérations.



## COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le Comité des rémunérations était composé de quatre administrateurs dont trois indépendants (MM. Mestrallet, Contamine et Nin Génova) et une salariée (M<sup>me</sup> Houssaye). Il est présidé par M. Contamine, administrateur indépendant.

Ses membres ont toutes les compétences pour analyser les politiques et pratiques en matière de rémunération, y compris au regard de la gestion des risques du Groupe.

### CHARTRE DU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

#### Article 1 : Contenu de la charte

La présente charte fait partie intégrante du règlement intérieur du Conseil d'administration de Société Générale (le « règlement intérieur »). Tout sujet non couvert par la présente charte est régi par le règlement intérieur de même que les termes utilisés sont définis dans le règlement intérieur.

#### Article 2 : Rôle

Le Comité des rémunérations prépare les décisions du Conseil d'administration concernant les rémunérations, notamment celles relatives à la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux ainsi que celles des personnes qui ont une incidence sur le risque et la gestion des risques dans la Société.

#### Article 3 : Composition

Il est composé de quatre administrateurs au moins et comprend un administrateur élu par les salariés. Deux tiers au moins des membres du comité sont indépendants au sens du Code AFEP-MEDEF<sup>(1)</sup>. Sa composition lui permet d'apprécier les politiques et les pratiques de rémunération au regard de la gestion des risques, des fonds propres et des liquidités de la Société.

#### Article 4 : Réunions

Le Comité des rémunérations se réunit aussi souvent que l'intérêt social l'exige et au moins quatre fois par an.

#### Article 5 : Missions

Il procède à un examen annuel :

- a) des principes de la politique de rémunération de l'entreprise ;
- b) des rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs de l'entreprise ainsi que des Dirigeants Effectifs s'ils sont différents ;
- c) de la politique de rémunération des salariés régulés au sens de la réglementation bancaire dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la Société ou du Groupe ainsi que tout salarié qui, au vu de ses revenus globaux, se trouve dans la même tranche de rémunération.

Il prépare le contrôle par le Conseil d'administration de la rémunération du Directeur des risques, du Directeur de la Conformité et du Directeur de l'Audit, après avis du Comité d'audit et de contrôle interne et du Comité des risques, chacun en ce qui le concerne.

Il reçoit toute information nécessaire à sa mission.

Il examine les rapports annuels transmis aux autorités de tutelle.

Il entend, en tant que de besoin, la Direction générale, les responsables de *Business Units* et *Service Units* et les responsables des fonctions de contrôle.

Il peut être assisté par les services de contrôle interne ou des experts extérieurs.

Plus particulièrement, le comité :

- a) propose au Conseil d'administration, dans le respect de la réglementation applicable aux établissements de crédit, des principes énumérés par le Code AFEP-MEDEF de gouvernement d'entreprise et des normes professionnelles, les principes de la politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, et notamment les critères de détermination, la structure et le montant de cette rémunération y compris les indemnités et avantages en nature, de prévoyance ou de retraite et les rémunérations de toute nature perçues de l'ensemble des sociétés du Groupe ; il veille à leur application ;
- b) prépare l'évaluation annuelle de la performance des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs ;
- c) propose au Conseil d'administration la politique d'attribution d'actions de performance ;
- d) prépare les décisions du Conseil d'administration relatives à l'épargne salariale et à l'actionnariat salarié.

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

### Rapport d'activité du Comité des rémunérations pour 2022

Au cours de l'exercice, le Comité des rémunérations s'est réuni à huit reprises. Le taux de présence de ses membres a été de 97% (100% en 2021).

Le Directeur général a été associé aux travaux du Comité des rémunérations sauf lorsqu'il était directement concerné. Le Président a également assisté aux délibérations.

Les principaux thèmes traités dans l'année ont été les suivants :

- orientations sur la politique de rémunération ;
- rémunération des mandataires sociaux ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- politique de rémunération de GBIS (*Global Banking & Investor Solutions*) ;
- politique de rémunération appliquée à la population régulée ;
- rapport public sur les politiques et pratiques de rémunération pour les personnes régulées ;
- impact de la mise en place de CRD V ;
- supplément d'intéressement ;
- conformité de la politique de rémunération ;
- objectifs quantitatifs et qualitatifs 2021 des Dirigeants mandataires sociaux ;
- chapitre rémunération du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise et Rapport annuel sur les politiques de rémunération ;
- revue de la rémunération de la Directrice des risques et du Directeur de la Conformité du Groupe, ainsi que celle du responsable de l'audit ;
- attribution des actions de performance ;
- suivi des obligations de détention et de conservation de titres des Dirigeants mandataires sociaux.

Il a validé les résolutions de l'Assemblée générale relatives aux rémunérations.

Le Comité a analysé le bilan sur le ratio d'équité et un *benchmark* de la rémunération des mandataires sociaux vis-à-vis des groupes du CAC 40 et d'un panel composé de onze banques européennes (Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Crédit Suisse, Deutsche Bank, Intesa, Nordea, Santander, UBS et UniCredit) présentant des caractéristiques comparables à Société Générale.

Le Comité a préparé les travaux du Conseil d'administration sur les conditions de départ de M. Frédéric Oudéa.

Le Comité a préparé l'évaluation des Dirigeants mandataires sociaux. Il a proposé les objectifs annuels des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs au Conseil.

Conformément à la directive CRD V et ses textes de transposition en France, le Comité des rémunérations a veillé à ce que les politiques de rémunération suivies par le Groupe soient non seulement conformes à la réglementation, mais aussi alignées sur la politique de maîtrise des risques de l'entreprise ainsi que sur ses objectifs en matière de fonds propres.

Le Comité a revu les principes de la politique de rémunération applicable dans le Groupe, en particulier ceux concernant les catégories de personnel dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe, conformément aux réglementations en vigueur. Il a consacré plusieurs séances à cet examen et à s'assurer que le dispositif proposé en ce qui concerne la population régulée était conforme aux nouvelles règles. Il a tout particulièrement veillé à ce que la politique de rémunération prenne bien en compte les risques générés par les activités et le respect par le personnel des politiques de maîtrise des risques et des normes professionnelles. Le Comité des risques a donné son avis sur ce sujet et les deux comités ont un membre commun (M. Nin Génova). Il s'est appuyé aussi sur les travaux des organes de contrôle, externes et internes. Afin de s'assurer de la bonne prise en compte des risques et de la conformité, le Comité a entendu le Président du Comité des risques et les responsables des risques et de la conformité. Enfin, il a examiné le Rapport annuel sur les rémunérations. La politique de rémunération est décrite en détail pages 112 et suivantes.

Le Comité a proposé au Conseil les plans d'attribution d'actions.

Le Comité a revu la rémunération du censeur.

Enfin, le Comité a préparé les travaux du Conseil sur l'égalité professionnelle hommes/femmes au sein de l'entreprise.

### COMITÉ DES NOMINATIONS ET DU GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise était composé de quatre administrateurs indépendants :

M<sup>me</sup> Rochet et MM. Connelly, Mestrallet et Poupard-Lafarge. Il est présidé par M. Mestrallet.

Ses membres ont toutes les compétences pour analyser les politiques et pratiques en matière de nominations et de gouvernement d'entreprise.

#### CHARTRE DU COMITÉ DES NOMINATIONS ET DU GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

##### Article 1 : Contenu de la charte

La présente charte fait partie intégrante du règlement intérieur du Conseil d'administration de Société Générale (le « règlement intérieur »). Tout sujet non couvert par la présente charte est régi par le règlement intérieur de même que les termes utilisés sont définis dans le règlement intérieur.

##### Article 2 : Rôle

Le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise prépare les décisions du Conseil d'administration en matière de sélection des administrateurs, de nomination des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, de plans de succession, de composition instances dirigeantes et de bon fonctionnement du Conseil d'administration, notamment l'application des règles de gouvernance décrites dans le règlement intérieur.

##### Article 3 : Composition

Il est composé de quatre administrateurs au moins. Deux tiers au moins des membres du comité sont indépendants au sens du Code AFEP-MEDEF de gouvernement d'entreprise. Le Directeur général est associé, en tant que de besoin, aux travaux du comité.

##### Article 4 : Réunions

Le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise se réunit aussi souvent que l'intérêt social l'exige et au moins quatre fois par an.

**Article 5 : Missions**

Le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise :

- a) examine périodiquement et au moins une fois par an la structure, la taille, la composition et l'efficacité des travaux du Conseil d'administration au regard des missions qui lui sont assignées et soumet au Conseil d'administration toutes recommandations utiles à la réalisation de l'évaluation annuelle du Conseil d'administration et de ses membres. Cette évaluation est préparée par le comité, son Président en rend compte au Conseil d'administration. Tous les trois ans, lorsque l'évaluation est réalisée par un cabinet externe, le comité fait toute proposition pour la sélection du cabinet et le bon déroulement de l'évaluation ;
- b) examine périodiquement les politiques du Conseil d'administration en matière de sélection et de nomination des Dirigeants mandataires sociaux, il formule des recommandations en la matière ;
- c) est chargé de faire des propositions au Conseil d'administration pour la nomination des administrateurs, des censeurs et des membres des comités. À cet effet, il prépare les critères de sélection qui seront soumis au Conseil d'administration, propose au Conseil d'administration un objectif à atteindre en ce qui concerne la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Conseil d'administration et élabore une politique ayant pour objet d'atteindre cet objectif<sup>(1)</sup> ;
- d) dans l'exercice de ses missions, il s'attache à respecter l'ensemble des conditions posées par l'ABE et la BCE dans le cadre des examens dits « fit and proper » ;
- e) prépare et revoit, chaque année, le plan de succession des mandataires sociaux notamment en cas de vacance imprévisible, après avoir diligenté les études utiles ;
- f) s'assure de l'existence d'une procédure de sélection de nomination pour les détenteurs de fonctions clés et il est informé de la nomination des Responsables de *Business Unit* ou de *Service Unit*. Il a communication de leur plan de succession et en rend compte au Conseil d'administration ;
- g) donne son avis au Conseil d'administration sur la nomination et la révocation des Directeurs des risques, de la Conformité et de l'audit, après avis :
  - du Comité des risques pour le Directeur des risques, et
  - du Comité d'audit et de contrôle interne pour les Directeurs de l'audit et de la conformité ;
- h) prépare l'examen par le Conseil d'administration des questions relatives au gouvernement d'entreprise ainsi que les travaux du Conseil d'administration sur les sujets relatifs à la Culture d'entreprise. Il propose au Conseil d'administration la présentation du Conseil d'administration dans le Document d'enregistrement universel et notamment la liste des administrateurs indépendants ;
- i) prépare les travaux du Conseil d'administration relatifs à la gouvernance des filiales afin de s'assurer du respect des principes généraux applicables au Groupe ;
- j) prépare les travaux du Conseil d'administration en cas de révision des statuts de la Société ou du règlement intérieur du Conseil d'administration ;
- k) propose au Conseil d'administration la répartition de la rémunération des administrateurs.

**Rapport d'activité du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise pour 2022**

Le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise a tenu onze réunions en 2022. Le taux de participation a été de 89% (97% en 2021).

Au cours de l'année 2022, le Président du Conseil d'administration a également participé à toutes les réunions. Le Directeur général a été invité à certaines d'entre elles.

Le Comité a consacré l'essentiel de ses travaux à la sélection du futur Directeur général et à la sélection des nouveaux administrateurs. Il a recruté deux cabinets externes pour l'aider dans sa tâche (l'un pour le Directeur général et l'autre pour les administrateurs). S'agissant de la sélection du Directeur général, après plusieurs étapes de sélection, il a proposé l'un d'entre eux au Conseil d'administration en associant à sa réflexion les administrateurs non exécutifs. Chacun des derniers candidats en lice a été entendu individuellement par les membres du Comité. S'agissant des recrutements d'administrateurs, pour chacun des mandats d'administrateurs, après avoir défini les profils à retenir conformément à la cartographie des compétences, il a reçu les derniers candidats et proposé l'un d'eux au Conseil d'administration. Durant tous ces processus de sélection qui ont duré plusieurs mois, le Conseil d'administration a été régulièrement tenu informé.

Le Comité a été informé des travaux réalisés sur la gouvernance des filiales.

Il a revu le document relatif au suivi des conventions courantes.

Le Comité a fait un point sur le niveau de l'enveloppe de rémunération des administrateurs et a proposé, comme en 2022, de ne pas la modifier, bien que la taille du Conseil ait été augmentée d'un administrateur en 2021.

Il a débattu de l'organisation de la Direction générale.

Il s'est assuré du respect des procédures recommandées de la BCE pour la nomination de la Directrice des Risques et du Directeur de la Conformité.

Le Comité a préparé les résolutions pour l'Assemblée générale. Il a examiné les projets de mise à jour du règlement intérieur du Conseil d'administration. En vue des remplacements d'administrateurs en 2023, il a veillé au maintien de l'équilibre de la composition du Conseil. Comme chaque année, il s'est assuré de la bonne application du Code AFEP-MEDEF en matière d'indépendance des administrateurs. Il a décidé le lancement d'un appel d'offre pour le recrutement d'administrateurs en 2024.

Il a procédé à l'examen de la composition des comités.

(1) L'objectif et la politique des établissements de crédit, ainsi que les modalités de mise en œuvre, sont rendus publics conformément au c) du paragraphe 2 de l'article 435 du règlement (UE) n° 575/2013 du 26 juin 2013.

Le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise dans le cadre de la préparation des plans de succession de la Direction générale s'appuie sur les travaux réalisés en interne par le Directeur général et en tant que de besoin sur des consultants externes. Ces plans distinguent le cas des successions imprévues et les successions préparées à moyen et long terme.

Le Président du Comité, en liaison avec le Président du Conseil, a piloté la procédure d'évaluation interne du Conseil (voir ci-dessous) qui a été mise en œuvre par un consultant externe.

Le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise a préparé les modalités de répartition de la rémunération des administrateurs.

Il a préparé l'examen par le Conseil du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Il a préparé la décision du Conseil sur la mise en œuvre des objectifs du Groupe en matière de diversité au sein des instances dirigeantes qui ont été arrêtés par le Conseil (voir au 3.1.5 p. 111 ci-dessous).

## Censeur

En 2022, le Conseil d'administration a été assisté par un censeur dont le rôle a été notamment de l'accompagner dans sa mission en matière de transition énergétique.

### RAPPORT D'ACTIVITÉ DU CENSEUR

En 2022, le censeur a participé activement aux points du Conseil d'administration ou du Comité des risques relatifs à la RSE et à la transition énergétique. Il a concouru à la préparation de ces réunions en liaison avec le Directeur général. En janvier 2023, il a présenté au Conseil d'administration, une synthèse de ses observations sur la transition climatique, l'état d'avancement des travaux de la banque et le rôle du Conseil d'administration.

## Évaluation du Conseil d'administration et de ses membres

Le Conseil d'administration consacre chaque année une partie d'une séance à débattre de son fonctionnement sur la base d'une évaluation réalisée tous les trois ans par un consultant externe spécialisé et les autres années sur la base d'entretiens et de questionnaires pilotés par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise.

Dans les deux cas, les réponses sont présentées de façon anonyme dans un document de synthèse qui sert de base aux débats du Conseil.

Pour l'année 2022, le Conseil a décidé de recourir à une évaluation externe, conduite par le cabinet Leaders Trust. Cette évaluation a porté sur le fonctionnement collectif du Conseil et sur l'évaluation individuelle de chaque administrateur. Cette évaluation a été fondée sur un guide d'entretien validé par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise. Pour l'évaluation individuelle, chaque administrateur a été invité à donner son point de vue sur la contribution de chacun des autres administrateurs. Cette évaluation individuelle porte également sur le Président du Conseil d'administration et les interactions entre le Président et les administrateurs.

Cette procédure s'est déroulée entre juin 2022 et janvier 2023.

L'évaluation individuelle n'est pas débattue en Conseil d'administration. Chaque membre est informé par le Président du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise du résultat de son évaluation.

Les résultats de l'évaluation sont très positifs :

- la participation du Conseil à la réflexion stratégique et à sa connaissance des métiers a progressé ;
- la composition du Conseil et la gouvernance sont jugées en progrès et les travaux sur la succession du Directeur général et les renouvellements d'administrateurs ont été appréciés.

Des attentes sont formulées sur :

- l'allègement des agendas après une année où le Conseil d'administration et les comités se sont réunis à 57 reprises, hors séminaires, réunions stratégiques, réunions non exécutives, USRC et sessions de formation ;
- un meilleur équilibre des thématiques pour donner plus de place à la stratégie, notamment RSE, aux RH et moins de place aux sujets purement réglementaires.

Les formations et séminaires sont bien appréciés.

Certains thèmes pourraient être plus développés :

- RH ;
- cybersécurité ;
- suivi de la mise en œuvre de la stratégie ;
- satisfaction clients et politique commerciale.

S'agissant de la RSE et de la transition climatique, un enrichissement des travaux est attendu en renforçant encore :

- le rôle du censeur ;
- le rôle des comités, notamment du Comité des risques, du Comité d'audit et du contrôle interne et du Comité des rémunérations ;
- le suivi de l'exécution de la stratégie.

Enfin, le Conseil a renouvelé sa bonne appréciation du recours à l'introduction des dossiers devant le Conseil par un *lead speaker* choisi par les administrateurs.

Dans sa séance du 12 janvier 2023, le Conseil d'administration, après avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise a validé ces résultats et pris des orientations pour répondre aux attentes formulées notamment sur l'organisation des travaux sur la RSE (voir p. 93).

## Formation

En 2022, 11 sessions de formation ont été organisées. Pour les nouveaux administrateurs, un parcours individualisé d'intégration est systématiquement planifié.

La formation du Conseil a porté en 2022 sur les points suivants :

- liquidité, ALM ;
- RSE notamment les sujets climat, biodiversité et communication extra financière ;
- risques de marchés ;
- sujets comptables ;
- intelligence artificielle ;
- sécurité ;
- lutte contre la corruption ;
- lutte anti-blanchiment ;
- régulation financière américaine ;
- crypto-actifs ;
- fonds propres prudentiels.

Cette action sera encore renforcée en 2023, suite aux orientations de l'évaluation du Conseil d'administration. Afin de bien veiller à l'adaptation de ces formations à la situation de l'entreprise, l'animation des formations par des salariés, notamment en matière de RSE, sera maintenue.

Le séminaire annuel et certaines thématiques développées lors des réunions du Conseil visent également à apporter une formation complémentaire notamment sur l'environnement réglementaire et concurrentiel.

## Rémunérations versées aux administrateurs de la Société

Le montant annuel de la rémunération a été fixé à 1 700 000 euros par l'Assemblée générale du 17 mai 2022. Au titre de l'exercice 2022, le montant a été utilisé en totalité.

Les règles de répartition de la rémunération entre les administrateurs sont déterminées par l'article 18 du règlement intérieur du Conseil d'administration (voir chapitre 7).

Depuis 2018, le montant de la rémunération attribuée est diminué d'une somme égale à 200 000 euros à répartir entre les membres du Comité des risques et les membres du Comité d'audit et de contrôle interne réunis sous la forme du Comité des risques pour les activités américaines. Ce montant est réparti à parts égales sous réserve du Président du Comité des risques qui a deux parts. Le solde est ensuite diminué d'un forfait de 130 000 euros répartis entre le Président du Comité d'audit et de contrôle interne et le Président du Comité des risques.

Le solde est divisé en 50% fixes et 50% variables. Le nombre de parts fixes par administrateur est de six.

Des parts fixes supplémentaires sont attribuées :

- Président du Comité d'audit et de contrôle interne ou du Comité des risques : quatre parts ;

- Président du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise ou du Comité des rémunérations : trois parts ;
- membre du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise ou du Comité des rémunérations : une demi-part ;
- membre du Comité d'audit et de contrôle interne ou du Comité des risques : une part.

Les parts fixes peuvent être réduites au prorata de l'assiduité réelle dès lors que l'assiduité sur l'année est inférieure à 80%.

La partie variable de la rémunération est répartie en fin d'année, en proportion du nombre de séances ou de réunions de travail du Conseil d'administration et de chacun des comités auxquelles chaque administrateur aura participé.

Aucune rémunération en qualité d'administrateur n'est versée ni au Président du Conseil d'administration ni au Directeur général.

La rémunération du censeur relève d'un statut et d'une enveloppe distincts de ceux des administrateurs. Ses règles propres sont déterminées par l'article 21 du règlement intérieur du Conseil d'administration (voir chapitre 7). Elle est égale à la moyenne des rémunérations versées aux administrateurs à l'exception des rémunérations versées aux Présidents des comités et aux administrateurs membres de l'*US Risk Committee*. Cette rémunération tient compte de son assiduité. Elle est déterminée après revue par le Comité des rémunérations.

### 3.1.3 DIRECTION GÉNÉRALE

(Au 1<sup>er</sup> janvier 2023)

#### Organisation de la Direction générale

La Direction générale dirige la Société et la représente vis-à-vis des tiers. Elle est composée du Directeur général, M. Frédéric Oudéa, qui est assisté par deux Directeurs généraux délégués :

- M<sup>me</sup> Diony Lebot, en poste depuis le 14 mai 2018, plus particulièrement en charge de la supervision des activités de services financiers (ALD et SGEF) et d'assurance du Groupe. Elle a également la responsabilité de la supervision de l'ensemble des politiques ESG et de leur traduction effective dans les trajectoires des métiers et fonctions ;
- M. Philippe Aymerich, en poste depuis le 14 mai 2018, plus particulièrement en charge de la supervision des activités de Banque de détail en France et de sa Direction de l'innovation, technologies et informatiques et des activités de Banque de détail à l'International.

Le Directeur général et les deux Directeurs généraux délégués sont assistés par deux Directeurs généraux adjoints qui ne sont pas mandataires sociaux.

#### Limitations apportées aux pouvoirs du Directeur général et des Directeurs généraux délégués

Les statuts et le Conseil d'administration ne prévoient aucune limitation particulière des pouvoirs du Directeur général ou des Directeurs généraux délégués, qui s'exercent conformément aux lois et règlements en vigueur, aux statuts, au règlement intérieur et aux orientations arrêtées par le Conseil d'administration.

L'article 1<sup>er</sup> du règlement intérieur (voir chapitre 7, p. 652) définit les cas dans lesquels une approbation préalable du Conseil d'administration est requise (projets d'investissement stratégiques au-delà d'un certain montant, etc.).

## Présentation des membres de la Direction générale



### Frédéric OUDÉA

Directeur général

#### Biographie

Voir page 83.

#### Autres mandats en cours

#### Sociétés cotées françaises :

- *Administrateur* :  
Capgemini (depuis 2018),  
ALD\* (depuis le 7 février 2023).
- *Censeur* :  
Sanofi (depuis septembre 2022).

\* Groupe Société Générale.

#### Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années

Néant.

Né le 3 juillet 1963

**Nationalité** : Française

Détient<sup>(1)</sup> 272 263 actions

2 629 actions *via* Société Générale Actionnariat (Fonds E)



### Diony LEBOT

Directrice générale déléguée

#### Biographie

Titulaire d'un DESS en finance et fiscalité de l'Université Paris I Panthéon Sorbonne. De 1986 à 2004, elle occupe plusieurs fonctions au sein des activités de financements structurés, du Département « Ingénierie financière » puis en tant que Directeur des financements d'actifs. En 2004, elle rejoint le Département « Relations clients Corporate » en tant que Directeur commercial Europe au sein de la division Grandes Entreprises et Institutions Financières. En 2007, elle est nommée Directrice générale de Société Générale Amériques et rejoint le Comité de direction du Groupe. En 2012, elle devient Directrice adjointe de la division Relations Clients et Banque d'Investissement et Responsable de la région Europe de l'ouest de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs. En mars 2015, elle est nommée Directrice déléguée des Risques puis Directrice des Risques du groupe Société Générale en juillet 2016. Directrice générale déléguée de Société Générale depuis mai 2018.

