

# 5

## RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE

<b>SOCIÉTÉ GÉNÉRALE - RSE EN BREF</b>	<b>266</b>	<b>5.5 NOTE MÉTHODOLOGIQUE</b>	<b>331</b>
<b>5.1 ENJEUX ET RISQUES EXTRA-FINANCIERS POUR SOCIÉTÉ GÉNÉRALE</b>	<b>268</b>	5.5.1 Les protocoles de reporting	331
5.1.1 Une ambition stratégique RSE qui met la raison d'être en action	268	5.5.2 La collecte des données	331
5.1.2 Démarche de prise en compte des attentes des parties prenantes	269	5.5.3 Les périodes de reporting	331
5.1.3 Démarche d'analyse des facteurs de risques extra-financiers	271	5.5.4 Le périmètre de consolidation RSE	331
<b>5.2 ÉTABLIR UN CADRE ROBUSTE DE PILOTAGE DE LA DURABILITÉ</b>	<b>272</b>	5.5.5 Les indicateurs	332
5.2.1 La RSE au sein de la gouvernance du Groupe	272	5.5.6 Les périmètres et règles de calcul des indicateurs sociaux	332
5.2.2 Prise en compte des principes RSE dans la rémunération	274	5.5.7 Les périmètres et principales règles de gestion des indicateurs environnementaux pour compte propre	332
5.2.3 Dialogue avec les parties prenantes	274	5.5.8 Le retraitement des données historiques	332
5.2.4 Un Code de conduite s'appuyant sur des valeurs partagées	275	5.5.9 Les données environnementales : les règles générales	332
5.2.5 Le respect des droits humains	278	5.5.10 Le calcul des émissions de Gaz à Effet de Serre	333
5.2.6 Engagements et groupes de travail	279	5.5.11 Les principales règles de gestion des indicateurs SPIF et SPI	333
5.2.7 Une gestion des risques d'origine E&S dans les activités du Groupe, au service d'une croissance juste et responsable	285	5.5.12 indicateurs de performance ET éléments qualitatifs RELATIFS à l'application du règlement taxonomie	334
<b>5.3 CO-CONSTRUIRE AVEC LES CLIENTS UN AVENIR MEILLEUR ET DURABLE</b>	<b>290</b>	<b>5.6 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE</b>	<b>336</b>
5.3.1 Une banque engagée dans la finance durable et responsable	290	<b>5.7 PLAN DE VIGILANCE DU GROUPE</b>	<b>339</b>
5.3.2 Appliquer les meilleurs standards de la relation client	306	5.7.1 Introduction	339
<b>5.4 ÊTRE EXEMPLAIRE EN TANT QU'ENTREPRISE FINANCIÈRE</b>	<b>314</b>	5.7.2 Identification et hiérarchisation des risques d'origine E&S : cartographie des risques E&S intrinsèques	340
5.4.1 Être un employeur responsable	314	5.7.3 Procédures d'évaluation régulière des risques d'origine E&S et actions de prévention et d'atténuation de ces risques	341
5.4.2 Être un acheteur responsable : le programme <i>positive sourcing</i>	323	5.7.4 Mécanisme d'alerte	343
5.4.3 Être une entreprise éco-responsable	325	5.7.5 Dispositif de suivi des mesures de vigilance	344
		5.7.6 Compte rendu de la mise en œuvre effective des mesures de vigilance	345
		5.7.7 Perspectives et évolutions attendues	347

# SOCIÉTÉ GÉNÉRALE - RSE EN BREF

## Moteur des transformations positives

### TRANSITION ÉCOLOGIQUE

#### NOUVEAUX ENGAGEMENTS DU GROUPE

Membre fondateur de la **Net-Zero Banking Alliance** :

- Engagement d'alignement de nos portefeuilles à des scénarios visant la neutralité carbone globale en 2050
- Renforcement des engagements** avec des cibles d'alignement déjà définies sur les secteurs les plus émissifs en CO<sub>2</sub> équivalent et en particulier sur plusieurs secteurs liés aux énergies fossiles (charbon, pétrole et gaz)
- Engagement de **réduction de ses émissions de carbone** pour compte propre de **50%** entre 2019 et 2030

#### ACCOMPAGNEMENT DE LA CLIENTÈLE

- N°1 financement des énergies renouvelables**, zone EMEA\* - fin juin 2021 (Dealogic)
- Secteur de l'acier** : participation en qualité de co-leader au *Steel Climate-Aligned Finance Working Group* en vue de définir des standards permettant au secteur de **progresser dans sa décarbonation**

En savoir plus, voir :

Agir en faveur de la transition écologique, page 296

### DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

#### ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE ET DE L'ENTREPRENEURIAT

- Lancement du **Prêt Environnemental et Social (PES)** en faveur du développement durable et du rôle social des entreprises
- Prix de **meilleure banque des PME** à Société Générale Côte d'Ivoire pour 2022 par Global Finance

#### VILLES ET INFRASTRUCTURES DURABLES

- Mise en place d'une **formation dédiée** au secteur de l'immobilier pour **décrypter les grands enjeux E&S**
- Adhésion à l'Observatoire de l'Immobilier Durable (OID)** pour participer à la transformation durable du secteur immobilier

#### MOBILITÉ DURABLE

- Notations extra-financières d'ALD Automotive** : top 3 du secteur *Business Support Services* pour Vigeo Eiris, top 3 Sustainalytics et top 5 Ecovadis

En savoir plus, voir :

Une banque engagée dans la finance durable et responsable, page 290

## Cadre de la banque responsable

### CULTURE DE LA RESPONSABILITÉ

#### LA RSE AU SEIN DE LA GOUVERNANCE DU GROUPE

- Nomination d'un **censeur** spécialement compétent sur les  **sujets RSE** au sein de son **Conseil d'administration** pour une durée de deux ans
- Formation des membres du Conseil d'administration aux sujets ESG**

#### PRINCIPES GÉNÉRAUX E&S ET POLITIQUES SECTORIELLES

- Actualisation des Principes Généraux E&S** afin de mieux refléter les engagements du Groupe en matière de droits humains, climat et biodiversité
- Revue de l'ensemble des politiques E&S** pour améliorer la lisibilité des critères d'identification des enjeux E&S et d'exclusion

En savoir plus, voir :

Établir un cadre robuste de la durabilité, page 272

### EMPLOYEUR RESPONSABLE

#### ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DIVERSITÉ

- Signature de **trois chartes** en faveur de la **mixité**
- Signature d'une charte en faveur de l'inclusion **LGBT+**
- Signature de la nouvelle **charte de la Parentalité** en entreprise

#### DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ

- Initiative Reskilling** : réorienter vers des métiers en croissance ou en tension en participant à l'ajustement des compétences nécessaires au contexte de révolution digitale

#### QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- Signature d'un **accord Télétravail** en France

En savoir plus, voir :

Être un employeur responsable, page 314

### CADRE DE BANQUE RESPONSABLE

#### CULTURE DE LA RESPONSABILITÉ

- Formation au Code de conduite** : 92% des collaborateurs ont validé leurs connaissances
- Part des effectifs couvert par un **accord collectif** : 100%
- Part des collaborateurs se disant prêt à **exercer leur droit d'alerte** : 84%

#### EMPLOYEUR RESPONSABLE

##### CULTURE D'ENTREPRISE ET PRINCIPES ÉTHIQUES

- Taux d'**engagement** des collaborateurs : 66%

##### MÉTIERS ET COMPÉTENCES

- Part des collaborateurs ayant bénéficié d'au moins une **formation** : 88%

##### DIVERSITÉ ET INCLUSION

- Proportion de **femmes dans les postes dit « clés »** (Top 150) : 25%
- Index **égalité femme-homme** : 86/100



CONSTRUIRE ENSEMBLE, AVEC NOS CLIENTS, UN AVENIR MEILLEUR ET DURABLE EN APPORTANT DES SOLUTIONS FINANCIÈRES RESPONSABLES ET INNOVANTES

### MOTEURS DES TRANSFORMATIONS POSITIVES

Production **SPIF** : 18,5 Md EUR  
Actifs sous gestion **SPI** : 27,7 Md EUR

#### TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- 120 Md EUR en faveur de la transition énergétique** entre 2019 et 2023 : **157 Md EUR** (soit 131% de l'objectif)
- Réduction de l'exposition au **charbon** (sortie en 2030 pour les pays de l'OCDE ; 2040 pour le reste du monde) : **en ligne avec l'objectif**
- Réduction de l'exposition au **pétrole et gaz** (-10% d'ici à 2025) : **en ligne avec l'objectif**
- Production **SPIF vert** : **12,6 Md EUR**
- Réduction de l'**empreinte carbone du Groupe** (-50% en 2030 vs. 2019) : **-35%**
- Réduction de l'**empreinte carbone du Groupe par employé** (vs. 2019) : **-30%**

#### DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

- Grand Paris** : enveloppe de 5,5 Md EUR engagée à 67%
- Engagements liés aux **financements structurés en Afrique** : **12,1 Md EUR**
- Production **SPIF social/sociétal** : **5,9 Md EUR**
- Émissions obligataires sociales dirigées par le Groupe** : **45,2 Md EUR**

## Une performance reconnue par différentes agences extra-financières

AGENCES	2020	2021	POSITIONNEMENT
	AA	AAA	Top 3% des banques mondiales
	A1+ 68	A1+ 69	Top 1% des entreprises mondiales 2 <sup>ème</sup> banque mondiale
 Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the E&P Global CEA	79	80	Top 7% des banques mondiales 8 <sup>ème</sup> banque européenne 26 <sup>ème</sup> banque mondiale
	C+	C+*	Status « PRIME » Top décile des banques mondiales
	25,9	20,2***	Top 14% des banques mondiales
	B	B	

\*MSCI ESG Recherche attribue à des entreprises publiques et quelques privées des notations sur une échelle allant de AAA (leader) à CCC (en retard), en fonction de l'exposition aux risques ESG propres à l'industrie et de la capacité à gérer ces risques par rapport à leurs pairs. En savoir plus sur les évaluations MSCI ESG: <https://www.msci.com/documents/1296102/15233886/MSCI-ESG-Ratings-Brochure-cbr-en.pdf/7fb1ae78-6825-63cd-5b84-f4a411171d34>.

\*\* Notation en 2020 pour 2 ans.

\*\*\* Actualisation en février 2022. Score de 0 à 100 (plus la note est basse, meilleur est le positionnement).

Note : Nombre d'entreprises dans le panel de chaque agence : MSCI - 190 banques ; S&P Global CSA - 242 banques ; Sustainalytics - 408 banques ; Moody's ESG - 4 952 entreprise ; ISS ESG - 285 banques.

## La gestion de la crise sanitaire Covid-19

### Être solidaire en temps de crise

**Clientèle entreprise :** distribution active des dispositifs proposés par l'État français et soutien aux clients à l'international

- Jusqu'à l'été 2021, encours de Prêt Garanti d'État : 17 milliards d'euros au 31 décembre 2021
- Depuis 2021 et jusqu'à l'été 2022, Prêt Participatif Relance (PPR) et Obligations Relance (OR)
- Le Groupe propose aussi à ces clients le recours aux obligations Relance (OR) correspondant à un dispositif de garantie d'État
- Initiative *Choose Africa Resilience*, enveloppe de 1 milliard d'euros financée par l'État français et distribuée par AFD/Proparco pour soutenir les micro-entreprises, TPE et PME africaines impactées par la crise sanitaire : sept des filiales Société Générale en Afrique distribuent ces prêts garantis en risque à hauteur de 80% par AFD/Proparco

**Société Générale Assurances :** soutien à l'économie française et accompagnement des assurés

- Participation à hauteur de 1 milliard d'euros aux dispositifs de PPR et OR
- Contribution à hauteur de 75 millions d'euros au programme d'investissements des assureurs en faveur des ETI, des PME et des secteurs de la santé et du tourisme
- Mesures extra-contractuelles et solidaires à destination des clients les plus impactés (professionnels et personnel soignant)
- Gel des évolutions tarifaire en 2020
- Suspension pendant la période protégée (mars à septembre) des processus de recouvrement et de traitement des résiliations pour impayés

### Préserver la santé et la situation des collaborateurs

- Mise en place avec succès du travail à distance généralisé, accessible à l'ensemble des collaborateurs (CDD, CDI, stagiaires, alternants, nouveaux arrivants), dans les activités compatibles auprès de 130 filiales
- Sensibilisation des collaborateurs aux mesures sanitaires à suivre, en lien avec les conseils relayés par le gouvernement du pays
- Mise en place de la vaccination pour les collaborateurs volontaires au sein des services médicaux de Société Générale en France
- Mise à disposition d'un e-learning destiné à tous les collaborateurs en France pour comprendre la maladie Covid-19 et adopter les bons gestes pour se protéger et protéger les autres.

## 5.1 ENJEUX ET RISQUES EXTRA-FINANCIERS POUR SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

### 5.1.1 UNE AMBITION STRATÉGIQUE RSE QUI MET LA RAISON D'ÊTRE EN ACTION

Engagé dans l'accompagnement de ses clients, Société Générale a placé la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) au cœur de sa raison d'être et de sa stratégie. Elle concerne l'ensemble de ses métiers, pour lesquels elle est à la fois une opportunité d'innovation et un facteur de durabilité.

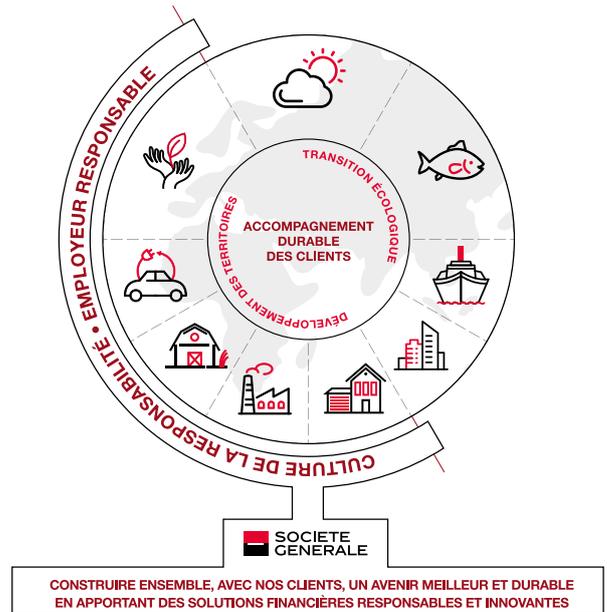
« Construire ensemble, avec nos clients, un avenir meilleur et durable en apportant des solutions financières responsables et innovantes », la raison d'être de Société Générale est l'expression d'une ambition collective, la clé de voûte des choix stratégiques du Groupe et la boussole pour guider ses actions au quotidien. Elle constitue, avec la vision et les valeurs du Groupe, Esprit d'équipe, Innovation, Responsabilité et Engagement, le socle du modèle bancaire de Société Générale.

En 2021, Société Générale, en s'appuyant sur les résultats de son enquête de matérialité, présentée dans la section suivante, a orienté ses actions RSE dans la continuité de sa stratégie précédente. Quatre axes ont ainsi été identifiés. Deux parmi eux forment le cadre de la banque responsable :

- la culture de la responsabilité (voir : Établir un cadre robuste de pilotage de la durabilité, page 272) ;
- l'employeur responsable (voir : Être un employeur responsable, page 314).

Et deux autres axes constituent les moteurs des transformations positives de l'action du Groupe en tant que banque responsable :

- l'accompagnement de la transition écologique (voir : Agir en faveur de la transition écologique, page 296) ;
- le développement des territoires (voir : Favoriser le développement des territoires, page 299).



Par son empreinte géographique, par la diversité de ses métiers et par son engagement de banque responsable, Société Générale contribue activement à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par l'ONU (pour plus d'information voir : <https://www.undp.org/fr/sustainable-development-goals>), notamment au travers des quatre axes de son ambition RSE, chacun d'entre eux contribuant directement à l'atteinte d'un ou plusieurs objectifs :

#### Axes de l'ambition RSE du Groupe

##### Culture de la responsabilité

Par le respect des réglementations et obligations éthiques en vigueur et par la mise en œuvre de ses propres engagements, Société Générale entend œuvrer concrètement afin d'avoir un impact positif sur l'environnement en étant solidaire et attentif aux différentes parties prenantes de son écosystème global (voir : Établir un cadre robuste de pilotage de la durabilité, en page 272).



##### Employeur responsable

Veiller à la qualité de la vie au travail, à la diversité et au développement professionnel des équipes est un facteur essentiel pour encourager l'engagement des collaborateurs au sein du Groupe et gagner en performance. Société Générale s'engage autour de cinq axes Ressources Humaines prioritaires : Culture d'entreprise et Principes éthiques, Métiers et Compétences, Diversité et Inclusion, Performance et rémunération, Santé et sécurité au travail (voir : Être un employeur responsable, en page 314).



##### Accompagnement de la transition écologique

Agir en faveur du climat et de l'environnement en soutenant une transition juste, écologique et inclusive (voir : Agir en faveur de la transition écologique, en page 296).



##### Développement des territoires

En prenant part aux innovations sociétales émergeant dans les territoires et sur ses marchés, Société Générale soutient le développement et la résilience des économies locales. Le Groupe accompagne en particulier les transformations positives en soutenant les entrepreneurs, en participant au développement des villes et infrastructures durables et en favorisant la mobilité verte (voir : Favoriser le développement des territoires, en page 299). Cette action est particulièrement significative en Afrique où le Groupe, via son programme *Grow with Africa*, accompagne les transformations positives du continent.



## 5.1.2 DÉMARCHÉ DE PRISE EN COMPTE DES ATTENTES DES PARTIES PRENANTES

Fin 2020, pour actualiser les priorités de son ambition RSE et s'assurer de son adéquation en termes de risques et d'opportunités, le Groupe a conduit une vaste consultation auprès de ses parties prenantes clés, internes et externes. Elle a donné lieu à la réalisation d'une matrice de matérialité présentée ci-après. En accord avec les valeurs et la raison d'être du Groupe, l'interprétation de cette matrice de matérialité a permis de définir les quatre axes de l'ambition RSE.

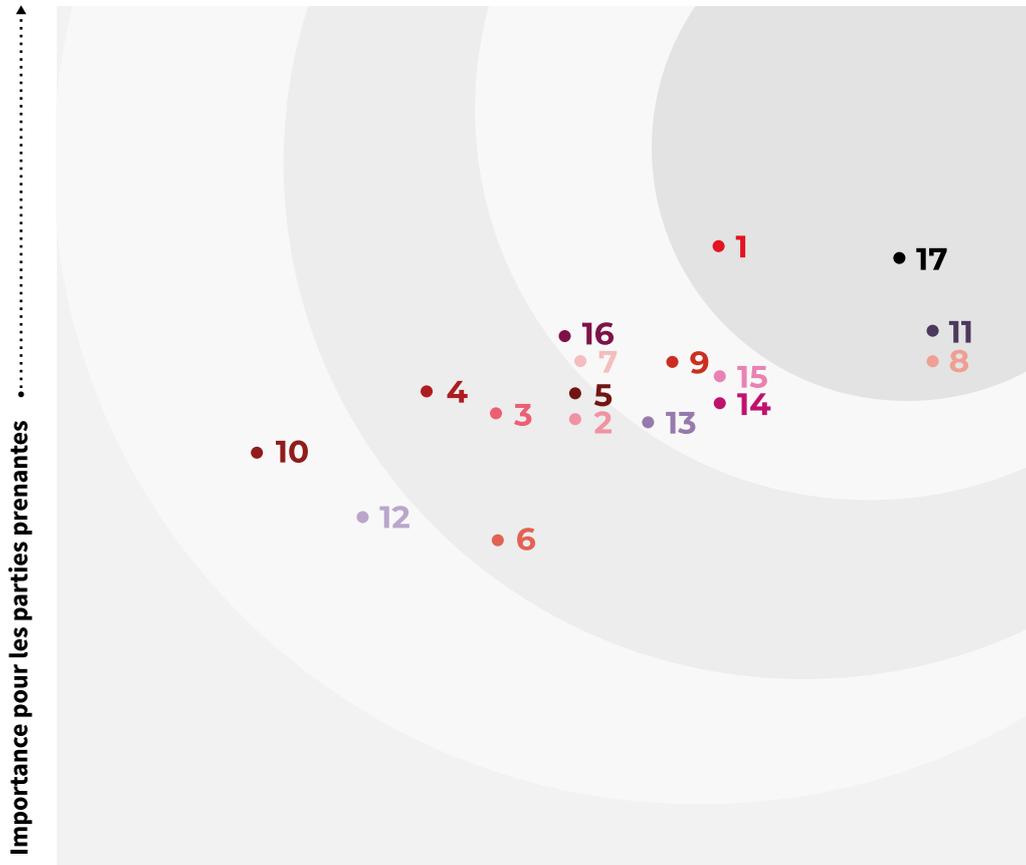
Cette démarche a été menée selon une approche qualitative et a reposé sur des entretiens individuels approfondis, conduits avec un panel représentatif de parties prenantes du Groupe. 141 entretiens ont ainsi été réalisés par plus de 80 cadres collaborateurs, formés spécifiquement pour cet exercice. Ils ont été conduits auprès d'un échantillon diversifié d'acteurs couvrant l'ensemble des métiers et des zones géographiques où le Groupe opère. En complément, 1 000 cadres du Groupe ont également été sondés. Afin de pouvoir, en complément, confronter leurs attentes avec celles des autres parties prenantes sondées, dix entretiens ont été menés auprès de la Direction du Groupe, dont trois membres du Conseil d'administration. Ces résultats ont ensuite été enrichis des réponses données lors d'enquêtes d'image ou de satisfaction client menée de manière récurrente par Société Générale et des propositions issues d'ateliers de réflexion dédiés avec un public interne et externe.

Société Générale a procédé à l'analyse de matérialité, selon trois niveaux complémentaires :

1. les parties prenantes interrogées ont classé 17 enjeux, identifiés par un comité de travail interne du Groupe, selon l'importance relative qu'elles leur accordent ;
2. la Direction du Groupe a également classé les enjeux selon leur impact sur les différentes dimensions de la création de valeur pour l'entreprise ;
3. il a été procédé à l'analyse de la récurrence des enjeux cités lors des entretiens par les parties prenantes, puis l'ensemble de leurs contributions a été étudié qualitativement. Cette analyse a été conduite en conformité avec les principaux référentiels méthodologiques sur l'analyse de matérialité (GRI\*, AA1000\*, IIRC\*, ODD).

