

## Complément d'information

Suite à des questions de la part d'actionnaires, une nouvelle rédaction de l'évaluation du conseil d'administration sur la partie qualitative de la part variable de la rémunération des mandataires sociaux est mise à la disposition des actionnaires en vue de l'Assemblée Générale.

### Part qualitative

Le Conseil d'administration du 14 mars 2018 et du 3 mai 2018 a également fixé des objectifs qualitatifs. Ils s'articulent autour d'objectifs portant sur l'exécution de la première année du plan stratégique et financier « Transform to Grow » du Groupe et des métiers, l'efficacité opérationnelle, la maîtrise des risques et la conformité réglementaire, la poursuite de la transformation du Groupe, la poursuite des progrès de la satisfaction client et des efforts en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE), l'amélioration des capacités du Groupe à innover. S'y ajoutaient des objectifs spécifiques individualisés tels que le déploiement du programme « Culture & Conduite », la transformation des réseaux France et la conformité réglementaire.

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%. Les objectifs sont équipondérés et le résultat final est la moyenne des résultats pour chacun des objectifs.

Au regard de ces objectifs assignés pour 2018, le Conseil d'administration du 6 février 2019, sur recommandation du Comité des rémunérations, a fixé les niveaux de réalisation suivants :

- Frédéric Oudéa : taux d'atteinte de 69,4% des objectifs qualitatifs ;
- Philippe Aymerich : taux d'atteinte de 67,2% des objectifs qualitatifs ;
- Séverin Cabannes : taux d'atteinte de 61,1% des objectifs qualitatifs ;
- Philippe Heim : taux d'atteinte de 67,1% des objectifs qualitatifs ;
- Diony Lebot : taux d'atteinte de 60,7% des objectifs qualitatifs.

Dans la mise en œuvre du plan stratégique, le Conseil d'administration a pris acte du succès de la plupart des initiatives stratégiques. Les économies prévues ont été réalisées. Le coût du risque est resté en bas de la fourchette cible et l'incertitude financière liée aux litiges a été levée suite aux accords passés avec les Autorités américaines. Ainsi, l'ambition stratégique de long terme consistant à accompagner les clients du Groupe dans leurs transformations positives, en tirant profit du business model diversifié et fonctionnant en synergie est confirmée.

Toutefois, les perspectives économiques, financières et réglementaires, moins porteuses qu'initialement prévues il y a 15 mois, amènent à une adaptation de l'exécution du plan stratégique du Groupe. Le plan d'économies doit être renforcé à l'horizon 2020. La transformation de certains métiers et le recentrage de certaines activités doivent être accélérés au vu de la première année d'exécution du plan

notamment dans les activités de marché et la gestion privée internationale. Les cibles de rentabilité ont été révisées postérieurement à la clôture de l'exercice.

La satisfaction client a progressé mais des points spécifiques identifiés doivent faire l'objet de remédiations. Si le Groupe a démontré une bonne maîtrise de ses risques, certains programmes en cours doivent être renforcés en matière de conformité, de contrôle interne ou de risques opérationnels dans l'ensemble du Groupe.

Le Groupe a progressé sur plusieurs autres aspects de la feuille de route et atteint largement ses objectifs. Il a franchi, en particulier, une nouvelle étape dans la transformation digitale des métiers. Le Groupe est numéro 1 au palmarès eCAC40. Des premières expériences en intelligence artificielle ont été lancées. L'Internal Startup Call a permis d'incuber 60 start-ups. Le programme Culture & Conduite progresse conformément aux objectifs. En matière de RSE, les objectifs ont également été atteints presque en totalité. Le Groupe se positionne favorablement dans les index et notations extra-financiers et confirme ses ambitions en matière de finance à impact positif. Société Générale a renforcé son rôle de pionnier dans la définition de la finance à impact positif avec UNEP-FI. L'accord avec UNI Global Union, sur les droits humains fondamentaux, a été renouvelé. Le niveau d'engagement des salariés reflète de fortes disparités selon les géographies et les métiers, et l'impact des transformations.