#### Autres mandats en cours

#### Sociétés cotées françaises :

- *Présidente du Conseil d'administration* :  
ALD\* (depuis 2020).

#### Sociétés non cotées françaises :

- *Présidente du Conseil d'administration* :  
SOGECAP\* (depuis 2020).

#### Sociétés cotées étrangères :

- *Administratrice* :  
EQT AB (Suède) (depuis 2020).

\* Groupe Société Générale.

#### Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années

- *Administratrice* :  
Sogecap\* (France) (de 2016 à 2018).

Née le 15 juillet 1962

**Nationalité** : Française

Détient<sup>(1)</sup> 47 555 actions

2 598 actions *via* Société Générale Actionnariat (Fonds E)

(1) S'agissant des obligations de détention et conservation des titres Société Générale, le Conseil d'administration du 13 mars 2019 a rehaussé le nombre minimum d'actions à détenir par chacun des Dirigeants mandataires sociaux. Ces montants sont rappelés dans le paragraphe « Obligations de détention et conservation des titres Société Générale » voir page 80 de l'URD 2023.



## Philippe AYMERICH

Directeur général délégué

### Biographie

Diplômé de l'École des Hautes Études Commerciales (HEC). Il a rejoint l'Inspection générale de Société Générale en 1987 où il conduit diverses missions d'audit et de conseil avant d'être nommé Inspecteur Principal en 1994. En 1997, il intègre Société Générale Corporate & Investment Banking en tant que Directeur général adjoint de SG Espagne à Madrid. De 1999 à 2004, à New York, en tant que *Deputy Chief Operating Officer* puis, à partir de 2000, en tant que *Chief Operating Officer* pour la région Amérique de Société Générale Corporate & Investment Banking. En 2004, Directeur de la Division Automobile, Chimie et Biens d'Équipement au sein de la Direction Corporate & Institutions. En décembre 2006, nommé adjoint du Directeur des risques du groupe Société Générale. Philippe Aymerich est nommé Directeur général de Crédit du Nord en janvier 2012. Directeur général délégué de la Société Générale depuis mai 2018.

Né le 12 août 1965

**Nationalité :** Française

Détient<sup>(1)</sup> 35 265 actions

9 255 actions *via* Société

Générale Actionnariat (Fonds E)

### Autres mandats en cours

#### Sociétés non cotées françaises :

- *Président du Conseil d'administration :*  
Boursorama\* (depuis 2018),  
Franfinance\* (depuis 2019).

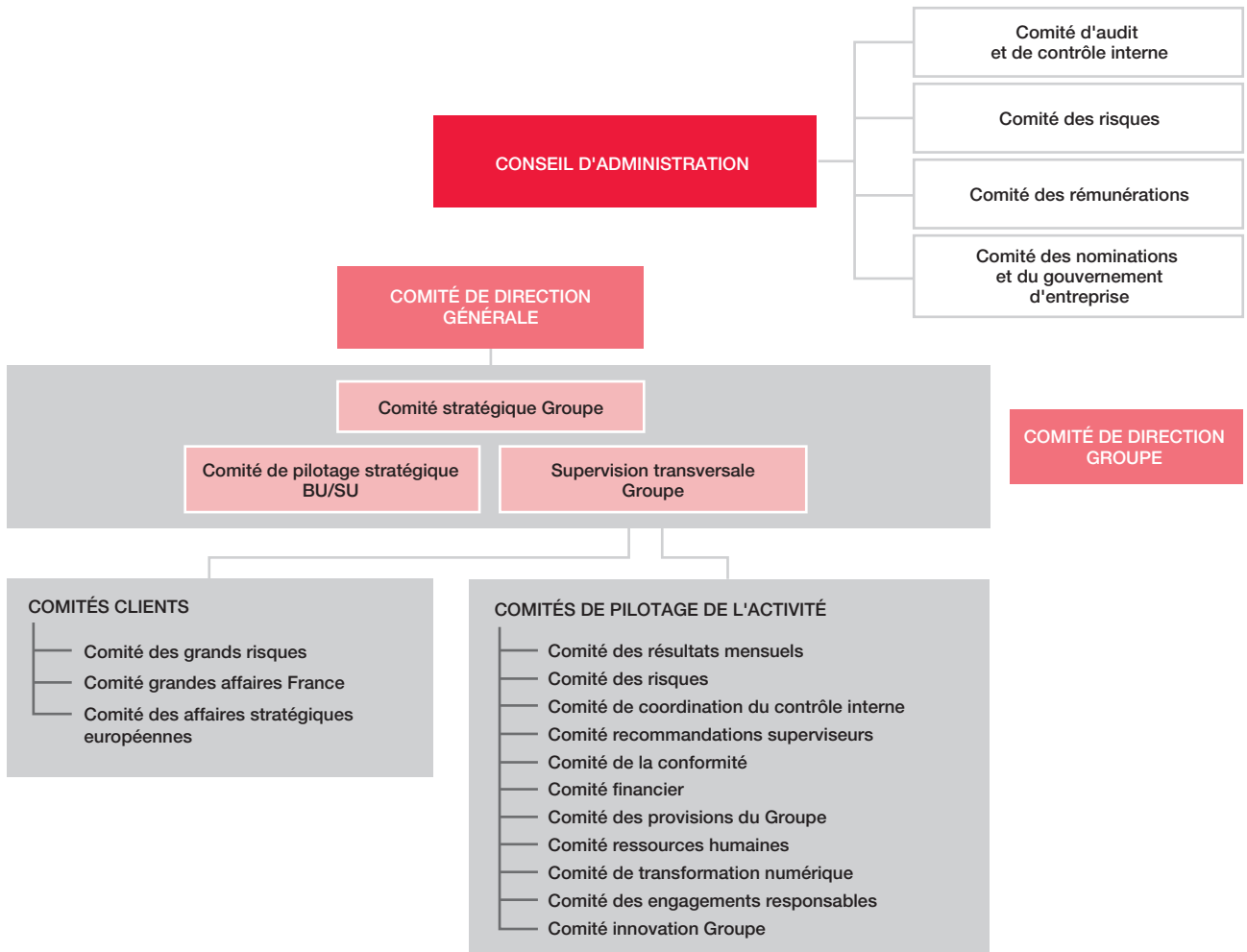
### Autres mandats et fonctions échus dans d'autres sociétés au cours des cinq dernières années

- *Président du Conseil de surveillance :*  
Banque Rhône-Alpes\* (de 2013 à 2018),  
Banque Courtois\* (France) (de 2012 à 2018),  
Banque Laydernier\* (France) (de 2016 à 2018),  
Société Marseillaise de Crédit\* (France)  
(de 2012 à 2018),  
Société de Bourse Gilbert Dupont\* (France)  
(de 2016 à 2018).
- *Président du Conseil d'administration :*  
Norbail Immobilier\* (de 2017 à 2018),  
Crédit du Nord\* (de 2018 à 2020).
- *Administrateur :*  
Antarius (France) (de 2016 à 2018).
- *Membre du Conseil de surveillance :*  
Banque Tarneaud\* (France) (de 2012 à 2018).
- *Directeur général :*  
Crédit du Nord\* (de 2012 à 2018).
- *Membre du Conseil d'administration :*  
EPI Intérim (représentant permanent  
de Société Générale d'octobre 2020 à 2021).
- *Membre du Conseil d'administration :*  
PJSC Rosbank (de 2020 à juin 2022).

\* Groupe Société Générale.

(1) S'agissant des obligations de détention et conservation des titres Société Générale, le Conseil d'administration du 13 mars 2019 a rehaussé le nombre minimum d'actions à détenir par chacun des Dirigeants mandataires sociaux. Ces montants sont rappelés dans le paragraphe « Obligations de détention et conservation des titres Société Générale » voir page 80 de l'URD 2023.

### 3.1.4 ORGANES DE GOUVERNANCE



#### Comité de Direction générale

Composé du Directeur général, des Directeurs généraux délégués et des Directeurs généraux adjoints, le Comité de direction générale du Groupe se réunit chaque semaine. Les Responsables des *Business Units* ou *Service Units* concernées par les sujets à l'ordre du jour ainsi que les personnes directement en charge des sujets peuvent être conviées pour participer au comité.

Sous l'autorité du Directeur général, le comité soumet au Conseil d'administration la stratégie globale du Groupe et supervise sa mise en œuvre.

#### Comité stratégique Groupe

Composé du Directeur général, des Directeurs généraux délégués, des Directeurs généraux adjoints et des Responsables des *Business Units* ou *Service Units*, le Comité stratégique Groupe se réunit à une fréquence bimestrielle.

Le comité assure, sous l'autorité du Directeur général, la mise en œuvre de la stratégie du Groupe.



## Comité de direction Groupe

(Au 1<sup>er</sup> février 2023)

Composé de 59 Dirigeants désignés par le Directeur général et appartenant aux *Service Units* et aux *Business Units*, le Comité de direction Groupe se réunit au moins une fois par trimestre.

Le Comité de direction Groupe est un lieu d'échanges sur la stratégie et les questions d'intérêt général du Groupe.

Nom	Fonction principale au sein du Groupe Société Générale
<b>Direction générale</b>	
Frédéric OUDÉA	Directeur général
Philippe AYMERICH	Directeur général délégué
Diony LEBOT	Directrice générale déléguée
Slawomir KRUPA <sup>(1)</sup>	Directeur général adjoint en charge des activités de Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs
Sébastien PROTO <sup>(1)</sup>	Directeur général adjoint en charge du Réseau SG en France, de la Banque Privée et de leur Direction Informatique
<b>Membres du Comité stratégique Groupe (hors Direction générale)</b>	
David ABITBOL <sup>(2)</sup>	Responsable du Métier Titres
Stéphane ABOUT <sup>(2)</sup>	Directeur général de Société Générale Americas
Tim ALBERTSEN <sup>(2)</sup>	Directeur général d'ALD Automotive
Pascal AUGÉ <sup>(2)</sup>	Directeur de l'Audit et de l'Inspection
Cécile BARTENIEFF <sup>(2)</sup>	Directrice de Société Générale Asie-Pacifique
Gilles BRIATTA <sup>(2)</sup>	Secrétaire général du Groupe
Sylvain CARTIER <sup>(2)</sup>	Co-Directeur des Activités de Marché
Bertrand COZZAROLO <sup>(2)</sup>	Directeur de Société Générale Private Banking
Bruno DELAS <sup>(2)</sup>	Directeur de ITIM (Innovation, Technologies & Informatique)
Marie-Christine DUCHOLET <sup>(2)</sup>	Directrice de la Nouvelle Banque de détail en France
Claire DUMAS <sup>(2)</sup>	Directrice financière du Groupe
Alexandre FLEURY <sup>(2)</sup>	Co-Directeur des Activités de Marché
Laurent GOUTARD <sup>(2)</sup>	Directeur des réseaux bancaires internationaux, région Afrique, bassin méditerranéen et Outre-Mer
Benoît GRISONI <sup>(2)</sup>	Directeur général de Boursorama
Stéphane LANDON <sup>(2)</sup>	Directeur des Risques
Christophe LATTUADA <sup>(2)</sup>	Chief Operating Officer de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseur
Alexandre MAYMAT <sup>(2)</sup>	Directeur de <i>Global Transaction and Payment Services</i>
Pierre PALMIERI <sup>(2)</sup>	Responsable <i>Global Banking &amp; Advisory</i>
Philippe PERRET <sup>(2)</sup>	Directeur général de Société Générale Assurances
Odile de SAIVRE <sup>(2)</sup>	Directrice générale de Société Générale Équipement Finance
Grégoire SIMON-BARBOUX <sup>(2)</sup>	Directeur de la Conformité du Groupe
Giovanni-Luca SOMA <sup>(2)</sup>	Directeur des réseaux bancaires internationaux de la Région Europe
<b>Membres du Comité de direction Groupe (hors Comité stratégique Groupe)</b>	
Philippe AMESTOY	Directeur délégué des réseaux bancaires internationaux, région Afrique, bassin méditerranéen et Outre-Mer
Thierry D'ARGENT	Responsable adjoint <i>Global Banking and Advisory</i>
François BLOCH	Directeur général de BRD
Ingrid BOCRIS	Directrice générale déléguée de Société Générale Assurances
Claire CALMEJANE	Directrice de l'Innovation du Groupe
Antoine CREUX	Directeur de la sécurité du Groupe
Geoffroy DALLEMAGNE	Responsable du Contrôle Permanent et de la Coordination du Contrôle Interne du Groupe
Jean-François DESPOUX	Directeur délégué des Risques
Delphine GARCIN-MEUNIER	Directrice de la Stratégie du Groupe
Patrick FOLLÉA	Conseiller auprès du Directeur de la Banque privée
Aurore GASPARD-COLSON	Directrice adjointe de la Nouvelle Banque de détail en France
Carlos GONCALVES	Global Chief Information Officer

Nom	Fonction principale au sein du Groupe Société Générale
<b>Donato GONZALEZ-SANCHEZ</b>	Responsable de la Banque de Financement et d'Investissement et de Banque Privée, Gestion d'Actifs & Métier Titres et Représentant du Groupe en Espagne et au Portugal
<b>Éric GROVEN</b>	Responsable de la Direction immobilière de la Banque de détail en France
<b>Alvaro HUETE</b>	Responsable adjoint <i>Global Banking and Advisory</i>
<b>Arnaud JACQUEMIN</b>	Administrateur délégué (CEO) de Société Générale Luxembourg et Responsable Pays pour le groupe Société Générale au Luxembourg
<b>Jan JUCHELKA</b>	Président du Directoire de Komerční banka et Responsable Pays pour le Groupe en République tchèque et en Slovaquie
<b>Jean-Louis KLEIN</b>	Directeur de Programme
<b>Christophe LEBLANC</b>	Responsable de la mission Résilience Opérationnelle du Groupe
<b>Véronique LOCTIN</b>	Directrice du programme RSE pour la future Nouvelle Banque de détail en France
<b>Xavier LOFFICIAL</b>	Directeur financier délégué du Groupe
<b>Michala MARCUSSEN</b>	Chef Économiste du Groupe et Directrice des Études économiques et sectorielles
<b>Anne MARION-BOUCHACOURT</b>	Responsable Pays pour le Groupe en Suisse et Directrice générale de SG Zurich
<b>Lætitia MAUREL</b>	Directrice déléguée de la Communication du Groupe
<b>Yann DE NANTEUIL</b>	Directeur adjoint de la Nouvelle Banque de détail en France
<b>Mai NGUYEN</b>	Directrice générale déléguée de Société Générale Assurances
<b>Hacina PY</b>	Directrice du Développement Durable du Groupe
<b>John SAFFRETT</b>	Directeur général délégué d'ALD Automotive
<b>Mathieu VEDRENNE</b>	Directeur de Société Générale Private Banking France
<b>Alain VOIMENT</b>	Directeur des Infrastructures Informatiques du Groupe
<b>Georges WEGA</b>	Directeur délégué des réseaux bancaires internationaux, région Afrique, bassin méditerranéen et Outre-Mer
<b>Guido ZOELLER</b>	Responsable Pays Allemagne et Responsable des activités de Banque de Financement et d'Investissement en Allemagne

(1) Les Directeurs généraux adjoints ne sont pas mandataires sociaux.

(2) Responsable d'une Business Unit ou Service Unit.

### 3.1.5 POLITIQUE DE DIVERSITÉ AU SEIN DE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

La politique Diversité & Inclusion est présentée annuellement par la Direction générale au Conseil d'administration. À travers cette politique, Société Générale traduit sa volonté de reconnaître et de promouvoir tous les talents, quels que soient leurs croyances, âge, handicap, parentalité, origine ethnique, nationalité, identité de genre, orientation sexuelle, appartenance à une organisation politique, religieuse, syndicale ou à une minorité, ou toute autre caractéristique qui pourrait faire l'objet d'une discrimination. Ces dernières années le Groupe a fortement renforcé ses engagements en la matière en signant de nouvelles chartes sur la non-discrimination, (femmes/hommes, LGBT+, parentalité...).

S'agissant du Conseil d'administration, Société Générale s'attache à respecter le taux de 40% de diversité de genre. Par ailleurs, le Conseil d'administration veille à ce que chaque comité comporte des hommes et des femmes et que leur présidence soit répartie entre les deux genres.

Fin 2020, le Groupe s'est fixé pour objectif d'avoir au moins 30% de femmes à horizon 2023 dans ses instances dirigeantes en veillant au respect de cet objectif tant dans les métiers que dans les fonctions et, en complément, de mettre en place une politique volontariste pour augmenter la représentation des profils internationaux.

Ces objectifs s'appliquent à trois niveaux : celui du Comité stratégique qui comprend la Direction générale et les responsables des *Business* et *Services Units* (29 Dirigeants), celui du Comité de direction (60 Dirigeants incluant le Comité stratégique) et celui des 162 principaux cadres du Groupe (dits « postes clés Groupe »)<sup>(1)</sup>.

À fin septembre 2022, le Comité stratégique comptait 26% de femmes, le Comité de direction 27% et 25% de femmes figuraient parmi les titulaires des postes clés du Groupe.

En décembre 2022, le Conseil d'administration a décidé de conserver les engagements pris par le Groupe à fin 2023 au sein du Comité stratégique, du Comité de direction et dans les postes clés Groupe.

Il a, par ailleurs, pris note du seuil minimum de 30% de femmes à atteindre au 1<sup>er</sup> mars 2026, puis de 40% au 1<sup>er</sup> mars 2029 parmi les membres des instances dirigeantes et les cadres dirigeants fixé par la loi Rixain. Il a également noté que l'objectif de 30% étaient déjà atteint

pour les Cadres dirigeants à fin 2021. Par ailleurs, le Conseil d'administration a acté qu'un nouveau niveau d'ambition devra être fixé pour la période postérieure à 2023, notamment en application de la loi Rixain.

Pour atteindre les objectifs pris par le Groupe les plans d'actions mis en œuvre en 2021 et 2022 vont se poursuivre et être renforcés, notamment grâce à :

- la définition de nouvelles cibles sur les cercles de postes et viviers talents qui constituent des réservoirs stratégiques à moyen ou long terme des instances dirigeantes. Ces indicateurs sont désormais pilotés sous forme d'OKR (*Objectives and Key Results*) et suivis au niveau de la Direction des Ressources Humaines ;
- la poursuite des sessions de sensibilisation aux biais et stéréotypes mises à disposition de l'ensemble des collaborateurs et rendus obligatoires pour les Dirigeants et futurs Dirigeants en 2021. En 2022, un *e-learning* obligatoire à destination des équipes RH et managers en charge du recrutement et de la gestion des collaborateurs a notamment été déployé en France et le sera à l'international en 2023.

Chaque membre du Comité de direction est, par ailleurs, évalué sur des objectifs de diversité.

La Direction générale présente annuellement au Conseil d'administration un suivi des progrès réalisés sur l'ensemble de ces sujets en France et à l'étranger comportant :

- l'ensemble des actions mises en œuvre au niveau du groupe en matière de diversité et d'inclusion ;
- les résultats obtenus au cours de chaque exercice écoulé. Ce suivi comporte la représentation des femmes et des profils internationaux dans les postes clés (Comité stratégique et Comité de direction, et postes clés Groupe), ainsi que les plans d'actions associés, notamment en matière de diversité dans les plans de succession et les viviers de collaborateurs à fort potentiel de *leadership*. Ces résultats incluent le cas échéant les raisons pour lesquelles les objectifs n'auraient pas été atteints et les mesures prises pour y remédier.

(1) Chiffres au 31 décembre 2022.

### 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 8 mars 2023 sur proposition du Comité des rémunérations.

Lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2022, M. Frédéric Oudéa avait annoncé qu'il ne solliciterait pas le renouvellement de son mandat d'administrateur arrivant à échéance lors de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 et de son mandat de Directeur général. Le Conseil d'administration avait pris acte de cette décision et lui avait renouvelé sa confiance pour diriger le Groupe jusqu'à cette échéance. Depuis le 7 février 2023, M. Frédéric Oudéa est administrateur du Groupe ALD, filiale du Groupe Société Générale.

Le Conseil a proposé, sur avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, de nommer, pour une durée de quatre ans, M. Slawomir Krupa comme administrateur en remplacement de M. Frédéric Oudéa. Une fois élu, M. Slawomir Krupa sera nommé Directeur général par le Conseil d'administration.

Les fonctions de Président et de Directeur général continueront d'être dissociées conformément à l'article L. 511-58 du Code monétaire et financier.

Concernant les Directeurs généraux délégués, leur mandat arrivera de la même façon à échéance le 23 mai 2023. Leur renouvellement sera soumis à la décision du Conseil d'administration du 23 mai 2023.

À l'occasion de ces renouvellements de mandats, le Conseil d'administration du 8 mars 2023 sur proposition du Comité des rémunérations a décidé de revoir certains éléments de la politique de rémunération adoptée par l'Assemblée générale en 2022 sans en modifier la structure globale.

Les ajustements proposés s'appuient notamment sur une analyse des évolutions des pratiques de marché ainsi que sur les observations exprimées par nos différentes parties prenantes. Ces évolutions visent à simplifier la politique mise en œuvre afin d'en améliorer la compréhension.

Les principales évolutions concernent :

- une clarification de la rémunération variable annuelle cible attendue, un renforcement du poids des critères financiers pour la définition de la rémunération variable annuelle avec, pour la Direction générale qui sera mise en place après le 23 mai 2023, les critères financiers fondés exclusivement sur les indicateurs financiers de niveau Groupe ;
- une évolution des indicateurs financiers utilisés au niveau du Groupe, le ratio de Core Tier 1 étant désormais utilisé comme un critère de seuil pour le déclenchement de la part financière de la rémunération variable annuelle ;
- un allongement de la durée de différé de la rémunération variable annuelle à 5 ans et de la période de rétention pour les échéances en instruments à 1 an ;
- une modification des critères de performance utilisés pour l'acquisition de l'intéressement à long terme avec l'introduction d'un critère lié à la rentabilité ;
- une simplification de la structure de l'intéressement à long terme en réduisant à une échéance à 5 ans l'attribution versus deux échéances actuellement à 4 et 6 ans ;

- le champ d'application et la durée de la clause de non-concurrence applicable aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs nommés à compter du 23 mai 2023.

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 17 mai 2022 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 décisionnaire 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 d'assurer l'absence de conflits d'intérêts notamment grâce à la composition du Comité des rémunérations, au recours aux études d'un cabinet indépendant, aux mesures du contrôle interne et externe et au circuit de validation des décisions :

- **composition et fonctionnement du Comité des rémunérations :** le Comité est composé de trois administrateurs au moins et comprend un administrateur élu par les salariés. Deux tiers au moins des membres du Comité sont indépendants au sens du Code AFEP-MEDEF<sup>(1)</sup>. Sa composition lui permet d'exercer un jugement compétent et indépendant sur les politiques et les pratiques de rémunération au regard de la gestion des risques, des fonds propres et la liquidité de la Société. Le Directeur général n'est pas associé aux travaux du Comité des rémunérations lorsqu'il est directement concerné ;
- **expertise indépendante :** lors de ses travaux, le Comité des rémunérations s'appuie sur des études effectuées par le cabinet indépendant Willis Towers Watson. Ces études sont fondées sur le CAC 40 ainsi qu'un panel de banques européennes comparables servant de référence (Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Crédit Suisse, Deutsche Bank, Intesa, Nordea, Santander, UBS, UniCredit) et permettent de mesurer :
  - la compétitivité de la rémunération globale des Dirigeants mandataires sociaux en comparaison d'un panel de pairs,

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

- 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 ;
- **audit interne et externe** : les éléments ayant permis de prendre des décisions sur la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux sont régulièrement contrôlés par les services de contrôle interne ou des auditeurs extérieurs ;
- **circuit de validation en plusieurs étapes** : les propositions du Comité des rémunérations 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 permet en outre de tenir compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés lors de la détermination et de la mise en œuvre de la politique applicable aux Dirigeants mandataires sociaux.