La matrice de matérialité classe les enjeux selon leur impact, estimé par la Direction générale, sur les différentes dimensions de la création de valeur par l'entreprise, (axe des abscisses) et selon leur importance relative pour les parties prenantes internes et externes (axe des ordonnées). Elle a permis d'identifier quatre enjeux de premier cercle, puis six de second cercle, cinq de troisième cercle, et deux moins impactants.

## MATRICE DE MATÉRIALITÉ



- 1 Accélérer la transition bas carbone et accroître l'impact positif des produits et services du Groupe dédiés au climat
- 2 Contribuer à la préservation de la biodiversité
- 3 Participer à l'inclusion des parties prenantes en situation de fragilité
- 4 Élargir l'offre de produits et services à impact social positif
- 5 Contribuer au développement durable des territoires
- 6 Contribuer au développement durable de l'Afrique
- 7 Anticiper et accompagner les transformations et innovations
- 8 S'engager pour un développement digital sûr et responsable
- 9 Assurer une gestion efficace des risques ESG dans tous les métiers
- 10 Codévelopper des méthodologies d'évaluation des risques ESG
- 11 Renforcer la satisfaction et la confiance de tous les clients du Groupe
- 12 Nourrir la dynamique d'innovation de tous les collaborateurs du Groupe
- 13 Fédérer les équipes autour d'un projet d'entreprise engagé et responsable
- 14 Attirer et faire grandir les talents
- 15 Valoriser la diversité dans la gestion des compétences et des talents
- 16 S'appuyer sur une gouvernance Groupe et métiers portant une vision de long terme
- 17 Conduire les activités du Groupe de manière exemplaire

### 5.1.3 DÉMARCHÉ D'ANALYSE DES FACTEURS DE RISQUES EXTRA-FINANCIERS

En parallèle de la matrice de matérialité qui étaye la réflexion stratégique, plusieurs exercices d'identification des risques non-financiers sont menés. Le Groupe aborde ces exercices en appliquant le concept de « double matérialité » c'est-à-dire en analysant d'une part, la matérialité environnementale et sociale, qui identifie l'impact des activités de Société Générale sur l'environnement et les droits humains et d'autre part, la matérialité financière qui envisage les risques qui peuvent découler de l'incidence des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) sur les activités économiques et financières du Groupe. Ainsi, Société Générale considère que les risques d'origine environnementale, sociale ou relatifs aux droits humains ne sont pas des risques d'une catégorie nouvelle, mais plutôt sont des éléments d'aggravation de certains types de risques déjà répertoriés, notamment des risques de crédit, de non-conformité et de réputation. Les détails concernant chacune de ces catégories sont présentés sous forme de renvois aux sections dédiées de l'URD.

La démarche d'analyse conduit à une hiérarchisation des principaux facteurs de risques extra-financiers selon deux critères : leur sévérité potentielle et leur probabilité d'occurrence. Cette évaluation considère le risque intrinsèque, c'est à dire avant la mise en œuvre du dispositif interne visant à réduire son impact. Une dimension de temporalité est utilisée pour certains facteurs de risques, dont l'importance, faible aujourd'hui, peut devenir significative à l'avenir.

La méthodologie et les résultats de cette évaluation, présentés à l'Organisme Tiers Indépendant (OTI) lors d'un précédent exercice, conservent leur validité pour le présent document.

Les facteurs de risques intrinsèques extra-financiers ressortant comme les plus significatifs sont :

- la défaillance des systèmes IT incluant la cybercriminalité (voir : chapitre 4.8 Risque opérationnel, section Risques liés à la sécurité de l'information et aux technologies de l'information et de la communication, page 235 et le schéma directeur Sécurité des Systèmes d'Information (SSI) 2021-2023, page 235) ;
- le non-respect de l'éthique des affaires incluant la corruption, l'évasion fiscale et le blanchiment (voir : chapitre 4.11 Risque de non-conformité, section Lutte contre la corruption, page 256) ;
- la protection des données (voir : chapitre 4.11 Risque de non-conformité, section Protection des données, page 257) ;
- les enjeux Environnementaux et Sociaux (E&S) pouvant impacter la réputation du Groupe, ces derniers pouvant être induits par d'autres risques opérationnels ou découler d'une perception négative de parties prenantes, notamment externes (voir : Une gestion des risques d'origine E&S dans les activités du Groupe, au service d'une croissance juste et responsable, page 285) ;
- le non-respect des lois ou des engagements E&S du Groupe – dont le non-respect de la réglementation du travail et le non-respect des normes de santé et sécurité des personnes (voir : Être un employeur responsable, page 314).

D'autres facteurs de risques intrinsèques extra-financiers d'intensité modérée ont également été identifiés :

- les enjeux E&S pouvant impacter le risque de crédit, notamment les enjeux climatiques : risques de transition et risques physiques. Ces risques pourront devenir significatifs à un horizon de temps plus long (voir : Agir en faveur de la transition écologique, page 296) ;
- la conduite inappropriée du personnel, liée par exemple au non-respect du Code de conduite et des instructions du Groupe (voir : Être un employeur responsable, page 314) ;
- un facteur de risques plus spécifique à la gestion des Ressources Humaines : le risque de défaut de personnel (voir : Être un employeur responsable, page 314).

La Direction des Ressources Humaines a réalisé une cartographie spécifique afin d'identifier les principaux facteurs de risques liés aux Ressources Humaines (RH) de Société Générale et de ses filiales. Les thématiques RH retenues ont été cotées par rapport à leur impact potentiel en cas de réalisation du risque sur cinq volets : financier, conformité/légal, réputation, santé et sécurité du personnel et perte de compétence/rupture d'activité. Les thématiques ayant un impact sur au moins un de ces volets ont ensuite été croisées avec des analyses de risques externes (bases de données quantitatives de *Maplecroft*<sup>(1)</sup> spécifiques aux banques et panel de risques identifiés par le *Danish Institute for Human Rights*<sup>(2)</sup>), permettant d'identifier cinq principaux risques RH pour Société Générale (voir : Être un employeur responsable, page 314).

Le présent Document d'Enregistrement Universel rend compte de l'évolution du dispositif mis en place par le Groupe pour atténuer ces risques. Une table de concordance avec la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) est publiée dans le chapitre 9 du présent document (voir : page 654) et une synthèse des facteurs de risque extra-financiers ainsi que des risques émergents est disponible sur le site de Société Générale (<https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Document%20RSE/synthese-des-principaux-facteurs-de-risques-extra-financiers-et-des-risques-emergents.pdf>).

#### Les mots suivis d'un astérisque font l'objet d'une définition précise présentée dans le Glossaire, page 658

Retrouvez l'intégralité des indicateurs chiffrés sur : <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Document%20RSE/responsabilite-sociale-d-entreprise-chiffresessentiels-du-groupe.xlsx>

(1) <https://www.maplecroft.com/>.

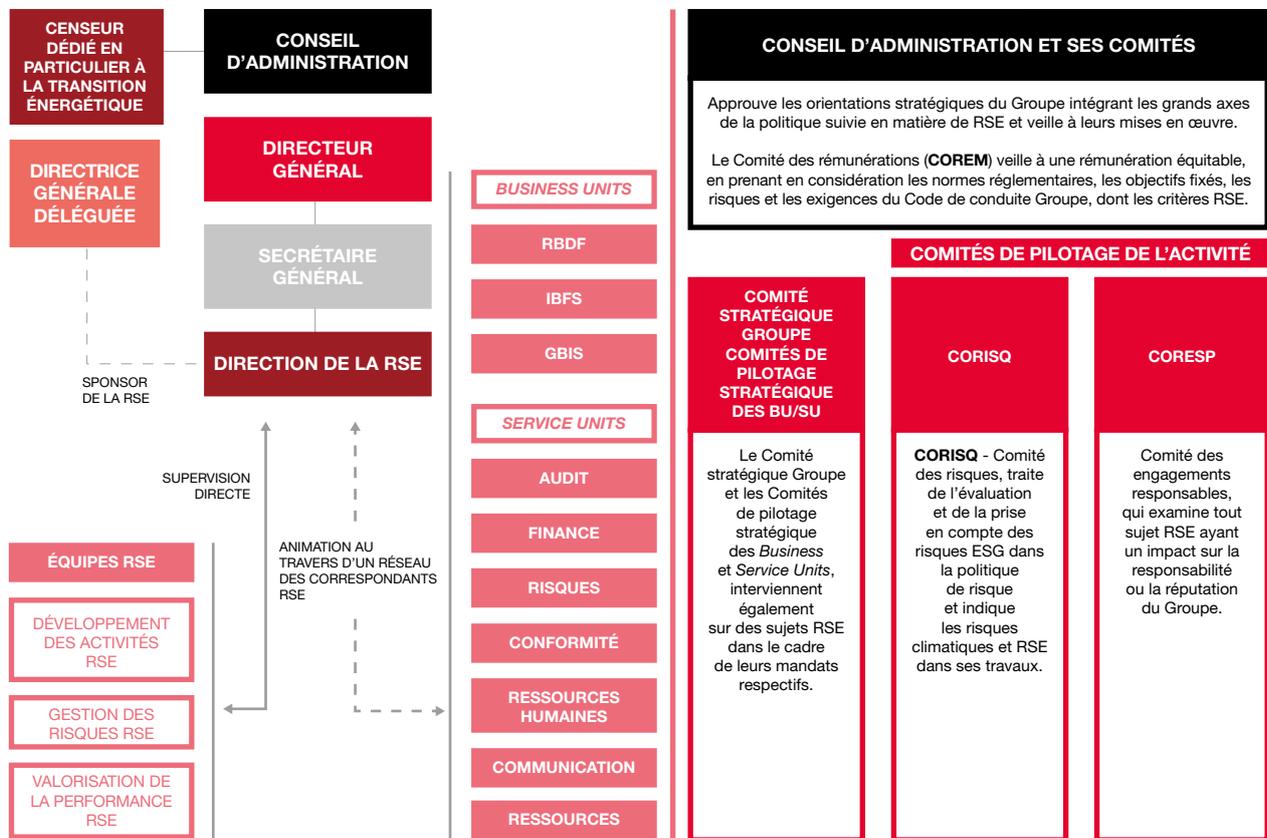
(2) <https://www.humanrights.dk/>.

## 5.2 ÉTABLIR UN CADRE ROBUSTE DE PILOTAGE DE LA DURABILITÉ

Société Générale souhaite conduire ses activités de manière exemplaire, faisant de la **culture de la responsabilité** un axe fort de son ambition stratégique RSE. Par ailleurs, le Groupe a intégré la RSE au cœur de **sa gouvernance et dans sa politique de rémunération**. De plus, désireux d'être acteur dans la transformation conduisant à un monde plus durable, Société Générale participe à de **nombreuses**

**coalitions** où sont discutés les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et qui lui permettent de prendre des **engagements concrets**. Enfin, pour assurer la mise en œuvre de ces engagements, le Groupe a développé un **cadre strict pour la gestion des risques d'origine environnementale et sociale (E&S)** qu'elle s'attache à déployer dans l'ensemble de son organisation.

### 5.2.1 LA RSE AU SEIN DE LA GOUVERNANCE DU GROUPE



Cinq acteurs jouent un rôle particulier en termes de RSE :

1. **le Conseil d'administration** approuve les orientations stratégiques du Groupe et veille à leur mise en œuvre, en particulier en matière de RSE ; ces orientations intègrent les valeurs et le Code de conduite du Groupe 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 ; lors des réunions du Conseil d'administration et de celles de ses comités, les réalisations et les thématiques RSE sont régulièrement à l'ordre du jour (voir : chapitre 3.1.2 Conseil d'administration, section Compétences du Conseil d'administration, page 80 et Travaux du Conseil d'administration, page 81). Le Comité des rémunérations Groupe (voir : 3.1.2 Conseil d'administration, respectivement pages 83 et

87), intervient également sur des sujets RSE dans le cadre de son mandat. Particulièrement soucieux des enjeux liés à la transition énergétique, le Groupe a choisi de nommer en 2021 un censeur spécialement dédié à ces sujets au sein du Conseil d'administration pour une durée de deux ans (voir : chapitre 3.1 Rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise, section Mode d'organisation de la gouvernance, page 63). Depuis 2020, les membres du Conseil d'administration sont régulièrement formés et informés sur les nouveautés réglementaires et l'actualité RSE du Groupe *via un reporting* qui leur est adressé mensuellement ;

2. au moins une fois par an, les orientations stratégiques du Groupe en matière de RSE, ainsi que leur mise en œuvre, sont revues par le Conseil d'administration ;

**3. la Direction générale** qui examine des sujets RSE à travers :

- le Comité des Engagements Responsables (CORESP), présidé par le Directeur général ou en son absence par la Directrice générale déléguée, sponsor de la RSE, qui définit les engagements et standards RSE du Groupe, dont les cibles d'alignement climatique. Il examine également tout sujet E&S ayant un impact sur la responsabilité ou la réputation du Groupe (voir : Une gestion des risques d'origine E&S dans les activités du Groupe, au service d'une croissance juste et responsable, page 285),
- le Comité des Risques Groupe (CORISQ), présidé par le Directeur général, ou, en son absence, par la Directrice générale déléguée supervisant la Direction des risques, qui définit les grandes orientations du Groupe en matière de risques : risques de crédit dont ceux liés à la déclinaison et au suivi de l'application des engagements RSE du Groupe, risques pays, de marché et opérationnels,
- le Comité stratégique Groupe et les Comités de pilotage stratégique des *Business Units* et *Service Units* (BU/SU) (voir : chapitre 3.1.4 Organes de gouvernance, page 93) ;

**4. la Direction de la RSE**, dont la Directrice, membre du Comité de direction du Groupe, est en charge, avec son équipe de 14 personnes et en s'appuyant sur un réseau de plus de 300 ambassadeurs ESG dans les *Business Units* et *Services Units* (au T4-21), de proposer une politique dédiée au sein du Groupe, dans l'écoute des parties prenantes, ainsi que du suivi des actions dans le domaine. La Direction de la RSE est devenue la Direction du Développement durable, rattachée à la Direction générale depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Elle était auparavant rattachée au Secrétariat général ;

**5. les BU/SU du Groupe** sont responsables de la mise en œuvre et de l'alignement de leurs initiatives avec la politique RSE de Société Générale.

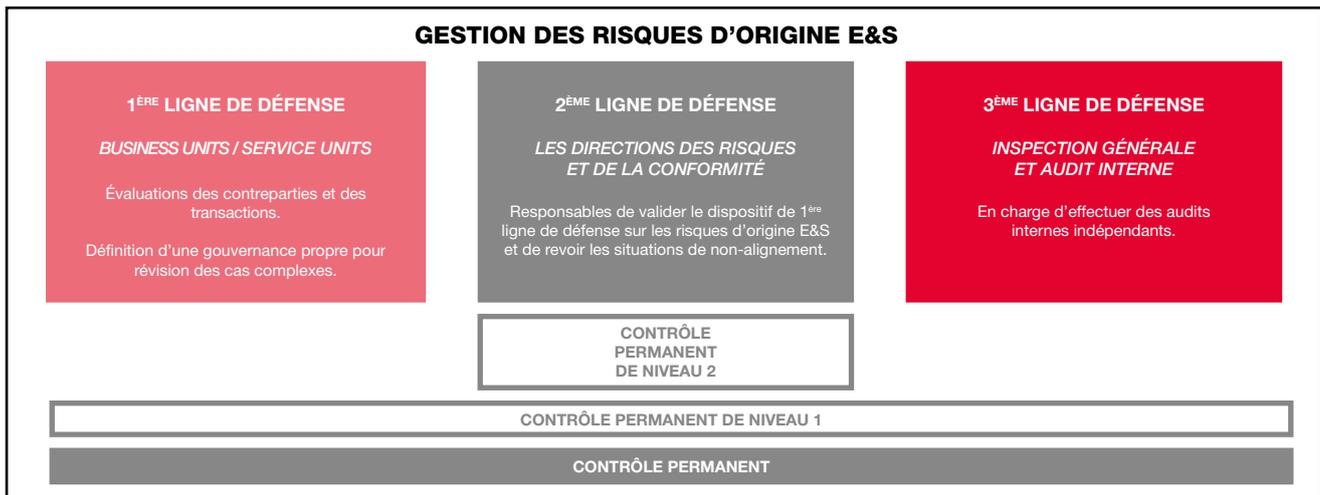
**Application des principes de séparation des responsabilités de lignes de défense**

L'intégration des principes de gestion des risques d'origine E&S dans la documentation normative du Groupe en 2019 a permis de renforcer la gouvernance. Les rôles de la 1<sup>ère</sup> ligne de défense (BU/SU) et de la 2<sup>e</sup> ligne de défense (Directions des Risques et de la Conformité) ainsi que ceux de la Direction de la RSE ont été clairement explicités :

- les BU/SU sont en charge de déployer le système de gestion des risques d'origine E&S sur leur périmètre dans le respect des recommandations du Groupe concernant l'évaluation des contreparties et des transactions. Elles peuvent s'appuyer sur des pôles d'experts E&S d'autres lignes métiers pour conduire ces évaluations. Elles définissent des instances de gouvernance qui leur sont propres pour revoir les cas complexes, solliciter les arbitrages de leur responsable le cas échéant et contribuent à la mise à jour des standards E&S de Société Générale ;
- les Directions des Risques et de la Conformité sont en charge de la 2<sup>e</sup> ligne de défense en ce qui concerne la gestion des risques d'origine E&S. À ce titre, elles exercent un contrôle de niveau 2 sur les risques de non-alignement, de réputation ou de crédit, d'origine E&S et évaluent la qualité du dispositif de la 1<sup>ère</sup> ligne de défense sur les risques d'origine E&S.

Dans ce contexte, le Comité des Engagements Responsables Groupe (CORESP) créé en 2019 s'est réuni à douze reprises en 2021. Ont notamment été abordés les sujets suivants :

- l'évolution des standards du Groupe en termes de gestion des risques d'origine E&S, notamment sur le secteur des hydrocarbures et sur la préservation de la biodiversité ;
- les nouveaux engagements du Groupe, notamment en termes d'alignement à l'Accord de Paris des portefeuilles de crédit et des opérations propres du Groupe ;
- la revue des clients ou transactions particulièrement sensibles d'un point de vue E&S.



## 5.2.2 PRISE EN COMPTE DES PRINCIPES RSE DANS LA RÉMUNÉRATION

La prise en compte des enjeux de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) du Groupe dans la rémunération des salariés, des mandataires sociaux et du Comité de direction s'opère à plusieurs niveaux (pour plus d'information voir : Rapport thématique Performance et rémunération, <https://www.societegenerale.com/fr/responsabilite/employeur-responsable/performance-et-remuneration>) :

- dans la **rémunération collective des salariés de Société Générale S.A. en France**, l'enveloppe de participation et intéressement dépend annuellement de l'atteinte de deux objectifs de responsabilité sociale mesurés en fonction du positionnement du Groupe au sein des principales agences de notations extra-financières (S&P Global CSA – anciennement RobecoSAM, Sustainalytics et MSCI) ;
- dans la **rémunération des membres du Comité de direction** (61 personnes<sup>(1)</sup>). Depuis 2018, les membres du Comité de direction du Groupe ont des objectifs collectifs communs incluant : la performance financière, la satisfaction et l'expérience client selon

l'approche *Net Promoter Score*<sup>®</sup>, le taux d'engagement des salariés, mesuré par le Baromètre Employeur du Groupe, la responsabilité sociétale de l'entreprise, à travers la notation extra-financière du Groupe par les agences de notation extra-financière S&P Global CSA (anciennement RobecoSAM), Sustainalytics et MSCI. L'atteinte de ces objectifs conditionnent une partie de leur rémunération variable (pour plus de détail voir : Rapport thématique Performance et rémunération, <https://www.societegenerale.com/fr/responsabilite/employeur-responsable/performance-et-remuneration>) ;

- dans la **rémunération de la Direction générale** à deux niveaux : 40% de la rémunération variable des mandataires sociaux dépend de critères qualitatifs extra-financiers qui intègrent des critères RSE et l'acquisition de l'intéressement à long terme est fonction pour 20% de conditions RSE (respect des engagements du Groupe en matière de financement de la transition énergétique et positionnement du Groupe au sein des principales agences de notations extra-financières).

## 5.2.3 DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Société Générale dialogue avec ses parties prenantes d'une manière qu'il souhaite constructive. La démarche est décrite sur le site institutionnel (<https://www.societegenerale.com/fr/responsabilite/dialogue-avec-les-parties-prenantes>).

Le Groupe veille à être à leur écoute et à adapter son dispositif afin de répondre au mieux à leurs attentes chaque fois que possible dans le respect de la réglementation et des lois en vigueur. Plus précisément, Société Générale a une politique active d'écoute avec :

- ses clients (voir : Appliquer les meilleurs standards de la relation client, page 306) ;
- ses employés (voir : Être un employeur responsable, page 314) ;
- les investisseurs et ses actionnaires (voir : <https://www.societegenerale.com/fr/responsabilite/dialogue-avec-les-parties-prenantes>) ;
- le régulateur et les superviseurs (voir : <https://www.societegenerale.com/fr/responsabilite/dialogue-avec-les-parties-prenantes>) ;
- ses fournisseurs et prestataires (voir : Être un acheteur responsable : le programme *positive sourcing*, page 323) ;
- les médias ;
- les agences de notation financière et extra-financière (voir : <https://www.societegenerale.com/fr/responsabilite/dialogue-avec-les-parties-prenantes>) ;
- la société civile (voir : <https://www.societegenerale.com/fr/responsabilite/dialogue-avec-les-parties-prenantes>).

Concernant la **société civile**, le Groupe veille notamment à écouter et échanger avec les ONG qui l'alertent sur des problématiques E&S. Chaque fois que possible, une enquête interne est menée et des réponses documentées sont fournies par écrit ou lors de rencontres dédiées. Société Générale a mis en place une procédure centralisant, au niveau de la Direction de la RSE, les courriers ou contacts émanant d'ONG ou d'autres parties prenantes et visant à l'alerter sur les impacts E&S associés à ses financements ou autres services.

Durant l'année 2021, Société Générale a échangé ou participé à des séances de travail avec une dizaine d'ONG au travers d'échanges écrits, de réunions bilatérales, ou de réunions de consultation plus globales organisées par les associations elles-mêmes ou par, entre autres, la Fédération Bancaire Française ou l'association Entreprises pour les Droits de l'Homme, l'UNEP-FI.

Société Générale dispose d'un espace « Positions du Groupe » sur son site institutionnel. En 2021, le Groupe a réagi sur les questions sur sa participation minoritaire dans la société Cofigéo. Pour plus de détails, consultez cette adresse : <https://www.societegenerale.com/fr/actualites/positions-du-groupe>.

Le Groupe échange avec la société civile également au travers de la rubrique « Dialogue et Transparence », disponible sur son site institutionnel. En 2021, Société Générale a publié sa position à trois reprises : en réaction à la publication du rapport « *Banking on climate chaos* » (issue de la collaboration entre *Reclaim Finance*, *Rainforest Action Network*, *BankTrack*, *Indigenous Environmental Network*, *Oil Change International* et le *Sierra Club*), suite à la publication du rapport de l'Institut Rousseau, des Amis de la Terre France et de *Reclaim Finance* « Actifs fossiles, les nouveaux *subprimes* » et en réaction au rapport d'Oxfam sur l'empreinte carbone des banques. Les réponses sont disponibles sur le site du Groupe (<https://www.societegenerale.com/fr/responsabilite/ambition-rse/dialogue-et-transparence>).

(1) Au 17 janvier 2022.

## 5.2.4 UN CODE DE CONDUITE S'APPUYANT SUR DES VALEURS PARTAGÉES

Le Groupe a pour objectif d'ancrer une culture de responsabilité et d'appliquer les normes les plus exigeantes du secteur bancaire en matière de contrôle et de conformité. Il engage ses employés à agir avec intégrité et dans le respect des lois applicables à toutes ses activités. Dans cette optique, il a défini un Code de conduite décrivant les standards à respecter et constituant un engagement envers chaque partie prenante. Ce Code s'applique à tous les collaborateurs partout dans le monde. En complément, Société Générale dispose également d'une Charte de Lobbying responsable ([https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/RSE/140513\\_Charte\\_representation\\_responsable\\_SG.PDF](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/RSE/140513_Charte_representation_responsable_SG.PDF)) et d'une Charte Achats responsables ([https://www.societegenerale.com/sites/default/files/construire-demain/12112018\\_charte\\_achats\\_responsables\\_vf\\_fr.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/construire-demain/12112018_charte_achats_responsables_vf_fr.pdf)).

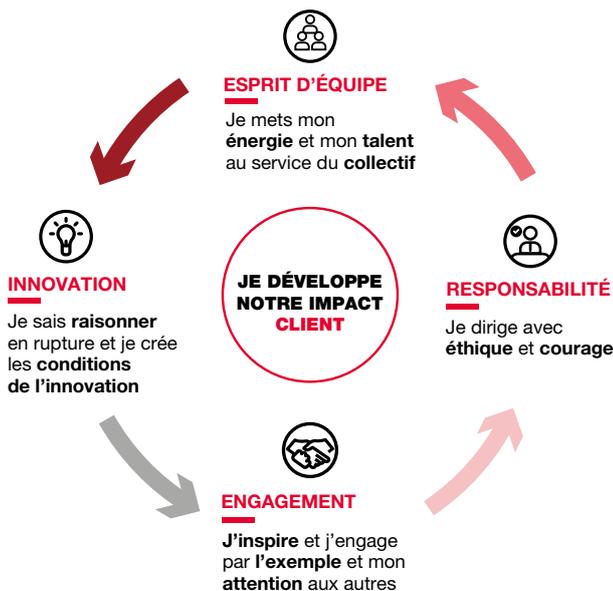
Société Générale a bâti une culture forte articulée autour de ses valeurs, de son **Leadership Model** et de son **Code de conduite**. Le Groupe s'appuie sur **quatre valeurs partagées par tous les collaborateurs** (Esprit d'équipe, Innovation, Engagement et Responsabilité) et avec un objectif commun : le client, pour lequel Société Générale cherche à atteindre les plus hauts standards de qualité de service.

### 5.2.4.1 Le Leadership Model

Les valeurs nourrissent le *Leadership Model* qui définit les comportements et les compétences attendus, en mettant l'accent sur la façon dont les résultats sont atteints, autant que sur les résultats eux-mêmes.

Les compétences comportementales traduites par le *Leadership Model* sont déclinées pour les trois principaux niveaux de responsabilité dans l'entreprise (Dirigeants, managers et collaborateurs) et sont communes à l'ensemble du Groupe.

Les quatre valeurs sont traduites en compétences clés (voir : schéma ci-dessous), elles-mêmes illustrées par des comportements observables et évaluable.



Le guide interne des compétences du *Leadership Model* décrit les comportements attendus pour chacune de ces compétences. En parallèle, un outil intranet d'autopositionnement permet à chacun, en vingt questions, de se situer par rapport à la conduite souhaitée, et donne des outils de développement pour progresser sur les différentes thématiques.

La fixation des objectifs comportementaux annuelle est basée sur les quatre valeurs du *Leadership Model*. À chaque objectif comportemental est rattaché une des valeurs et le collaborateur peut s'aider du *Leadership Model* pour formuler les objectifs annuels à atteindre.

### 5.2.4.2 Le Code de conduite, au service des valeurs du Groupe

Le Groupe conduit son développement dans le respect des valeurs et principes énoncés dans les principales conventions internationales suivantes :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme et ses engagements complémentaires ;
- les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- la Convention du patrimoine mondial de l'Unesco ;
- les Principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) ;
- les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Ces valeurs sont intégrées au sein d'un référentiel appelé Code de conduite, commun à l'ensemble des activités du Groupe et des pays dans lequel il opère. Ce Code décrit les engagements envers chaque partie prenante (clients, collaborateurs, investisseurs, fournisseurs, régulateur/superviseurs, public/société civile) ainsi que les principes de comportement individuel et collectif attendu. Il inclut notamment une référence directe au dispositif de droit d'alerte s'intégrant au dispositif de lutte contre les comportements inappropriés.

Disponible dans les principales langues parlées dans le Groupe, le Code de conduite constitue la base de l'éthique professionnelle de Société Générale. Il promeut le respect des droits humains, de l'environnement, la prévention des conflits d'intérêts et de la corruption, la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, le respect de l'intégrité des marchés, la protection des données, la conduite à tenir en matière de cadeaux et invitations et les achats responsables.

Ces règles vont au-delà de la stricte application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, en particulier quand celles-ci, dans certains pays, ne sont pas au même niveau d'exigence que les standards que s'impose le Groupe.

Consultable par l'ensemble des parties prenantes, le Code de conduite est disponible sur le site institutionnel de Société Générale ([https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Code%20de%20conduite/code\\_de\\_conduite\\_fr.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Code%20de%20conduite/code_de_conduite_fr.pdf)). Un Code de conduite fiscale, ainsi qu'un Code relatif à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence viennent le préciser. (voir : [https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Code%20de%20conduite/code\\_de\\_conduite\\_fiscale\\_groupe\\_societe\\_generale\\_fr.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Code%20de%20conduite/code_de_conduite_fiscale_groupe_societe_generale_fr.pdf) et [https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Code%20de%20conduite/code\\_lutte-corruption-traffic-influence-fr.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Code%20de%20conduite/code_lutte-corruption-traffic-influence-fr.pdf)).

Le Groupe s'engage à exercer ses activités avec la plus grande intégrité et transparence et à se conformer aux lois et règlements en vigueur dans tous les pays dans lesquels il opère, notamment en ce qui concerne l'offre et la réception de cadeaux, et l'organisation ou la participation aux repas d'affaires ou événements externes dans le cadre de ses activités professionnelles (et au cas où ces événements impliquent des personnes publiques et/ou des personnes politiquement exposées (PPE)) en lien avec des relations d'affaires.

Le **dispositif d'alerte**, accessible depuis le site institutionnel [www.societegenerale.com](https://report.whistleb.com/fr/societegenerale) (<https://report.whistleb.com/fr/societegenerale>) et l'intranet de Société Générale, a été déployé en France et à l'international. Ce mécanisme permet notamment le recueil des signalements relatifs à des suspicions, à l'existence ou à la réalisation d'une violation manifeste d'un engagement international, d'une loi, d'un règlement; des risques d'atteinte aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ou à l'environnement; d'une conduite ou situation contraire au Code de conduite du Groupe. Il est ouvert aux salariés, collaborateurs extérieurs et occasionnels, et prestataires avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie (sous-traitants ou fournisseurs). Il repose sur une plate-forme externe sécurisée qui garantit la protection des données personnelles ainsi qu'une stricte confidentialité des informations exigées par la loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique. Lancer une alerte interne est un droit et aucun collaborateur ne pourrait être sanctionné, de quelque manière que ce soit, pour avoir lancé une alerte interne de bonne foi.

Le Département américain de la Justice (*U.S. Department of Justice*, « DOJ ») a décidé, le 2 décembre 2021, l'abandon définitif de la procédure judiciaire engagée contre Société Générale concernant l'affaire dite « LIA », reconnaissant que Société Générale avait rempli ses obligations au titre des accords de suspension des poursuites (« DPA » ou *deferred prosecution agreement*).

Ce DPA, signé en juin 2018, avait fait l'objet d'un accord concomitant avec le Procureur de la République Financier (PRF) (convention judiciaire d'intérêt public). Le PRF avait rendu un avis d'extinction des poursuites le 14 décembre 2020 par lequel il avait reconnu formellement que Société Générale avait rempli ses obligations découlant de la convention judiciaire d'intérêt public, faisant suite à la réception du rapport d'audit final de l'Agence Française Anticorruption (AFA) concernant la mise en œuvre d'un dispositif de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

Au-delà d'être en conformité avec les obligations issues des lois française, européenne, et locales, Société Générale a pris les engagements suivants :

- la signature de la déclaration commune *Transparency International France* ([https://transparency-france.org/wp-content/uploads/2016/04/2015\\_D%C3%A9claration-commune-sur-le-lobbying.pdf](https://transparency-france.org/wp-content/uploads/2016/04/2015_D%C3%A9claration-commune-sur-le-lobbying.pdf)) ;
- l'adoption de la Charte de Lobbying responsable pour une représentation responsable auprès des pouvoirs publics et des institutions représentatives ([https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/RSE/140513\\_Charte\\_representation\\_responsable\\_SG.PDF](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/RSE/140513_Charte_representation_responsable_SG.PDF)) ;
- l'inscription de ses activités de représentation d'intérêts au registre des institutions européennes (<https://ec.europa.eu/transparencyregister/public/consultation/displaylobbyist.do?id=34369111614-57>), conjoint au Parlement européen et à la Commission européenne, complétée d'un Code de conduite ;
- le respect du Code de conduite du Sénat ([https://www.senat.fr/fileadmin/Fichiers/Images/sgp/Code\\_de\\_conduite.pdf](https://www.senat.fr/fileadmin/Fichiers/Images/sgp/Code_de_conduite.pdf)) ;
- le respect du Code de conduite de l'Assemblée Nationale (<https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/pages-statiques/pages-simples/decouvrir-l-assemblee/code-de-conduite-applicable-aux-representants-d-interets>) ;

- l'inscription de ses activités de représentation d'intérêts au registre numérique de transparence français, administré par la « Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique » (HATVP). Le Groupe a créé sa fiche en tant que « représentant d'intérêts » (<https://www.hatvp.fr/fiche-organisation/?organisation=552120222>) ;
- le respect des Codes de conduite locaux et de l'inscription de ses activités de représentation d'intérêts à tout autre registre existant auprès des autorités envers lesquelles Société Générale serait active en local.

Tous ces engagements, sont recensés :

- pour usage interne, dans la documentation normative du Groupe (Code Société Générale) dans une section dédiée, accessible à tous les collaborateurs et applicable également aux prestataires ;
- publiquement, au sein d'un document qui décrit l'ensemble du dispositif encadrant la représentation d'intérêts, consultable sur le site institutionnel du Groupe à l'adresse suivante (uniquement en anglais) : <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-05/2021-Dispositif-Groupe-pour-une-Representation-d-Interets-Responsable.pdf>.

### 5.2.4.3 La démarche Culture et Conduite

Le Conseil d'administration a approuvé fin 2016 le lancement d'un programme Groupe Culture et Conduite visant à accompagner la transformation culturelle du Groupe, à garantir **le respect des plus hauts standards en matière d'intégrité et à instaurer avec ses parties prenantes une relation durable, bâtie sur la confiance**.

Déployé auprès de l'ensemble des collaborateurs, ce programme a permis de réaffirmer et de promouvoir les comportements collectifs et individuels visant à une conduite éthique et responsable des activités du Groupe. Ainsi, de nombreuses actions ont été menées avec succès depuis le lancement de cette initiative, autour des sept chantiers suivants : implémentation d'une gouvernance culture et conduite au plus haut niveau de l'organisation et dans les métiers, publication d'un tableau de bord permettant de suivre l'évolution d'indicateurs de culture et de conduite, déploiement d'un dispositif d'encadrement des risques de conduite, alignement des processus des Ressources Humaines, formation et sensibilisation des collaborateurs, développement de la transformation culturelle, et communication visant à intégrer les sujets de la culture et la conduite dans la vie quotidienne des collaborateurs.

Ce programme, placé dès son lancement sous la supervision du Conseil d'administration et de la Direction générale et piloté par une équipe projet centrale, a atteint les objectifs qui avaient été fixés pour cette première étape. La gestion en mode projet a ainsi pris fin au 31 décembre 2020 et a évolué vers un dispositif pérenne, la démarche Culture et Conduite demeurant un enjeu majeur pour le Groupe.

Depuis la fin du programme, il appartient à toutes les *Business Units/Service Units* (BU/SU) de continuer d'intégrer le sujet Culture et Conduite dans la conduite de leurs activités au quotidien. Afin de faciliter cette intégration, un site Culture et Conduite dédié à l'ensemble des BU/SU met à leur disposition une boîte à outils contenant la synthèse des bonnes pratiques appliquées dans le Groupe pour renforcer la connaissance des équipes sur les thèmes en lien avec la culture et la conduite ainsi que les contacts pour faciliter le partage des bonnes pratiques au sein du Groupe. En 2021, chaque BU/SU a réalisé la formalisation de sa feuille de route Culture et Conduite.

**Un pilotage central de ces sujets est maintenu au niveau Groupe et, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, ce rôle est assuré conjointement et de façon coordonnée par les Directions : Ressources Humaines pour les sujets liés à la culture et Conformité pour les sujets liés à la conduite.** Elles ont pour mission de poursuivre l'ancrage d'une culture de responsabilité solide et pérenne au sein de Société Générale, et de s'assurer que l'ensemble des BU/SU déploie les dispositifs nécessaires pour encourager les comportements appropriés et préserver les intérêts du Groupe sur le long terme. La tenue de Comités de supervision Culture et Conduite trimestriels présidés par la Direction générale poursuit deux objectifs : 1) la Direction des Ressources Humaines et la Direction de la conformité doivent rendre compte conjointement des plans d'action transversaux/réalisations. 2) Deux BU et SU viennent présenter leurs progrès dans l'intégration des thèmes relatifs à la Culture et Conduite selon une grille d'évaluation unique. Enfin, la Direction générale a reçu troisième tableau de bord de Conduite et de Culture, également présenté au Conseil d'administration. Il permet de donner de la visibilité sur les principaux risques de conduite dans les métiers et d'identifier les plans d'action nécessaires pour améliorer la gestion de ces risques, et de suivre les tendances dans les indicateurs.

L'ensemble du dispositif reste sous supervision de la Direction générale et fait l'objet d'une présentation annuelle au Conseil d'administration.

Le rapport thématique *Culture d'entreprise et principes éthiques* présente la démarche Culture et Conduite (<https://www.societegenerale.com/fr/responsabilite/employeur-responsable/culture-d-entreprise-et-principes-ethiques>).

Les principales réalisations Culture et Conduite en 2021 sont :

- l'animation de la campagne annuelle du module de formation obligatoire, sur le Code de conduite qui porte sur quatre thématiques : ambitions du Groupe en matière de culture et de conduite, attentes des parties prenantes, contenu du Code de conduite et des codes complémentaires en matière de fiscalité et lutte contre la corruption, et raisonnement éthique. Au-delà de ce module, de nouvelles formations des contributeurs clés à l'évaluation du risque de conduite dans le cadre de l'exercice annuel (*Risk and Control Self Assessment*) visant à améliorer les résultats de l'exercice 2021 de chaque BU/SU ;
- la poursuite de l'alignement des principaux processus de gestion de Ressources Humaines avec les ambitions de Société Générale en matière de culture et de conduite : lutte contre les comportements inappropriés (nouvel outil de remontée des alertes RH), appropriation de la politique du Groupe en matière de sanctions disciplinaires (procédure qui détaille le processus de gestion des actions disciplinaires, voir : le rapport thématique *Culture d'entreprise et principes éthiques*, disponible sur le site institutionnel <https://www.societegenerale.com/fr/responsabilite/employeur-responsable/culture-d-entreprise-et-principes-ethiques>) ;

- des actions d'acculturation dédiées à la Culture et Conduite menées par la Direction des Ressources Humaines et de la Communication avec l'objectif de favoriser un environnement propice aux comportements appropriés, en lien avec les valeurs du Groupe. Une feuille de route a été définie avec quatre axes : 1) diffuser les attentes du Groupe en termes de Culture et Conduite (valeurs, cadre normatif, définitions, rôles et responsabilités), 2) encourager les BU/SU à partager davantage et à s'appuyer sur les meilleures pratiques, 3) promouvoir la prise de parole au niveau du Groupe et des BU/SU (*Speak-Up\**), et 4) être connecté à d'autres initiatives qui touchent à la culture (Diversité et Inclusion, RSE, programme *Life@work*) ;
- la poursuite des travaux visant à définir une méthodologie pour la pleine prise en compte des sujets de Culture et Conduite par la deuxième ligne de défense (l'analyse du cadre normatif, de l'interprétation des risques, du RCSA-exposition aux risques) au sein de la Conformité et par la troisième ligne de défense au sein du Département d'audit.

### CHIFFRES CLÉS DE CULTURE ET CONDUITE

- Un Code de conduite unique pour tous les collaborateurs du Groupe, disponible dans 18 langues.
- 92% des collaborateurs ont validé leurs connaissances à fin décembre 2021 sur le Code de conduite durant la campagne 2021 – 2022 (fin en mars 2022), soit 88 700 collaborateurs.
- 27 400 managers du Groupe et collaborateurs de la filière RH ont été ciblés par une formation obligatoire sur le cadre disciplinaire du Groupe, le taux de complétude étant de 97,5% (février 2022).
- 100% des BU/SU ont un correspondant Culture et Conduite et un *Conduct Officer*.
- À fin 2021, 89% des collaborateurs trouvent que leur hiérarchie encourage les comportements éthiques et responsables.
- À fin 2021, 84% des collaborateurs se déclarent prêts à lancer une alerte s'ils sont témoins ou font face à un comportement inapproprié.
- À fin 2021, 86% des collaborateurs se disent prêts à s'exprimer en toute confiance dans leur équipe.
- À fin 2021, 80% des collaborateurs indiquent que leur management encourage la collaboration entre les BU/SU.
- Au total, pour 2021, 122 alertes recevables ont été signalées dans l'outil de gestion de droit d'alerte (80 en 2020), dont 75% relevant les problématiques RH (60% en 2020).

## 5.2.5 LE RESPECT DES DROITS HUMAINS

Société Générale est engagé pour le respect et la promotion des droits humains, qui constituent un des socles fondamentaux de sa politique RSE. **À ce titre, le Groupe développe des politiques Environnementales et Sociales (E&S), processus et procédures opérationnelles permettant la mise en œuvre de ces engagements en faveur des droits humains.**

Société Générale réaffirme son engagement dans sa « Position sur les droits humains » (<https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-03/Principes-Generaux-Environnementaux-et-Sociaux.pdf#page=12>), annexée à ses Principes Généraux Environnementaux et Sociaux. Le respect et la protection des droits humains sont inscrits dans son Code de conduite ([https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Code%20de%20conduite/code\\_de\\_conduite\\_fr.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Code%20de%20conduite/code_de_conduite_fr.pdf)).

Société Générale est également soumise à la loi du 27 mars 2017 relative au **devoir de vigilance** des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre (dite loi sur le devoir de vigilance). Cette loi requiert l'établissement et la mise en œuvre effective d'un plan de vigilance ayant pour objectif d'identifier les risques et de prévenir les atteintes graves envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et envers l'environnement, résultant des activités du Groupe. Le Plan de vigilance est disponible en page 339 de ce document.

Au titre des obligations du **Modern Slavery Act** 2015 britannique et du **Modern Slavery Act** 2018 australien, Société Générale publie également sur son site institutionnel une déclaration annuelle sur l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains rappelant les principales actions mises en œuvre pour les prévenir (<https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2020-10/modern-slavery-act.pdf>).

Au fil des années, le Groupe s'est doté à titre volontaire de procédures et d'outils d'identification, d'évaluation et de maîtrise des risques relatifs aux droits humains et à l'environnement dans le cadre de la gestion ses Ressources Humaines, de sa chaîne d'approvisionnement, et de ses activités. Société Générale a vu dans cette obligation réglementaire une opportunité de clarifier et de renforcer son dispositif de vigilance existant.

Ce cadre de gestion des risques est mis en œuvre sur trois principaux périmètres :

- le respect des droits humains de ses collaborateurs et partenaires sociaux (pour plus de détail, voir : Être un Employeur responsable, en page 314) ;
- le respect des droits humains dans sa chaîne d'approvisionnement et vis-à-vis de ses fournisseurs (pour plus de détail, voir : Être un acheteur responsable : le programme *positive sourcing*, en page 323) ;
- le respect des droits humains dans le cadre de ses produits et services financiers et bancaires (pour plus de détail, voir : Une gestion des risques d'origine E&S dans les activités du Groupe, au service d'une croissance juste et responsable, en page 285).