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 2022 sont présentés en page 102.

## 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.

Frédéric Oudéa a été nommé Directeur général en mai 2008, puis Président-Directeur général en 2009 et Directeur général le 19 mai 2015. Il a été renouvelé dans ses fonctions le 21 mai 2019. F. Oudéa a renoncé à son contrat de travail lors de sa nomination comme Président-Directeur général en 2009, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF s'agissant du non-cumul du mandat social avec un contrat de travail. Le mandat de F. Oudéa arrive à son terme le 23 mai 2023, lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2022. F. Oudéa avait annoncé sa décision de ne pas se représenter pour un nouveau mandat.

Le Conseil d'administration, sur la base des travaux réalisés par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, a proposé la nomination de Slawomir Krupa en tant qu'administrateur et nouveau Directeur général en remplacement du Frédéric Oudéa.

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 S. 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 et qu'il 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. Les modalités de fin de contrat de travail, et notamment les durées de préavis, sont celles prévues par la Convention Collective de la Banque.

Philippe Aymerich et Diony Lebot ont été nommés Directeurs généraux délégués à compter du 14 mai 2018 et renouvelés dans leur fonction le 21 mai 2019. Leur mandat arrive à son terme le 23 mai 2023. Les contrats de travail de P. Aymerich et D. Lebot 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.

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 153. Les conditions post-emploi des Dirigeants mandataires sociaux sont décrites pages 121-122.

## 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 de la Société 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.

Le Conseil d'administration du 8 mars 2023 sur proposition du Comité des rémunérations a décidé d'ajuster certaines modalités de la structure de la rémunération variable afin d'améliorer la lisibilité globale du schéma et l'équilibre des éléments attribués :

- la rémunération variable annuelle (RVA) sera désormais déterminée par référence à la rémunération variable annuelle cible représentant 120% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 100% de la rémunération annuelle fixe pour les Directeurs généraux délégués ; le montant de la rémunération variable annuelle attribué ne pourra dépasser 140% de la rémunération fixe pour le Directeur général et 116% de la rémunération annuelle fixe pour les Directeurs généraux délégués ;
- s'agissant de l'intéressement à long terme (LTI), le montant attribué en valeur IFRS sera plafonné à 100% de la rémunération fixe annuelle pour le Directeur général et les Directeurs généraux délégués.

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

### Rémunération fixe

#### FRÉDÉRIC OUDÉA

La rémunération fixe annuelle de Frédéric Oudéa, Directeur général, s'élève à 1 300 000 euros.

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 8 mars 2023 a décidé de maintenir inchangée la rémunération fixe de Frédéric Oudéa pour l'année 2023. Cette rémunération sera versée *prorata temporis* jusqu'à 23 mai 2023 inclus, date à laquelle son mandat de Directeur général prendra fin.

#### SLAWOMIR KRUPA

Dans le cadre de renouvellement de la gouvernance et de la nomination à venir de Slawomir Krupa en qualité de nouveau Directeur général, sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 8 mars 2023 a décidé, sous réserve de sa nomination comme Directeur général, de fixer la rémunération fixe annuelle de Slawomir Krupa à 1 650 000 euros à compter de sa nomination.

Afin de définir cette rémunération, le Conseil d'administration a pris en compte les éléments suivants :

- la structure globale de la rémunération et la rémunération fixe médiane du numéro 1 exécutif des sociétés du CAC 40 qui s'établit à 1,2 million d'euros et des banques européennes comparables qui s'établit à 2,5 millions d'euros ;
- le profil du nouveau Directeur général qui vient de la banque d'investissement et le niveau de sa rémunération actuelle ;
- l'évolution de la rémunération moyenne de base des salariés de la Société Générale SA en France, hors salariés Hors classification, qui a évolué de 41 623 euros au 31.12.2011 à 51 086 euros au 30.06.2022 soit une progression de +23% à laquelle devrait venir s'ajouter une progression minimale moyenne de 3% au titre des revues de salaire 2022/2023 ;
- la rémunération fixe globale de Directeur général sortant qui n'avait pas été revue depuis le 1er janvier 2011 (hormis intégration en 2014 dans sa rémunération fixe de l'indemnité de 300 000 euros octroyée en 2009 en contrepartie de la perte des droits aux régimes de retraite complémentaire du Groupe) ;
- la recommandation du code AFEP/MEDEF qui prévoit que la rémunération fixe ne doit en principe être revue qu'à intervalle de temps relativement long.

Cette décision sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale de 23 mai 2023 dans le cadre du vote sur le politique ex-ante.

#### DIRECTEURS GÉNÉRAUX DÉLÉGUÉS

Les rémunérations fixes annuelles de Philippe Aymerich et Diony Lebot, nommés Directeurs généraux délégués le 3 mai 2018 avec effet à compter du 14 mai 2018, ont été fixées à 800 000 euros, par le Conseil d'administration du 3 mai 2018 en conformité avec la politique de rémunération applicable. Elles sont inchangées depuis cette date.

Ces rémunérations fixes ont fait l'objet d'un vote favorable de l'Assemblée générale mixte du 17 mai 2022.

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 8 mars 2023 a décidé :

- de laisser inchangées ces rémunérations fixes jusqu'à la fin des mandats en cours arrivant à l'échéance le 23 mai 2023 ;
- de porter à 900 000 euros la rémunération fixe des Directeurs généraux délégués qui seront nommés par le Conseil d'administration du 23 mai 2023.

Afin de définir cette rémunération, le Conseil d'administration a pris en compte les éléments suivants :

- la structure globale de la rémunération et la rémunération fixe médiane des Directeurs généraux délégués des sociétés du CAC 40 qui s'établit à environ 725 000 euros et des banques européennes comparables qui s'établit à 1 790 000 euros environ ;
- la rémunération moyenne de base des salariés de la Société Générale SA en France, hors salariés Hors classification, est passée de 47 362 euros au 31.12.2018 à 51 086 euros au 30.06.2022 soit une progression de +8% à laquelle devrait venir s'ajouter une progression minimale moyenne de 3% au titre des revues de salaire 2022/2023.

(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.

Ces modifications de rémunérations fixes décidées par le Conseil d'administration seront soumises à l'approbation de l'Assemblée générale avant leur mise en œuvre.

## 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.

Dans le contexte du changement de Directeur général et afin de tenir compte des évolutions des pratiques de marché et des observations exprimées par nos différentes parties prenantes, le Conseil d'administration du 8 mars 2023 sur proposition du Comité des rémunérations a décidé de faire évoluer certaines modalités de définition et de paiement de la rémunération variable annuelle :

- 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 part mesurée sur les critères financiers est renforcée à 65% de la rémunération variable annuelle cible (vs 60% de la rémunération variable annuelle maximum précédemment) afin de renforcer le lien avec la profitabilité du Groupe ;

- les critères financiers seront fondés exclusivement sur la performance du Groupe pour la Direction générale qui sera mise en place après le 23 mai 2023 (vs 60% antérieurement pour les Directeurs généraux délégués) afin d'affirmer la prépondérance pour les Directeurs généraux délégués de leur responsabilité collective de niveau Groupe et de l'importance des synergies entre les métiers ;
- le critère de CET1 ne sera plus utilisé comme un critère de performance financière mais comme un critère de seuil de la part financière de la rémunération variable annuelle ;
- le taux de réalisation cible des objectifs financiers correspondra aux cibles budgétaires ; les critères non financiers ne pourront excéder un taux global de réalisation supérieur à 100% ; les critères financiers pourront être surperformés dans une limite de +25% conduisant à un niveau de variable maximum de 140% pour le Directeur général et de 116% pour les Directeurs généraux délégués ;
- la structure des paiements de la partie différée de la rémunération variable annuelle est ajustée afin d'allonger la période d'acquisition de 3 à 5 années dont trois échéances en actions ou équivalents actions comportant une période de rétention d'un an au lieu de 6 mois précédemment pour répondre aux attentes du régulateur et s'aligner sur la pratique de marché.

#### 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 et des métiers du périmètre de supervision.

#### Critères non financiers : 35%

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

### Part financière

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

**Pour la Direction générale qui sera mise en place après le 23 mai 2023**, le Conseil d'administration du 8 mars 2023, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé que les critères financiers seront fondés exclusivement sur la performance du Groupe.

Il a aussi été décidé d'ajuster la composition des indicateurs financiers de niveau Groupe comme suit :

- la performance financière mesurée sur le périmètre du Groupe sera fondée sur deux indicateurs : la Rentabilité des capitaux propres tangibles (*Return On Tangible Equity - ROTE*) et le Coefficient d'exploitation pondérés à parts égales à la place de trois indicateurs dans le cadre de la politique antérieure (*ROTE*, Coefficient d'exploitation et ratio Core Tier 1) ;
- s'agissant du ratio Core Tier 1, cet indicateur sera utilisé comme un critère de seuil de la rémunération variable financière. 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 serait 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 restent inchangés : 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 et s'appuient sur l'atteinte d'un budget préalablement établi. Ils n'intègrent aucun élément considéré comme exceptionnel par le Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration a choisi, pour en simplifier la compréhension, de modifier la règle de fixation de la rémunération variable annuelle en se basant désormais sur un variable cible correspondant à 120% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et à 100% de la rémunération annuelle fixe pour les Directeurs généraux délégués. Les taux de réalisation ont été ajustés afin de tenir compte de cette évolution :

- l'atteinte de la cible budgétaire correspondra à un taux de réalisation de 100% du variable cible ;
- la cible budgétaire reste encadrée par :
  - un point haut défini *ex ante* par le Conseil d'administration qui permettra 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.

En ce qui concerne l'exercice 2023, chacun des Directeurs généraux et Directeurs généraux délégués se verra allouer un *pro rata temporis* de la rémunération variable annuelle résultant de l'application sur une base annuelle de la constatation des conditions de performances financières décrites ci-dessus.

**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.

Compte tenu des spécificités de cet exercice avec le renouvellement du Directeur général et des éventuelles évolutions de périmètre de supervision des Directeurs généraux délégués, les objectifs non financiers ont été définis en tenant compte des particularités liées à cette situation.

**Pour la période allant du 1er janvier 2023 jusqu'au 23 mai 2023**, un part représentant 35% de la rémunération variable annuelle et intégrant pour un poids identique plusieurs objectifs qui intègrent tous une dimension RSE :

**Pour Frédéric Oudéa**, Directeur général :

- 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.

**Pour Philippe Aymerich**, Directeur général délégué en charge des réseaux France et internationaux, de la Banque privée et de Boursorama :

- Vision 2025 : sécuriser les bascules informatiques de mars et mai 2023 ;
- poursuivre le développement de Boursorama et la consolidation du dispositif africain.

**Pour Diony Lebot**, Directrice générale déléguée en charge d'ALD, de SGEF, d'ASSU et de la RSE :

- pour ALD, de finaliser l'acquisition de LeasePlan ;
- concernant l'ESG, de poursuivre les travaux d'alignement du portefeuille et d'opérationnalisation.

**Pour la période allant du 23 mai 2023 au 31 décembre 2023**, le Conseil d'administration propose de fixer la structure des critères non financiers des Directeurs généraux avec un poids des critères RSE inchangé par rapport à 2022 soit 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%.

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 (pour moitié fondés sur le périmètre Groupe et pour moitié sur les périmètres de supervision) ;

- 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 (pour moitié fondé sur le périmètre Groupe et pour moitié sur les périmètres de supervision) ;
- positionnement des notations extra-financières ;
- 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.

Les **objectifs communs** à la Direction générale pesant pour 5% porteront sur :

- la qualité des relations avec les superviseurs ;
- l'amélioration de l'efficacité des Directions centrales.

Concernant les objectifs spécifiques pour le nouveau **Directeur général**, pesant pour 10% de sa rémunération variable annuelle, ils concerneront en 2023 :

- la mise en place et le fonctionnement de la nouvelle gouvernance ;
- la poursuite du déploiement des plans stratégiques et la perception par les marchés.

Les objectifs des Directeurs généraux délégués feront l'objet d'une publication dès lors que les périmètres de supervision auront été définis.

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. En ce qui concerne l'exercice 2023, chacun des Directeurs généraux et Directeurs généraux délégués se verra allouer un prorata temporis de la rémunération variable annuelle résultant de l'application sur une base annuelle de la constatation des conditions de performances non financières décrites ci-dessus.

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**

Pour la Direction générale jusqu'au 23 mai 2023, les objectifs financiers et non financiers et leur pondération respective sont synthétisés dans le tableau ci-après.

		Directeur général	Directeurs généraux délégués
		Poids	Poids
<b>Objectifs financiers – 65%</b>	<b>Indicateurs</b>		
Périmètre Groupe	ROTE	32,5%	19,5%
	Coef. d'expl.	32,5%	19,5%
Périmètres de responsabilité	RBE		8,7%
	Coef. d'expl.		8,7%
	RONE		8,7%
<b>TOTAL OBJECTIFS FINANCIERS*</b>		<b>65,0%</b>	<b>65,0%</b>
<b>Objectifs non financiers – 35%</b>			
Périmètres spécifiques de responsabilité		35,0%	35,0%
<b>TOTAL OBJECTIFS NON FINANCIERS</b>		<b>35,0%</b>	<b>35,0%</b>

\* Sous réserve de l'application du critère du niveau du Ratio Core Tier 1 (critère de seuil de la rémunération variable financière).

Pour la Direction générale qui sera mise en place après le 23 mai 2023, les objectifs financiers et non financiers et leur pondération respective sont synthétisés dans le tableau ci-après.

		Direction générale
		Poids
<b>Objectifs financiers – 65%</b>	<b>Indicateurs</b>	
Périmètre Groupe	ROTE	32,5%
	Coef. d'expl.	32,5%
<b>TOTAL OBJECTIFS FINANCIERS*</b>		<b>65,0%</b>
<b>Objectifs non financiers – 35%</b>		
RSE		20,0%
Communs		5,0%
Périmètres spécifiques de responsabilité		10,0%
<b>TOTAL OBJECTIFS NON FINANCIERS</b>		<b>35,0%</b>

\* Sous réserve de l'application du critère du niveau du Ratio Core Tier 1 (critère de seuil de la rémunération variable financière).

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.

### 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.

Le Conseil d'administration du 8 mars 2023 sur proposition du Comité des rémunérations a décidé d'allonger la période de différé de trois à cinq ans. Ainsi, le versement d'au moins 60% de la rémunération variable annuelle sera 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 rentabilité 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 (au lieu de six mois précédemment) s'appliquera à l'issue de chaque acquisition définitive des échéances en actions ou équivalents actions.

Les montants de part variable attribuée en actions ou équivalents actions sont convertis sur la base d'un cours déterminé, chaque année, par le Conseil d'administration de mars, correspondant à la moyenne pondérée par le volume des échanges des 20 cours de Bourse précédant le Conseil d'administration. La rémunération variable annuelle attribuée en équivalents actions donne droit, durant la période de rétention, au versement d'un montant équivalent au paiement du dividende le cas échéant. Aucun dividende n'est payé pendant la durée de la période d'acquisition.

Si le Conseil d'administration constate qu'une décision prise par les Dirigeants mandataires sociaux a des conséquences très significatives sur les résultats de l'entreprise ou sur son image, il pourra décider non seulement la remise en cause totale ou partielle du versement de la rémunération variable annuelle différée (clause de malus) mais également la restitution, pour chaque attribution, de tout ou partie des sommes déjà versées sur une période de six ans (clause de *clawback*).

Enfin, jusqu'à la date d'échéance du mandat en cours, l'acquisition du variable annuel différé est également soumise à une condition de présence. Les exceptions à cette dernière sont les suivantes : départ à la retraite, décès, invalidité, incapacité d'exercice de ses fonctions et rupture du mandat justifiée par une divergence stratégique avec le Conseil d'administration. Au-delà de la date d'échéance du mandat en cours, la condition de présence n'est plus applicable. Toutefois, si le Conseil d'administration constate après le départ du Dirigeant qu'une décision prise durant son mandat a des conséquences très significatives sur les résultats de l'entreprise ou sur son image, il pourra appliquer soit la clause de malus soit la clause de *clawback*.

### PLAFOND

Le montant maximum de la rémunération variable annuelle est fixé à 140% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 116% pour 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 d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents.

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 aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs d'une quantité d'actions Société Générale ou équivalents, 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

Dans la continuité des années précédentes, le plan présenterait les caractéristiques suivantes :

- attribution d'équivalents actions ou d'actions ;
- acquisition définitive soumise à une condition de présence pendant la période d'acquisition et à des conditions de performance.

Le Conseil d'administration du 8 mars 2023 sur proposition du Comité des rémunérations a décidé d'introduire à compter de l'attribution au titre de 2023 les aménagements suivants :

- le montant attribué en valeur IFRS sera plafonné à 100% de la rémunération fixe annuelle pour le Directeur général et les Directeurs généraux délégués (vs. actuellement 135% pour le Directeur général et 115% pour les Directeurs généraux délégués) ;
- l'acquisition de l'intéressement à long terme serait assujettie à une nouvelle condition complémentaire en lien avec la rentabilité et qui serait fixée par le Conseil d'administration de février 2024 statuant sur la politique ex-post des mandataires sociaux. Ainsi, les conditions de performance se répartiraient désormais en trois thématiques de poids équivalent :
  - performance relative de l'action Société Générale mesurée par la progression du *Total Shareholder Return* (TSR),
  - performance RSE, et
  - critère en lien avec la rentabilité future du Groupe ;
- l'attribution de l'intéressement à long terme serait effectuée en une seule tranche (au lieu de deux tranches précédemment), dont la durée d'acquisition serait de cinq ans (au lieu de quatre et six ans), suivie d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition ; l'attribution serait réalisée en actions ou équivalents actions ;
- l'acquisition définitive resterait soumise à une condition de présence pendant la période d'acquisition. Cependant cette condition serait aménagée afin de prévoir dans le cas du non-renouvellement de mandat la possibilité de maintien au *pro rata temporis* de l'intéressement à long terme non-acquis ; le Conseil d'administration garderait la possibilité de ne pas appliquer ce maintien en fonction des circonstances du non-renouvellement.

L'acquisition de l'intéressement à long terme sera ainsi fonction des conditions de performance suivantes :

- pour 33,33% de la condition de la performance relative de l'action Société Générale mesurée par la progression du *Total Shareholder Return* (TSR) par rapport à celle du TSR de 11 banques européennes comparables<sup>(1)</sup> sur la totalité de la période d'acquisition. Ainsi, la totalité de l'attribution ne serait acquise que si le TSR de Société Générale se situe dans le quartile supérieur de l'échantillon ; pour une performance légèrement supérieure à la médiane, le taux d'acquisition serait égal à 50% du nombre total attribué ; enfin, aucune action ou équivalent action ne serait acquis en cas de performance inférieure à la médiane (la grille d'acquisition complète est présentée ci-après) ;

(1) L'échantillon est déterminé le jour du Conseil d'administration décidant l'attribution du plan. À titre illustratif, l'échantillon de pairs du plan d'intéressement à long terme 2022 attribué en 2023 est composé de : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Crédit Suisse, Deutsche Bank, Intesa, Nordea, Santander, UBS et UniCredit.

- 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 2024 au titre de 2023, 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 seraient conservées et les paiements effectués en totalité ;

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

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

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

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

\* Rang le plus élevé de l'échantillon.

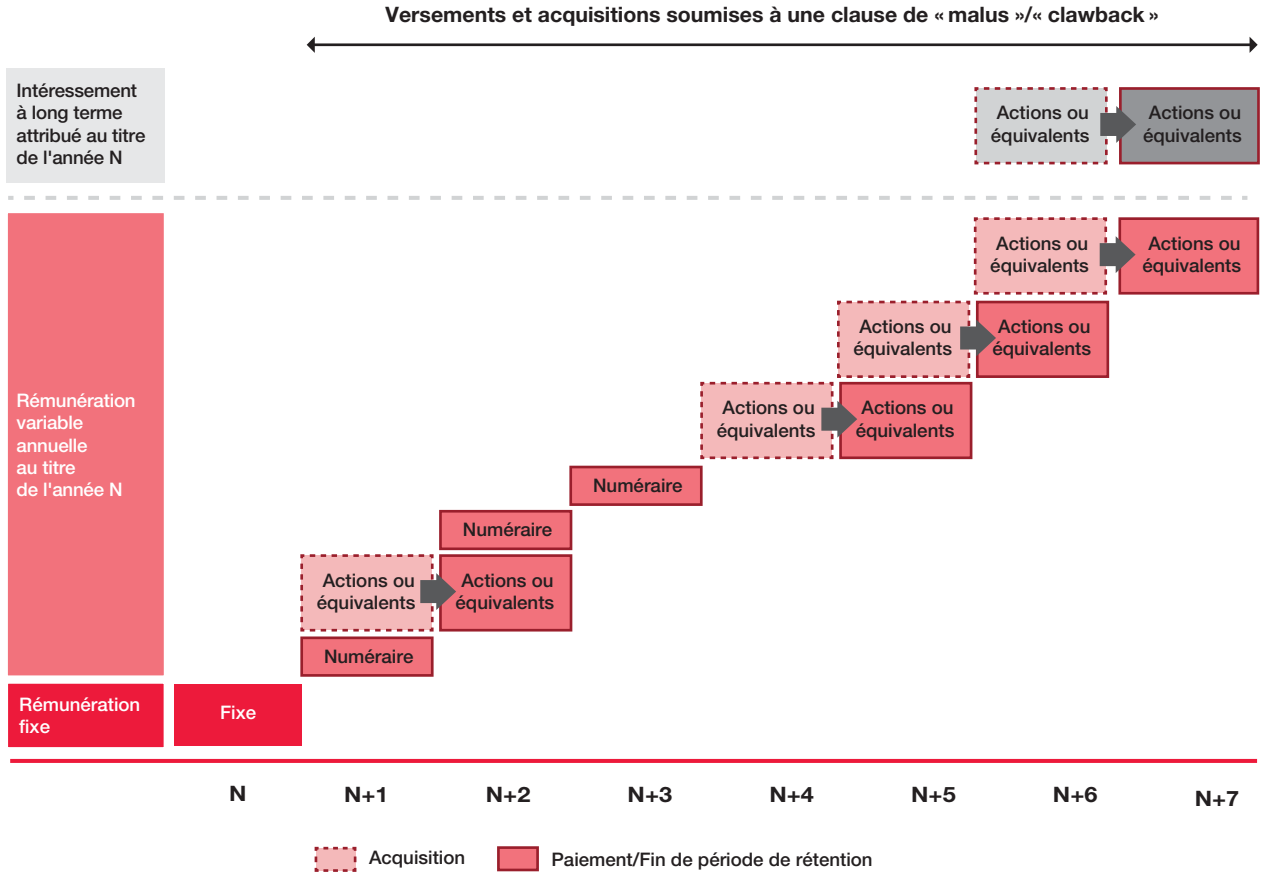
#### PLAFOND

Le Conseil d'administration du 8 mars 2023 a fixé le plafonnement, du montant total attribué au titre de l'intéressement à long terme en valeur IFRS à 100% de la rémunération fixe annuelle des Directeurs généraux.

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 (i.e. la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme) ne pourra dépasser deux fois la rémunération fixe.

## RÉMUNÉRATION TOTALE - CHRONOLOGIE DES PAIEMENTS



## CONDITIONS DE DEPART DE FRÉDÉRIC OUDEA

Lors de sa réunion du 12 janvier 2023, le Conseil d'administration après avis du Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise et sur proposition du Comité des rémunérations, a examiné les conséquences à tirer de la fin du mandat de Directeur général de Monsieur Frédéric Oudéa le 23 mai 2023 à la suite de sa décision de ne pas se représenter pour un nouveau mandat en mai 2023 qui avait été annoncée lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2022.