Toutes les politiques appliquées dans ces trois périmètres sont décrites dans le Plan de vigilance du Groupe, présenté en page 339 de ce document.

Société Générale réaffirme son engagement dans sa « Déclaration sur les droits humains » (<https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-03/Principes-Generaux-Environnementaux-et-Sociaux.pdf#page=12>), annexée à ses Principes Généraux Environnementaux et Sociaux. Le respect et la protection des droits humains sont inscrits dans son Code de conduite ([https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Code%20de%20conduite/code\\_de\\_conduite\\_fr.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Code%20de%20conduite/code_de_conduite_fr.pdf)) et dans ses Principes Généraux Environnementaux et Sociaux (<https://investors.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2020-10/principes-generaux-environnementaux-et-sociaux-de-nos-activites.pdf>).

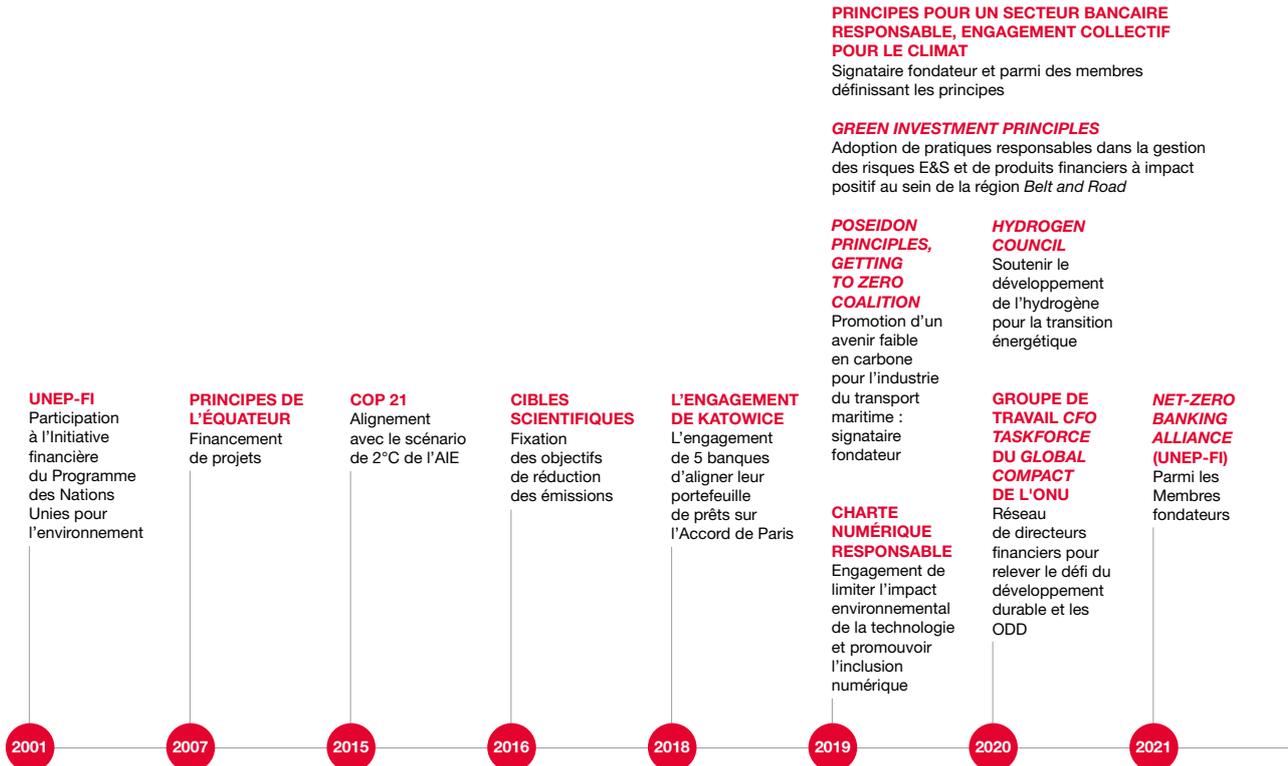
Enfin, comme précisé plus haut, le dispositif d'alerte, accessible depuis le portail [www.societegenerale.com](https://report.whistleb.com/fr/societegenerale) (<https://report.whistleb.com/fr/societegenerale>), permet le recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques d'atteinte aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ou à l'environnement.

## 5.2.6 ENGAGEMENTS ET GROUPES DE TRAVAIL

Conscient que le secteur bancaire a un rôle clé à jouer dans les transitions vers un avenir durable, Société Générale a pris plusieurs engagements volontaires, pour accélérer les transformations positives de la société. Mais, compte tenu des enjeux, une action collective est indispensable pour renforcer la collaboration entre les institutions financières et permettre de réunir des forces. Ainsi, **le Groupe est à l'origine ou participe à des initiatives transversales mondiales**. En particulier, la transition écologique nécessite des investissements

majeurs et une réallocation des flux de capitaux et les méthodologies et standards élaborés ensemble augmentent la transparence et l'impact des changements positifs.

Cette volonté d'être moteur dans la transition vers un avenir durable a incité Société Générale à être signataire fondateur des Principes pour un secteur bancaire responsable et à rejoindre en tant que membre fondateur la *Net-Zero Banking Alliance* (voir : section 5.2.6.2).



### 5.2.6.1 Principes pour un secteur bancaire responsable

Présentés officiellement lors de l'Assemblée générale de l'ONU en septembre 2019, ces principes, dont Société Générale est signataire fondateur, visent à définir le rôle du secteur bancaire dans la construction d'un avenir durable, en ligne avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies et l'Accord de Paris de 2015 sur le climat.

**Les six principes définissent un cadre commun qui permet à chaque banque signataire de prendre des engagements visant à accroître son impact positif ou réduire ses impacts négatifs sur la société et l'environnement.** Ces principes portent notamment sur :

l'alignement des activités avec l'Accord de Paris et les ODD, la fixation d'objectifs en termes d'impacts positifs et de réduction des impacts négatifs, un accompagnement responsable des clients, une consultation et une coopération avec les parties prenantes, le développement d'une culture et d'une gouvernance de banque responsable et enfin la prise d'engagements ciblés et publics, ainsi que la transparence concernant leur atteinte.

Société Générale déploie une ambition RSE visant à s'aligner avec les Principes pour un secteur bancaire responsable et à contribuer à des transformations positives en faveur d'un avenir durable. Cette ambition est reflétée dans le quatrième Rapport intégré du Groupe ([https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-05/Rapport\\_Integre\\_2020-2021.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-05/Rapport_Integre_2020-2021.pdf)).

#### POINT D'ÉTAPE 2021

- **Principe 1 « Alignement » et Principe 2 « Impact et fixation d'objectifs »** : Société Générale a rejoint la *Net-Zero Banking alliance (NZBA)* en 2021. Les avancées dans ce domaine sont présentées sous la section suivante relevant de la NZBA (voir : section 5.2.6.2 ci-dessous).

Le Groupe a continué à renforcer ses dispositifs internes pour encore mieux encadrer son activité dans les secteurs sensibles. Les Principes Généraux E&S ont été actualisés, pour mieux refléter les engagements pris. Trois déclarations ont été indexées à ce document : les droits humains, le climat et la biodiversité. Ces changements se sont accompagnés d'une mise à jour des politiques E&S (pour plus de détails, voir : Une gestion des risques d'origine E&S dans les activités du Groupe, au service d'une croissance juste et responsable, en page 285). Le Groupe s'est aussi engagé dans une protection accrue de la biodiversité grâce à l'élargissement des catégories de zones protégées dans lesquelles aucun nouveau projet relatif aux secteurs couverts par des politiques sectorielles et considérés comme les plus sensibles d'un point de vue de la préservation de la biodiversité ne sera financé.

Le Groupe a également continué à apporter son soutien à la transition énergétique :

- **financement de la transition énergétique** – accomplissement de l'objectif de contribuer à hauteur de plus de 120 milliards d'euros en faveur de la transition énergétique entre 2019 et 2023, à travers une offre de solutions de financement durable dédiée (prêts, obligations, conseil),
- **énergies renouvelables** – pour accompagner la transition du secteur, soutien au développement des énergies renouvelables depuis plus de 20 ans : N° 1 dans leur financement pour la zone EMEA\* à fin juin 2021 (Dealogic).

Enfin, Société Générale a également pris un **nouvel engagement qui vise à réduire ses propres émissions de carbone de 50% entre 2019 et 2030**, en agissant sur l'énergie requise pour ses locaux, l'informatique, les déplacements aériens et son parc automobile et a décidé de bannir les plastiques à usage unique dans l'environnement de travail des collaborateurs d'ici 2025, et plus rapidement si possible dans la se en fonction des géographies.

- **Principe 3 « Clients »** : Société Générale continue de renforcer sa politique de protection des clients et œuvre à la mise en place de relations responsables avec ses clients. Les relations du Groupe avec ses clients ainsi que la protection de leurs données et avoirs sont détaillées dans la section Appliquer les meilleurs standards de la relation client, en pages 306.
- **Principe 4 « Parties prenantes »** : Au-delà de son dialogue permanent avec ses parties prenantes, le Groupe a conduit en 2020 et 2021 une vaste consultation auprès de ses parties prenantes clé, internes et externes afin d'actualiser les priorités de son ambition RSE et mettre à jour sa matrice de matérialité (voir : Démarche de prise en compte des attentes des parties prenantes, page 269).
- **Principe 5 « Gouvernance et culture »** : La gouvernance des sujets RSE a été renforcée, avec notamment :
  - la nomination d'un censeur par le Conseil d'administration, à compter du 18 mai 2021, pour une durée de deux ans, avec notamment pour rôle de l'accompagner dans sa mission en matière de transition énergétique (voir : chapitre 3.1 Rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise, section Mode d'organisation de la gouvernance, page 63),
  - la formation des membres du Conseil d'administration aux sujets ESG (voir : chapitre 3.1.2 Conseil d'administration, section Formation, page 89).
- **Principe 6 « Transparence et responsabilité »** : Afin de renforcer la transparence en allant au-delà de ses obligations réglementaires (Déclaration de Performance extra-financière et Devoir de Vigilance), le Groupe a publié en 2021 :
  - son premier Rapport d'avancement concernant la mise en place des Principes pour un secteur bancaire responsable,
  - son quatrième Rapport Intégré,
  - son premier Rapport sur sa contribution fiscale en 2020 ([https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-06/Rapport-sur-notre-contribution-fiscale-2020\\_FR.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-06/Rapport-sur-notre-contribution-fiscale-2020_FR.pdf)),
  - son premier Rapport de correspondance de ses informations extra-financières avec les standards internationaux de SASB.

### 5.2.6.2 Net-Zero Banking Alliance

En rejoignant en 2021, en tant que membre fondateur et aux côtés de 42 banques internationales, la *Net-Zero Banking Alliance* de l'UNEP-FI, Société Générale s'engage à :

- aligner ses portefeuilles et activités propres avec la trajectoire requise pour atteindre la neutralité carbone en 2050 (hausse de la température limitée à 1,5 °C) ;
- se fixer, *a minima*, des objectifs pour 2030 (ou plus tôt) et 2050 ;
- traiter en priorité les secteurs les plus émetteurs de gaz à effet de serre et jouant un rôle dans la transition vers une économie neutre en carbone ;

- mener ses efforts d'alignement sur la base de scénarios climatiques crédibles et publiés par des instances reconnues ;
- être transparent en publiant annuellement les progrès et les plans d'action associés.

Société Générale va se fixer, dans les 36 prochains mois, une série d'objectifs, se concentrant dans un premier temps sur les macro-secteurs prioritaires sur lesquels le Groupe peut avoir l'impact le plus significatif, c'est-à-dire les secteurs les plus intensifs en carbone au sein de ses portefeuilles. À ce jour, Société Générale utilise le Scénario de Développement Durable (SDS) de l'Agence Internationale de l'Énergie (AIE) comme scénario de référence. Société Générale adoptera progressivement un scénario de neutralité 2050 pour tous ses objectifs d'alignement.

#### POINT D'ÉTAPE 2021

Initiés depuis plusieurs années, Société Générale continue progressivement ses travaux ayant pour objectif l'alignement des portefeuilles de crédits dans les secteurs du charbon, où on note une bonne progression vers l'objectif de sortie complète du charbon programmée en 2030 pour les entreprises basées dans les pays de l'UE ou de l'OCDE, et d'ici 2040 dans le reste du monde. Dans les secteurs de l'Extraction du pétrole et gaz, le Groupe a été parmi les premières banques à avoir annoncé une réduction de son exposition de 10%, en valeur absolue, d'ici 2025. À l'occasion de la COP26, le Groupe a annoncé le renforcement de ses engagements en faveur de la lutte contre le réchauffement climatique, et plus particulièrement, sur plusieurs catégories d'hydrocarbures : pétroles et gaz de schiste, sables bitumineux, pétroles bruts extra lourds, pétroles produits en Arctique, pétroles produits en Amazonie équatorienne. Ainsi, Société Générale exclut :

- les nouvelles transactions dédiées portant sur l'exploration et la production de ces catégories d'hydrocarbures ;
- les acteurs spécialisés (*pure players upstream*) pour lesquels ces catégories d'hydrocarbures représentent plus de 30% de leur production globale ;
- les acteurs diversifiés (*upstream, midstream, downstream*) pour lesquels la production de ces catégories d'hydrocarbures contribue à plus de 30% de leur chiffre d'affaires global ;
- gaz naturel liquéfié en Amérique du Nord – aucun nouveau mandat lié à de nouveaux projets de production (*greenfields* ou expansions importantes de capacités existantes) afin d'étendre les efforts en aval de la chaîne de valeur.

Dans le secteur de la production d'électricité, le Groupe s'est engagé à réduire le facteur d'émission moyen de son portefeuille de production d'électricité à 67 gCO<sub>2</sub>/kWh en 2040, avec des objectifs intermédiaires de 212 gCO<sub>2</sub>/kWh et 163 gCO<sub>2</sub>/kWh en 2025 et 2030 respectivement.

Sur le transport maritime, Société Générale applique les *Poseidon Principles*, qui prévoient une décarbonisation du secteur du transport maritime (de -50% entre 2008 et 2050) en lien avec l'Organisation Maritime Internationale.

Enfin, sur le secteur de la fabrication d'acier, le Groupe contribue activement à la définition de standards communs sur les émissions de gaz à effet de serre.

Au-delà des actions déjà enclenchées, Société Générale participe au groupe de travail *Sectorial Work Track* de la *Net-Zero Banking Alliance* pour choisir les secteurs à privilégier dans le processus d'alignement des portefeuilles et établir d'un plan d'action.

### 5.2.6.3 CFO Taskforce du Global Compact de l'ONU

En décembre 2019, la Plate-forme d'action financière durable du Pacte mondial des Nations Unies a lancé un groupe de travail pour mobiliser les Directeurs financiers de grandes entreprises en tant que contributeurs clés et facilitateurs de la stratégie durable de leurs

sociétés. En lien avec des pairs, investisseurs, institutions financières et les Nations Unies, ils ont été amenés à partager des idées, développer de nouveaux concepts et fournir des recommandations visant à démultiplier les investissements dans les Objectifs de Développement Durable (ODD). Pour plus d'information sur l'initiative CFO Taskforce, consultez le site dédié : <https://www.cfo-taskforce.org/>.

#### POINT D'ÉTAPE 2021

Le Directeur général adjoint en charge des finances de Société Générale a rejoint la CFO Taskforce du Global Compact de l'ONU, après son lancement, en septembre 2020. Société Générale est ainsi la première banque commerciale membre de cette initiative.

Depuis, le groupe de travail intersectoriel a établi les premiers principes intégrés soutenus par l'ONU pour une finance et des investissements intégrant les ODD.

Quatre enjeux clés ont été identifiés pour assurer l'alignement des investissements sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) :

- impact et mesure des ODD ;
- stratégies et investissements intégrant les ODD ;
- finance d'entreprise intégrant les ODD ;
- communication et reporting intégrés en matière d'ODD.

Ce groupe réunit les Directeurs financiers de 60 entreprises dans le monde entier. En septembre 2021, il s'est fixé un objectif collectif d'investir 500 milliards de dollars au cours des cinq prochaines années dans les ODD et de contribuer à créer l'environnement nécessaire pour attirer davantage de capitaux vers le développement durable. En outre, le groupe s'engage à renforcer collectivement les cadres de gouvernance afin d'intégrer la durabilité dans les opérations commerciales et de s'aligner sur les ODD les plus pertinents pour leurs activités.

### 5.2.6.4 Principes de l'Équateur

**Adoptés par le Groupe en 2007, et révisés plusieurs fois depuis, les Principes de l'Équateur (Equator Principles - EP) sont une des initiatives qui sous-tendent les Principes généraux E&S de Société Générale.** Avec une nouvelle version – les EP4, entrée en vigueur le

1<sup>er</sup> octobre 2020, les EP ont vocation à servir de cadre commun au secteur financier pour identifier, évaluer et gérer les risques d'origine E&S des grands projets d'infrastructures financés et conseillés par les 126 institutions financières internationales dans 38 pays qui ont rejoint l'initiative (au 15 décembre 2021).

#### POINT D'ÉTAPE 2021

Après avoir contribué aux travaux de l'Association des EP pour accompagner le lancement des EP4, Société Générale a continué en 2021 à adapter ses outils et procédures internes, et a mené des formations à destination des experts E&S et des équipes commerciales, pour assurer le déploiement des EP4.

Comme les années précédentes, le Groupe a publié sur son site « *Wholesales banking* » un rapport présentant les modalités de mise en œuvre de l'initiative, ainsi que la liste des financements de projets entrant dans le périmètre EP auxquels le Groupe a participé. Ce rapport est disponible à l'adresse suivante : [https://wholesale.banking.societegenerale.com/fileadmin/user\\_upload/SGCIB/pdf/2020-Equator-Principles-Report.pdf](https://wholesale.banking.societegenerale.com/fileadmin/user_upload/SGCIB/pdf/2020-Equator-Principles-Report.pdf).

### 5.2.6.5 Green Investment Principles (GIP)

Société Générale a également signé en novembre 2019 les *Green Investment Principles*. Ces principes ont été définis par le *China Green Finance Committee* et la *Green Finance Initiative* de la City de Londres et ils comprennent sept principes d'investissement vert couvrant des domaines tels que la stratégie, les opérations et l'innovation. Ils ont pour objectif de guider les institutions financières notamment dans l'adoption de pratiques responsables en matière de gestion des risques d'origine Environnementale et Sociale (E&S) et de produits financiers à impact positif au sein de la région *Belt and Road*\*. Le Secrétariat des GIP prévoit également l'élaboration d'une base de

données de projets écologiques afin d'accroître la transparence des investissements de la région *Belt and Road*, tout en comblant l'écart d'information entre les financiers et les promoteurs de projets.

Les *Green Investment Principles* réaffirment les engagements déjà pris par Société Générale tels que les Principes pour un secteur bancaire responsable, les Principes de l'Équateur ou les UN-PRI (signés par Société Générale Banque Privée et Société Générale Assurances).

La mise en œuvre de ces principes est effectuée principalement en Asie et s'appuie sur le déploiement du cadre de gestion des risques d'origine E&S du Groupe dans cette zone.

## POINT D'ÉTAPE 2021

Lors de la troisième réunion plénière de Green Investment Principles pour la région *Belt and Road* à Pékin en 2021, Société Générale a reçu le *Best Implementation Award 2021*. Ce prix examine la performance globale des signataires des GIP, sous les quatre principaux aspects : gouvernance et stratégie, évaluation et gestion des risques, investissement et empreinte de l'entreprise, divulgation et engagement.

En 2021, le Groupe a soumis son deuxième Rapport auprès du secrétariat *Green Investment Principles*. Les documents fournis par tous les membres de l'initiative ont été utilisés pour publier le deuxième Rapport annuel des GIP, intitulé « Entrer dans l'ère de la neutralité carbone ». Dans ce Rapport, un projet de Société Générale lié à un projet d'infrastructure au Vietnam a été mis en évidence. Par ailleurs, plusieurs bonnes pratiques du Groupe ont y été présentées sous forme d'études de cas, tel que le suivi des progrès des objectifs liés au climat.

Les équipes de Société Générale participent au groupe de travail de GIP visant à établir une plate-forme de base de données sur l'investissement durable, pour faciliter et promouvoir l'investissement et le financement de projets verts.

5.2.6.6 **Poseidon principles**

Société Générale est l'un des signataires fondateurs des *Poseidon Principles*, lancés en 2019, en collaboration avec le *Global Maritime Forum*, et en association avec d'autres banques finançant l'industrie du transport maritime. **Les *Poseidon Principles* visent à promouvoir un avenir à plus faibles émissions de carbone pour l'industrie mondiale du transport maritime** en intégrant la décision climatique dans la gestion de portefeuille et les décisions de crédit pour le

financement des navires. Les *Poseidon Principles* sont en adéquation avec l'ambition de l'Organisation Maritime Internationale (OMI) consistant à réduire les émissions de gaz à effet de serre dans le transport maritime d'au moins 50% d'ici 2050, par rapport à 2008. Par ailleurs, Société Générale a annoncé son adhésion à la coalition *Getting to Zero*, dont l'objectif est de disposer d'ici 2030 de navires commercialement viables et à zéro émission sur les routes commerciales en haute mer.

## POINT D'ÉTAPE 2021

Depuis septembre 2021, Société Générale est signataire du *Call to Action for Shipping Decarbonisation* lancé en marge de l'Assemblée générale de Nations Unies.

En 2021, Société Générale a aussi mis à jour l'indicateur de suivi de l'alignement de son portefeuille de transport maritime. Cette mise à jour figurera dans le Rapport Climat du Groupe en ligne sur le site institutionnel [societegenerale.com](http://societegenerale.com).

5.2.6.7 **Hydrogen Council**

En août 2019, le Groupe est devenu membre de l'*Hydrogen Council*, initiative mondiale lancée en marge du Forum économique de Davos en 2017, par de grandes entreprises des secteurs de l'énergie, des transports et de l'industrie. L'*Hydrogen Council* rassemble désormais plus de 120 entreprises de différents secteurs industriels et énergétiques liés à la chaîne de valeur de l'hydrogène : énergie, pétrole et gaz, chimie, matières premières, métaux et mines, automobile et camions, équipementiers, et autres transports (aéronautique, trains, expédition). D'ici 2050, les solutions d'hydrogène à faible émission de carbone pourraient représenter 18% de la demande énergétique mondiale et permettant une baisse des émissions annuelles de CO<sub>2</sub> de

6 Gt, illustrant son potentiel en matière de transition énergétique selon le *Hydrogen Council (Hydrogen Scaling Up Report, Hydrogen Council – novembre 2017)*.

Société Générale a rejoint l'*Investor Group* nouvellement créé au sein de l'*Hydrogen Council*, réaffirmant son engagement à jouer un rôle clé dans la transition énergétique. **L'hydrogène a le potentiel de créer des chaînes de valeur bas carbone et Société Générale entend jouer un rôle actif dans le développement de ces solutions**, dans la continuité de son rôle dans le financement des énergies renouvelables. Le Groupe entend utiliser la force de ses franchises d'innovation, de conseil, de financement, de structuration de dette et de fonds propres au service de cette énergie du futur.

## POINT D'ÉTAPE 2021

Société Générale aide les porteurs de projets hydrogène à mieux comprendre les conditions requises pour que leurs projets d'envergure soient finançables sur le long terme et attractifs pour les investisseurs. Les projets sont diversifiés et l'implication de Société Générale au sein de l'*Investor Group* de l'*Hydrogen Council* s'est concentrée sur la capacité à financer de grandes flottes captives de camions à hydrogène ainsi que l'infrastructure de distribution d'hydrogène. Le Groupe est impliqué en amont dans les discussions avec les promoteurs de projets sur les questions de financement et d'immobilisations.

En 2021, Société Générale a agi en tant que conseiller financier exclusif dans la création et la structuration du plus grand fonds d'infrastructures d'hydrogène propre avec une taille cible de 1,5 milliard d'euros (engagement de 800 millions d'euros déjà obtenu de sponsors industriels et d'investisseurs). Avec une solide expertise industrielle en son cœur et un potentiel d'investissement important, le fonds d'infrastructure hydrogène propre aura une capacité unique à débloquent des projets à grande échelle en cours de développement et à accélérer la mise à l'échelle des marchés de l'hydrogène.

La valeur ajoutée du Groupe réside également dans les échanges avec les organismes publics et les états, en apportant un point de vue d'expert à leurs demandes, sur les configurations potentielles de déploiement de soutiens financiers publics qui faciliteraient la montée en puissance de ces nouvelles technologies bas carbone.

### 5.2.6.8 **Soft Commodities Compact**

Le *Soft Commodities Compact* (<https://www.cisl.cam.ac.uk/business-ac-tion/sustainable-finance/banking-environment-initiative/programme/sustainable-agri-supply-chains/soft-commodities>) est une initiative bancaire lancée conjointement par le *Consumer Goods Forum* (CGF) et la *Banking Environment Initiative* (BEI) en 2014. Son objectif est de soutenir le secteur bancaire dans ses efforts de lutte contre la

déforestation autour de la transformation des chaînes d'approvisionnement des matières premières agricoles suivantes : huile de palme, soja, bois et bœuf.

Les banques signataires, dont Société Générale depuis 2015, se sont engagées à accompagner leurs principaux clients actifs dans ces secteurs vers un objectif de zéro déforestation nette avant fin 2020.

#### POINT D'ÉTAPE 2021

Bien que l'ambition d'atteindre la cible de zéro déforestation nette en 2020 n'ait pas été atteinte (la complexité du défi de la déforestation ayant été collectivement reconnue par les banques signataires), Société Générale a poursuivi ses efforts afin de lutter contre la déforestation et la perte de biodiversité liées aux matières premières agricoles visées par le *Soft Commodities Compact*.

L'analyse réalisée en 2020 sur l'impact du Groupe sur la déforestation et la maturité de ses clients de la Banque de Financement et d'Investissement sur cette problématique (<https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2020-12/SG-Tackling-deforestation-Soft-commodities-report-12.2020.pdf>) a servi de base à la révision des politiques sectorielles agricoles en 2021.

### 5.2.6.9 **Charte Numérique responsable**

**En novembre 2019, Société Générale a été parmi les premières entreprises à signer la Charte Numérique Responsable, afin de contribuer à limiter l'impact environnemental de la technologie et encourager l'inclusion numérique.**

Initiative française élaborée par l'Institut du Numérique Responsable, en partenariat avec le Commissariat général au développement durable (CGDD) du Ministère de la Transition écologique et solidaire, le WWF\*, l'ADEME\* (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie) et la Fing\* (un *think tank* de référence sur les transformations numériques), cette charte a été lancée en juin 2019 et compte désormais 82 signataires (entreprise, association, TPE/PME ou acteur public). Pour plus d'information sur la charte, voir :

<https://institutnr.org/charte-numerique-responsable>.

Par cette signature, Société Générale s'engage notamment sur :

- l'optimisation des outils numériques pour limiter leurs impacts environnementaux et leurs consommations ;
- le développement d'offres de services accessibles pour tous, inclusives et durables ;
- la diffusion de pratiques numériques éthiques et responsables ;
- la contribution à rendre le numérique mesurable, transparent et lisible ;
- et l'encouragement à l'émergence de nouveaux comportements et valeurs.

#### POINT D'ÉTAPE 2021

Après une année 2020 consacrée à la définition de la stratégie, au lancement du programme *CSR by IT* et au développement des premiers livrables, en 2021, la Filière des Systèmes d'Information (Filière SI) s'est organisée pour livrer et déployer les outils nécessaires à la démarche *CSR by design* :

- concernant l'optimisation des outils numériques, les critères RSE ont été intégrés dans la grille de comparaison des *scenarii* d'architecture SI et intégrés à celle d'évaluation des projets IT ;
- sur le volet diffusion de pratiques numériques éthiques et responsables, le référencement de prestataires du secteur de l'Économie Sociale et Solidaire a été effectué afin de réaliser les audits d'accessibilité numérique ;
- afin d'assurer le développement d'offres de services accessibles pour tous, inclusives et durables, les collaborateurs de la Filière SI sont invités systématiquement à suivre le MOOC Numérique responsable afin d'accélérer l'acculturation des équipes ;
- pour favoriser la diffusion de pratiques numériques éthiques et responsables, plusieurs campagnes de sensibilisation aux écogestes et à l'accessibilité numérique ont été menées et quatre cours en ligne mis à disposition pour permettre aux collaborateurs du Groupe ainsi qu'à toute personne intéressée de découvrir les sujets du Numérique Responsable ([https://careers.societegenerale.com/green-it-program?xtor=AD-122-\[lien-masterclass\]](https://careers.societegenerale.com/green-it-program?xtor=AD-122-[lien-masterclass])) ;
- pour contribuer à rendre le numérique mesurable, transparent et lisible, une nouvelle version de la calculatrice de mesure de l'empreinte carbone des systèmes d'information du Groupe a été mise en production ;
- afin d'encourager l'émergence de nouveaux comportements et valeurs, le Groupe a poursuivi sa démarche de réduction des déchets électroniques en France en ayant comme priorité de donner une seconde vie aux équipements informatiques décommissionnés et en proposant des téléphones reconditionnés aux collaborateurs du Groupe.

Pour plus de détail, voir : Système d'information et Infrastructures informatiques, en page 327.

## 5.2.7 UNE GESTION DES RISQUES D'ORIGINE E&S DANS LES ACTIVITÉS DU GROUPE, AU SERVICE D'UNE CROISSANCE JUSTE ET RESPONSABLE

Le Groupe s'engage à une augmentation continue des impacts positifs résultant de ses activités, produits et services sur les populations et l'environnement, et à une réduction des impacts négatifs associés, qui intègre la gestion des risques d'impacts. La prise en compte de l'impact économique, social, environnemental et éthique de ses activités opérationnelles (directes et indirectes) et commerciales est un axe prioritaire de l'ambition RSE du Groupe.

Par ailleurs, les facteurs de risques d'origine environnementale, sociale ou relatifs aux droits humains sont susceptibles de déclencher ou d'aggraver, entre autres, les risques de crédit, de non-conformité et de réputation pour le Groupe.

Les enjeux E&S peuvent impacter le risque de crédit. En particulier, le changement climatique peut affecter la capacité des emprunteurs à honorer leurs engagements de crédit.

Le risque de non-conformité aux lois portant sur les enjeux E&S ou de non-respect des engagements E&S pris par le Groupe peut découler de l'inadéquation ou de l'insuffisance du dispositif de gestion des risques d'origine E&S ou encore d'un défaut dans sa mise en œuvre. Ce risque de non-conformité peut induire, en outre, un risque de réputation pour le Groupe. Le risque de réputation peut également découler d'une perception négative des parties prenantes, notamment externes, sur la prise en compte des problématiques E&S par le Groupe.

### 5.2.7.1 Un dispositif de gestion des risques d'origine E&S renforcé

La gestion des risques d'origine E&S fait partie intégrante des processus régissant la conduite des activités du Groupe. Société Générale identifie et évalue les impacts E&S et les risques associés, en coordination avec ses partenaires, afin d'empêcher leur réalisation ou de les atténuer. Le Groupe incorpore l'évaluation des impacts E&S et des risques associés dans ses processus décisionnels. Dans cette optique, Société Générale a adopté une approche fondée sur les risques qui se décompose en plusieurs étapes : identification, quantification, définition de l'appétit pour le risque, contrôle et atténuation.

Le cadre et la gouvernance de gestion des risques d'origine E&S font l'objet de révisions régulières pour refléter l'évolution des enjeux E&S et des obligations réglementaires, ainsi que les nouveaux engagements de Société Générale. Ils ont notamment fait l'objet d'un important renforcement en 2019 au niveau du Groupe et de déclinaison opérationnelle notamment au sein de *Business Units* en 2020.

Dans le contexte de la loi sur le devoir de vigilance, de la mise en œuvre progressive des Principes pour un secteur bancaire responsable (*Principles for Responsible Banking*), la revue de ce dispositif de gestion des risques d'origine E&S s'est poursuivie en 2020 et en 2021.

### 5.2.7.2 Principes généraux E&S et politiques sectorielles

Les **Principes Généraux E&S** s'appliquent à l'ensemble des opérations et services bancaires et financiers fournis par les entités de Société Générale. Ils présentent le cadre applicable aux activités du Groupe, qui peuvent avoir un impact E&S *via* les produits et services proposés.

En 2021, les Principes Généraux E&S ont fait l'objet d'une actualisation. Ils sont consultables, ainsi que leurs annexes, sur le site institutionnel (<https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-03/Principes-Generaux-Environnementaux-et-Sociaux.pdf>).

Trois **déclarations sur les grands enjeux transversaux** ont été ajoutées à ce document :

- sur les droits humains (une mise à jour de la déclaration existante) ;
- le climat (une nouvelle déclaration) ;
- la biodiversité (une nouvelle déclaration).

Ces déclarations rappellent les principaux standards de référence relatifs à ces enjeux, la volonté de Société Générale de les respecter et d'encourager ses clients à faire de même. Ces déclarations reflètent également les initiatives que le Groupe a rejointes pour faire avancer la prise en compte de ces sujets dans les activités économiques.

En complément, les **politiques sectorielles et transversales, dites « politiques E&S »** définissent les normes que le Groupe entend appliquer aux secteurs considérés comme potentiellement sensibles d'un point de vue E&S ou éthique (comme le pétrole et le gaz, le secteur minier...). Elles sont publiques et accessibles sur le site institutionnel (<https://www.societegenerale.com/fr/responsabilite/ethique-et-gouvernance>). Les principes généraux et politiques E&S sont mis à jour en fonction des évolutions réglementaires, scientifiques ou sociétales, des pratiques des pairs et de la stratégie du Groupe. Ces évolutions sont validées par le Comité des Engagements Responsables (CORESP).

Les politiques E&S de Société Générale couvrent les secteurs sensibles dans lesquels le Groupe joue un rôle actif. Les secteurs énergétique et extractif sont couverts par plusieurs politiques sectorielles du fait de leur importance au sein de l'économie et pour Société Générale, et de leurs impacts potentiellement importants en termes d'émissions atmosphériques et d'impacts sur l'environnement naturel ainsi que sur les communautés locales (barrages et énergie hydroélectrique, centrales thermiques, centrales nucléaires au charbon, mines, nucléaire civil, pétrole et gaz) – voir : *Agir en faveur de la transition écologique*, page 296. Les secteurs de la défense, des navires de commerce, de l'agriculture et de l'exploitation forestière sont également couverts.

Les politiques E&S sont constituées sur la base d'un canevas commun qui identifie les facteurs de risque d'atteinte E&S, énumère les standards sectoriels ou thématiques de référence, explicite le périmètre des activités concernées (sous-secteurs, produits et services bancaires et financiers) et définit, pour chaque secteur ou thématique, les critères relatifs aux :

- entreprises clientes du Groupe (hors institutions financières et souverains) ;
- transactions : produits et services dont le sous-jacent est connu (par exemple, le financement d'actifs ou de projet) ;
- titres financiers détenus pour compte propre ou compte de tiers ;
- produits ou services spécifiques tels que les produits dérivés sur les matières premières agricoles.

Pour chaque catégorie citée ci-dessus, les politiques sectorielles E&S applicables définissent trois types de critères :

- les **critères d'exclusion** visant à exclure certains types de clients entreprises, émetteurs, transactions ou services dédiés ou produits bancaires ou financiers associés à des activités ou pratiques sous-jacentes portant atteinte à l'environnement et/ou aux droits humains et ne pouvant faire l'objet d'une évolution positive dans un délai raisonnable ;

- **les critères d'évaluation des risques d'origine E&S prioritaires** ciblant les facteurs de risque prioritaires pour lesquels une réponse ciblée et systématique est requise dans le cadre du processus d'évaluation. Si un client ne remplit pas les critères d'évaluation, il est tenu d'améliorer ses pratiques dans un délai raisonnable, y compris au moyen d'un plan d'action formalisé ou de clauses contractuelles. Pour les transactions ou projets dédiés, le respect des critères devra être intégré au développement du projet. Pour les prestations de conseil dédiées préalables au développement du projet, le Groupe évaluera l'engagement du client à développer le projet dans le respect des critères ;
- **les autres critères d'évaluation des risques d'origine E&S** visant à identifier les autres facteurs de risque propres au secteur concerné, qui seront également pris en compte dans l'évaluation E&S, et à définir les bonnes pratiques que le Groupe souhaite encourager :
  - l'année 2021 a été marquée par la revue des politiques E&S. Cette mise à jour a permis de mettre en conformité le contenu des politiques avec les modifications apportées au système de gestion des risques d'origine E&S décrit dans la documentation normative du Groupe (Code SG et les Principes Généraux E&S actualisés récemment), ainsi qu'avec les nouveaux engagements pris (l'adhésion aux Principes pour un secteur bancaire responsable, aux *Poseidon Principles*, à la *Net-Zero Banking Alliance*),
  - par ailleurs, la politique du secteur Pétrole et Gaz a été mise à jour pour refléter les objectifs fixés par le Groupe dans le cadre de ses derniers engagements, tandis que la Politique Agriculture industrielle, agroalimentaire et exploitation forestière (couvrant désormais aussi les secteurs de l'huile palme, de la pêche, du soja et du bétail sud-américains) a permis de renforcer les engagements de Société Générale dans ces secteurs avec un encadrement plus ambitieux des risques liés à la déforestation,
  - la politique transversale historique sur la biodiversité a été supprimée dans la mesure où des critères spécifiques et renforcés ont été introduits dans les politiques sectorielles couvrant des secteurs sensibles de ce point de vue.

### 5.2.7.3 Procédures de mise en œuvre opérationnelle

Le Groupe s'est doté depuis plusieurs années de procédures visant à la mise en œuvre de la gestion des risques d'origine E&S. L'année 2019 avait été marquée par l'actualisation et l'intégration des principes de gestion des risques d'origine E&S dans la nouvelle documentation normative (Code Société Générale). Ces travaux menés visent une intégration de la gestion des risques d'origine E&S dans les processus de gestion des risques existants, tels que les processus transactionnels, les processus d'entrée en relation ou les processus de revue périodique des clients. Les aspects relatifs aux enjeux E&S sont ainsi progressivement intégrés aux politiques et processus de gestion des risques de crédit et de réputation de l'ensemble des *Business Units*. Ces travaux se sont poursuivis en 2020 et en 2021 par l'intégration progressive de ces modifications dans les processus des BU et SU.

La gestion des risques d'origine E&S s'articule autour de trois principales étapes :

- **l'identification des risques d'origine E&S** : cette étape consiste à identifier si les activités de la contrepartie ou la transaction envisagée avec celle-ci présentent un potentiel risque d'origine E&S. Elle s'appuie notamment sur une analyse visant à vérifier si les contreparties ou les activités sous-jacentes se trouvent sur la liste d'exclusion E&S ou sur la liste d'identification E&S, s'ils font l'objet de controverses E&S ou encore s'ils sont soumis à une politique sectorielle – certaines *Business Units* se concentrant sur les politiques sectorielles comportant des critères d'exclusion. Ce processus permet de s'assurer du respect des critères d'exclusion des différentes politiques sectorielles.

Une liste d'identification E&S est mise à jour régulièrement par des experts internes et transmise à l'ensemble des métiers concernés. Cette liste interne recense les projets, entreprises ou secteurs d'activité/pays, financés ou non par Société Générale, qui font l'objet de controverses sévères ou de campagnes publiques de la part de la société civile pour des raisons E&S. Elle vise à alerter les équipes opérationnelles en amont du processus de revue des clients et transactions, afin qu'elles puissent mettre en place une évaluation E&S renforcée sur les transactions et clients concernés.

Au-delà de la liste d'identification E&S, une liste d'exclusion est mise à jour et communiquée a minima une fois par an aux équipes opérationnelles. Cette liste interne comprend les entreprises exclues au titre de la politique sectorielle Défense du fait de leur implication dans la production, le stockage ou la commercialisation d'armes controversées notamment les mines antipersonnel ou armes à sous-munition. Société Générale s'est engagé à ne pas fournir, en connaissance de cause, de services bancaires et financiers à ces entreprises, à leurs maisons mères ou à leurs filiales.

Cette liste d'exclusion est progressivement complétée pour intégrer les nouvelles exclusions découlant de la mise à jour de certaines politiques E&S et pour, à terme, pouvoir l'intégrer dans les systèmes de traitement informatiques du Groupe. Des exclusions sont, par ailleurs, prononcées au cas par cas, notamment en conclusion des évaluations E&S réalisées dans le processus d'entrée en relation ou concernant des types d'activités spécifiques (charbon, sables bitumineux, pétrole en Arctique, etc.) ;

- **l'évaluation E&S (des contreparties ou transactions identifiées à risque E&S)** : lorsqu'un risque d'origine E&S a été identifié, une évaluation est réalisée par la ligne-métier concernant le respect des critères de(s) la politique(s) E&S applicable(s) et autres engagements E&S du Groupe, la sévérité des controverses E&S. Cette évaluation peut contenir une analyse prospective de ces critères. L'évaluation E&S aboutit à une opinion positive, conditionnelle (conditions contractuelles, plans d'action, restrictions) ou négative ;
- **les actions E&S** : des actions d'atténuation E&S peuvent être proposées pour atténuer les risques identifiés.

Les évaluations et les actions E&S sont revues par la deuxième ligne de défense (selon le processus, la Direction des risques ou de la conformité) et peuvent être soumises, si nécessaire, à l'arbitrage des responsables des lignes métier et si nécessaire de la Direction générale dans le cadre du CORESP. Un suivi et des contrôles sont également progressivement déployés sur la gestion des risques d'origine E&S au sein des lignes métier.

Outre l'identification, l'évaluation et la définition d'actions pour atténuer les impacts négatifs potentiels, ces procédures permettent également de qualifier les contreparties et transactions pour les financements à impacts positifs en matière de développement durable. C'est sur cette double approche que repose la Finance durable à impact positif (voir : Une Banque engagée dans la finance durable et responsable, page 290).

Afin de faciliter et de systématiser l'application de ce dispositif de gestion des risques d'origine E&S à travers le Groupe, une formation obligatoire en ligne a été déployée en 2021 au sein des BU et SU impliquées dans ce dispositif. Ce module de formation a été traduit en 11 langues pour assurer un même niveau d'information et une implémentation harmonisée, partout où le Groupe est actif. À fin 2021, 11 065 collaborateurs du Groupe ont ainsi été formés.

### 5.2.7.4 Déclinaison opérationnelle au sein des *Business Units* du Groupe

Au sein de la **Banque de Financement et d'Investissement**, une équipe dédiée d'experts intervient en appui des équipes commerciales dans l'analyse des enjeux E&S des clients. L'analyse E&S, qui reposait jusqu'alors sur une approche fondée sur les risques avec une évaluation E&S approfondie des clients jugés prioritaires, évolue depuis 2020, avec pour objectif de couvrir à terme l'ensemble des clients (hors institutions financières et souverains) de la Banque de Financement et d'Investissement, quels que soient leurs secteurs d'activité, dans une logique de connaissance approfondie de son portefeuille et d'accompagnement de ses clients dans leur transition vers le développement durable. Cette équipe dédiée d'experts vient en soutien des équipes commerciales dans l'évaluation et l'appréhension des impacts E&S des transactions, dans le cadre de la mise en œuvre des engagements volontaires du Groupe (politiques E&S et Principes de l'Équateur notamment).

Au-delà du périmètre couvert par les Principes de l'Équateur (élargi en 2020), la Banque de Financement et d'Investissement a mis en place de manière volontaire des procédures visant à gérer les risques d'origine E&S associés à des projets ou actifs dédiés s'agissant d'opérations de marchés de capitaux (actions ou dettes), de fusions et d'acquisitions, ou encore de financement d'acquisitions. Courant 2021, le processus d'évaluation E&S des transactions a été enrichi par une refonte du formulaire dans les outils informatiques permettant notamment une optimisation du partage d'informations avec la Direction des risques. Le déploiement de l'outil a été accompagné d'un programme de formation suivi par plus de 500 collaborateurs dans les différentes régions et lignes métier concernées et accessible en rediffusion.