La rémunération fixe de Monsieur Frédéric Oudéa au titre de son mandat de Directeur général sera versée jusqu'au 23 mai 2023 inclus.

Monsieur Frédéric Oudéa bénéficiera, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2023, de l'attribution de la rémunération variable annuelle au titre de l'année 2022 déterminée par le Conseil d'administration du 7 février 2023 conformément à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022.

L'attribution de la rémunération variable annuelle pour la période courant du 1er janvier 2023 à la date de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 relèvera d'une décision du Conseil d'administration conformément aux modalités de la politique ex-ante 2023 et selon le calendrier habituel d'évaluation des performances des mandataires sociaux et sera soumise à l'approbation des actionnaires.

S'agissant du variable annuel différé attribué au titre de 2020 et 2021 non encore acquis, la condition de présence ne sera plus applicable après la date de l'échéance du mandat du Directeur général en mai 2023, conformément à la politique approuvée par l'Assemblée générale, qui prévoit que cette condition n'est applicable que jusqu'à la date d'échéance du mandat en cours. Les autres conditions, et notamment les conditions de performance et le calendrier de paiement, restent applicables.

Monsieur Frédéric Oudéa ne bénéficiera d'aucune attribution d'intéressement à long terme au titre de 2022 et de 2023, aucune

attribution ne pouvant avoir lieu à l'occasion du départ d'un dirigeant conformément à la politique et aux recommandations du code Afep-Medef.

S'agissant de l'intéressement à long terme attribué au titre des années antérieures, compte tenu du maintien de Monsieur Frédéric Oudéa dans le Groupe suite à sa nomination en tant qu'administrateur au Conseil d'administration d'ALD (décision effective à compter du 7 février 2023), le Conseil d'administration constate que la condition de présence sera vérifiée pour la durée de maintien dans le Groupe en tant qu'administrateur d'ALD. Cela étant, prenant en considération les politiques de vote des principaux actionnaires de la société, le Conseil d'administration précise que pour chaque attribution, les actions non encore acquises par 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. Cette décision ne serait pas remise en cause si le mandat de Frédéric Oudéa chez ALD venait à s'arrêter. Toutes les autres conditions prévues par la politique de rémunération demeurent applicables.

Monsieur Frédéric Oudéa est 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 a décidé que cette clause qui prévoit que Monsieur Frédéric Oudéa ne peut être nommé Directeur général dans une banque concurrente devrait être appliquée strictement, Monsieur Frédéric Oudéa ne remplissant pas les conditions pour faire valoir ses droits à la retraite. En conséquence, Monsieur Frédéric Oudéa percevra sa rémunération fixe mensuelle pendant la durée de l'application de la clause.

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

## 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.

#### 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, incluant les Directeurs généraux délégués à effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Le nouveau Directeur général dont le contrat de travail sera suspendu restera éligible à ce régime de retraite dont il bénéficiait avant sa nomination.

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 à 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 actuels et le nouveau 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<sup>er</sup> 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 2 880 euros sur la base du plafond annuel de la Sécurité sociale 2022). 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, Philippe Aymerich et Diony Lebot<sup>(1)</sup> ont conservé le bénéfice du régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction qui leur était applicable en tant que salariés avant leur nomination comme mandataires sociaux exécutifs.

Conformément à la loi, l'accroissement annuel des droits dans le cadre de ce régime était soumis à la condition de performance.

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

Ce régime révisé<sup>(2)</sup> en date du 17 janvier 2019 a été définitivement fermé à compter du 4 juillet 2019 et plus aucun droit n'est attribué après le 31 décembre 2019, suite à la publication de l'ordonnance 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire interdisant, dès sa publication, toute affiliation de nouveaux bénéficiaires potentiels aux régimes de retraite conditionnant l'acquisition des droits à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise ainsi que la constitution de droits conditionnels au titre de périodes d'activité postérieures à 2019.

Le montant des droits acquis au moment du départ à la retraite sera constitué de la somme des droits gelés au 31 décembre 2018 et des droits minimums constitués entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre 2019. Ces droits seront revalorisés selon l'évolution du point 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, Frédéric Oudéa, Philippe Aymerich et Diony Lebot<sup>(3)</sup> ont souscrit au bénéfice de Société Générale une clause de non-concurrence d'une durée de six mois à compter de la date de la cessation des fonctions de Dirigeant mandataire social exécutif. Elle leur interdit d'accepter une fonction 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, 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 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.

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.

Ces clauses sont inchangées et resteront applicables jusqu'au 23 mai 2023.

(1) Les engagements réglementés avec P. Aymerich et D. Lebot ont été approuvés par l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

(2) Les engagements réglementés « retraite » modifiés pour l'ensemble des Directeurs généraux délégués ont été également approuvés par l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

(3) Convention réglementée avec F. Oudéa approuvée par l'Assemblée générale du 23 mai 2017 et renouvelée avec modification par l'Assemblée générale du 21 mai 2019. Les conventions réglementées avec P. Aymerich et D. Lebot ont été approuvées et renouvelées avec modification par l'Assemblée générale du 21 mai 2019.

Le Conseil d'administration du 8 mars 2023 sur recommandation du Comité des rémunérations a décidé d'étendre le champ d'application et la durée de la clause de non-concurrence qui sera applicable aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs nommés à compter du 23 mai 2023.

Les nouveaux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs souscriront 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 d'un contrat de prévoyance dont les garanties sont alignées sur celles du personnel.

#### 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 trois ans et soumise aux mêmes conditions d'acquisition.

En tout état de cause, conformément à la réglementation en vigueur, la composante variable (*i.e.* 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.

#### NOMINATION D'UN NOUVEAU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

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

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

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

#### RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le montant global de la rémunération des administrateurs est validé par l'Assemblée générale. La rémunération globale des administrateurs est fixée à 1 700 000 euros depuis 2018.

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 (voir chapitre 7) et figurent page 105.

## Rémunération totale et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2022 aux Dirigeants mandataires sociaux

Rapport soumis 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 2022 est conforme à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022.

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 17 MAI 2022

Lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2022, les 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> résolutions portant sur la politique de rémunération *ex ante* des Dirigeants mandataires sociaux ont été votées respectivement à hauteur de 94,33% pour le Président du Conseil d'administration et de 90,13% pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

Les 9<sup>e</sup> à 12<sup>e</sup> résolutions relatives aux rémunérations versées au cours ou attribuées au titre de l'exercice 2021 aux Dirigeants mandataires sociaux ont été votées respectivement à hauteur de 94,11% pour le Président du Conseil d'administration et entre 89,96% et 90,16% pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs. Enfin, la 8<sup>e</sup> résolution portant sur le rapport sur l'application de la politique de rémunération au titre de l'année 2021, comportant notamment les ratios d'équité réglementaires, a été votée à hauteur de 91,47%.

### RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT NON EXÉCUTIF

La rémunération annuelle de Lorenzo Bini Smaghi a été fixée pour la durée de son mandat à 925 000 euros par le Conseil d'administration du 7 février 2018. 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 perçoit ni rémunération variable, ni rémunération en tant qu'administrateur, ni titre, 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.

Les montants versés au cours de l'exercice 2022 figurent dans le tableau page 143.

### 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 2022

La rémunération fixe annuelle des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs est restée inchangée au cours de l'exercice 2022. Elle s'élève à 1 300 000 euros pour le Directeur général et à 800 000 euros pour les Directeurs généraux délégués.

#### Rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2022

##### CRITÈRES DE DÉTERMINATION ET APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE AU TITRE DE L'EXERCICE 2022

Conformément aux règles fixées par le Conseil d'administration et approuvées par l'Assemblée générale du 17 mai 2022, la rémunération variable annuelle attribuée au titre de 2022 a été déterminée pour 60% en fonction de la réalisation d'objectifs financiers et pour 40% en fonction de l'atteinte d'objectifs non financiers.

### Part financière

Le poids lié à la réalisation des objectifs financiers correspond à 60% de la rémunération variable annuelle maximale, qui est égale à 135% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et à 115% pour les Directeurs généraux délégués.

Les critères utilisés présentent les caractéristiques suivantes :

- pour le Directeur général, 100% des critères sont mesurés sur le périmètre Groupe ;
- pour les Directeurs généraux délégués, ils sont répartis de la manière suivante :
  - 60% correspondent à des indicateurs mesurés sur le périmètre Groupe,
  - 40% correspondent à des indicateurs mesurés sur le périmètre de responsabilité spécifique de chaque Directeur général délégué.

Les périmètres de responsabilité sont précisés dans la partie Gouvernance page 105.

Ces objectifs sont définis et évalués sur la base de données budgétaires et ils 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 80% ;
- 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 100%,
  - un point bas défini ex-ante par le Conseil d'administration correspondant à un taux de réalisation de 40% 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.

Les critères financiers pour le Groupe sont la Rentabilité des capitaux propres tangibles (*Return On Tangible Equity* - ROTE), le *ratio Core Tier 1* et le Coefficient d'exploitation, chaque indicateur étant pondéré à parts égales.

Les critères financiers pour les périmètres de responsabilité spécifiques sont le Résultat brut d'exploitation, la Rentabilité des capitaux propres (*Return On Normative Equity* - RONE) et le Coefficient d'exploitation du périmètre de supervision de chaque Directeur général délégué, chaque indicateur étant pondéré à parts égales.

Ces indicateurs reflètent les objectifs d'efficacité opérationnelle, de maîtrise des risques sur les différents champs de supervision et de création de valeur pour les actionnaires. À la fois financiers et opérationnels, ils sont directement liés aux orientations stratégiques du Groupe et sont définis et évalués sur la base des données budgétaires. Ils n'intègrent aucun élément considéré comme exceptionnel par le Conseil d'administration.

La part financière maximum correspond à 60% de la rémunération variable annuelle maximale qui est égale à 135% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et 115% pour les Directeurs généraux délégués.

#### Réalisation des objectifs financiers au titre de 2022

L'année 2022 a été marquée par une excellente performance des métiers avec un niveau de revenus record en hausse de +9,3% notamment porté par des plus hauts historiques pour les activités de Financement et Conseil, les Activités de marché et ALD, par une forte croissance en Banque Privée et Banque de détail à l'International, et une performance solide de la Banque de détail en France.

Le **coefficient d'exploitation** sous-jacent du Groupe a été en forte amélioration à 61,0% (vs. 64,4% en 2021), hors contribution au Fonds de Résolution Unique (FRU). Il est meilleur de plus de 600 points de base à celui budgété et aux annonces faites au marché en début d'année 2022.

Le résultat net part du Groupe s'est établi à 5,6 milliards d'euros en sous-jacent et à 2,0 milliards d'euros en publié après prise en compte de l'impact de la cession au 2<sup>e</sup> trimestre 2022 de Rosbank et de ses filiales d'assurance en Russie. **La rentabilité sous-jacente** s'établit à 9,6% (ROTE) soit un niveau supérieur au ROTE budgété.

Le **Conseil d'administration a décidé de retenir un taux de 6,1% comme indicateur de performance pour le critère de ROTE de niveau Groupe**. Ce taux correspond au ROTE sous-jacent diminué de l'impact de la cession de Rosbank (hors effets de change liés à cette cession). Ce ROTE de 6,1% s'établit à un niveau inférieur au ROTE budgété. Cette décision du Conseil d'administration permet de mieux aligner la rémunération des mandataires sociaux et celle des actionnaires.

Le **Ratio de CET 1 phasé** était à 13,5% à fin 2022 soit environ 420 points de base au-dessus de l'exigence réglementaire et au-dessus du seuil de CET 1 fixé en début d'année pour l'attribution de la rémunération variable maximum.

Dans le contexte de bonne performance de l'ensemble des métiers du Groupe détaillée dans la communication financière, les indicateurs financiers se sont établis sensiblement au-dessus des budgets fixés en début d'année sur les différents périmètres de supervision et des seuils hauts définis pour chacun des critères.

Ces résultats sont synthétisés dans le tableau page 127.

### Réalisation des objectifs non financiers au titre de 2022

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

Les objectifs RSE se répartissent en quatre thèmes qui intègrent tous des objectifs quantifiables :

Objectifs Collectifs – RSE	20% du variable annuel
<b>Amélioration de l'expérience client</b> : mesuré sur la base de l'évolution de taux de NPS des principales activités	5%
<b>Développement de nos priorités sur l'axe employeur responsable</b> : mesuré au travers du respect de nos engagements en matière de féminisation des instances dirigeantes et sur l'évolution du taux d'engagement des collaborateurs	5%
<b>Positionnement des notations extra-financières</b>	5%
<b>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</b>	5%

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

**La qualité de l'expérience client** mesurée par l'évolution de taux de *Net Promoter Score* (NPS) des principales activités du Groupe s'est globalement améliorée avec une majorité de mesures en progression. Les niveaux de NPS des réseaux Société Générale et Crédit du Nord se sont maintenus dans un contexte complexe de préparation de la fusion. Le Conseil a noté la progression des NPS sur le périmètre de la Banque de détail à l'international et la forte progression sur le périmètre de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs avec des niveaux de NPS en valeur absolue très élevés.

Concernant **l'axe employeur responsable**, le Conseil d'administration a noté une progression de la représentation des femmes dans les instances dirigeantes à un rythme cohérent par rapport à la trajectoire définie sur la proportion de femmes au sein de Comité de direction (27% fin 2022 vs. 25% fin 2021 pour une cible à 30% à fin 2023) et sur le cercle des Postes Clés Groupe (26% fin 2022 vs. 25% fin 2021 pour une cible à 30% à fin 2023).

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 pour son évaluation le niveau d'engagement des lignes managériales qui s'est renforcé et s'établit à un niveau très solide.

### Part non financière

Les objectifs non-financiers sont répartis entre des objectifs RSE communs aux trois mandataires sociaux exécutifs pour 20% et des objectifs spécifiques aux périmètres de supervision pour 20%. La part non financière maximum correspond à 40% de la rémunération variable annuelle maximale qui est égale à 135% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et à 115% pour les Directeurs généraux délégués.

Ces objectifs sont évalués sur la base de questions clés définies *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%. Les objectifs font l'objet d'une pondération également définie *ab initio*.

La part non financière maximum correspond à 40% de la rémunération variable annuelle maximale qui est égale à 135% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général et à 115% pour les Directeurs généraux délégués.

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 2022 :

- la notation S&P CSA, actualisée en juin 2022, s'établit à 79/100. La banque se classe dans le Top 6%, sur 242 banques (vs. Top 7% l'année dernière) ;
- la notation Sustainalytics pour 2022 s'établit à 20,1/100, en amélioration par rapport à 2021. Société Générale se positionne dans le Top 14% (sur 415 banques) ;
- le Groupe s'est, cette année, positionné dans le top 5% (sur 191 banques) avec une notation AAA pour MSCI.

Le Conseil d'administration a constaté **des progrès dans l'intégration de la dimension ESG** dans les présentations des feuilles de route stratégiques des métiers qui concernaient notamment cette année les activités de la banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, la Bancassurance, la Banque privée et patrimoniale ainsi que la Conformité. Les enjeux RSE ont aussi bien été intégrés dans les dossiers d'acquisition à fort enjeu comme le projet d'acquisition de LeasePlan par ALD.

Le Conseil d'administration a considéré que les **trajectoires compatibles avec les engagements** pris par le Groupe pour la transition énergétique et environnementale ont été respectées.



S'agissant de l'engagement à lever 250 milliards d'euros pour la transition énergétique et environnementale entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 31 décembre 2025, le total réalisé sur les émissions d'obligations durables et les transactions consacrées au secteur des énergies renouvelables s'établit à 141 milliards d'euros à fin Q3 2022.

L'objectif de réduction de l'exposition globale du Groupe au secteur de l'extraction pétrole et gaz a été renforcé en octobre 2022 à horizon

2025, le précédent objectif ayant déjà été largement dépassé. L'objectif de réduction de CO<sub>2</sub> pour compte propre (-10% d'émissions de CO<sub>2</sub> entre 2019 et fin 2022) a été largement atteint également et le Groupe est en avance sur l'engagement public de réduction de -50% d'émissions carbone d'ici fin 2030 par rapport à 2019.

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

Les objectifs individuels non financiers des Directeurs généraux étaient les suivants :

Objectifs non financiers individuels	20% du variable annuel
■ <b>DG</b>	
Poursuite du déploiement des plans stratégiques et de l'amélioration de la perception des marchés, Sécurisation de l'exécution de la stratégie informatique et de transformation digitale du Groupe	10%
Fonctionnement de la nouvelle gouvernance Groupe, respect de la conformité, relations avec les superviseurs	10%
■ <b>DGD en charge des réseaux France et internationaux</b>	
Poursuite de la croissance et du développement de Boursorama et des réseaux internationaux et gestion opérationnelle de la crise liée à la situation en Ukraine et en Russie	10%
Bonne exécution et respect des jalons du projet Vision 2025 des réseaux France en vue de la fusion en 2023	10%
■ <b>DGD en charge des services financiers et de la direction RSE</b>	
Respect des jalons et sécurisation de l'opération ALD/Leaseplan	10%
Intégration des sujets RSE dans toutes les dimensions des activités du Groupe	10%

■ **Concernant le Directeur général**

Le Conseil d'administration a considéré que l'**objectif de déploiement des plans stratégiques du Groupe** avait été atteint.

2022 a été une année décisive d'un point de vue stratégique avec des projets très bien engagés de création de leaders mondiaux dans la mobilité durable et les métiers actions, à travers les projets d'acquisition de LeasePlan par ALD et de création de la joint-venture Bernstein. Le développement de Boursorama a été accéléré notamment avec l'opération avec ING et des étapes décisives pour la fusion de nos deux réseaux de banque de détail en France ont été franchies.

L'année a également été marquée par le déclenchement de la guerre en Ukraine, qui a mené à la cession de Rosbank, et la dégradation du contexte géopolitique, économique et financier. Dans ce contexte particulier, le Conseil d'administration a privilégié l'appréciation qu'il porte sur les décisions stratégiques et leur mise en œuvre par rapport au simple examen de la performance boursière.

La trajectoire à 2025 a été communiquée et perçue positivement par les investisseurs. Dans le même temps, la valeur de l'actif net tangible a augmenté, à la faveur d'un résultat net annuel positif soutenu notamment par des performances solides de ses métiers.

S'agissant de la **sécurisation de l'exécution de la stratégie informatique et de transformation digitale du Groupe**, le Conseil d'administration a considéré que plusieurs avancées majeures ont été réalisées au cours de cette année (renforcement de la gouvernance IT, mise en place d'un monitoring consolidé, forte augmentation de la valeur créée par la donnée et lancement du programme *IT Efficiency*).

Le Conseil d'administration a constaté le **bon fonctionnement de la nouvelle organisation** avec la reprise par le Directeur général de la supervision directe des fonctions de contrôle Risques et Conformité, mise en place en janvier 2022, et la création d'une fonction de COO. Il a notamment noté les impacts positifs de cette évolution en termes du renforcement de la gouvernance du Groupe, ainsi qu'en ce qui concerne la relation avec les instances de la supervision bancaire. Le

SSM a accueilli favorablement les actions lancées par la banque, en particulier la mise en place d'un programme visant à renforcer la gouvernance exécutive du Groupe. Le Conseil d'administration a noté l'engagement du Directeur général pour assurer une très bonne transition avec son successeur.

■ **Concernant le Directeur général délégué en charge des réseaux France et internationaux**

Le Conseil d'administration a considéré que les relais de croissance et de rentabilité de **Boursorama** avaient été consolidés grâce à un très bon déploiement des initiatives stratégiques en France portant sur la conquête de nouveaux clients et la finalisation du transfert des clients individuels suite à la signature de l'accord avec ING. Il a bien noté l'accélération du développement de Boursorama, avec une croissance annuelle nette record du nombre de nouveaux clients de 1,4 million permettant d'atteindre 4,7 millions de clients à fin 2022.

Sur le périmètre des entités européennes, les jalons de la trajectoire de la transformation digitale ont été respectés et les objectifs en termes de revenus liés au digital ont été largement dépassés.

Sur le périmètre des entités africaines, de nombreuses initiatives en matière de modèle opérationnel et de systèmes d'information ont été lancées en vue d'optimiser et de sécuriser les opérations, de renforcer l'empreinte digitale des entités et d'améliorer la performance des différentes filiales.

Le Conseil d'administration a aussi constaté que le projet de **rapprochement des réseaux Société Générale (BDDF) et Crédit du Nord** lancé en janvier 2021 s'était poursuivi avec succès au cours de l'année 2022. Les jalons prévus par la feuille de route en 2022 ont été respectés (finalisation des négociations avec les partenaires sociaux et des démarches juridiques en vue de la fusion, lancement de la bascule des systèmes d'information) et ont permis de réaliser, conformément au calendrier, la fusion juridique des réseaux Société Générale et Crédit du Nord au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et de procéder au lancement de la nouvelle banque de détail en France.

### ■ Concernant la Directrice générale déléguée en charge des services financiers et de la direction RSE

Le Conseil d'administration a constaté qu'en 2022, toutes les étapes requises pour assurer le succès de la transaction entre **ALD et Leaseplan** ont été franchies avec succès et notamment le respect du calendrier social, les autorisations reçues des autorités anti-trust et enfin la réalisation de l'augmentation de capital.

En matière de **RSE**, le Conseil d'administration a pu constater des progrès en matière d'intensification des actions et des engagements, *via* notamment l'intégration des enjeux ESG dans toutes les activités

du Groupe et un renforcement des ambitions de décarbonation. Les sujets RSE sont désormais systématiquement intégrés dans les feuilles de route des métiers et les présentations au Conseil d'administration. La stratégie RSE du Groupe a été présentée et débattue lors de l'AG de mai 2022.

Des étapes clés du programme ESG by Design ont été franchies avec notamment la création d'une équipe dédiée en particulier à la production des nouveaux indicateurs ESG et la définition d'un plan pluriannuel.

Ces résultats sont synthétisés dans le tableau ci-après.

Indicateur	Description	Poids dans le total	Taux de réalisation pondéré <sup>(1)</sup>
<b>Objectifs collectifs RSE - 20%</b>			
■ <b>Expérience client</b>	■ Amélioration de l'expérience client : mesurée sur la base de l'évolution de taux de NPS des principales activités	5%	
■ <b>Employeur responsable</b>	■ Développement de nos priorités sur l'axe employeur responsable : mesuré au travers du respect de nos engagements en matière de féminisation des instances dirigeantes et sur l'évolution du taux d'engagement des collaborateurs	5%	
■ <b>Notations extra-financières</b>	■ Positionnement des notations extra-financières	5%	
■ <b>Intégration du sujet RSE dans les métiers</b>	■ 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%	
		<b>20,0%</b>	<b>18,3%</b>
<b>Objectifs spécifiques aux périmètres de responsabilité - 20%</b>			
<b>F. Oudéa</b>			
■ <b>Stratégie/Equity story</b>	■ Poursuite du déploiement des plans stratégiques et de l'amélioration de la perception des marchés		
■ <b>Stratégie informatique et transformation digitale</b>	■ Sécurisation de l'exécution de la stratégie informatique et de transformation digitale du Groupe	10,0%	
■ <b>Nouvelle gouvernance et relation superviseurs</b>	■ Fonctionnement de la nouvelle gouvernance Groupe, respect de la conformité, relations avec les superviseurs	10,0%	
		<b>20,0%</b>	<b>18,8%</b>
<b>P. Aymerich</b>			
■ <b>Boursorama et développement international</b>	■ Poursuite de la croissance et du développement de Boursorama et des réseaux internationaux et gestion opérationnelle de la crise liée à la situation en Ukraine et en Russie	10,0%	
■ <b>Vision 2025</b>	■ Bonne exécution et le respect des jalons du projet Vision 2025 des réseaux France en vue de la fusion en 2023	10,0%	
		<b>20,0%</b>	<b>18,6%</b>
<b>D. Lebot</b>			
■ <b>ALD/Leaseplan</b>	■ Respect des jalons et sécurisation de l'opération ALD/Leaseplan	10,0%	
■ <b>RSE</b>	■ Intégration des sujets RSE dans toutes les dimensions des activités du Groupe	10,0%	
		<b>20,0%</b>	<b>18,7%</b>

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

Sur ces bases, le détail des niveaux de réalisation par objectif validé par le Conseil d'administration du 7 février 2023 est présenté dans le tableau ci-après.