La **Banque Privée** a entrepris, courant 2021, de se doter d'une gouvernance centrale RSE/ESG couvrant l'ensemble de ses piliers (France, Banque Privée Europe et Royaume-Uni). Parmi les enjeux déjà pris en charge antérieurement à cette organisation, figurent notamment :

- la poursuite de la mise en œuvre opérationnelle des politiques de suivi des risques d'origine E&S ;
- un développement accéléré de la formation de ses collaborateurs sur les enjeux RSE ; avec près de 1 700 heures de formations tenues en 2021.

La **Banque de détail en France** a renforcé, en 2020, son processus d'évaluation E&S de la clientèle commerciale pour refléter les évolutions récentes du Code Société Générale. Les principaux dispositifs ont été actualisés et renforcés, tels que le mode opératoire d'évaluation E&S, et le format des fiches d'évaluation des clients. La même année, elle s'est aussi dotée d'une direction de l'Expérience client, de la Responsabilité et de l'Éthique, pour mieux coordonner les actions visant à améliorer l'expérience des clients de la Banque, tout en respectant les standards d'éthique et de RSE. Le lien entre cette direction et les centres d'affaires régionaux est assuré par les Directeurs clientèle commerciale.

Cette équipe supervise la réalisation des objectifs RSE de la Banque de détail et produit les éléments de mesure dont ceux relatifs à la gestion des risques d'origine E&S. Par ailleurs, l'équipe porte un programme d'acculturation qui permettra d'entraîner la mobilisation et la prise de conscience de l'ensemble des équipes, sur les enjeux d'éthiques et responsables de l'activité bancaire.

En 2021, la Banque de détail a enrichi son programme de formations RSE dédiées à ses 21 000 collaborateurs avec trois thèmes :

- le premier – dédié à la transition énergétique (2 720 collaborateurs en charge des clients entreprises formés entre juin et septembre) ;
- le deuxième – obligatoire pour tous les collaborateurs de la Banque de détail – sur les fondamentaux de la RSE et la stratégie du Groupe (réalisé par 18 241 salariés) ;
- et enfin deux modules d'acculturation dédiés au changement climatique et à la biodiversité (réalisés par 409 collaborateurs).

Au sein de la **Banque de détail à l'International**, depuis 2019, des experts E&S ont été nommés au sein des deux directions régionales en Afrique subsaharienne et des deux plateformes de financements structurés en Afrique du Nord, ainsi que dans les principales filiales en Europe de l'est, en Russie et en Asie. Ces pôles d'expertise interviennent en appui des directions commerciales locales et en lien étroit avec les experts de la Direction de la RSE de la BU et du Groupe.

La documentation normative du Groupe a été déclinée dans une procédure diffusée sur le périmètre de la Business Unit couvrant les filiales en Afrique et Outremer. Le déploiement opérationnel de cette procédure dans ces filiales s'est poursuivi en 2021, jalonné d'actions de formation additionnelles. Par ailleurs, en 2021, une procédure de gestion des clauses E&S dans les contrats par les middle offices des plates-formes de financement structuré en Afrique, a été mise en place, donnant lieu à des sessions de formations des collaborateurs des équipes en charge. Au total, 315 collaborateurs ont suivi une formation en lien avec ce cadre normatif.

Dans le cadre de l'application des Principes de l'Équateur IV, les experts E&S œuvrent au renforcement de l'application des *due diligences* E&S des projets éligibles et poursuivent leur propre montée en compétences au fil des dossiers analysés grâce au support d'autres équipes d'experts internes ou à des formations dispensées par des cabinets externes tels que IBIS Consulting présent en Afrique.

Les filiales du Groupe **en Europe et en Russie** (BRD\*, KB\* et Rosbank\*) ont retranscrit la documentation normative du Groupe dans leur documentation normative respective en s'assurant du respect des lois locales. L'année 2021 a été consacrée au déploiement et la mise en œuvre des procédures. Les formations sur les politiques E&S ont été proposées aux collaborateurs dans les filiales.

Au sein des **Services Financiers**, Société Générale Équipement Finance\* (SGEF) travaille à la déclinaison du dispositif d'évaluation des risques d'origine E&S pour les clients et les transactions. Les principaux actifs financés par SGEF (notamment ceux fabriqués par les partenaires « *Vendor* »), font également l'objet d'une étude des enjeux environnementaux et sociaux. L'un des axes de développement de SGEF est le financement vert et des points réguliers sont organisés sur ce sujet avec les entités.

Chez **ALD Automotive\***, l'identification des risques d'origine E&S pour les clients, est intégrée depuis plusieurs années aux processus KYC (*Know your customer*) dans les entités du Groupe. L'évaluation E&S approfondie, des clients jugés prioritaires est réalisée par les équipes d'experts E&S centraux. Pour plus d'information, voir la Déclaration de Performance extra-financière d'ALD : [https://www.aldautomotive.com/Portals/international/Documents/ALD\\_URD2020\\_EN\\_MEL\\_21-04-27.pdf?ver=2021-04-27-142150-220#page=115](https://www.aldautomotive.com/Portals/international/Documents/ALD_URD2020_EN_MEL_21-04-27.pdf?ver=2021-04-27-142150-220#page=115).

## INDICATEURS CLÉS EN LIEN AVEC LE PROCESSUS D'ÉVALUATION DES RISQUES D'ORIGINE E&S AU SEIN DES BUSINESS UNITS

	2019	2020	2021
<b>Périmètre Groupe</b>			
Nombre total de clients (groupes ou entités élémentaires) ayant fait l'objet d'une revue E&S approfondie	686	1 015	4 743 <sup>(1)</sup>
Nombre total de transactions ayant fait l'objet d'une analyse E&S	ND	1 239	1277
<i>dont nombre total de transactions ayant fait l'objet d'une revue, entrant dans le scope des Principes de l'Équateur</i>	48	90	103
Nombre de personnes formées à la gestion des risques d'origine E&S	ND	3 400	41 142 <sup>(2)</sup>
<b>Global Banking &amp; Advisory (GLBA)</b>			
Nombre de transactions dédiées signées ayant fait l'objet d'une revue E&S	112	118	134
<i>dont nombre de transactions entrant dans périmètre des Principes de l'Équateur</i>	48	66	75
<i>dont nombre de transactions dédiées ayant fait l'objet d'une revue E&amp;S dans le périmètre d'application volontaire de Société Générale</i>	64	52	59
Montant de nouveaux financements des transactions dédiées ayant fait l'objet d'une revue E&S (milliards d'euros) dans le périmètre des Principes de l'Équateur (EP)	3,6	4,7	3,8
Montant de nouveaux financements des transactions dédiées ayant fait l'objet d'une revue E&S (milliards d'euros) dans le périmètre d'application volontaire de Société Générale	4,2	3,2	3,4
Nombre de groupes clients ayant fait l'objet d'une revue E&S	134	153	199
<b>Banque de détail en France</b>			
Nombre de clients (groupes ou entités élémentaires) ayant fait l'objet d'une analyse	389	456	3 813 <sup>(1)</sup>
<b>Banque de détail à l'International</b>			
Nombre de clients analysés	167	406	728

(1) Variation due à la mise en place d'une procédure de suivi des questionnaires d'évaluation E&S en 2021.

(2) Variation due à la mise en place d'une formation RSE obligatoire pour les collaborateurs de la Banque de détail en France.

### 5.2.7.5 Processus additionnel de gestion des risques d'origine E&S liés aux spécificités de certaines activités du Groupe

Au-delà des dispositions communes prises par le Groupe et déclinées dans l'ensemble de ses activités, certains métiers, de par leurs spécificités, complètent à leur niveau ce dispositif.

Ainsi, **Société Générale Banque Privée**, pour maîtriser les risques d'origine E&S dans les solutions d'investissement proposées, applique les principes généraux E&S définis par Société Générale. L'intégralité de l'univers d'investissement en titres en direct (actions, obligations) de l'activité de gestion d'actif opérée par la Banque Privée respecte la liste d'exclusion Charbon et Armes controversées du Groupe ainsi que des exclusions propres à la Banque Privée à savoir : les émetteurs ayant une controverse ESG très sévère (*red flags MSCI*) ainsi que ceux qui ont les plus mauvais *ratings* ESG. Cette politique est appliquée à 100% des actifs en gestion conseillée et déléguée. Sur son activité de conseil, la Banque Privée applique depuis 2020 les mêmes règles d'exclusion c'est-à-dire l'arrêt du conseil sur les titres les plus controversés ou les moins bien notés sachant que la décision d'investissement ou de désinvestissement revient au client final. La politique d'investissements de Société Générale Banque Privée est diffusée publiquement et disponible sur son site : [privatebanking.societegenerale.com/fileadmin/user\\_upload/SGPB/PDF/SGPB\\_Politique\\_d\\_Investissement-Risque\\_de\\_durabilité\\_et\\_impacts\\_négatifs.pdf](https://privatebanking.societegenerale.com/fileadmin/user_upload/SGPB/PDF/SGPB_Politique_d_Investissement-Risque_de_durabilité_et_impacts_négatifs.pdf). Dans le prolongement de sa démarche d'investisseur responsable, Société Générale Banque Privée a défini une politique de vote attachée aux titres détenus par les OPC (FIA et UCITS) dont elle assure la gestion. Cette politique de vote recense les grands principes de gouvernance d'entreprise auxquels la société de

gestion adhère et établit les principes de vote de Société Générale Banque Privée sur les sujets essentiels. Elle est revue annuellement afin de tenir compte des évolutions légales, des évolutions des Codes de gouvernance et des pratiques de place qui ont pu intervenir tout au long de l'année. Cette politique est validée par un comité de gouvernance interne. Elle est diffusée publiquement sur le site internet de Société Générale Banque Privée, conjointement avec celle de la société de gestion SG29 : [https://sgpwm.societegenerale.com/fileadmin/user\\_upload/sgpwm/slider/SGPWM\\_-\\_Politique\\_de\\_vote\\_2019\\_12.pdf](https://sgpwm.societegenerale.com/fileadmin/user_upload/sgpwm/slider/SGPWM_-_Politique_de_vote_2019_12.pdf) et [https://sg29hausmann.societegenerale.fr/fileadmin/user\\_upload/SG29H/pdf/NEW\\_REG/Politique\\_d\\_engagement\\_et\\_de\\_vote\\_2021\\_SG\\_29\\_Hausmann.pdf](https://sg29hausmann.societegenerale.fr/fileadmin/user_upload/SG29H/pdf/NEW_REG/Politique_d_engagement_et_de_vote_2021_SG_29_Hausmann.pdf).

Dans **les Activités d'assurance**, les risques extra-financiers sont gérés en s'appuyant sur les systèmes de gestion des risques et de contrôle interne qui ont respectivement pour objectifs :

- de garantir en permanence la maîtrise des risques en les identifiant, les mesurant et en mettant en place les mesures d'atténuation adéquates si nécessaire ;
- de prévenir les dysfonctionnements, de s'assurer de l'adéquation et du bon fonctionnement des processus internes, de garantir la fiabilité, l'intégrité et la disponibilité des informations financières, prudentielles et de gestion. Ils s'appuient notamment sur des politiques, approuvées par le Conseil d'administration de Sogécap, qui définissent les principes, processus et procédures mis en place ainsi que la gouvernance et les métriques clés relatives à chaque risque.

Les systèmes de gestion des risques et de contrôle interne sont détaillés dans les Rapports sur la solvabilité (page 19-32 du Rapport Sogécap pour l'activité d'assurance-vie :

[https://www.assurances.societegenerale.com/uploads/tx\\_bisgnews/SOGECAP\\_SFCR\\_2020\\_03.pdf](https://www.assurances.societegenerale.com/uploads/tx_bisgnews/SOGECAP_SFCR_2020_03.pdf); pages 19-33 du Rapport Sogessur pour l'assurance « non-vie » : [https://www.assurances.societegenerale.com/uploads/tx\\_bisgnews/SOGESSUR\\_SFCR\\_2020\\_03.pdf](https://www.assurances.societegenerale.com/uploads/tx_bisgnews/SOGESSUR_SFCR_2020_03.pdf).

### 5.2.7.6 Prise en compte du changement climatique dans le dispositif de gestion des risques

Le Groupe considère que les risques associés au changement climatique ne constituent pas une nouvelle catégorie de risque mais plutôt un facteur déclenchant ou aggravant des catégories déjà couvertes par le dispositif de gestion des risques (risque de crédit, risque de non-conformité, risque de réputation, risque de marché, risque opérationnel, etc. - pour plus de détails, voir : chapitre 4.1 Facteurs de risque, page 152). Par conséquent, l'intégration des risques liés au climat s'appuie sur la gouvernance et les processus existants et suit une approche classique (identification, quantification, définition de l'appétit pour le risque, contrôle et mitigation).

Le changement climatique a un impact de plus en plus important sur les systèmes physiques, sociaux et économiques mondiaux, à la fois directement, *via* les canaux physiques du changement climatique, et indirectement, *via* la mise en place de mesures vers une économie à faible émission de carbone et prévenir ou minimiser les dommages occasionnés par l'adaptation.

Société Générale a adopté la définition de la *Task Force on Climate related Financial Disclosures* (TCFD) concernant les risques de transition\* et les risques physiques\*.

Afin de réaliser son analyse et la bonne prise en compte des risques climatiques, le Groupe s'appuie sur différents indicateurs présentés ci-dessous.

#### 5.2.7.6.1 INDICATEUR DE VULNÉRABILITÉ CLIMAT ENTREPRISES

L'impact du risque de transition\* sur le risque de crédit des entreprises clientes de Société Générale a été identifié comme le principal risque climatique du Groupe. Pour mesurer cet impact, un Indicateur de vulnérabilité climat Entreprises (*Corporate Climate Vulnerability Indicator*, CCVI) visant à renforcer l'analyse crédit sur les contreparties les plus exposées au sein des secteurs identifiés comme particulièrement vulnérables est progressivement mis en place. Cette approche a pour but d'évaluer le risque de transition en quantifiant l'impact d'un scénario climatique sur la notation de crédit des emprunteurs pour un ensemble de secteurs prioritaires, en partant de l'hypothèse d'inadaptation de l'emprunteur au dit scénario. L'évaluation du risque de transition s'établit en cinq étapes, comprenant l'identification des secteurs prioritaires, le choix d'un scénario climatique unique, la définition des segments homogènes, le regroupement des emprunteurs en segments et l'évaluation de la vulnérabilité climatique des emprunteurs. Le CCVI permet d'identifier les clients vulnérables aux risques de transition et pour lesquels la stratégie de transition sera examinée et un avis formalisé.

#### 5.2.7.6.2 INDICATEUR DE VULNÉRABILITÉ CLIMAT INDUSTRIES

L'indicateur de vulnérabilité climat Industries (*Industry Climate Vulnerability Indicator*, ICVI) évalue la capacité des secteurs industriels couverts à s'adapter à des dommages potentiels modérés ou à faire face aux conséquences des risques liés au climat. Cette évaluation permet de formaliser la vulnérabilité des secteurs industriels au changement climatique (risques physiques et de transition) et d'identifier à la fois les secteurs les plus à risque et ceux qui pourraient en bénéficier. Un score est fourni pour les risques physiques et de transition, permettant d'affiner les analyses sectorielles produites par ailleurs.

#### 5.2.7.6.3 INDICATEUR DE VULNÉRABILITÉ CLIMAT SOUVERAINS

L'indicateur de vulnérabilité Souverains (*Sovereign Climate Vulnerability Indicator*, SCVI) évalue la vulnérabilité aux risques physiques et de transition sur les contreparties de type Souverains, et a été développé dans le but d'être conforme aux différents scénarios de changement climatique. Cet indicateur a été construit comme un indicateur de la vulnérabilité relative des pays aux risques climatiques afin de comprendre l'effet direct sur le risque pays, c'est-à-dire la capacité et la volonté d'un pays à honorer ses engagements en matière de dette extérieure.

#### 5.2.7.6.4 IDENTIFICATION DE L'IMPACT DU RISQUE PHYSIQUE\* SUR LE RISQUE DE CRÉDIT À L'AIDE D'ANALYSE DE SCÉNARIOS

Le Groupe a choisi de privilégier le développement d'outils internes d'identification des risques climatiques physiques. Les travaux de R&D sur les impacts physiques du risque sur ses portefeuilles ont démarré avec le portefeuille de crédits immobiliers aux particuliers en France, dont la localisation exacte des actifs financés est connue. Le Groupe a par ailleurs développé une application Web afin d'identifier les risques de sécheresse, d'inondations et d'inondations côtières au niveau municipal, ainsi que le risque d'incendies au niveau départemental.

#### 5.2.7.6.5 LE RISQUE PHYSIQUE DANS LE RISQUE OPÉRATIONNEL DU GROUPE

Société Générale définit le risque opérationnel comme le potentiel de perte résultant de processus et systèmes internes inadéquats ou défaillants, d'une erreur humaine ou de l'impact d'événements externes. Le Groupe évalue les risques physiques sur ses actifs et ses opérations dans le cadre de son analyse du risque opérationnel. La démarche est mise en œuvre par région et vise à contribuer aux plans de continuité d'activité (PCA) liés aux risques locaux. Un événement climatique pourrait ainsi impacter tout ou partie des ressources (humaines, techniques ou d'installation) et les conséquences sont couvertes par les PCA classiques.

Pour plus de détails, voir : le Rapport Climat du Groupe (<https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2020-12/societe-generale-rapport-climat.pdf>).

## 5.3 CO-CONSTRUIRE AVEC LES CLIENTS UN AVENIR MEILLEUR ET DURABLE

### 5.3.1 UNE BANQUE ENGAGÉE DANS LA FINANCE DURABLE ET RESPONSABLE

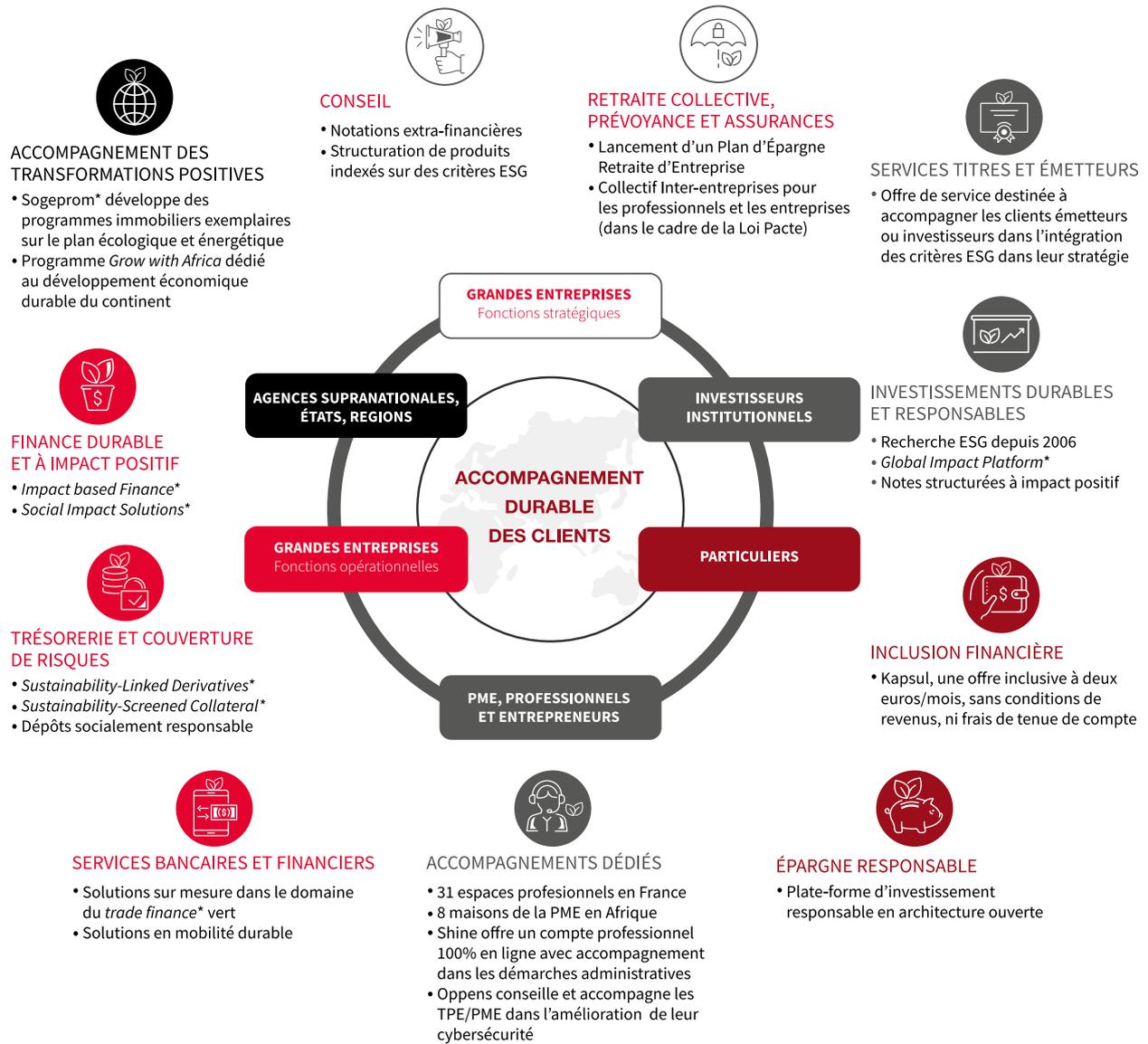
En accord avec sa raison d'être et son engagement d'être une Banque Responsable, Société Générale fait le choix d'accompagner ses clients dans leurs démarches de durabilité. Pour cela, le Groupe a développé une **approche globale d'intégration de la dimension RSE** dans son offre de produits et services. Il a aussi mis au point des **indicateurs de finance durable** lui permettant de suivre le développement de cette offre auprès de sa clientèle. Au-delà de cette démarche globale, Société Générale a choisi d'orienter plus majoritairement ses actions en matière RSE sur deux thématiques majeures : **la transition écologique et le développement des territoires**. En tant que banque historique de l'énergie, le Groupe a fait de la transition énergétique une priorité dans l'accompagnement de ses clients. En tant qu'acteur majeur du développement de l'économie, Société Générale a choisi le développement durable des territoires comme second axe prioritaire de ses plans d'actions et tout particulièrement en Afrique, où le Groupe dispose d'un fort ancrage avec une présence historique de plus de 100 ans.