En conséquence, les montants de rémunération variable annuelle suivants ont été attribués au titre de l'année 2022 :

- 1 566 513 euros pour Frédéric Oudéa, correspondant à une performance financière de 87,1% et une performance non-financière évaluée par le Conseil à 92,5% ;
- 848 424 euros pour Philippe Aymerich, correspondant à une performance financière de 92,3% et une performance non-financière évaluée par le Conseil à 92,1% ;

- 849 528 euros pour Diony Lebot, correspondant à une performance financière de 92,3% et une performance non-financière évaluée par le Conseil à 92,4%.

Pour chaque Dirigeant mandataire social exécutif, le montant de la rémunération variable annuelle correspond au montant maximum de la rémunération variable annuelle (égale à 135% de la rémunération fixe pour le Directeur général et 115% de la rémunération fixe pour les Directeurs généraux délégués) multiplié par le taux de réalisation global des objectifs.

**RÉALISATION DES OBJECTIFS DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE AU TITRE DE 2022**

	F. Oudéa		P. Aymerich		D. Lebot		
	Poids	Niveau de réalisation	Poids	Niveau de réalisation	Poids	Niveau de réalisation	
<b>Objectifs financiers – 60%</b>							
Périmètre Groupe	ROTE	20,0%	12,2%	12,0%	7,4%	12,0%	7,4%
	Ratio CET1	20,0%	20,0%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%
	Coef. d'expl.	20,0%	20,0%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%
Périmètres de responsabilité <sup>(1)</sup>	RBE			8,0%	8,0%	8,0%	8,0%
	Coef. d'expl.			8,0%	8,0%	8,0%	8,0%
	RONE			8,0%	8,0%	8,0%	8,0%
<b>TOTAL OBJECTIFS FINANCIERS</b>	<b>60,0%</b>	<b>52,2%</b>	<b>60,0%</b>	<b>55,4%</b>	<b>60,0%</b>	<b>55,4%</b>	
% de réalisation des objectifs financiers		87,1%		92,3%		92,3%	
<b>Objectifs non financiers – 40%</b>							
Collectifs RSE	20,0%	18,3%	20,0%	18,3%	20,0%	18,3%	
Périmètres de responsabilité	20,0%	18,8%	20,0%	18,6%	20,0%	18,7%	
<b>TOTAL OBJECTIFS NON FINANCIERS</b>	<b>40,0%</b>	<b>37,0%</b>	<b>40,0%</b>	<b>36,9%</b>	<b>40,0%</b>	<b>37,0%</b>	
% de réalisation des objectifs non financiers		92,5%		92,1%		92,4%	
<b>TAUX DE RÉALISATION DES OBJECTIFS 2022</b>		<b>89,3%</b>		<b>92,2%</b>		<b>92,3%</b>	

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

ROTE : Rentabilité des capitaux propres tangibles.

CET 1 : Ratio Core Tier 1.

C/I : Coefficient d'exploitation.

RBE : Résultat brut d'exploitation.

RONE : Rentabilité des capitaux propres normatifs.

(1) Les périmètres de responsabilité des Dirigeants mandataires sociaux sont précisés dans la partie Gouvernance page 105.

## RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE 2022 ET HISTORIQUE DES RÉMUNÉRATIONS FIXES ET VARIABLES ANNUELLES ATTRIBUÉES AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS

(En EUR)	Rappel de la rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2020 <sup>(1)</sup>			Rappel de la rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2021			Rémunération fixe + rémunération variable annuelle 2022			
	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
<b>F. Oudéa</b>	1 300 000	961 390	2 261 390	1 300 000	1 740 258	3 040 258	1 300 000	1 566 513	121%	2 866 513
<b>P. Aymerich</b>	800 000	458 896	1 258 896	800 000	883 384	1 683 384	800 000	848 424	106%	1 648 424
<b>D. Lebot</b>	800 000	507 656	1 307 656	800 000	910 432	1 710 432	800 000	849 528	106%	1 649 528

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

(1) Les rémunérations variables annuelles au titre de 2020 sont présentées avant renonciation des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs à 50% de leur rémunération variable annuelle au titre de 2020 résultant de l'évaluation du Conseil d'administration.

### MODALITÉS D'ACQUISITION ET DE PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE AU TITRE DE L'EXERCICE 2022

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 2023 sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 23 mai 2023, 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 trois ans par tiers, représentant 60% du montant total, attribuée aux deux tiers sous forme d'actions, et soumise à une double condition de profitabilité et de niveau de fonds propres du Groupe. Une période d'indisponibilité de six mois s'applique à l'issue de chaque acquisition définitive.

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 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 cinq 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 2022

Au cours de l'exercice 2022 les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs ont perçu des rémunérations variables annuelles attribuées au titre des exercices 2018, 2019, 2020 et 2021 dont l'attribution a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du 21 mai 2019 (la 17<sup>e</sup> à 21<sup>e</sup> résolution), du 19 mai 2020 (la 10<sup>e</sup> à 14<sup>e</sup> résolution), du 18 mai 2021 (la 10<sup>e</sup> à 14<sup>e</sup> résolution) et du 17 mai 2022 (la 10<sup>e</sup> à 12<sup>e</sup> 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 9 février 2022. 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 pages 134-142 et tableau 2 page 144.

### INTÉRESSEMENT À LONG TERME AU TITRE DE L'EXERCICE 2022

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022, le plan d'intéressement à long terme dont bénéficient les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs depuis 2012 a été reconduit dans ses montants et principes. Il vise à associer les Dirigeants aux progrès de l'entreprise dans le long terme et à aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

Le montant total attribué au titre de l'intéressement à long terme en valeur IFRS fait l'objet d'un plafonnement identique à celui de la rémunération variable annuelle. Ainsi, pour Frédéric Oudéa, l'intéressement à long terme est limité à 135% de sa rémunération fixe annuelle. Pour les Directeurs généraux délégués, il est limité à 115% de leur rémunération fixe annuelle.

En tout état de cause, conformément à la réglementation en vigueur, la composante variable attribuée (*i.e.* la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme) ne pourra dépasser deux fois la rémunération fixe<sup>(1)</sup>.

Sur cette base, dans la continuité des années précédentes, le Conseil d'administration du 7 février 2023 a décidé de mettre en œuvre, au titre de l'exercice 2022 et sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 conformément à l'article L.22-10-34, paragraphe II du Code de commerce, le plan d'intéressement présentant les caractéristiques suivantes :

- valeur de l'attribution stable dans le temps et exprimée selon les normes IFRS. Le nombre d'actions en résultant a été déterminé sur la base de la valeur comptable de l'action Société Générale du 6 février 2023 ;
- attribution d'actions en deux tranches, dont les durées d'acquisition sont de quatre et six ans, suivies d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi les durées totales d'indexation à cinq et sept ans ;
- acquisition définitive soumise à une condition de présence pendant toutes les périodes d'acquisition et à des conditions de performance.

En effet, l'acquisition de l'intéressement à long terme sera fonction :

- pour 80% 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. 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 20% à des conditions RSE pour moitié liées au respect des engagements du Groupe en matière de financement de la transition énergétique et pour moitié au positionnement du Groupe au sein des principales notations extra-financières (*S&P Global Corporate Sustainability Assessment, Sustainalytics et MSCI*).

Concernant le critère de financement de la transition énergétique lié au financement du mix énergétique, la cible retenue pour le plan attribué au titre de 2022 est liée à l'engagement du Groupe à contribuer à la finance durable à hauteur de 300 milliards d'euros entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 31 décembre 2025 sous la forme :

- soit d'émissions d'obligations durables ;
- soit de financements qui incluent : les transactions SPIF (*Sustainable and positive impact finance*), de conseil sur des mandats SPIF, des transactions Sustainability-linked et le financement de véhicules électriques.
- l'acquisition serait de 100% si la cible est atteinte. Si la cible n'est pas atteinte, l'acquisition serait nulle.

Concernant le critère fondé sur les notations extra-financières externes, le taux d'acquisition sera défini de la manière suivante :

- 100% d'acquisition si les trois critères sont vérifiés sur la période d'observation de trois ans suivant l'année d'attribution (soit les positionnements/notations 2024, 2025 et 2026) ;
- 2/3 d'acquisition si en moyenne au moins deux critères sont vérifiés sur la période d'observation de trois ans suivant l'année d'attribution.

Pour les trois notations extra-financières retenues, le critère est vérifié si le niveau attendu suivant est atteint :

- S&P Global CSA : être dans le 1<sup>er</sup> quartile ;
- Sustainalytics : être dans le 1<sup>er</sup> quartile ;
- MSCI : Notation  $\geq$  A.

Pour les notations pouvant faire l'objet de réévaluations en cours d'année, la notation retenue est celle utilisée lors des revues annuelles. Le secteur des agences de notation extra-financière étant évolutif, le panel des trois notations retenues peut faire l'objet de modification sur justification appropriée.

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 et la performance RSE de Société Générale.

(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.

## INTÉRESSEMENT À LONG TERME AU TITRE DE L'EXERCICE 2022 - TABLEAU RÉCAPITULATIF DES CONDITIONS DE PERFORMANCE

Critères	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	80%	Positionnement Rang 6 du Panel	50% <sup>(1)</sup>	Positionnement Rang 1-3 du Panel	100% <sup>(1)</sup>
Financement de la transition énergétique	10%	300 milliards d'euros de contribution à la finance durable	100% <sup>(2)</sup>	300 milliards d'euros de contribution à la finance durable	100% <sup>(2)</sup>
Positionnement dans les index extra-financiers	10%	Deux critères de positionnement sont vérifiés	66,7% <sup>(2)</sup>	Trois critères de positionnement sont vérifiés	100% <sup>(2)</sup>

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

(2) Cf. détail ci-dessus.

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

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

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

\* Rang le plus élevé de l'échantillon.

L'échantillon de référence 2023 est composé des établissements financiers suivants : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole, Crédit Suisse, Deutsche Bank, Intesa Sanpaolo, Nordea, Santander, UBS et UniCredit.

La valeur finale de paiement des actions sera plafonnée à un montant de 84 euros par action, soit environ 1,2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2022.

L'acquisition définitive est soumise à une condition de présence pendant toutes les périodes d'acquisition. Un départ du Groupe entraînerait la suppression du paiement du plan sauf en cas de départ à la retraite, de départ du Groupe lié à un changement de contrôle ou pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci, ainsi qu'en cas de décès, d'invalidité et d'incapacité :

- 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 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, les versements seraient effectués au prorata de la durée de mandat par rapport à la durée d'acquisition et après prise en compte de la performance observée et appréciée par le Conseil.

Enfin, les bénéficiaires de l'intéressement à long terme sont également soumis à une clause dite de « malus ». Ainsi, si le Conseil d'administration constate un comportement ou des agissements non conformes aux attentes de Société Générale tels qu'ils sont notamment définis dans le Code de conduite du Groupe ou une prise de risque au-delà du niveau jugé acceptable par Société Générale, il pourra décider la remise en cause totale ou partielle du versement de l'intéressement à long terme.

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

Dans la mesure où le rapport entre la composante variable attribuée et la rémunération fixe au titre de 2022 fait apparaître un dépassement du ratio réglementaire pour les Directeurs généraux délégués, le Conseil d'administration a ajusté le montant attribuable et réduit le nombre d'actions attribuées dans le cadre de l'intéressement à long terme afin de respecter ce ratio.

**En vertu de la politique de rémunération en vigueur, aucun intéressement à long terme ne peut être attribué à un Dirigeant à l'occasion de la cessation de ses fonctions conformément aux dispositions de l'article 26.5.1 du Code AFEP-MEDEF.**

**En conséquence, aucun intéressement à long terme ne sera attribué à F. Oudéa au titre de l'année de performance 2022 compte tenu du non-renouvellement de son mandat qui arrive à son terme le 23 mai 2023. Aucun intéressement à long terme ne sera attribué aux Directeurs généraux délégués si leur mandat, arrivant à son terme le 23 mai 2023 n'était pas renouvelé.**

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

Le tableau ci-dessous indique pour chaque mandataire social exécutif le montant en valeur comptable de l'intéressement à long terme et le nombre d'actions maximum correspondant au titre de 2022 après ajustement effectué par le Conseil d'administration :

	Montant attribuable en valeur comptable (IFRS) <sup>(1)</sup>	Nombre d'actions maximum attribuable <sup>(2)</sup>	Intéressement à long terme attribué au titre de 2022 (après ajustement par le Conseil d'administration)	
			Montant attribuable en valeur comptable (IFRS) <sup>(1)</sup>	Nombre d'actions maximum attribué <sup>(2)</sup>
Frédéric Oudéa	N/A	N/A	N/A	N/A
Philippe Aymerich	570 000 EUR	41 804	518 865 EUR	38 054 <sup>(3)</sup>
Diony Lebot	570 000 EUR	41 804	518 318 EUR	38 014 <sup>(3)</sup>

(1) Sur la base du cours de l'action de la veille du Conseil d'administration du 7 février 2023 qui a déterminé l'attribution de l'intéressement à long terme.

(2) Le nombre d'actions 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 2023.

(3) Sous réserve du renouvellement de mandat le 23 mai 2023

L'attribution sera faite dans le cadre de la décision du Conseil d'administration du 8 mars 2023 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<sup>e</sup> résolution). Elle représenterait moins de 0,01% du capital.

#### INTÉRESSEMENT À LONG TERME PERÇU AU COURS DE L'EXERCICE 2022

Au cours de l'exercice 2022, F. Oudéa a perçu des échéances des plans d'intéressement à long terme attribués en 2015, 2016 et 2018 et dont l'attribution a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du 19 mai 2015 (la 5<sup>e</sup> résolution), du 18 mai 2016 (la 6<sup>e</sup> résolution) et du 23 mai 2018 (la 8<sup>e</sup> résolution). La réalisation des conditions de performance a été examinée et constatée par le Conseil d'administration du 9 février 2021 et du 9 février 2022. Les actions acquises, les montants perçus, ainsi qu'un rappel des conditions de performance applicables et le niveau de réalisation de ces conditions figurent dans le tableau 7 page 148 et dans les tableaux pages 134-142.

	Taux global de réalisation des objectifs 2022	% d'acquisition de la contribution du plan art. 82
Philippe Aymerich	92,2%	100%
Diony Lebot	92,3%	100%

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

Les informations individuelles relatives aux cotisations versées figurent pages 134-142.

#### 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 aux Directeurs généraux délégués figure page 121<sup>(1)</sup>.

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 fondée sur le taux de la performance globale de la rémunération variable annuelle 2022 constatée par le Conseil d'administration du 7 février 2023 :

##### Indemnités en cas de départ

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, bénéficient d'une indemnité de départ et d'une clause de non-concurrence au titre de leur mandat de Dirigeant mandataire social exécutif<sup>(2)</sup>.

Les conditions relatives à ces avantages sont décrites page 121.

S'agissant de Frédéric Oudéa, Philippe Aymerich et Diony Lebot, aucun versement n'a été effectué au titre de ces avantages au cours de l'exercice 2022.

(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<sup>e</sup> à 13<sup>e</sup> résolution).

(2) Les conventions réglementées avec F. Oudéa 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> à 13<sup>e</sup> résolution).

### 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 d'un contrat de prévoyance dont les garanties sont alignées sur celles du personnel. Les détails des avantages attribués au titre et versés au cours de l'exercice sont présentés pages 134-142.

### 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.

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<sup>(1)</sup>.

Pour les calculs de l'année 2021, s'agissant de la rémunération des salariés, sont pris en compte le salaire de base, les primes et les avantages au titre de 2021 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 2021 au cours de 2022. Pour mémoire, dans le Document d'enregistrement universel 2022, ces éléments ont été pris en compte sur une base estimative à partir des enveloppes de l'exercice précédent et ajustés d'un coefficient estimatif d'évolution.

Pour les calculs de l'année 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) 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 K EUR)	2018	2019	2020	2021	2022	Évolution 2018-2022
<b>Rémunération moyenne des salariés</b>	<b>75,3</b>	<b>76,0</b>	<b>76,3</b>	<b>83,7</b>	<b>88,2</b>	
Évolution	+1,5%	+1,0%	+0,4%	+9,6%	+5,4%	+17,2%
<b>Rémunération médiane des salariés</b>	<b>54,4</b>	<b>54,4</b>	<b>55,7</b>	<b>59,1</b>	<b>60,9</b>	
Évolution	+3,9%	+0,0%	+2,5%	+6,1%	+3,0%	+12,1%

(1) Le détail de ces rémunérations et les montants individuels figurent pages 143-144 et dans les tableaux pages 135-142.



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

(En K EUR)	2018	2019	2020 <sup>(3)</sup>	2021	2022	Évolution 2018-2022
<b>Lorenzo Bini Smaghi</b> Président du Conseil d'administration						
<b>Rémunération</b>	<b>948,7</b>	<b>979,4</b>	<b>979,5</b>	<b>979,5</b>	<b>972,5</b>	
Évolution	+5,0%	+3,2%	+0,0%	+0,0%	-0,7%	+2,5%
<b>Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés</b>	<b>13:1</b>	<b>13:1</b>	<b>13:1</b>	<b>12:1</b>	<b>11:1</b>	
Évolution	+3,5%	+2,2%	-0,4%	-8,8%	-5,8%	-12,5%
<b>Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés</b>	<b>17:1</b>	<b>18:1</b>	<b>18:1</b>	<b>17:1</b>	<b>16:1</b>	
Évolution	+1,1%	+3,2%	-2,4%	-5,8%	-3,6%	-8,5%
<b>Frédéric Oudéa<sup>(1)</sup></b> Directeur général						
<b>Rémunération</b>	<b>3 193,2</b>	<b>3 542,3</b>	<b>2 635,9</b>	<b>3 757,4</b>	<b>2 878,3</b>	
Évolution	-7,8%	+10,9%	-25,6%	+42,6%	-23,4%	-9,9%
<b>Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés</b>	<b>42:1</b>	<b>47:1</b>	<b>35:1</b>	<b>45:1</b>	<b>33:1</b>	
Évolution	-9,1%	+9,9%	-25,9%	+30,0%	-27,3%	-21,4%
<b>Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés</b>	<b>59:1</b>	<b>65:1</b>	<b>47:1</b>	<b>64:1</b>	<b>47:1</b>	
Évolution	-11,2%	+10,9%	-27,4%	+34,3%	-25,7%	-20,3%
<b>Philippe Aymerich<sup>(2)</sup></b> Directeur général délégué						
<b>Rémunération</b>	<b>1 903,0</b>	<b>2 125,1</b>	<b>1 599,4</b>	<b>2 232,7</b>	<b>2 172,1</b>	
Évolution	-	+11,7%	-24,7%	+39,6%	-2,7%	+14,1%
<b>Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés</b>	<b>25:1</b>	<b>28:1</b>	<b>21:1</b>	<b>27:1</b>	<b>25:1</b>	
Évolution	-	+10,6%	-25,0%	+27,3%	-7,7%	+0,0%
<b>Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés</b>	<b>35:1</b>	<b>39:1</b>	<b>29:1</b>	<b>38:1</b>	<b>36:1</b>	
Évolution	-	+11,7%	-26,5%	+31,5%	-5,6%	+2,9%
<b>Diony Lebot<sup>(2)</sup></b> Directrice générale déléguée						
<b>Rémunération</b>	<b>1 872,6</b>	<b>2 103,8</b>	<b>1 629,8</b>	<b>2 245,4</b>	<b>2 173,2</b>	
Évolution	-	+12,4%	-22,5%	+37,8%	-3,2%	+16,1%
<b>Ratio par rapport à la rém. moyenne des salariés</b>	<b>25:1</b>	<b>28:1</b>	<b>21:1</b>	<b>27:1</b>	<b>25:1</b>	
Évolution	-	+11,3%	-22,8%	+25,7%	-8,2%	+0,0%
<b>Ratio par rapport à la rém. médiane des salariés</b>	<b>34:1</b>	<b>39:1</b>	<b>29:1</b>	<b>38:1</b>	<b>36:1</b>	
Évolution	-	+12,3%	-24,4%	+29,8%	-6,1%	+5,9%

(1) S'agissant de F. Oudéa, le calcul au titre de 2018 prend en compte le montant de sa rémunération variable annuelle 2018 avant prise en compte de sa décision de renoncer à une partie de celle-ci à la suite des accords passés avec les autorités américaines.

(2) Le mandat de P. Aymerich et D. Lebot en tant que Directeurs généraux délégués a commencé le 14 mai 2018. Leur rémunération au titre de 2018 a été annualisée aux fins de comparabilité.

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

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

	2018	2019	2020	2021	2022	Évolution 2018-2022
<b>CET1 non phasé</b>	<b>10,9%</b>	<b>12,7%</b>	<b>13,2%</b>	<b>13,6%</b>	<b>13,5%</b>	
Évolution	-0,5 pt	+1,8 pt	+0,5 pt	+0,4 pt	-0,1 pt	+2,6 pt
<b>C/I sous-jacent</b>	<b>69,8%</b>	<b>70,6%</b>	<b>74,6%</b>	<b>67,0%</b>	<b>64,1%</b>	
Évolution	+1,0 pt	+0,8 pt	+4,0 pt	-7,6 pt	-2,9 pt	-5,7 pt
<b>ROTE sous-jacent</b>	<b>9,7%</b>	<b>7,6%</b>	<b>1,7%</b>	<b>10,2%</b>	<b>9,6%</b>	
Évolution	+0,5 pt	-2,1 pt	-5,9 pt	+8,5 pt	-0,6 pt	-0,1 pt
<b>Actif net tangible par action</b>	<b>55,8 €</b>	<b>55,6 €</b>	<b>54,8 €</b>	<b>61,1 €</b>	<b>62,3 €</b>	
Évolution	+2,6%	-0,4%	-1,5%	+11,5%	+2,1%	+11,7%

(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 (voir chapitre 7) et figurent page 105.

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 2022, le montant a été utilisé en totalité.

La répartition individuelle du montant attribué et versé au titre de 2022 figure dans le tableau page 146.

## RÉMUNÉRATION TOTALE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS AU COURS OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2022 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 23 mai 2023.