#### 5.3.1.1 Une approche globale au service de la durabilité

Afin de favoriser les activités qui génèrent un impact positif sur le développement de l'économie et de la société, au-delà des enjeux de transition énergétique, Société Générale a structuré une **offre de solutions de financement et d'investissement responsables et innovantes contribuant aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies**. En tant que Banque responsable, Société Générale fait le choix d'accompagner ses clients, qu'ils répondent ou non dès aujourd'hui à la totalité des critères de durabilité, afin de les soutenir vers une transition juste, écologique et inclusive en adéquation avec ses propres engagements.

La dimension de durabilité fait partie intégrante de l'offre et **s'adresse à tous les types de clients du Groupe**, non seulement sur les aspects de financement et d'investissement mais aussi dans l'offre de services financiers.

Elle repose sur une approche innovante, qui combine le savoir-faire de Société Générale en matière d'intégration de critères ESG au sein des produits et services financiers à l'analyse des besoins de ses clients en termes de durabilité financière, comme illustré dans le schéma ci-après.



### 5.3.1.1.1 ACCOMPAGNER LA GRANDE CLIENTÈLE DANS SA DÉMARCHÉ DE DURABILITÉ

Société Générale cherche de manière continue à renforcer le dialogue stratégique avec ses clients sur les sujets ESG. L'offre de produits à destination de la grande clientèle, rattachée à la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, s'appuie sur les compétences d'un département d'experts dédiés (*E&S Advisory and Impact Finance Solutions*). Ils ont en charge d'analyser les besoins spécifiques des clients et de les assister dans leurs propres projets à impacts positifs\* afin de sélectionner ou de structurer une offre adaptée, dans le respect des propres engagements du Groupe.

Le Groupe propose ainsi une vaste gamme de produits adaptés aux stratégies ESG de ses clients parmi lesquels :

- **prêts, obligations et titrisation vertes, sociales et durables\*** : Société Générale a développé une offre de prêts et obligations vertes, sociaux ainsi que liés à la durabilité, reliant la structure de financement à l'atteinte d'objectifs ESG et permettant au client de

valoriser sa performance en matière de développement durable. Les mécanismes de durabilité offrent de multiples possibilités de structuration qui sont définies au cas par cas, les objectifs étant discutés avec les clients et soutenus par un mécanisme incitatif. Avec cette offre structurée sur mesure, le Groupe s'associe à ses clients pour les aider à atteindre leur ambition de développement durable et leurs objectifs RSE ;

- **financement du commerce extérieur vert et durable\*** : l'offre de financement de Société Générale se concentre sur cinq secteurs principaux : l'énergie renouvelable, l'hydrogène, les transports propres, la gestion des déchets et l'eau durable. En complément de l'offre précédente, l'offre de financement export durable vise à soutenir les clients du Groupe qui ont engagé une véritable transition vers un modèle d'affaires plus durable. Sur la base d'un mécanisme incitatif, Société Générale s'engage à adapter ses conditions financières aux objectifs RSE définis avec nos clients. De cette façon, le Groupe soutient activement la transition de ses clients ;

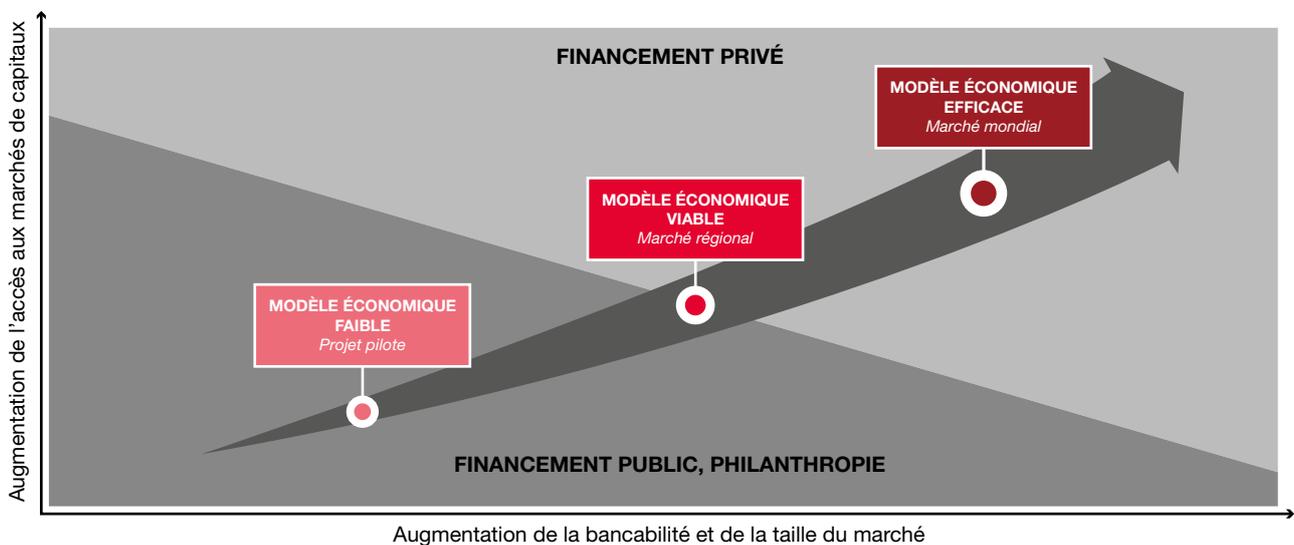
■ **equipment finance\*** : le Groupe finance des actifs durables dans cinq secteurs d'activité : Technologie, Équipement Industriel, Santé, Énergie Verte et Transport. En coopération avec les fabricants, les fournisseurs de services énergétiques et les intermédiaires financiers spécialisés, Societe Generale Equipment Finance intègre les principes de l'économie circulaire dans ses solutions de financement, favorisant ainsi le passage d'un modèle reposant sur la propriété d'actifs vers des modèles en lien avec le cycle de vie des actifs.

Le Groupe a, de plus, développé une offre dédiée de Conseil ESG afin d'accompagner ses clients dans le renforcement de leur performance extra-financière dans une perspective d'accès aux marchés financiers.

### L'approche Financements à Impact (Impact Based Finance)

Au-delà des produits financiers durables, les experts de l'équipe E&S *Advisory and Impact Finance Solutions* travaillent à développer avec les lignes métiers de nouvelles solutions de financement pour les investissements à fort impact positif ne trouvant pas de réponse adéquate dans les marchés traditionnels.

## CONSEIL EN MATIÈRE D'IMPACT ET DE STRUCTURATION POUR CO-CRÉER ET FINANCER DE NOUVEAUX MODÈLES ÉCONOMIQUES



L'offre de Financements basée sur l'impact (*Impact Based Finance\**) proposée à la grande clientèle repose sur une analyse d'impacts qui permet de conseiller les clients qui souhaitent intégrer la réalisation des ODD au sein de leur modèle d'affaire mais sont contraints dans leurs possibilités d'investissements. Les clients sont accompagnés dans l'analyse des enjeux environnementaux et sociaux afin de leur permettre d'accroître l'impact positif de leurs projets, de faciliter l'accès aux financements et de réaliser des économies d'échelles via une approche en trois étapes :

1. **accroître l'impact** en démultipliant les services et en mutualisant les coûts : les projets peuvent générer des impacts sociaux, environnementaux et économiques additionnels ainsi que des revenus supplémentaires. Ainsi, la réduction du *cost to impact*, permet d'accroître la rentabilité, la stabilité et génère un appétit au financement ;
2. **améliorer la qualité de crédit** : Société Générale mobilise ses experts en structuration financière pour améliorer la qualité du crédit en ayant recours aux mécanismes de financement mixte\* (*blended finance\**) ou aux véhicules d'agrégation pour atteindre une taille critique permettant un accès aux marchés de capitaux ;
3. **capitaliser sur le digital** tout le long du processus d'analyse : le Groupe s'appuie sur les technologies digitales pour combiner différents services, générer de la valeur supplémentaire aussi bien que pour collecter et analyser les données concernant la performance opérationnelle, les historiques de paiement et d'impacts afin de démontrer le potentiel du projet ainsi que son passage à l'échelle.

L'approche *Impact Based Finance\** permet de combiner tous les savoir-faire de Société Générale et de proposer aux entreprises les meilleures stratégies de financement tout en leur proposant des opportunités d'investissements durables. Afin de favoriser l'accès aux investissements à impact positif, Société Générale a aussi contribué en tant que membre fondateur à la *Global Impact Platform* qui recense les fonds d'impact pour en permettre un meilleur accès aux investisseurs institutionnels. Cette approche est complétée par l'offre *Social Impact Solutions*. Elle permet de définir des solutions financières afin de débloquer des fonds tant publics que privés au service des projets sociaux des clients et qui contribuent à leur transition vers le développement durable et aux ODD. Ces solutions nécessitent le recours à des expertises conjointes sur les aspects sociaux et économique, conduisant le plus souvent à la mise en place de partenariats sociaux multisectoriels avec des Organisations non gouvernementales et le secteur public. L'équipe dédiée à cette offre accompagne et conseille les clients dans la conception de leurs projets sociaux afin de veiller au bon alignement des intérêts privés, publics et du secteur social et de proposer des solutions financières sur-mesure et innovantes reposant sur le principe de rémunération associée aux résultats. Les instruments financiers utilisés reposent principalement sur le *Blended Finance\**, les *Social Impact Bonds\** ainsi que des mécanismes hybrides permettant l'implications des institutions de développement, les investisseurs et les fondations sur la base de projets à fort impacts sociaux dont les résultats sont suivis et mesurés.

## Des solutions durables pour l'activité de couverture et les produits de financement de marchés

Innovant en matière de solutions ESG, au-delà de ses activités d'investissement, Société Générale propose également des solutions durables et positives au sein de ses activités de couverture et de produits de financement de marchés :

1. **Sustainability-Linked Derivatives\*** : par le biais de ces dérivés de couverture de taux ou de change, liés à l'atteinte d'objectifs ESG, le Groupe renforce ses engagements en matière de soutien à la transformation de ses clients entreprises. Les *Sustainability-linked derivatives\** peuvent notamment être utilisés en couverture des *Sustainability-linked loans\** et *bonds\** ;
2. **Sustainability-Screened Collateral\* et Sustainability-Linked Financing\*** : en réalisant *via* les marchés des transactions de financement dont les éléments sont dépendants de critères ESG, le Groupe renforce ses engagements dans la transformation durable de ses clients institutionnels.

## L'Investissement Durable et Positif

À destination de sa clientèle entreprises, Société Générale propose, au sein de son offre d'Investissement Durable et Positif, des **Dépôts socialement responsables** : les fonds collectés sont adossés à un montant équivalent de prêts à court terme consentis à des entreprises qui ont une notation ESG élevée (selon une méthodologie interne), ou pour financer des transactions de financement des matières premières retenues pour leurs qualités ESG (évaluée en interne). Concernant plus spécifiquement la clientèle d'investisseurs institutionnels, Société Générale dispose d'une offre de produits et services complète lui permettant de connecter une grande variété d'émetteurs (souverains, supranationaux, agences et grandes entreprises) aux investisseurs, *via* des solutions allant du plus vanille au sur-mesure. Ainsi, le Groupe propose des solutions indicielles ESG reposant sur la recherche interne ou sur son réseau de partenaires. De plus, Société Générale émet des notes structurées ESG, qui peuvent se décliner sous cinq formats principaux d'Investissement Durable et Positif :

1. **notes à Impact Positif\*** : Société Générale a développé une offre permettant à ses clients d'investir dans des produits sur-mesure, tout en promouvant la Finance à Impact Positif. Ces produits sont flexibles pour s'adapter à de multiples objectifs de placement des investisseurs (maturité, niveau de garantie du capital à l'échéance...). Le Groupe s'engage à employer un montant équivalent au montant des Notes à Impact Positif pour financer ou refinancer, des Financements à Impact Positif dans les catégories verte ou sociale ;
2. **repackaging d'obligations vertes ou sociales** : Société Générale peut émettre des notes repackagées dont le support de financement est assuré par le rendement d'une émission verte ou sociale tierce ;
3. **notes vertes, sociales ou durables émises par un tiers** : l'émetteur s'engage à consacrer l'intégralité des fonds levés à des projets verts ou sociaux, ou est un acteur exclusivement spécialisé dans ce type de financements ;
4. **notes caritatives** : l'émetteur s'engage à sponsoriser une association caritative, pour un montant proportionnel au montant collecté sur les notes ;
5. **notes à contribution positive** : l'investisseur choisit de contribuer au travers de son placement à des initiatives positives, telles que l'agroforesterie ou la réduction d'émissions de CO<sub>2</sub>, *via* le marché volontaire des certificats carbone.

## Recherche Actions

Enfin, depuis 2020, la recherche Actions, au sein des Activités de Marchés, intègre de manière systématique une analyse ESG dans son analyse financière. Mise en place dès 2006, la recherche ESG a été systématiquement distinguée dans le top 10 de l'enquête *Institutional Investor Research* sur les dix dernières années et a obtenu le prix *ESG Research of the Year - 2021*, du magazine *Environmental Finance*.

### 5.3.1.1.2 PERMETTRE À LA CLIENTÈLE PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES, PROFESSIONNELS ET PARTICULIERS DE PARTICIPER AUX TRANSFORMATIONS POSITIVES DE LA SOCIÉTÉ

Conscient de son rôle de soutien à l'économie, Société Générale a fait des TPE/PME une de ses priorités, tant en France qu'à l'international. Un accompagnement spécifique leur est proposé (voir : Accompagnement des acteurs de l'entreprise et de l'entrepreneuriat, page 300).

Pour ses **clients particuliers**, le Groupe commercialise activement les produits responsables proposés par les différents pays dans lequel il est présent, dans le respect et l'écoute des souhaits de sa clientèle. Ainsi, en France par exemple, Société Générale permet aux particuliers d'accéder aux prêts bonifiés sponsorisés par l'État (Éco-PTZ+\*) ou d'orienter leur épargne vers les livrets à visée environnementale et sociale (Livret A\*, LDDS\* et PEA PME/ETI\*). Au-delà de ces produits réglementés, Société Générale a noué des accords avec plusieurs gestionnaires d'actifs nationaux et internationaux afin de proposer une gamme de produits d'épargne responsable. Aux côtés d'Amundi, de nouveaux partenariats ont été conclus avec BlackRock, DNCA, La Financière de l'Échiquier, Lyxor, Mirova et Primonial REIM. Le Groupe propose ainsi 20 fonds, labellisés ISR ou à orientation environnement. La première catégorie permet d'investir dans des entreprises qui respectent les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans leur gestion ; la deuxième dans des thématiques telles que la lutte contre le changement climatique, la transition écologique, le développement des énergies renouvelables ou encore la réduction de la pollution.

**Société Générale Assurances** propose des produits de protection qui encouragent les comportements responsables de la part des assurés (en termes de mobilité, de santé, etc.). Ainsi, les réseaux distribuent des produits adaptés, comme une assurance auto comprenant des réductions tarifaires pour les détenteurs de véhicules propres, et offrent un service gratuit d'alerte météo à destination des détenteurs d'un contrat multirisque habitation, automobile ou garantie des accidents de la vie les prévenant en cas de survenue imminente d'événements climatiques au niveau de leur commune. Depuis 2020, avec l'entrée en vigueur du 100% santé, ils distribuent également des offres d'assurance santé dites « responsables », avec des couvertures plus modulaires assurant un ajustement des garanties aux besoins du client tout en respectant son budget. Enfin, dans le contexte de la crise sanitaire, des mesures exceptionnelles ont été mises en place pour protéger les clients : les tarifs n'ont pas évolué en 2020 et tous les processus de recouvrement et de traitement des résiliations pour impayés ont été suspendus pendant la période protégée (mars à septembre 2020), permettant ainsi aux clients de continuer de bénéficier d'une couverture en dépit de leurs difficultés financières.

## Offre d'Investissement socialement responsable

Toutes les **entités de gestion d'actifs** du Groupe sont signataires des Principes pour l'Investissement Responsable (PRI) sous l'égide des Nations Unies ([www.unpri.org](http://www.unpri.org)), et s'engagent ainsi à respecter les six principes suivants : Intégration ESG, Engagement actionnarial, Transparence, Promotion des PRI, Collaboration et Reporting ESG. Les PRI constituent la plus importante initiative relative à l'investissement responsable à l'échelle internationale. Son objectif est d'encourager l'intégration des facteurs ESG dans les décisions d'investissement et d'actionnariat des investisseurs. Cette signature marque une étape importante vers une gestion plus responsable et une Banque Privée à impacts positifs. Elle témoigne de l'engagement de Société Générale en faveur de l'investissement socialement responsable (ISR\*) et affirme sa volonté d'accompagner ses clients privés vers davantage de durabilité.

Côté assurance-vie épargne, **Société Générale Assurances** propose, au travers de ses contrats, des supports financiers responsables qui permettent aux clients d'investir dans des projets ou des entreprises dont l'activité répond à des enjeux environnementaux et sociaux. Comme prévu par la loi PACTE, tous les contrats de Société Générale Assurances en France proposent depuis fin 2019 au moins un support financier adossé soit à un fonds solidaire, soit à un fonds bénéficiant des labels d'état ISR\* ou *Greenfin* (financement de la transition écologique). Régulièrement enrichis, ils couvrent un large éventail de classes d'actifs et de profils de risque et représentent une opportunité pour les clients de donner du sens à leur épargne : fin 2021, plus de 1 000 supports financiers responsables (labellisés ou ayant des caractéristiques similaires) sont ainsi référencés (285 à fin 2020), totalisant un encours de près de 13 milliards d'euros (2,8 milliards en 2020, contre 883 millions d'euros fin 2019 et 353 millions d'euros fin 2018, soit une multiplication par huit en deux ans). En 2021, Société Générale Assurances a lancé, pour ses assurés, une nouvelle gamme d'épargne socialement responsable (baptisée « nouvelle génération »), exclusivement composée de fonds intégrant une dimension ESG fortes (18 des 20 fonds bénéficient du label ISR ou *Greenfin*).

Au-delà de l'offre en unité de compte, Société Générale Assurances, en tant qu'investisseur de long terme, dispose de leviers importants qu'il peut activer en faveur de l'environnement et de la société. La politique d'investissement intègre, depuis plusieurs années, les facteurs ESG, au côté des notations financières et de crédit. Chaque année, le portefeuille d'actifs fait l'objet d'une analyse formelle selon ces trois critères, d'une mesure de son empreinte carbone et d'une analyse de son alignement avec une trajectoire de réchauffement climatique nettement inférieure à 2°C.

**La Banque Privée** a poursuivi le développement de son offre d'investissements positifs et durables – initié en 2017 – disponible dans toutes ses entités en France, en Europe et au Royaume-Uni. Elle s'articule autour de trois axes :

- **une offre de gestion de portefeuille responsable**, via ses deux sociétés de gestion (SG29 Haussmann pour la clientèle France et SGPWM au Luxembourg pour la clientèle Européenne) qui proposent des OPC\* ayant obtenu des labels reconnus comme celui de l'État français – le label ISR\*, ou celui du Luxembourg – le label Luxflag\*. L'offre récemment lancée en délégation de gestion depuis SG29 Haussmann avec des sociétés de gestion tiers reconnues (BlackRock, DNCA, La Financière de l'Échiquier, Mirova, Primonial REIM et Lyxor) vient aussi alimenter la profondeur de cette gamme labélisée. Par ailleurs la Banque Privée s'est récemment distinguée en France avec le lancement de la première Gestion sous mandat à recevoir le label ISR de l'État Français. Fin 2021, les fonds gérés par ces deux sociétés de gestion et bénéficiant d'un label d'État s'élèvent à 45% à Luxembourg et 85% en France des encours totaux de ces deux sociétés de gestion ;
- **des produits structurés positifs et durables** avec sous-jacents ESG (100 millions d'euros en 2021), ou participant aux programmes suivants : 1) la finance à impact positif développée par le Groupe et auquel la Banque Privée a contribué à hauteur de 220 millions d'euros cette année, 2) le programme caritatif (avec près de 900 millions d'euros de nominal, pour près de 2,5 millions d'euros de dons en 2021), ou 3) le programme *Plantons des arbres* (32 000 arbres plantés en 2021). Ce sont ainsi près de 50% des produits structurés distribués par la Banque Privée en 2021 qui entrent dans cette catégorie « positive et durable » ;
- **l'offre de gestion conseillée**, qui intègre désormais une part croissante de fonds ou de valeurs affichant de bonnes performances extra-financières. Depuis 2020, la Banque Privée continue ainsi d'appliquer des exclusions sur son univers de titres vifs conseillés : celles issues des Principes généraux E&S définis dans la politique du

Groupe (charbon thermique et armes controversées), celles relevant de controverses ESG les plus sévères, des activités Tabac, ou les moins bien notés ESG. Enfin, l'expertise de sélection de fonds en architecture ouverte a continué à intégrer une part croissante de fonds labellisés ou répondant à de nouvelles catégorisations réglementaires.

En parallèle, **Crédit du Nord** propose à sa clientèle privée et patrimoniale des investissements durables et des placements intégrant des caractéristiques ESG dans différentes classes d'actifs. Ainsi, ces offres, qui permettent d'offrir une bonne lisibilité aux investisseurs, représentent un encours de 18 milliards d'euros et une part de 90% du total des actifs en conservation au 31 décembre 2021.

### 5.3.1.1.3 LA MESURE DE L'ACCOMPAGNEMENT DES CLIENTS DANS LEUR TRANSFORMATION DURABLE

Afin d'être en mesure de suivre son impact positif et l'accompagnement de ses clients, le Groupe s'est doté depuis plusieurs années d'une norme lui permettant de mesurer la distribution de son offre de financements orientés Finance Durable et à Impact Positif (*Sustainable and Positive Impact Finance* – SPIF\* – voir : Glossaire, page 658 et Note méthodologique, page 331) dédiés au financement de l'économie et des entreprises, et d'une gamme de produits d'Investissements Durables et Positifs (*Sustainable and Positive Investments* – SPI\* – voir : Glossaire, page 658 et Note méthodologique, page 331). En lien avec les évolutions du Groupe, les normes SPIF et SPI et les périmètres de collecte ont été revues. Les évolutions sont présentées en Note méthodologique, page 331.