TABLEAU 1

### Monsieur Lorenzo BINI SMAGHI, Président du Conseil d'administration Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2022	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2022
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	47 479 EUR	Un logement est mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions à Paris.	47 479 EUR

TABLEAU 2

**Monsieur Frédéric OUDÉA, Directeur général**  
**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2022	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2022
Rémunération fixe	1 300 000 EUR	Rémunération fixe brute versée au cours de l'exercice, inchangée depuis la décision du Conseil d'administration du 31 juillet 2014 (elle a été confirmée en mai 2015 lors de la dissociation des fonctions de Président du Conseil et de Directeur général).	1 300 000 EUR
Rémunération variable annuelle		Frédéric Oudéa bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 60% d'objectifs financiers budgétaires et de 40% d'objectifs non financiers. Les éléments sont décrits page 123 du Document d'enregistrement universel.  Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 135% de la rémunération fixe.	
dont rémunération variable annuelle payable en 2023	313 302 EUR (valeur nominale)	<b>Évaluation de la performance 2022</b> – Compte tenu des critères financiers et non financiers arrêtés par les Conseils du 9 février 2022 et du 10 mars 2022 et des réalisations constatées sur l'exercice 2022, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à <b>1 566 513 euros</b> <sup>(1)</sup> . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de <b>89,3%</b> de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 126 du Document d'enregistrement universel).	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rémunération variable annuelle au titre de 2021 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022 (10<sup>e</sup> résolution) : 348 051 EUR.</li> </ul> <p>Les critères en application desquels la rémunération variable annuelle a été calculée et payée sont détaillés dans le chapitre consacré à la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux. Il est rappelé que la part acquise est affectée d'un paiement différé à hauteur de 50%.</p>
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	1 253 211 EUR (valeur nominale)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2022 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 ;</li> <li>■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 23 mai 2023. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ;</li> <li>■ 60% de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2023, 2024 et 2025. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles pour moitié dans deux ans et six mois et pour moitié dans trois ans et six mois ;</li> <li>■ Les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 128 Document d'enregistrement universel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rémunérations variables annuelles différées (cf. tableau 2 page 145) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- au titre de 2018 : 207 295 EUR,</li> <li>- au titre de 2019 : 259 999 EUR,</li> <li>- au titre de 2020 : 96 139 EUR et 159 394 EUR.</li> </ul> </li> <li>■ L'attribution de ces rémunérations a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 21 mai 2019 (la 17<sup>e</sup> résolution),</li> <li>- 19 mai 2020 (la 10<sup>e</sup> résolution), et</li> <li>- 18 mai 2021 (la 10<sup>e</sup> résolution).</li> </ul> </li> <li>■ Pour les échéances différées soumises à des conditions de performance, la réalisation de ces conditions a été examinée et constatée par le Conseil d'administration du 9 février 2022.</li> </ul> <p>Un rappel des conditions de performance applicables et le niveau de réalisation de ces conditions figurent dans le tableau 2 page 145).</p>
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****Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2022	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2022
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 arrive à son terme le 23 mai 2023.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Équivalents actions versés au titre du plan d'intéressement à long terme attribué en 2015 : 188 517 EUR.</li> </ul> <p>Cette attribution a fait l'objet d'une approbation dans le cadre d'un vote lors de l'Assemblée générale du 19 mai 2015 (la 5<sup>e</sup> résolution).</p> <p>La réalisation des conditions de performance a été examinée et constatée par le Conseil d'administration du 9 février 2021 qui a constaté la réalisation partielle de ces conditions.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Actions acquises au titre du plan d'intéressement à long terme au titre de 2015 attribué en 2016 : 5 624 actions.</li> <li>■ Actions acquises au titre du plan d'intéressement à long terme au titre de 2017 attribué en 2018 : 4 395 actions.</li> </ul> <p>Ces attributions ont été autorisées respectivement par l'Assemblée générale du 18 mai 2016 (la 6<sup>e</sup> résolution) et l'Assemblée générale du 23 mai 2018 (la 8<sup>e</sup> résolution).</p> <p>La réalisation des conditions de performance a été examinée par le Conseil d'administration du 9 février 2022 qui a constaté la réalisation partielle de ces conditions.</p> <p>Un rappel des conditions de performance applicables et le niveau de réalisation de ces conditions figurent sous tableau 7 page 148.</p>
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Valorisation des avantages de toute nature	11 779 EUR	Frédéric Oudéa bénéficie d'une voiture de fonction.	11 779 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 122 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 121 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos
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 : 10 371 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 17 mai 2022**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2022	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2022
Rémunération fixe	800 000 EUR	Rémunération fixe brute versée au cours de l'exercice, fixée par le Conseil d'administration du 3 mai 2018 lors de la nomination de Philippe Aymerich en tant que Directeur général délégué, avec effet à compter du 14 mai 2018, et inchangée depuis cette date.	800 000 EUR
Rémunération variable annuelle		Philippe Aymerich bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 60% d'objectifs financiers budgétaires et de 40% d'objectifs non financiers. Les éléments sont décrits page 123 du Document d'enregistrement universel. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 115% de la rémunération fixe.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rémunération variable annuelle au titre de 2021 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022 (11<sup>e</sup> résolution) : 176 677 EUR.</li> </ul> <p>Les critères en application desquels la rémunération variable annuelle a été calculée et payée sont détaillés dans le chapitre consacré à la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux. Il est rappelé que la part acquise est affectée d'un paiement différé à hauteur de 50%.</p>
dont rémunération variable annuelle payable en 2023	169 685 EUR (valeur nominale)	<b>Évaluation de la performance 2022</b> – Compte tenu des critères financiers et non financiers arrêtés par les Conseils du 9 février 2022 et du 10 mars 2022 et des réalisations constatées sur l'exercice 2022, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à <b>848 424</b> euros <sup>(1)</sup> . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de <b>92,2%</b> de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 126 du Document d'enregistrement universel).	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rémunérations variables annuelles différées (cf. tableau 2 page 145) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- au titre de 2018 : 82 476 EUR,</li> <li>- au titre de 2019 : 141 541 EUR,</li> <li>- au titre de 2020 : 45 889 EUR et 76 077 EUR.</li> </ul> </li> <li>■ L'attribution de ces rémunérations a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 21 mai 2019 (la 18<sup>e</sup> résolution),</li> <li>- 19 mai 2020 (la 11<sup>e</sup> résolution), et</li> <li>- 18 mai 2021 (la 11<sup>e</sup> résolution).</li> </ul> </li> </ul> <p>■ Pour les échéances différées soumises à des conditions de performance, la réalisation de ces conditions a été examinée et constatée par le Conseil d'administration du 9 février 2022.</p> <p>Un rappel des conditions de performance applicables et le niveau de réalisation de ces conditions figurent dans le tableau 2 page 145.</p>
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	678 739 EUR (valeur nominale)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2022 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 ;</li> <li>■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 23 mai 2023. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ;</li> <li>■ 60% de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2023, 2024 et 2025. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles pour moitié dans deux ans et six mois et pour moitié dans trois ans et six mois ;</li> <li>■ Les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 128 Document d'enregistrement universel.</li> </ul>	
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 17 mai 2022**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2022	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2022
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	518 865 EUR <sup>(2)</sup> (Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 6 février 2023) Ce montant correspond à une attribution de 38 054 actions <sup>(2)</sup>	<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 2022 par le Conseil d'administration du 7 février 2023 présente les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ;</li> <li>■ attribution de 38 054 actions en deux tranches, dont les durées d'acquisition sont de quatre et six ans, suivies d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi les durées d'indexation à cinq et sept ans ;</li> <li>■ l'attribution de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2022 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 ;</li> <li>■ l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme est soumise à des conditions de présence et de performance telles que décrites page 129 du Document d'enregistrement universel ;</li> <li>■ l'attribution est faite dans le cadre de la 22<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée générale du 17 mai 2022 (la décision du Conseil d'administration du 8 mars 2023 sur l'attribution gratuite d'actions de performance) ; elle représente moins de 0,005% du capital.</li> </ul>	Sans objet
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	4 851 EUR	Philippe Aymerich bénéficie d'une voiture de fonction.	4 851 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 122 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 121 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 17 mai 2022**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2022	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2022
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 50 836 EUR	<p>Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 121.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite.</li> </ul> <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 et de sa rémunération fixe annuelle actuelle, 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"> <li>■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82).</li> </ul> <p>Pour l'exercice 2022, la performance globale de Philippe Aymerich s'élevant à 92,2%, la cotisation au titre de 2022 s'élève donc à 50 836 EUR (taux d'acquisition de la cotisation : 100%).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de l'Épargne retraite Valmy.</li> </ul> <p>Le montant de la cotisation annuelle prise en charge par l'entreprise s'élève à 2 879 euros.</p>	<p>Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) au titre de l'exercice 2021 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022 (11<sup>e</sup> résolution) : 50 836 EUR</p> <p>Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy : 2 879 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 : 6 028 EUR

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

(2) Sous réserve du renouvellement du mandat le 23 mai 2023.

TABLEAU 4

**Madame Diony LEBOT, Directrice générale déléguée**  
**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2022	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2022
Rémunération fixe	800 000 EUR	Rémunération fixe brute versée au cours de l'exercice, fixée par le Conseil d'administration du 3 mai 2018 lors de la nomination de Diony Lebot, avec effet à compter du 14 mai 2018, en tant que Directrice générale déléguée et inchangée depuis cette date.	800 000 EUR
Rémunération variable annuelle		Diony Lebot bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 60% d'objectifs financiers budgétaires et de 40% d'objectifs non financiers. Les éléments sont décrits page 123 du Document d'enregistrement universel. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 115% de la rémunération fixe.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rémunération variable annuelle au titre de 2021 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022 (14<sup>e</sup> résolution) : 182 086 EUR.</li> </ul> <p>Les critères en application desquels la rémunération variable annuelle a été calculée et payée sont détaillés dans le chapitre consacré à la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux. Il est rappelé que la part acquise est affectée d'un paiement différé à hauteur de 50%.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rémunérations variables annuelles différées (cf. tableau 2 page 145) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- au titre de 2018 : 76 617 EUR,</li> <li>- au titre de 2019 : 136 437 EUR,</li> <li>- au titre de 2020 : 50 765 EUR et 84 154 EUR.</li> </ul> </li> <li>■ L'attribution de ces rémunérations a été autorisée respectivement par les Assemblées générales du : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 21 mai 2019 (la 17<sup>e</sup> résolution),</li> <li>- 19 mai 2020 (la 14<sup>e</sup> résolution), et</li> <li>- 18 mai 2021 (la 14<sup>e</sup> résolution).</li> </ul> </li> <li>■ Pour les échéances différées soumises à des conditions de performance, la réalisation de ces conditions a été examinée et constatée par le Conseil d'administration du 9 février 2022.</li> </ul> <p>Un rappel des conditions de performance applicables et le niveau de réalisation de ces conditions figurent dans le tableau 2 page 145.</p>
dont rémunération variable annuelle payable en 2023	169 905 EUR (valeur nominale)	<b>Évaluation de la performance 2022</b> – Compte tenu des critères financiers et non financiers arrêtés par les Conseils du 9 février 2022 et du 10 mars 2022 et des réalisations constatées sur l'exercice 2022, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à <b>849 528 euros</b> <sup>(1)</sup> . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de <b>92,3%</b> de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 126 du Document d'enregistrement universel).	
dont rémunération variable annuelle payable les années suivantes	679 623 EUR (valeur nominale)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le paiement de l'ensemble de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2022 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 ;</li> <li>■ 40% de la rémunération variable annuelle est acquise sous réserve d'un vote positif de l'Assemblée générale du 23 mai 2023. Elle est convertie pour moitié en équivalents actions Société Générale dont le paiement intervient après le délai d'un an ;</li> <li>■ 60% de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2023, 2024 et 2025. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles pour moitié dans deux ans et six mois et pour moitié dans trois ans et six mois ;</li> <li>■ Les modalités et les conditions de l'acquisition et du paiement de cette rémunération différée sont détaillées page 128 Document d'enregistrement universel.</li> </ul>	
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**  
**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2022	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2022
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	518 318 EUR <sup>(2)</sup> (Valorisation selon la norme IFRS 2 en date du 6 février 2023) Ce montant correspond à une attribution de 38 014 actions <sup>(2)</sup>	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 2022 par le Conseil d'administration du 7 février 2023 présente les caractéristiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ;</li> <li>■ attribution de 38 014 actions en deux tranches, dont les durées d'acquisition sont de quatre et six ans, suivies d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi les durées d'indexation à cinq et sept ans ;</li> <li>■ l'attribution de l'intéressement à long terme au titre de l'exercice 2022 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée générale du 23 mai 2023 ;</li> <li>■ l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme est soumise à des conditions de présence et de performance telles que décrites page 129 du Document d'enregistrement universel ;</li> <li>■ l'attribution est faite dans le cadre de la 22<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée générale du 17 mai 2022 (la décision du Conseil d'administration du 8 mars 2023 sur l'attribution gratuite d'actions de performance) ; elle représente moins de 0,005% du capital.</li> </ul>	Sans objet
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	5 343 EUR	Diony Lebot bénéficie d'une voiture de fonction.	5 343 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 122 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 121 du Document d'enregistrement universel.	Aucun montant n'a été versé au cours de l'exercice clos

**Madame Diony LEBOT, Directrice générale déléguée**  
**Rémunération conforme à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montant attribué au titre d'exercice 2022	Présentation	Montant versé au cours d'exercice 2022
Régime de retraite supplémentaire	Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) : 50 836 EUR	<p>Un descriptif détaillé des régimes de retraites dont bénéficient les Directeurs généraux délégués figure page 121.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de l'allocation complémentaire de retraite.</li> </ul> <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 et de sa rémunération fixe annuelle actuelle, 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de retraite supplémentaire (art. 82).</li> </ul> <p>Pour l'exercice 2022, la performance globale de Diony Lebot s'élevant à 92,3%, la cotisation au titre de 2022 s'élève donc à 50 836 EUR (taux d'acquisition de la cotisation : 100%).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Régime de l'Épargne retraite Valmy.</li> </ul> <p>Le montant de la cotisation annuelle prise en charge par l'entreprise s'élève à 2 879 euros.</p>	<p>Cotisation du régime de retraite supplémentaire (art. 82) au titre d'exercice 2021 dont l'attribution a été autorisée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022 (12<sup>e</sup> résolution) : 50 836 EUR</p> <p>Cotisation du régime de l'Épargne retraite Valmy : 2 879 EUR</p>
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 : 6 076 EUR

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

(2) Sous réserve du renouvellement de mandat le 23 mai 2023.

## Tableaux normalisés conformes aux recommandations de l'AMF

TABLEAU 1

**TABLEAU DE SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ET DES OPTIONS, ACTIONS ET ÉQUIVALENTS ACTIONS ATTRIBUÉS À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL<sup>(1)</sup>**

(En EUR)	Exercice 2021	Exercice 2022
<b>Monsieur Lorenzo BINI SMAGHI, Président du Conseil d'administration</b>		
Rémunérations dues au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)	979 508	972 479
Valorisation des options attribuées au titre de l'exercice	0	0
Valorisation des actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>979 508</b>	<b>972 479</b>
<b>Monsieur Frédéric OUDÉA, Directeur général</b>		
Rémunérations dues au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)	3 045 392	2 878 292
Valorisation des options attribuées au titre de l'exercice	0	0
Valorisation des actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice <sup>(2)</sup>	712 026	0
<b>TOTAL</b>	<b>3 757 418</b>	<b>2 878 292</b>
<b>Monsieur Philippe AYMERICH, Directeur général délégué</b>		
Rémunérations dues au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)	1 683 384	1 653 275
Valorisation des options attribuées au titre de l'exercice	0	0
Valorisation des actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice <sup>(2)</sup>	549 335	518 865
<b>TOTAL</b>	<b>2 232 719</b>	<b>2 172 140</b>
<b>Madame Diony LEBOT, Directrice générale déléguée</b>		
Rémunérations dues au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)	1 716 364	1 654 871
Valorisation des options attribuées au titre de l'exercice	0	0
Valorisation des actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice <sup>(2)</sup>	528 989	518 318
<b>TOTAL</b>	<b>2 245 353</b>	<b>2 173 189</b>

(1) Les éléments de rémunération sont exprimés en euros, sur une base brute avant impôt.

(2) Ce dispositif est détaillé dans le chapitre consacré à la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux aux pages 123 et suivantes.

TABLEAU 2

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS DE CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL<sup>(1)</sup>

(En EUR)	Exercice 2021		Exercice 2022	
	Montants payés	Montants dus au titre de l'exercice	Montants payés	Montants dus au titre de l'exercice
<b>Monsieur Lorenzo BINI SMAGHI, Président</b>				
■ rémunération fixe	925 000	925 000	925 000	925 000
■ rémunération variable annuelle non différée	0	0	0	0
■ rémunération variable annuelle différée	0	0	0	0
■ rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
■ rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	0	0	0	0
■ avantages en nature <sup>(2)</sup>	54 508	54 508	47 479	47 479
<b>TOTAL</b>	<b>979 508</b>	<b>979 508</b>	<b>972 479</b>	<b>972 479</b>
<b>Monsieur Frédéric OUDÉA, Directeur général</b>				
■ rémunération fixe	1 300 000	1 300 000	1 300 000	1 300 000
■ rémunération variable annuelle non différée <sup>(3)</sup>	96 139	348 051	348 051	313 302
■ rémunération variable annuelle différée <sup>(3)</sup>	770 543	1 392 207	722 828 <sup>(5)</sup>	1 253 211
■ rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
■ rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	0	0	0	0
■ avantages en nature <sup>(4)</sup>	5 134	5 134	11 779	11 779
<b>TOTAL</b>	<b>2 171 816</b>	<b>3 045 392</b>	<b>2 382 658</b>	<b>2 878 292</b>
<b>Monsieur Philippe AYMERICH, Directeur général délégué</b>				
■ rémunération fixe	800 000	800 000	800 000	800 000
■ rémunération variable annuelle non différée <sup>(3)</sup>	45 889	176 677	176 677	169 685
■ rémunération variable annuelle différée <sup>(3)</sup>	323 636	706 707	345 983 <sup>(5)</sup>	678 739
■ autres rémunérations versées <sup>(6)</sup>	81 192	0	27 081	0
■ rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
■ rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	0	0	0	0
■ avantages en nature	0	0	4 851	4 851
<b>TOTAL</b>	<b>1 250 717</b>	<b>1 683 384</b>	<b>1 354 592</b>	<b>1 653 275</b>
<b>Madame Diony LEBOT, Directrice générale déléguée</b>				
■ rémunération fixe	800 000	800 000	800 000	800 000
■ rémunération variable annuelle non différée <sup>(3)</sup>	50 765	182 086	182 086	169 905
■ rémunération variable annuelle différée <sup>(3)</sup>	309 399	728 346	347 973 <sup>(5)</sup>	679 623
■ autres rémunérations versées <sup>(6)</sup>	143 470	0	76 592	0
■ rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
■ rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	0	0	0	0
■ avantages en nature <sup>(4)</sup>	5 932	5 932	5 343	5 343
<b>TOTAL</b>	<b>1 309 566</b>	<b>1 716 364</b>	<b>1 411 993</b>	<b>1 654 871</b>

(1) Les éléments de rémunération sont exprimés en euros, sur une base brute avant impôt. L'intéressement à long terme perçu par les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs est détaillé dans les tableaux 1 et 7.

(2) Il s'agit de la mise à disposition d'un logement de fonction.

(3) 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%.

(4) Il s'agit de la mise à disposition d'une voiture de fonction.

(5) Se référer au tableau ci-après pour le détail des sommes versées.

(6) Le mandat de P. Aymerich et D. Lebot en tant que Directeurs généraux délégués a commencé le 14 mai 2018. Les montants reportés dans « Autres rémunérations versées » correspondent aux éléments de rémunération variables attribués au titre de leurs fonctions précédentes.

**DÉTAIL DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES ANNUELLES DIFFÉRÉES VERSÉES EN 2022 AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS**

(En EUR)	2018 <sup>(1)</sup>	2019 <sup>(2)</sup>	2020 <sup>(3)</sup>	2020 <sup>(4)</sup>		
Condition de performance applicable et statut de la condition	RNPG sous-jacent > 0 et ratio CET1 > 8,74% au 31.12.2021 Conditions atteintes	RNPG sous-jacent > 0 et ratio CET1 > 10,02% au 31.12.2021 Conditions atteintes	RNPG sous-jacent > 0 et ratio CET1 > 9,02% au 31.12.2021 Conditions atteintes	N/A	Autres rémunérations variables annuelles différées <sup>(5)</sup>	Total versé en 2022
F. OUDÉA	207 295	259 999	96 139	159 394	Sans objet	722 828
P. AYMERICH	82 476	141 541	45 889	76 077	27 081	373 064
D. LEBOT	76 617	136 437	50 765	84 154	76 592	424 564

- (1) Valorisation des actions acquises en mars 2022 au titre de la troisième échéance de la part non acquise de la rémunération variable annuelle attribuée pour l'exercice 2018 dont l'acquisition était conditionnée à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur l'exercice 2021.
- (2) Valorisation des actions acquises en mars 2022 au titre de la deuxième échéance de la part non acquise de la rémunération variable annuelle attribuée pour l'exercice 2019 dont l'acquisition était conditionnée à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur l'exercice 2021.
- (3) Première échéance de la part non acquise de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2020 attribuée en numéraire sans indexation dont l'acquisition était conditionnée à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur l'exercice 2021.
- (4) Part acquise indexée sur le cours de l'action Société Générale de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2020.
- (5) Les mandats de P. Aymerich et D. Lebot en tant que Directeurs généraux délégués ont commencé le 14 mai 2018. Les montants reportés dans la colonne « Autres rémunérations variables annuelles différées » correspondent à la rémunération versée en 2022 au titre de leurs fonctions précédentes.

TABLEAU 3

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

(En EUR)	Rémunérations versées en 2021		Rémunérations versées en 2022		Rémunérations	
	Solde de l'exercice 2020	Acompte de l'exercice 2021	Solde de l'exercice 2021	Acompte de l'exercice 2022	Au titre de l'exercice 2021	Au titre de l'exercice 2022*
<b>Mandataires sociaux (hors Dirigeant exécutif)</b>						
<b>Lorenzo BINI SMAGHI</b>						
Rémunérations	-	-	-	-	-	-
Autres rémunérations	-	-	-	-	-	-
<b>William CONNELLY</b>						
Rémunérations	161 429	99 410	156 581	92 757	255 991	248 363
Autres rémunérations						
<b>Jérôme CONTAMINE</b>						
Rémunérations	86 733	56 053	94 024	57 723	150 077	151 691
Autres rémunérations						
<b>Diane COTE</b>						
Rémunérations	61 688	37 967	73 329	53 872	111 297	140 188
Autres rémunérations						
<b>Kyra HAZOU</b>						
Rémunérations	96 556	60 360	90 791	55 035	151 151	141 875
Autres rémunérations						
<b>France HOUSSAYE</b>						
Rémunérations <sup>(1)</sup>	56 555	33 661	51 964	32 584	85 625	86 736
Salaire Société Générale					54 100	55 726
<b>David LEROUX</b>						
Rémunérations <sup>(1)</sup>	45 366	26 377	2 841	-	29 218	-
Salaire Société Générale					40 092	
<b>Jean-Bernard LEVY</b>						
Rémunérations	77 754	47 593	6 583	-	54 177	-
Autres rémunérations						
<b>Annette MESSEMER</b>						
Rémunérations	87 599	60 360	90 791	53 872	151 151	140 188
Autres rémunérations						
<b>Gérard MESTRALLET</b>						
Rémunérations	76 007	47 593	72 111	39 424	119 704	121 706
Autres rémunérations						
<b>Juan Maria NIN GENOVA</b>						
Rémunérations	91 423	56 053	94 961	51 455	151 015	131 828
Autres rémunérations						
<b>Henri POUPART-LAFARGE</b>						
Rémunérations	-	-	49 089	28 467	49 089	80 775
Autres rémunérations						
<b>Johan PRAUD</b>						
Rémunérations <sup>(2)</sup>	-	-	40 960	26 677	40 960	69 941
Salaire Société Générale					27 843	29 900
<b>Nathalie RACHOU</b>						
Rémunérations	4 829	-	-	-	-	-
Autres rémunérations						
<b>Lubomira ROCHET</b>						
Rémunérations	52 391	28 863	52 721	32 584	81 584	90 110
Autres rémunérations						
<b>Alexandra SCHAAPVELD</b>						
Rémunérations	149 613	88 449	139 554	86 954	228 003	226 660
Autres rémunérations						
<b>Sébastien WETTER</b>						
Rémunérations	-	-	40 960	26 677	40 960	69 941
Salaire Société Générale					164 544	245 650
<b>TOTAL (RÉMUNÉRATIONS)</b>					<b>1 700 000</b>	<b>1 700 000</b>

\* Le solde des rémunérations perçues au titre de l'exercice 2022 a été versé aux membres du Conseil à fin janvier 2023.

(1) Versés au syndicat SNB Société Générale.

(2) Versés au syndicat CGT Société Générale.

TABLEAU 4

**OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D' ACTIONS ATTRIBUÉES DURANT L'EXERCICE À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL PAR L'ÉMETTEUR ET PAR TOUTE SOCIÉTÉ DU GROUPE**

Le Conseil d'administration n'a pas attribué d'options au cours de l'exercice 2022.

TABLEAU 5

**OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D' ACTIONS LEVÉES DURANT L'EXERCICE PAR CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL**

Le dernier plan d'option a expiré au cours de l'exercice 2017.

TABLEAU 6

**ACTIONS ATTRIBUÉES À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL**

Actions de performance Société Générale attribuées durant l'exercice à chaque Dirigeant mandataire social par l'émetteur et par toute société du Groupe.

(En EUR)	Date d'attribution	Motif de l'attribution <sup>(1)</sup>	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance <sup>(2)</sup>
M. BINI SMAGHI	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
F. OUDÉA	10.03.2022	Modalité de paiement de la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2021	12 144	235 351	28.03.2024	01.10.2024	oui
		Intéressement à long terme dû au titre de l'exercice 2021	12 144	223 207	31.03.2025	01.10.2025	oui
		Intéressement à long terme dû au titre de l'exercice 2021	17 555	166 421	31.03.2026	01.04.2027	oui
		Intéressement à long terme dû au titre de l'exercice 2021	17 555	160 453	31.03.2028	01.04.2029	oui
P. AYMERICH	10.03.2022	Modalité de paiement de la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2021	6 164	119 458	28.03.2024	01.10.2024	oui
		Intéressement à long terme dû au titre de l'exercice 2021	6 165	113 313	31.03.2025	01.10.2025	oui
		Intéressement à long terme dû au titre de l'exercice 2021	13 544	128 397	31.03.2026	01.04.2027	oui
		Intéressement à long terme dû au titre de l'exercice 2021	13 544	123 792	31.03.2028	01.04.2029	oui
D. LEBOT	10.03.2022	Modalité de paiement de la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2021	6 353	123 121	28.03.2024	01.10.2024	oui
		Intéressement à long terme dû au titre de l'exercice 2021	6 353	116 768	31.03.2025	01.10.2025	oui
		Intéressement à long terme dû au titre de l'exercice 2021	13 042	123 638	31.03.2026	01.04.2027	oui
		Intéressement à long terme dû au titre de l'exercice 2021	13 042	119 204	31.03.2028	01.04.2029	oui

(1) Les montants de rémunération variable et d'intéressement à long terme ont été déterminés par le Conseil du 9 février 2022. Les actions de performance correspondantes ont été attribuées par le Conseil d'administration du 10 mars 2022.

(2) L'acquisition de la rémunération variable annuelle est soumise à une double condition de profitabilité et de niveau de fonds propres du Groupe. L'acquisition de l'intéressement à long terme est soumise à une condition de TSR relatif par rapport à un panel, à des conditions de RSE et de profitabilité. Le détail des conditions de performance est présenté dans le Document d'enregistrement universel 2022 aux pages 111-113.

TABLEAU 7

**ACTIONS REÇUES DURANT L'EXERCICE PAR CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL**

	Date d'attribution	Nombre d'actions reçues durant l'exercice
L. BINI SMAGHI	N/A	N/A
	18.05.2016	5 624 <sup>(1)</sup>
F. OUDÉA	14.03.2018	4 395 <sup>(2)</sup>
	13.03.2019	8 244 <sup>(3)</sup>
	12.03.2020	10 340 <sup>(4)</sup>
	15.03.2017	501 <sup>(5)</sup>
P. AYMERICH	13.03.2019	576 <sup>(5)</sup>
	13.03.2019	3 280 <sup>(3)</sup>
	12.03.2020	5 629 <sup>(4)</sup>
	15.03.2017	1 397 <sup>(5)</sup>
D. LEBOT	13.03.2019	1 649 <sup>(5)</sup>
	13.03.2019	3 047 <sup>(3)</sup>
	12.03.2020	5 426 <sup>(4)</sup>

(1) Au titre de la deuxième échéance du plan d'intéressement à long terme attribué en 2016 dont l'acquisition 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. La performance boursière évaluée début 2022 a placé Société Générale au huitième rang de l'échantillon (soit une acquisition de 25% du nombre maximum d'équivalent actions attribué).

(2) Au titre de la première échéance du plan d'intéressement à long terme attribué en 2018 dont l'acquisition 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. La performance boursière évaluée début 2022 a placé Société Générale au huitième rang de l'échantillon (soit une acquisition de 25% du nombre maximum d'équivalent actions attribué).

(3) Au titre de la rémunération variable annuelle différée attribuée en 2019 au titre de l'exercice 2018 (présentée dans le tableau 2) dont l'acquisition était conditionnée à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur l'exercice 2021.

(4) Au titre de la rémunération variable annuelle différée attribuée en 2020 au titre de l'exercice 2019 (présentée dans le tableau 2) dont l'acquisition était conditionnée à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur l'exercice 2021.

(5) Les mandats de P. Aymerich et D. Lebot en tant que Directeurs généraux délégués ont commencé le 14 mai 2018. Les actions reportées correspondent aux éléments de rémunération attribués au titre de leurs fonctions précédentes.

Note : actions issues du programme de rachat.

**ÉQUIVALENTS ACTIONS REÇUS DURANT L'EXERCICE PAR CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL**

	Date d'attribution	Nombre d'équivalents actions acquis durant l'exercice	Montant versé (en EUR)
L. BINI SMAGHI	N/A	N/A	N/A
F. OUDÉA	31.03.2015	5 625	188 517 <sup>(1)</sup>
	31.03.2021	4 756	159 394 <sup>(2)</sup>
P. AYMERICH	31.03.2021	2 270	76 077 <sup>(2)</sup>
D. LEBOT	31.03.2021	2 511	84 154 <sup>(2)</sup>

(1) Équivalents actions versés après un an de la période de rétention au titre de la deuxième échéance du plan d'intéressement à long terme attribué en 2015 dont l'acquisition en mars 2021 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. La performance boursière évaluée début 2021 a placé Société Générale au huitième rang de l'échantillon (soit une acquisition de 25% du nombre maximum d'équivalent actions attribué).

(2) Équivalents actions reçus au titre de la rémunération variable annuelle différée attribués en 2021 au titre de l'exercice 2020 (présentés dans le tableau 2).



TABLEAU 8

**HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D'ACTIONS**

Information sur les options de souscription ou d'achat.

Le dernier plan d'option a expiré au cours de l'exercice 2017.

TABLEAU 9

**OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D'ACTIONS CONSENTIES AUX DIX PREMIERS SALARIÉS NON MANDATAIRES SOCIAUX ATTRIBUTAIRES ET OPTIONS LEVÉES PAR CES DERNIERS**

Aucun plan d'option n'a été mis en place par Société Générale au cours de l'exercice 2022.

Le dernier plan d'option a expiré au cours de l'exercice 2017.

**AUDITÉ** | TABLEAU 10

Historique des attributions d'actions de performance

**INFORMATIONS SUR LES ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUÉES**

Date d'Assemblée	19.05.2020	19.05.2020	23.05.2018	23.05.2018	18.05.2016	18.05.2016	18.05.2016
Date du Conseil d'administration	10.03.2022	11.03.2021	12.03.2020	13.03.2019	14.03.2018	15.03.2017	18.05.2016
Nombre total d'actions attribuées	3 095 660	3 495 064	2 545 414	2 834 045	1 677 279	1 796 759	2 478 926
<i>dont le nombre attribué aux mandataires sociaux<sup>(1)</sup></i>	<i>137 605</i>	<i>216 596</i>	<i>164 205</i>	<i>166 389</i>	<i>46 472</i>	<i>45 871</i>	<i>62 900</i>
Frédéric OUDÉA	59 398	93 880	72 541	86 705	46 472	45 871	62 900
Philippe AYMERICH	39 417	61 117	46 035	37 889	2 815	2 857	3 626
Diony LEBOT	38 790	61 599	45 629	41 795	7 277	5 986	4 860
Nombre total de bénéficiaires	5 700	6 452	4 652	5 747	6 016	6 710	6 495
Date d'acquisition des actions	Cf. tableau ci-après	Cf. tableau ci-après	Cf. tableau ci-après	Cf. tableau ci-après	Cf. tableau ci-après	Cf. tableau ci-après	Cf. tableau ci-après
Date de fin de période de conservation	Cf. tableau ci-après	Cf. tableau ci-après	Cf. tableau ci-après	Cf. tableau ci-après	Cf. tableau ci-après	Cf. tableau ci-après	Cf. tableau ci-après
Conditions de performance	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Juste valeur (en EUR) <sup>(2)</sup>	Cf. tableau ci-après	Cf. tableau ci-après	Cf. tableau ci-après	Cf. tableau ci-après	Cf. tableau ci-après	Cf. tableau ci-après	Cf. tableau ci-après
Nombre d'actions acquises au 31.12.2022	0	3 841	493 619	2 300 798	1 346 029	1 506 213	2 187 190
Nombre cumulé d'actions annulées ou caduques	63 240	207 905	209 680	260 914	232 780	252 247	291 736
Actions de performance restantes en fin d'exercice	3 032 420	3 283 318	1 842 115	272 333	98 470	38 299	-

(1) Pour les Dirigeants mandataires sociaux, voir également les tableaux 6 et 7 ci-dessus.

(2) Les actions de performance sont valorisées à leur valeur de marché avec prise en compte d'une décote d'incessibilité.

DÉTAIL DU PLAN 2022 D'ATTRIBUTION D'ACTIONS DE PERFORMANCE<sup>(1)</sup>

<b>Date d'Assemblée</b>	<b>19.05.2020</b>
Date du Conseil d'administration	10.03.2022
Nombre total d'actions attribuées	3 095 660

	Conditions de performance	Tranches	Date d'acquisition des droits	Date de fin de période de conservation	Juste Valeur (en EUR) <sup>(2)</sup>
<b>Sous-plan 1</b>	oui	N/A	31.03.2025	N/A	18,99
<b>Sous-plan 2</b>	oui	1 <sup>re</sup> tranche	31.03.2025	01.10.2025	18,38
		2 <sup>nde</sup> tranche	31.03.2026	01.10.2026	17,42
<b>Sous-plan 3 et 7</b>	oui	1 <sup>re</sup> tranche	28.03.2024	01.10.2024	19,38
		2 <sup>nde</sup> tranche	31.03.2025	01.10.2025	18,38
<b>Sous-plan 4</b>	oui	N/A	31.03.2025	01.10.2025	18,38
<b>Sous-plan 5</b>	oui	1 <sup>re</sup> tranche	31.03.2026	01.10.2026	15,16
		2 <sup>nde</sup> tranche	31.03.2027	01.10.2027	14,74
<b>Sous-plan 6</b>	oui	1 <sup>re</sup> tranche	31.03.2026	01.04.2027	9,48
		2 <sup>nde</sup> tranche	31.03.2028	01.04.2029	9,14

(1) Au titre du plan annuel d'intéressement à long terme des collaborateurs et des attributions dans le cadre de la politique spécifique de fidélisation et de rémunération des populations régulées au sens de la réglementation bancaire (y compris mandataires sociaux).

(2) Les actions de performance sont valorisées à leur valeur de marché avec prise en compte d'une décote d'inaccessibilité.

DÉTAIL DU PLAN 2021 D'ATTRIBUTION D'ACTIONS DE PERFORMANCE<sup>(1)</sup>

<b>Date d'Assemblée</b>	<b>19.05.2020</b>
Date du Conseil d'administration	11.03.2021
Nombre total d'actions attribuées	3 495 064

	Conditions de performance	Tranches	Date d'acquisition des droits	Date de fin de période de conservation	Juste Valeur (en EUR) <sup>(2)</sup>
<b>Sous-plan 1</b>	oui	N/A	28.03.2024	N/A	18,74
<b>Sous-plan 2/3 et 7</b>	oui	1 <sup>re</sup> tranche	31.03.2023	01.10.2023	19,07
		2 <sup>nde</sup> tranche	28.03.2024	01.10.2024	18,07
<b>Sous-plan 4</b>	oui	N/A	28.03.2024	01.10.2024	18,07
<b>Sous-plan 5</b>	oui	1 <sup>re</sup> tranche	31.03.2025	01.10.2025	20,14
		2 <sup>nde</sup> tranche	31.03.2026	01.10.2026	19,36
<b>Sous-plan 6</b>	oui	1 <sup>re</sup> tranche	31.03.2025	01.04.2026	14,6
		2 <sup>nde</sup> tranche	31.03.2027	01.04.2028	13,3

(1) Au titre du plan annuel d'intéressement à long terme des collaborateurs et des attributions dans le cadre de la politique spécifique de fidélisation et de rémunération des populations régulées au sens de la réglementation bancaire (y compris mandataires sociaux).

(2) Les actions de performance sont valorisées à leur valeur de marché avec prise en compte d'une décote d'inaccessibilité.

**DÉTAIL DU PLAN 2020 D'ATTRIBUTION D'ACTIONS DE PERFORMANCE<sup>(1)</sup>**

<b>Date d'Assemblée</b>	<b>23.05.2018</b>
Date du Conseil d'administration	12.03.2020
Nombre total d'actions attribuées	2 545 414

	Conditions de performance	Tranches	Date d'acquisition des droits	Date de fin de période de conservation	Juste Valeur (en EUR) <sup>(2)</sup>
<b>Sous-plan 1</b>	oui	N/A	31.03.2023	N/A	11,26
<b>Sous-plan 2/3 et 7</b>	oui	1 <sup>re</sup> tranche	31.03.2022	01.10.2022	11,62
		2 <sup>de</sup> tranche	31.03.2023	01.10.2023	10,76
<b>Sous-plan 4</b>	oui	N/A	31.03.2023	01.10.2023	10,76
<b>Sous-plan 5</b>	oui	1 <sup>re</sup> tranche	31.03.2024	01.10.2024	9,2
		2 <sup>de</sup> tranche	31.03.2025	01.10.2025	8,8
<b>Sous-plan 6</b>	oui	1 <sup>re</sup> tranche	31.03.2024	01.04.2025	6,3
		2 <sup>de</sup> tranche	31.03.2026	01.04.2027	5,9

- (1) Au titre du plan annuel d'intéressement à long terme des collaborateurs et des attributions dans le cadre de la politique spécifique de fidélisation et de rémunération des populations régulées au sens de la réglementation bancaire (y compris mandataires sociaux).
- (2) Les actions de performance sont valorisées à leur valeur de marché avec prise en compte d'une décote d'inaccessibilité.

**DÉTAIL DU PLAN 2019 D'ATTRIBUTION D'ACTIONS DE PERFORMANCE<sup>(1)</sup>**

<b>Date d'Assemblée</b>	<b>23.05.2018</b>
Date du Conseil d'administration	13.03.2019
Nombre total d'actions attribuées	2 834 045

	Conditions de performance	Tranches	Date d'acquisition des droits	Date de fin de période de conservation	Juste Valeur (en EUR) <sup>(2)</sup>
<b>Sous-plan 1</b>	oui	N/A	31.03.2022	N/A	21,40
<b>Sous-plan 2/3 et 7</b>	oui	1 <sup>re</sup> tranche	31.03.2021	01.10.2021	22,32
		2 <sup>de</sup> tranche	31.03.2022	01.10.2022	20,93
<b>Sous-plan 4</b>	oui	N/A	31.03.2022	01.10.2022	20,93
<b>Sous-plan 5</b>	oui	1 <sup>re</sup> tranche	31.03.2023	01.10.2023	10,86
		2 <sup>de</sup> tranche	29.03.2024	01.10.2024	11,35
<b>Sous-plan 6</b>	oui	1 <sup>re</sup> tranche	31.03.2023	01.04.2024	8,53
		2 <sup>de</sup> tranche	31.03.2025	01.04.2026	9,45

- (1) Au titre du plan annuel d'intéressement à long terme des collaborateurs et des attributions dans le cadre de la politique spécifique de fidélisation et de rémunération des populations régulées au sens de la réglementation bancaire (y compris mandataires sociaux).
- (2) Les actions de performance sont valorisées à leur valeur de marché avec prise en compte d'une décote d'inaccessibilité.

DÉTAIL DU PLAN 2018 D'ATTRIBUTION D'ACTIONS DE PERFORMANCE<sup>(1)</sup>

<b>Date d'Assemblée</b>	<b>18.05.2016</b>
Date du Conseil d'administration	14.03.2018
Nombre total d'actions attribuées	1 677 279

	Conditions de performance	Tranches	Date d'acquisition des droits	Date de fin de période de conservation	Juste Valeur (en EUR) <sup>(2)</sup>
<b>Sous-plan 1</b>	oui	N/A	31.03.2021	N/A	39,18
<b>Sous-plan 2</b>	oui	N/A	31.03.2020	01.10.2020	40,39
<b>Sous-plan 3 et 7</b>	oui	1 <sup>re</sup> tranche	31.03.2020	01.10.2020	40,39
		2 <sup>nd</sup> e tranche	31.03.2021	01.10.2021	38,59
<b>Sous-plan 4</b>	oui	N/A	31.03.2021	01.10.2021	38,59
<b>Sous-plan 5</b>	oui	N/A	31.03.2023	01.10.2023	39,17
<b>Sous-plan 6</b>	oui	1 <sup>re</sup> tranche	31.03.2022	01.04.2023	26,40
		2 <sup>nd</sup> e tranche	29.03.2024	31.03.2025	24,43

(1) Au titre du plan annuel d'intéressement à long terme des collaborateurs et des attributions dans le cadre de la politique spécifique de fidélisation et de rémunération des populations régulées au sens de la réglementation bancaire (y compris mandataires sociaux).

(2) Les actions de performance sont valorisées à leur valeur de marché avec prise en compte d'une décote d'incessibilité.

DÉTAIL DU PLAN 2017 D'ATTRIBUTION D'ACTIONS DE PERFORMANCE<sup>(1)</sup>

<b>Date d'Assemblée</b>	<b>18.05.2016</b>
Date du Conseil d'administration	15.03.2017
Nombre total d'actions attribuées	1 796 759

	Conditions de performance	Tranches	Date d'acquisition des droits	Date de fin de période de conservation	Juste Valeur (en EUR) <sup>(2)</sup>
<b>Sous-plan 1</b>	oui	N/A	31.03.2020	N/A	41,05
<b>Sous-plan 2</b>	oui	N/A	29.03.2019	30.09.2019	42,17
<b>Sous-plan 3 et 7</b>	oui	1 <sup>re</sup> tranche	29.03.2019	30.09.2019	42,17
		2 <sup>nd</sup> e tranche	31.03.2020	02.10.2020	40,33
<b>Sous-plan 4</b>	oui	N/A	31.03.2020	02.10.2020	40,33
<b>Sous-plan 5</b>	oui	N/A	31.03.2022	02.10.2022	43,75
<b>Sous-plan 6</b>	oui	1 <sup>re</sup> tranche	31.03.2021	01.04.2022	27,22
		2 <sup>nd</sup> e tranche	31.03.2023	01.04.2024	26,34

(1) Au titre du plan annuel d'intéressement à long terme des collaborateurs et des attributions dans le cadre de la politique spécifique de fidélisation et de rémunération des populations régulées au sens de la réglementation bancaire (y compris mandataires sociaux).

(2) Les actions de performance sont valorisées à leur valeur de marché avec prise en compte d'une décote d'incessibilité.

**DÉTAIL DU PLAN 2016 D'ATTRIBUTION D'ACTIONS DE PERFORMANCE<sup>(1)</sup>**

<b>Date d'Assemblée</b>	<b>18.05.2016</b>
Date du Conseil d'administration	18.05.2016
Nombre total d'actions attribuées	2 478 926

	Conditions de performance	Tranches	Date d'acquisition des droits	Date de fin de période de conservation	Juste Valeur (en EUR) <sup>(2)</sup>
<b>Sous-plan 1</b>	oui	N/A	29.03.2019	N/A	29,55
<b>Sous-plan 2</b>	oui	N/A	29.03.2018	30.09.2018	30,18
<b>Sous-plan 3 et 7</b>	oui	1 <sup>re</sup> tranche	29.03.2018	30.09.2018	30,18
		2 <sup>de</sup> tranche	29.03.2019	30.09.2019	28,92
<b>Sous-plan 4</b>	oui	N/A	29.03.2019	30.09.2019	28,92
<b>Sous-plan 5</b>	oui	N/A	31.03.2021	02.10.2021	32,76
<b>Sous-plan 6</b>	oui	1 <sup>re</sup> tranche	31.03.2020	01.04.2021	22,07
		2 <sup>de</sup> tranche	31.03.2022	01.04.2023	21,17

- (1) Au titre du plan annuel d'intéressement à long terme des collaborateurs et des attributions dans le cadre de la politique spécifique de fidélisation et de rémunération des populations régulées au sens de la réglementation bancaire (y compris mandataires sociaux).
- (2) Les actions de performance sont valorisées à leur valeur de marché avec prise en compte d'une décote d'inaccessibilité.

TABLEAU 11

**SITUATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EN 2022**

	Date des mandats		Contrat de travail <sup>(1)(5)</sup>		Régime de retraite supplémentaire <sup>(2)</sup>		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus en raison de la cessation ou du changement de fonctions <sup>(3)</sup>		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence <sup>(4)</sup>	
	début	fin	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
L. BINI SMAGHI, Président du Conseil d'administration	2022 <sup>(6)</sup>	2026		X		X		X		X
F. OUDÉA, Directeur général	2008 <sup>(7)</sup>	2023		X		X	X		X	
P. AYMERICH, Directeur général délégué	2018 <sup>(8)</sup>	2023	X		X		X		X	
D. LEBOT, Directrice générale déléguée	2018 <sup>(8)</sup>	2023	X		X		X		X	

- (1) S'agissant du non-cumul du mandat social avec un contrat de travail, seuls sont visés par les recommandations du Code AFEP-MEDEF le Président du Conseil d'administration, le Président-Directeur général et le Directeur général dans les sociétés à Conseil d'administration.
- (2) Le détail des régimes de retraites supplémentaires figure dans les tableaux page 121.
- (3) Pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, le détail des indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus en raison de la cessation ou du changement de fonctions figure p. 122.
- (4) Pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, le détail des indemnités de non-concurrence figure p. 121.
- (5) Les contrats de travail de P. Aymerich et D. Lebot ont été suspendus pendant la durée de leur mandat.
- (6) L. 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.
- (7) F. Oudéa a été nommé Directeur général en mai 2008, puis Président-Directeur général en mai 2009 et Directeur général le 19 mai 2015. Il a été renouvelé dans ses fonctions le 21 mai 2019.
- (8) P. Aymerich et D. Lebot ont été nommés Directeurs généraux délégués à compter du 14 mai 2018. Ils ont été renouvelés dans leur fonction le 21 mai 2019.

## Obligations de détention et conservation des titres Société Générale

Depuis 2002, conformément aux recommandations de l'AMF et afin d'aligner les intérêts des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs avec ceux de l'entreprise, ces derniers doivent détenir un nombre minimum d'actions Société Générale. Le Conseil d'administration du 13 mars 2019 avait ainsi fixé les obligations suivantes :

- 120 000 actions pour le Directeur général ;
- 45 000 actions pour P. Aymerich et D. Lebot, Directeurs généraux délégués.

Les actions peuvent être détenues directement ou indirectement au travers du Plan d'épargne d'entreprise pour ceux d'entre eux qui sont anciens salariés.

Ce niveau minimum est déjà atteint pour Frédéric Oudéa. Pour Philippe Aymerich et Diony Lebot, ce niveau minimum doit être atteint au terme de quatre ans de mandat (2023). Tant que ce n'est pas le cas, le Dirigeant mandataire social exécutif doit conserver 50% des actions acquises dans le cadre des plans d'attribution d'actions Société Générale ainsi que toutes les actions issues des levées d'options après déduction du coût de financement des levées et des charges fiscales et sociales correspondantes.

Le niveau minimum de détention sera réexaminé par le Conseil à l'occasion du renouvellement du mandat des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

En outre, conformément à la loi, les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs doivent conserver dans un compte nominatif jusqu'à la fin de leurs fonctions une proportion des actions acquises dans le cadre des plans d'attribution d'actions Société Générale ou issues des levées d'options attribuées dans le cadre des plans d'options. Pour les actions, le Conseil d'administration du 15 mars 2017 a fixé cette proportion à 5% des acquisitions d'actions à compter de l'attribution au titre de 2017, compte tenu de la forte composante réglementaire en titres de la rémunération variable et de l'atteinte des niveaux de détention. Pour les options, cette proportion est fixée à 40% des plus-values d'acquisition réalisées lors de la levée des options, nettes des impôts et contributions obligatoires correspondantes et du montant de plus-values nécessaires au financement de l'acquisition de ces actions.

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont ainsi amenés à conserver un nombre important de titres. Ils ont interdiction de couvrir leurs actions ou leurs options durant toute la période d'acquisition et de conservation.

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs doivent communiquer chaque année toutes les informations nécessaires permettant au Conseil d'administration de s'assurer du respect de ces obligations.

Ils ont ainsi déclaré n'avoir recours à aucune opération de couverture de cours des actions Société Générale et des parts du FCPE « Société Générale actionnariat (FONDS E) » qu'ils détiennent et ont pris l'engagement de ne pas y recourir dans le futur.

## Politique de rémunération des membres du Comité de direction autres que les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs

La nouvelle organisation du Groupe a conduit à la suppression en 2018 du Comité exécutif. Le Groupe est désormais organisé en 24 *Business Units* et *Service Units*. Un Comité de direction composé d'une soixantaine de Dirigeants désignés par le Directeur général, dont les 24 responsables des *Business Units* (métiers, régions) et *Service Units* (fonctions support et de contrôle) a été mis en place. Les responsables des *Business Units* et des *Service Units* font partie du Comité stratégique Groupe qui assure, sous l'autorité du Directeur général, la mise en œuvre de la stratégie du Groupe.

La rémunération des membres du Comité de direction est établie en conformité à la directive CRD5. Elle est fixée par la Direction générale et est constituée de deux parties :

- une rémunération fixe, déterminée en fonction des responsabilités confiées et prenant en compte les pratiques de marché ;
- une rémunération variable annuelle déterminée en fonction de l'atteinte d'objectifs collectifs et individuels prédéterminés. Les objectifs collectifs sont communs à l'ensemble des membres du Comité de direction et représentent une part significative de la rémunération variable annuelle totale. Ils reflètent la performance collective du Groupe et sont déterminés en cohérence avec ceux des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

### 3.1.7 INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

#### Modalités particulières relatives à la participation des actionnaires à l'Assemblée générale

Les statuts (voir chapitre 7) définissent les modalités de participation des actionnaires à l'Assemblée générale.

Aux termes de l'article 14 des statuts de la Société, les Assemblées générales sont convoquées et délibèrent dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Elles sont réunies au siège social ou en tout autre lieu du territoire métropolitain indiqué dans l'avis de convocation. Elles sont présidées par le Président du Conseil d'administration ou, à défaut, par un administrateur désigné à cet effet par le Président du Conseil d'administration.

Tout actionnaire dont les actions, quel que soit le nombre, sont enregistrées dans les conditions et à une date fixée par décret, a le droit de participer aux Assemblées générales sur justification de sa qualité et de son identité. Il peut, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, soit assister personnellement à l'Assemblée, soit voter à distance soit donner un pouvoir. L'intermédiaire inscrit pour le compte d'actionnaires peut participer aux Assemblées dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Pour être pris en compte, les formulaires de vote doivent être reçus par la Société deux jours au moins avant la réunion de l'Assemblée, sauf délai plus court mentionné dans la convocation ou dispositions en vigueur impératives abrégant ce délai.

Les actionnaires peuvent, lorsque la convocation le prévoit et dans les conditions qu'elle fixe, participer aux Assemblées générales par des moyens de visioconférence ou de télécommunication.

La retransmission publique de l'Assemblée par des moyens de communication électronique est autorisée sur décision du Conseil d'administration dans les conditions qu'il définit. Avis en est donné dans l'avis de réunion et/ou de convocation.

Dans toutes les Assemblées générales, le droit de vote attaché aux actions comportant un droit d'usufruit est exercé par l'usufruitier.

Tout actionnaire peut participer à l'Assemblée générale par Internet dans les conditions communiquées dans l'avis de réunion publié au bulletin des annonces légales obligatoires.

#### Informations de l'article L. 22-10-11 du Code de commerce

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 22-10-11 du Code de commerce, Société Générale doit exposer et, le cas échéant, expliquer les éléments suivants lorsqu'ils sont susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique d'achat ou d'échange.

Société Générale considère ne pas avoir de dispositifs spécifiques susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique d'achat ou d'échange. Il est toutefois renvoyé ci-après aux éléments listés à l'article L. 22-10-11 du Code de commerce dans la mesure où ces informations figurent dans le Document d'enregistrement universel au titre d'autres obligations :

1. structure du capital : ces renseignements figurent au chapitre 7 « Action, capital et éléments juridiques », section 7.2 « Informations sur le capital », sous le titre « Répartition du capital et des droits de vote sur trois ans » ;
2. restrictions statutaires à l'exercice des droits de vote et aux transferts d'actions : ces renseignements figurent au chapitre 7 « Action, capital et éléments juridiques », section 7.4 « Statuts », plus particulièrement aux articles 6 et 14 ;

3. participations directes ou indirectes dans le capital dont Société Générale a connaissance en vertu des articles L. 233-7 et L. 233-12 du Code de commerce : ces renseignements figurent au chapitre 7 « Action, capital et éléments juridiques », section 7.2 « Informations sur le capital », sous le titre « Répartition du capital et des droits de vote sur trois ans » ;
4. liste des détenteurs de tout titre comportant des droits de contrôle spéciaux et la description de ceux-ci : non applicable depuis l'annulation des actions de préférence le 23 décembre 2009 ;
5. mécanismes de contrôle prévus dans un éventuel système d'actionariat du personnel, quand les droits de contrôle ne sont pas exercés par ce dernier. Selon les termes du règlement du fonds commun de placement du Groupe, le droit de vote attaché aux actions Société Générale, comprises dans les actifs du fonds, appartient individuellement aux porteurs de parts à proportion de leurs droits respectifs sur ces actifs. Le Conseil de surveillance du fonds, composé paritairement de représentants des salariés porteurs de parts et de représentants de la Direction, exerce les droits de vote pour les fractions de parts formant rompus. En cas D'OFFRE publique d'achat ou d'échange, le Conseil de surveillance décide à la majorité relative des votes exprimés, l'apport ou non des actions Société Générale à l'offre. Si une majorité relative ne se dégage pas, la décision est soumise au vote des porteurs de parts qui décident à la majorité relative des votes exprimés ;
6. accords entre actionnaires dont Société Générale a connaissance et qui peuvent entraîner des restrictions au transfert d'actions et à l'exercice des droits de vote : non concerné ;
7. règles applicables à la nomination et au remplacement des membres du Conseil d'administration ainsi qu'à la modification des statuts de la Société : ces renseignements figurent au chapitre 7 « Action, capital et éléments juridiques », section 7.4 « Statuts », plus particulièrement aux articles 7 et 14 ;
8. pouvoirs du Conseil d'administration en ce qui concerne l'émission ou le rachat d'actions : les délégations accordées par l'Assemblée au Conseil d'administration dans ces domaines figurent au présent chapitre 3, à la présente section 1, sous le présent titre, au paragraphe « Tableau récapitulatif des délégations en cours de validité et de leur utilisation en 2022 et début 2023 (jusqu'au 7 février 2023) » et les renseignements sur le rachat d'actions figurent au chapitre 7 « Action, capital et éléments juridiques », section 7.2 « Informations sur le capital », sous le titre « Rachat d'actions » ;
9. accords conclus par Société Générale qui sont modifiés ou prennent fin en cas de changement de contrôle de Société Générale, sauf si cette divulgation, hors les cas d'obligation légale de divulgation, portait gravement atteinte à ses intérêts : non concerné ;
10. accords prévoyant des indemnités pour les membres du Conseil d'administration ou les salariés, s'ils démissionnent ou sont licenciés sans cause réelle et sérieuse ou si leur emploi prend fin en raison d'une offre publique d'achat ou d'échange : ces renseignements figurent au présent chapitre 3, à la présente section 3.1, sous le titre « Rémunération des Dirigeants du Groupe » pour les administrateurs. Pour les salariés : non concerné.

**TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DÉLÉGATIONS EN COURS DE VALIDITÉ ET DE LEUR UTILISATION EN 2022 ET DÉBUT 2023 (JUSQU'AU 7 FÉVRIER 2023)**

Type d'autorisation	Objet de l'autorisation donnée au Conseil d'administration	Validité de la délégation
<b>Rachat d'actions</b>	Acheter des actions Société Générale	<b>Accordée par :</b> AG du 17 mai 2022, 17 <sup>e</sup> résolution <b>Pour une durée de :</b> 18 mois <b>Entrée en vigueur le :</b> 17 mai 2022 <b>Échéance :</b> 17 novembre 2023
<b>Augmentation de capital</b>	Augmenter le capital avec maintien du droit préférentiel de souscription par émission d'actions ordinaires et/ou de valeurs mobilières donnant accès au capital	<b>Accordée par :</b> AG du 17 mai 2022, 18 <sup>e</sup> résolution <b>Pour une durée de :</b> 26 mois <b>Échéance :</b> 17 juillet 2024
	Augmenter le capital par incorporation de réserves, bénéfices ou primes ou tout autre élément susceptible d'être incorporé au capital	<b>Accordée par :</b> AG du 17 mai 2022, 18 <sup>e</sup> résolution <b>Pour une durée de :</b> 26 mois <b>Échéance :</b> 17 juillet 2024
	Augmenter le capital avec suppression du droit préférentiel de souscription par émission d'actions ordinaires et/ou de valeurs mobilières donnant accès au capital	<b>Accordée par :</b> AG du 17 mai 2022, 19 <sup>e</sup> résolution <b>Pour une durée de :</b> 26 mois <b>Échéance :</b> 17 juillet 2024
	Augmenter le capital pour rémunérer des apports en nature portant sur des titres de capital ou des valeurs mobilières donnant accès au capital	<b>Accordée par :</b> AG du 17 mai 2022, 20 <sup>e</sup> résolution <b>Pour une durée de :</b> 26 mois <b>Échéance :</b> 17 juillet 2024
<b>Augmentation de capital en faveur des salariés</b>	Augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de valeurs mobilières donnant accès au capital réservé aux adhérents à un plan d'épargne d'entreprise ou de groupe de Société Générale	<b>Accordée par :</b> AG du 17 mai 2022, 21 <sup>e</sup> résolution <b>Pour une durée de :</b> 26 mois <b>Échéance :</b> 17 juillet 2024
<b>Attribution d'actions gratuites</b>	Attribuer des actions gratuites, existantes ou à émettre, aux personnes réglementées et assimilées	<b>Accordée par :</b> AG du 17 mai 2022, 22 <sup>e</sup> résolution <b>Pour une durée de :</b> 26 mois <b>Échéance :</b> 17 juillet 2024
	Attribuer des actions gratuites, existantes ou à émettre, aux salariés autres que les personnes réglementées et assimilées	<b>Accordée par :</b> AG du 17 mai 2022, 23 <sup>e</sup> résolution <b>Pour une durée de :</b> 26 mois <b>Échéance :</b> 17 juillet 2024
<b>Annulation d'actions</b>	Annuler des actions acquises dans le cadre des programmes de rachat	<b>Accordée par :</b> AG du 17 mai 2022, 24 <sup>e</sup> résolution <b>Pour une durée de :</b> 26 mois <b>Échéance :</b> 17 juillet 2024



Plafond	Utilisation en 2022	Utilisation en 2023 (jusqu'au 7 février)
10% du capital à la date de réalisation des achats.	Hors contrat de liquidité : Société Générale a racheté 41 674 813 actions afin de les annuler. Société Générale a aussi racheté 1 000 actions à des fins de croissance externe, 3 496 050 actions afin de couvrir les engagements d'octroi d'actions au profit des salariés et des Dirigeants mandataires sociaux du Groupe. Au 31 décembre 2022, aucune action ne figurait au compte du contrat de liquidité.	Hors contrat de liquidité : Société Générale a racheté 1 211 271 actions du 2 janvier au 7 février 2023 afin de couvrir les engagements d'octroi d'actions gratuites au profit des salariés et des Dirigeants mandataires sociaux du Groupe. Au 7 février 2023, aucune action ne figurait au compte du contrat de liquidité.
345,3 M EUR nominal pour les actions, soit 33% du capital à la date de l'autorisation. <i>Remarque : sur ce plafond s'imputent ceux des 19<sup>e</sup> à 23<sup>e</sup> résolutions de l'AG du 17 mai 2022.</i> 6 Md EUR nominal pour les valeurs mobilières représentatives de créances donnant accès au capital. <i>Remarque : sur ce plafond s'imputent ceux des 19<sup>e</sup> à 21<sup>e</sup> résolutions de l'AG du 17 mai 2022.</i>	Néant	Néant
550 M EUR nominal.	Néant	Néant
104,640 M EUR nominal pour les actions, soit 10% du capital à la date de l'autorisation étant précisé que le prix d'émission des actions sera 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%). <i>Remarque : sur ce plafond s'impute le montant des émissions réalisées en vertu de la 20<sup>e</sup> résolution de l'AG du 17 mai 2022. Par ailleurs les émissions réalisées en vertu de ces 19<sup>e</sup> et 20<sup>e</sup> résolutions s'imputent sur le plafond global de 345,3 M EUR nominal de la 18<sup>e</sup> résolution du 17 mai 2022.</i> 6 Md EUR nominal pour les valeurs mobilières représentatives de créances donnant accès au capital. <i>Remarque : sur ce plafond s'imputent le montant des émissions réalisées en vertu de la 18<sup>e</sup>, 20<sup>e</sup> et 21<sup>e</sup> résolutions de l'AG du 17 mai 2022.</i>	Néant	Néant
104,640 M EUR nominal pour les actions, soit 10% du capital à la date de l'autorisation. <i>Remarque : sur ce plafond s'impute le montant des émissions réalisées en vertu de la 19<sup>e</sup> résolution de l'AG du 17 mai 2022. Par ailleurs les émissions réalisées en vertu de ces 19<sup>e</sup> et 20<sup>e</sup> résolutions s'imputent sur le plafond global de 345,3 M EUR nominal de la 18<sup>e</sup> résolution du 17 mai 2022.</i>	Néant	Néant
15,696 M EUR nominal pour les actions soit 1,5% du capital à la date de l'autorisation étant précisé que (i) la décote offerte dans le cadre du plan d'épargne est fixée à un montant de 20% de la moyenne des derniers cours cotés de l'action de Société Générale sur le marché réglementé d'Euronext Paris lors des vingt séances de Bourse précédant le jour de la décision fixant la date d'ouverture des souscriptions ; et que (ii) le Conseil d'administration pourra convertir tout ou partie de la décote en une attribution gratuite d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société. <i>Remarque : ce plafond ainsi que le montant nominal des valeurs mobilières qui pourraient être émises s'imputent sur celui de la 18<sup>e</sup> résolution de l'AG du 17 mai 2022.</i>	Non utilisée. <i>Remarque le 18 juillet 2022, augmentation de capital d'un montant nominal de 15 949 182,50 EUR utilisant la 23<sup>e</sup> résolution de l'AG du 19 mai 2020 dont le plafond était de 16 M EUR.</i>	Opération dont le principe a été arrêté par le Conseil du 7 février 2023 pour un montant nominal de 15,696 M EUR et pour laquelle le Directeur général a reçu une délégation.
1,2% du capital à la date de l'autorisation dont un maximum de 0,5% du capital avec une période d'acquisition de deux ans pour le paiement des rémunérations variables différées. <i>Remarque : ce plafond s'impute sur celui de la 18<sup>e</sup> résolution de l'AG du 17 mai 2020.</i> 0,1% du capital pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs. <i>Remarque : ce plafond à 0,1% s'impute sur ceux de 1,2% et 0,5% prévus par cette 22<sup>e</sup> résolution de l'AG du 17 mai 2022.</i>	Non utilisée. <i>Remarque : au 10 mars 2022, attribution de 1 903 466 actions soit 0,23% du capital au jour de l'attribution (correspondant à 0,22% du capital social le 19 mai 2020 (date du vote en AG de la 24<sup>e</sup> résolution utilisée pour cette attribution)).</i>	Néant
0,5% du capital à la date de l'autorisation. <i>Remarque : ce plafond s'impute sur celui de la 18<sup>e</sup> résolution de l'AG du 17 mai 2022.</i>	Non utilisée. <i>Remarque : au 10 mars 2022, attribution de 1 214 267 actions soit 0,15% du capital au jour de l'attribution (correspondant à 0,14% du capital social le 19 mai 2020 (date du vote en AG de la 25<sup>e</sup> résolution utilisée pour cette attribution)).</i>	Néant
10% du nombre total d'actions par période de 24 mois.	Réduction de capital le 1 <sup>er</sup> février 2022 par annulation de 16 247 062 actions.	Réduction de capital le 1 <sup>er</sup> février 2023 par annulation de 41 674 813 actions.

## Informations complémentaires sur le Directeur général, les Directeurs généraux délégués et les membres du Conseil d'administration

### ABSENCE DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

À la connaissance du Conseil d'administration :

- il n'existe pas de conflits d'intérêts potentiels entre les devoirs à l'égard de Société Générale, du Directeur général, des Directeurs généraux délégués et des membres du Conseil d'administration, et d'autres devoirs ou intérêts privés. En cas de besoin, l'article 14 du règlement intérieur du Conseil d'administration régit les conflits d'intérêts de tout administrateur ;
- il n'existe pas d'arrangement ou accord conclu avec un actionnaire, client, fournisseur ou autre en vertu duquel l'une des personnes susvisées a été sélectionnée ;
- il n'existe pas de lien familial entre les personnes susvisées ;
- aucune restriction autre que légale, statutaire ou prévue dans le règlement intérieur, n'est acceptée par l'une des personnes susvisées concernant la cession de sa participation dans le capital de Société Générale.

### ABSENCE DE CONDAMNATION

À la connaissance du Conseil d'administration :

- aucune condamnation pour fraude n'a été prononcée au cours des cinq dernières années à l'encontre du Directeur général, de l'un des Directeurs généraux délégués ou de l'un des membres du Conseil d'administration actuellement en fonction ;
- ni le Directeur général, ni aucun des Directeurs généraux délégués, ni aucun des membres du Conseil d'administration actuellement en fonction n'a été associé (en qualité de membre du Conseil d'administration, de Direction ou de surveillance, ou comme Dirigeant) à une faillite, mise sous séquestre, liquidation ou placement d'entreprises sous administration judiciaire ;
- ni le Directeur général, ni aucun des Directeurs généraux délégués, ni aucun des membres du Conseil d'administration actuellement en fonction n'a fait l'objet d'une mise en cause et/ou sanction publique officielle prononcée par des autorités étatiques ou réglementaires (y compris des organismes professionnels désignés) ;
- ni le Directeur général, ni aucun des Directeurs généraux délégués, ni aucun des membres du Conseil d'administration actuellement en fonction n'a été déchu par un tribunal d'agir en qualité de membre d'un organe d'administration, de Direction ou de surveillance d'un émetteur ou d'intervenir dans la gestion ou la conduite des affaires d'un émetteur au cours des cinq dernières années.

## 3.1.8 CONVENTIONS COURANTES ET CONVENTIONS RÉGLEMENTÉES

### Conventions courantes

Au terme de sa réunion en date du 12 décembre 2019, le Conseil d'administration a mis en place, conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-12 du Code de commerce, une procédure, examinée par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise, permettant d'évaluer régulièrement si les conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales remplissent bien ces conditions.

Cette procédure peut être consultée sur le site internet de la Société sous l'onglet Conseil d'administration.

La mise en œuvre de cette procédure donne lieu à l'établissement d'un rapport d'évaluation élaboré à partir des informations collectées auprès des *Business Unit* (BU) et *Services Unit* (SU). Ce rapport mentionne, le cas échéant, les conventions pour lesquelles les BU ou SU ont saisi le Secrétaire du Conseil d'administration ou la Direction générale pour les aider à lever un doute portant sur leur qualification juridique en tant que conventions courantes et conclues à des conditions normales. Les personnes directement ou indirectement

intéressées à l'une de ces conventions ne participent pas à l'évaluation des conventions auxquelles elles sont intéressées. Pour l'exercice 2022, le rapport d'évaluation ne mentionne pas de telle convention. Ce rapport a été examiné par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise (CONOM) du 9 janvier 2023. Lors de sa séance du 12 janvier 2023 le Conseil d'administration a ensuite veillé à la bonne application de la procédure d'évaluation mise en place et à son efficacité sur la base du rapport d'évaluation préalablement examiné par le CONOM.

### Conventions réglementées

Conformément aux dispositions de la loi Pacte codifiées à l'article L. 22-10-13 du Code de commerce, les informations relatives aux conventions mentionnées à l'article L. 225-38 du Code de commerce seront disponibles sur le site internet de la Société sous l'onglet Conseil d'administration au plus tard au moment de la conclusion de celles-ci et accessibles dans le Document d'Enregistrement Universel.

## 3.2 RAPPORT SPÉCIAL DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR LES CONVENTIONS RÉGLEMENTÉES

**ERNST & YOUNG et Autres**  
Tour First  
TSA 1444492037  
Paris-La Défense Cedex  
S.A.S. à capital variable  
438 476 913 R.C.S. Nanterre

**DELOITTE & ASSOCIÉS**  
6, place de la Pyramide  
92908 Paris-La Défense Cedex  
S.A.S. au capital de € 2.188.160  
572 028 041 R.C.S. Nanterre

**Société Générale**  
Société anonyme  
17, cours Valmy  
92972 Paris-La Défense

Assemblée générale d'approbation des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022.

À l'Assemblée Générale de Société Générale,

En notre qualité de Commissaires aux Comptes de votre société, nous vous présentons notre rapport sur les conventions réglementées.

Il nous appartient de vous communiquer, sur la base des informations qui nous ont été données, les caractéristiques, les modalités essentielles ainsi que les motifs justifiant de l'intérêt pour la société des conventions dont nous avons été avisés ou que nous aurions découvertes à l'occasion de notre mission, sans avoir à nous prononcer sur leur utilité et leur bien-fondé ni à rechercher l'existence d'autres conventions. Il vous appartient, selon les termes de

l'article R. 225-31 du Code de commerce, d'apprécier l'intérêt qui s'attachait à la conclusion de ces conventions en vue de leur approbation.

Par ailleurs, il nous appartient, le cas échéant, de vous communiquer les informations prévues à l'article R. 225-31 du Code de commerce relatives à l'exécution, au cours de l'exercice écoulé, des conventions déjà approuvées par l'assemblée générale.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimées nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes relative à cette mission.

### Conventions soumises à l'approbation de l'assemblée générale

Nous vous informons qu'il ne nous a été donné avis d'aucune convention autorisée et conclue au cours de l'exercice écoulé à soumettre à l'approbation de l'assemblée générale en application des dispositions de l'article L. 225-38 du Code de commerce.

### Conventions déjà approuvées par l'assemblée générale

Nous vous informons qu'il ne nous a été donné avis d'aucune convention déjà approuvée par l'assemblée générale dont l'exécution se serait poursuivie au cours de l'exercice écoulé.

Paris-La Défense, le 13 mars 2023

Les Commissaires aux Comptes

ERNST & YOUNG et Autres  
Micha MISSAKIAN et Vincent ROTY

DELOITTE & ASSOCIÉS  
Jean-Marc MICKELER et Maud MONIN