Société Générale est également à l'origine de l'initiative *Positive Impact* de l'UNEP-FI qui regroupe 26 institutions financières dans le monde et qui vise à combler l'écart de financement des Objectifs de Développement Durable (ODD) fixés par les Nations Unies. En 2015, le *Positive Impact Manifesto* et, début 2017, les *Positive Impact Principles*, ont été publiés. Ces publications ont défini le *Positive Impact Finance* (Finance à Impact Positif) comme s'appliquant à toute activité produisant un impact positif sur l'un au moins des piliers du développement durable (convergence économique, besoins de base des populations, environnement) tout en s'assurant que les impacts négatifs potentiels ont bien été identifiés et correctement gérés.

Au sein de la Banque de Financement et d'Investissement, une méthodologie a été développée et alignée avec le *Model Framework : Financial Products for Specified Use of Proceeds* publié par l'UNEP-FI (accessible ici : <https://www.unepfi.org/positive-impact/unep-fi-impact-analysis-tools/model-frameworks/>), définit les grandes étapes et critères d'identification, d'évaluation et de suivi des financements soutenant des projets ou *assets* spécifiques et qualifiés de Financements à Impact Positif. Lors de la phase d'identification, une présélection des transactions est opérée en fonction du secteur d'activité, de la localisation géographique des projets ou *assets*, et de leur capacité à générer un impact positif matériel sur différentes catégories d'impacts (e.g. amélioration de l'efficacité énergétique, économie circulaire). Cette phase permet d'anticiper les impacts positifs significatifs associés aux transactions éligibles. La phase d'évaluation consiste à évaluer la matérialité et la démontrabilité des impacts positifs générés par les projets ou *assets* sur les catégories d'impact retenues dans l'*Impact Radar* de l'UNEP-FI (<https://www.unepfi.org/positive-impact/impact-radar-mappings/>). Pour ce faire, l'équipe d'experts E&S a développé une série d'indicateurs de performance et d'outils d'analyse des impacts positifs, tout en s'assurant d'une identification et gestion acceptables des éventuels impacts négatifs sur les trois piliers du développement durable. La méthodologie d'analyse des Financements à Impact Positif est mise à jour régulièrement pour tenir compte des évolutions de marché et de standards, en particulier de la Taxonomie Européenne.

PRINCIPAUX CHIFFRES CLÉS<sup>(1)</sup>

FINANCE DURABLE ET À IMPACT POSITIF (SPIF)	2019	2020	2021
Montant total de la production correspondant aux engagements de financements identifiés SPIF, dont :	11,0 Md EUR	11,9 Md EUR	18,5 Md EUR <sup>(2)</sup>
■ Financements verts ou contribuant à la transition énergétique	6,5 Md EUR	6,8 Md EUR	12,6 Md EUR
■ Financements sociaux/sociétaux	4,5 Md EUR	5,1 Md EUR	5,9 Md EUR
<b>Grande clientèle</b>			
Dans cet ensemble le montant de la production des Financements à Impact Positif (selon la méthodologie UNEP-FI)	4,7 Md EUR	5,2 Md EUR	7,5 Md EUR
Émissions obligataires durables dirigées par Société Générale (volume annuel)	36 Md EUR	36 Md EUR	73 Md EUR
Lignes de crédit accordées avec indexation de marge sur des engagements de performance environnementale et sociale	3,6 Md EUR	4,2 Md EUR	11,1 Md EUR
Nominaux des couvertures de taux et/ou change traités sur des transactions certifiées <i>Positive Impact Finance</i>	6,1 Md EUR	5,5 Md EUR	3,3 Md EUR
<b>Clientèle entreprise, professionnels et particuliers</b>			
Éco PTZ ou équivalent et prêts durables à destination des particuliers (encours)			137,4 M EUR
Prêt Garanti d'État et autres dispositifs équivalents (encours)		18 Md EUR	17 Md EUR
<b>INVESTISSEMENTS DURABLES ET POSITIFS (SPI)</b>			
Montant total des actifs sous gestion identifiés SPI	29,5 Md EUR	52,3 Md EUR	27,7 Md EUR <sup>(3)</sup>
<b>Grande clientèle</b>			
Volume de produits d'investissement référençant des indices ou paniers répondant à des processus de sélection ESG ou liés à des thématiques durables <sup>(4)</sup>			8,1 Md EUR
Notes à impact positif			
Collecte		300 M EUR	386 M EUR
Cumul de la collecte depuis l'origine		1 300 M EUR	1 686 M EUR
Notes caritatives			
Collecte		548 M EUR	1,05 Md EUR
Cumul de la collecte depuis l'origine		1,48 Md EUR	2,5 Md EUR
Dépôts socialement responsables (production)			1,3 Md EUR
<b>Clientèle entreprise, professionnels et particuliers</b>			
Livret A*, LDDS*, PEA PME* – Encours		24 Md EUR	25 Md EUR
Assurance vie épargne - Encours total des produits financiers responsables <sup>(5)</sup>		2,8 Md EUR	13 Md EUR
Assurance vie épargne – Nombre de supports financiers responsables <sup>(6)</sup>		248	>1 000
Part des investissements durables <sup>(7)</sup> dans l'actif général		2,5 Md EUR	6,4 Md EUR

(1) Données publiées au titre des années respectives. Le détail des périmètre concernés au titre de chaque année est présenté en Note méthodologique, page 331.

(2) Données Incluant l'élargissement du périmètre des activités retenues en 2021 qui contribue à hauteur d'1,6 Md EUR. Le montant total de la production SPIF 2021 à périmètre constant s'élève donc à 16,8 Md EUR. Le détail de cet élargissement est présenté dans la section Note méthodologique en page 334.

(3) La variation entre 2020 et 2021 s'explique par la cession des activités de LYXOR, ancienne filiale de gestion d'actifs du Groupe.

(4) Dont produits référençant des indices répondant à des processus de sélection ESG ou liés à des thématiques durables.

(5) Avec inclusion explicite des risques et opportunités ESG dans l'analyse financière traditionnelle et décisions d'investissement basées sur un processus systématique et des sources de recherche appropriées.

(6) Supports « Article 8 » du règlement SFDR\* (produit financier qui promeut, entre autres caractéristiques, des caractéristiques environnementales ou sociales pour autant que les sociétés dans lesquelles les investissements sont réalisés appliquent des pratiques de bonne gouvernance), « article 9 » du règlement SFDR\* (produit financier qui a pour objectif l'investissement durable) et/ou disposant d'un label (ISR, Greenfin...) - Périmètre élargi en 2021.

(7) Investissements contribuant à la résolution des problèmes sociaux et/ou environnementaux (changement climatique, éco-efficacité, immobilier labellisé ISR ou santé), incluant les produits alignés avec le cadre de la définition des activités durables dans la taxonomie UE, ainsi que les produits « article 9 » du règlement SFDR\* - Périmètre élargi en 2021.

En application du règlement européen Taxonomie (2020/852), le Groupe publie à compter de 2021 ses expositions bilantielles aux secteurs éligibles. Conformément au texte, les informations présentées portent sur l'éligibilité au règlement taxonomie des activités avec la clientèle pour l'essentiel, les questions d'alignement étant abordées ultérieurement conformément au calendrier réglementaire. La méthodologie appliquée tenant compte de la

dernière version du FAQ de la Commission européenne pour le calcul de ces expositions sont présentées en Note méthodologique, page 331. La description de la stratégie climatique de Société Générale, y compris en termes de processus de conception des produits et d'engagement avec les clients et les contreparties, est décrite à partir de la page suivante.

	ATTENTES	RÈGLES DE GESTION APPLIQUÉES	MONTANT (en Md EUR)	%	
	<b>Total de l'actif du bilan (FINREP)</b>	<b>Total de l'actif prudentiel correspondant au bilan FINREP</b>	<b>1 311,0</b>	<b>100%</b>	
<b>POSITIONS EXCLUES DES ACTIFS COUVERTS</b>	<b>1</b> La proportion du <b>portefeuille de négociation (hors dérivés)</b> dans le total de l'actif	• Classe d'actif FINREP « Actifs financiers détenus à des fins de négociation » hors dérivées	<b>229,8</b>	<b>17,5 %</b>	
	<b>2</b> La proportion des <b>souverains, banques centrales et émetteurs supranationaux</b> dans le total de l'actif	• Classes d'actif FINREP qui correspondent aux portefeuilles en question	<b>255,1</b>	<b>19,5%</b>	
<b>ACTIFS COUVERTS</b>	<b>Total des actifs couverts</b>	<b>Total de l'actif servant de dénominateur pour le calcul des KPI 2022 Taxonomie UE</b>	<b>826,1</b>	<b>100%</b>	
	<b>POSITIONS EXCLUES DU NUMÉRATEUR</b>	<b>3</b> La proportion des <b>dérivés</b>	• Classe d'actif FINREP « Actifs financiers détenus à des fins de négociation » ou « Comptabilité de couverture »	<b>114,0</b>	<b>13,8%</b>
		<b>4</b> La proportion des <b>prêts interbancaires sur demande</b>	• Prêts et avances identifiés comme des créances sur demande avec des établissements de crédit (FINREP)	<b>27,0</b>	<b>3,3%</b>
	<b>ACTIFS DANS LE PÉRIMÈTRE D'ÉLIGIBILITÉ</b>	<b>5</b> La proportion des <b>expositions des sociétés non-assujetties à l'obligation de publication NFRD</b>	• Expositions vers de compagnies financières et non-financières <b>NON assujetties à l'obligation de publication NFRD ce qui correspond aux situations suivantes :</b> - Entité et sa maison-mère sont en dehors de l'UE - Entité et sa maison-mère en UE mais avec un effectif inférieur à 500	<b>289,3</b>	<b>35,0%</b>
		<b>6</b> La proportion des <b>expositions non-éligibles à la Taxonomie UE</b>	• Expositions vers des SPV assujettis au NFRD avec un code NACE non-éligible • Expositions vers des compagnies financières et non-financières assujetties au NFRD • Expositions vers des particuliers hors prêts collat. par un bien immobilier résidentiel • Expositions vers des collectivités locales	<b>112,2</b>	<b>13,6%</b>
		<b>7</b> La proportion des <b>expositions éligibles à la Taxonomie UE</b>	• Expositions vers des SPV assujettis au NFRD (à travers sa maison-mère) avec un code NACE éligible à la Taxonomie UE • Prêts collatéralisés par un bien immobilier résidentiel ou « Crédit Logement »	<b>151,6</b>	<b>18,4%</b>

NB : la somme des éléments individuels présentés ne correspond pas à la totalité des actifs couverts. En effet, ils contiennent aussi les postes cash et cash associés ainsi que les autres actifs non transactionnels pour lequel aucun indicateur de performance n'est exigé.

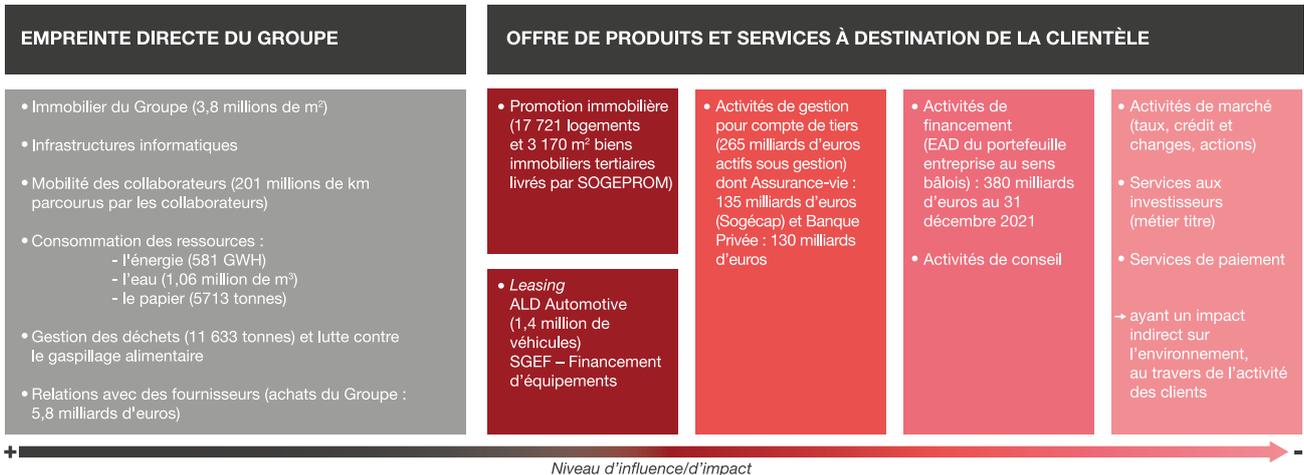
### 5.3.1.2 Agir en faveur de la transition écologique

En accord avec les résultats de l'enquête de matérialité, Société Générale a fait de la transition écologique le premier axe prioritaire de la déclinaison opérationnelle de son ambition RSE auprès de ses clients. Ainsi le Groupe veut contribuer activement à la lutte contre le réchauffement climatique et à la transformation de l'économie mondiale vers une économie décarbonée.

La stratégie concernant le changement climatique, approuvée par le Conseil d'administration, s'articule autour des axes suivants :

- développer la culture commune RSE (sur la gestion des risques et sur les opportunités commerciales de la transition énergétique) ;
- disposer d'un dispositif de gestion des risques associés au changement climatique (risques physiques et de transition - voir : Prise en compte du changement climatique dans le dispositif de gestion des risques, page 289) ;
- piloter les impacts des activités du Groupe sur le réchauffement climatique (*via* ses activités propres – voir : Être une entreprise éco-responsable, page 325 ou *via* son portefeuille d'activités – voir : Une banque engagée dans la finance durable et responsable, page 290) ;
- accompagner clients du Groupe dans leur transition énergétique *via* des offres de produits et services adaptés (voir : Une banque engagée dans la finance durable et responsable, page 290).

## CARTOGRAPHIE DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES ACTIVITÉS DE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE



Les Comités de pilotage stratégique et de supervision transversale présidés par la Direction générale supervisent la bonne mise en œuvre de la stratégie climatique du Groupe et fixent des objectifs pertinents en matière de RSE dans les feuilles de route des *Business* et *Service Units*.

### 5.3.1.2.1 IDENTIFICATION ET LIMITATION DES IMPACTS DES ACTIVITÉS DU GROUPE SUR LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

#### Les différentes méthodologies de mesure et les objectifs d'alignement des portefeuilles de crédit

En rejoignant en 2021, en tant que membre fondateur et aux côtés de 42 banques internationales, la *Net-Zero Banking Alliance* de l'UNEP-FI, Société Générale s'est engagé à aligner ses portefeuilles et activités propres avec la trajectoire requise pour atteindre la neutralité carbone en 2050 (hausse de la température limitée à 1,5 °C), avec des objectifs 2030 (ou plus tôt) et 2050, en traitant notamment, en priorité les secteurs les plus émetteurs de gaz à effet de serre et jouant un rôle dans la transition vers une économie neutre en carbone. Au-delà des objectifs de réduction des énergies fossiles et de décarbonation du transport maritime pris ces dernières années, le Groupe a étendu son action au secteur de l'acier en 2021.

En 2015, des institutions financières néerlandaises ont lancé l'initiative PCAF afin de développer un standard de mesure et de reporting des émissions de gaz à effets de serre générés par leurs portefeuilles de crédit et leurs investissements. Cette initiative a été étendue à l'Amérique du Nord en 2018 puis reprise mondialement en 2019. Le standard PCAF propose des guides méthodologiques pour différents types d'actifs. Les émissions d'une entreprise sont évaluées sur la base des *reportings* publics ou estimées en lien avec les principes du GHG protocole puis allouées à l'institution financière au prorata de ses encours (pour plus de détail, se référer au Standard PCAF – <https://carbonaccountingfinancials.com/files/downloads/PCAF-Global-GHG-Standard.pdf>). En 2021, le Groupe a mesuré, selon cette méthodologie, les émissions de gaz à effets de serre de 95% de ses portefeuilles de crédit aux grandes entreprises. Les calculs sont actuellement réalisés à partir des facteurs d'émission monétaires de la base de données PCAF, mais Société Générale souhaite accroître l'exactitude et la granularité des données au cours des prochaines années.

En 2016, le Groupe a développé une première méthodologie et s'est fixé des objectifs d'alignement sur le secteur du charbon (voir ci-dessous). En 2018, dans la lignée de ce premier engagement, Société Générale a signé l'engagement de Katowice (voir : [https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Document%20RSE/les\\_engagements\\_de\\_katowice.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Document%20RSE/les_engagements_de_katowice.pdf)) conjointement avec quatre autres banques internationales (BBVA, BNP Paribas, ING, *Standard Chartered*). Les banques signataires de cet engagement ont travaillé avec 2 °C *Investing Initiative* (2DII) pour adapter aux portefeuilles de crédit, la méthodologie PACTA (*Paris Agreement Capital Transition Assessment*), initialement développée pour les portefeuilles d'obligations et d'actions. Cela a donné lieu à la publication d'un premier rapport sur l'application de cette méthodologie en septembre 2020 (<https://2degrees-investing.org/wp-content/uploads/2020/09/Katowice-Banks-2020-Credit-Portfolio-Alignment.pdf>).

#### La déclinaison sectorielle de l'alignement des portefeuilles de crédit

##### SECTEUR DU CHARBON

Dès 2016, Société Générale a été l'une des premières banques à réduire son exposition au secteur du charbon en arrêtant le financement des projets d'exploitation minière et de centrales thermiques à charbon.

En 2019, le Groupe a poursuivi et renforcé ses engagements en annonçant réduire à zéro son exposition au secteur du charbon thermique en 2030 pour les pays de l'UE et de l'OCDE et 2040 pour le reste du monde. Pour atteindre cet objectif, Société Générale a publié en juillet 2020 sa nouvelle politique sectorielle sur le charbon thermique qui définit les modalités d'accompagnement des clients

dans cette phase de transition (<https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/RSE/politique-sectorielle-charbon-thermique.pdf>).

Cette politique prévoit deux étapes :

1. le Groupe s'est désengagé des entreprises les plus exposées (plus de 25% de leur chiffre d'affaires dans le secteur du charbon thermique) qui ne se sont pas engagées à sortir de ce secteur et a, en cohérence, renforcé ses critères concernant les prospects ;
2. courant 2021, Société Générale a passé en revue l'ensemble de son portefeuille et engagé un dialogue avec toutes les entreprises clientes détenant des actifs miniers ou de production d'électricité à partir de charbon, afin de s'assurer de leur plan de sortie du charbon thermique et de son calendrier.

##### SECTEUR DE L'EXTRACTION DU PÉTROLE ET DU GAZ

Depuis 2018, Société Générale ne finance plus la production de pétrole issu de sables bitumineux partout dans le monde, et la production de pétrole en Arctique.

En 2020, le Groupe a franchi une nouvelle étape dans sa stratégie climat et a pris un nouvel engagement de réduire d'au moins 10% d'ici 2025 son exposition globale au secteur de l'extraction du pétrole et du gaz. Société Générale est une des premières banques mondiales à avoir annoncé un objectif concret et à court terme pour ce secteur. De plus, cet engagement reflète déjà la transition progressive du Groupe vers un scénario de neutralité 2050 puisqu'il va au-delà des exigences du scénario SDS de l'AIE. Dans ce cadre, le Groupe a décidé l'arrêt du financement de l'extraction de pétrole et gaz *on shore* aux États-Unis.

Enfin, à l'occasion de la COP26 en 2021, Société Générale a annoncé le renforcement de ses engagements sur plusieurs catégories d'hydrocarbures et pour la protection de la biodiversité dans les zones protégées. Ainsi, le Groupe ne financera plus :

- de nouveaux projets dédiés dont les activités sous-jacentes concernent l'exploration ou la production de pétrole et gaz de schiste, de sables bitumineux, de pétroles bruts extra-lourds, de pétrole en zone Arctique ou de pétrole en Amazonie ;
- d'acteurs spécialisés (*pure players upstream*) pour lesquels ces catégories d'hydrocarbures (pétrole et gaz de schiste, sables bitumineux, pétroles bruts extra lourds, pétrole en Arctique, pétrole en Amazonie) représentent plus de 30% de leur production globale ; et
- d'acteurs diversifiés (*upstream, midstream, downstream*) pour lesquels la production de ces catégories d'hydrocarbures contribue à plus de 30% de leur chiffre d'affaires global.

De plus, aucun nouveau mandat lié à de nouveaux projets *greenfield* de production de gaz naturel liquéfié en Amérique du Nord ne sera accepté, afin d'étendre les efforts sur la chaîne de valeur. Enfin, le Groupe s'engage à mettre en œuvre une protection accrue de la biodiversité grâce à l'élargissement des catégories de zones protégées dans lesquelles aucun nouveau projet d'exploration et production d'hydrocarbure ne sera financé.

Ces engagements sont reflétés dans la politique Pétrole et gaz, révisée en 2022, et consultables sur le site institutionnel : <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/RSE/Politique-sectorielle-petrole-gaz.pdf>.

##### SECTEUR DE LA GÉNÉRATION D'ÉLECTRICITÉ

En 2020, le Groupe s'est aussi engagé à réduire l'intensité d'émission de ses financements liés à la production d'électricité de 18% en 2025 et de 76% en 2040 par rapport au niveau de fin 2019. L'objectif fixé pour 2025 va au-delà des exigences du scénario SDS de l'AIE pour les mêmes échéances. Ceci est possible grâce à une évolution du mix énergétique financé par Société Générale qui traduit d'une part la politique volontariste de sortie progressive du charbon et d'autre part un positionnement de *leadership* dans le domaine des énergies renouvelables.

## SECTEUR DE L'ACIER

En 2021, Société Générale a rejoint, en qualité de co-leader et au côté de cinq autres prêteurs majeurs du secteur de l'acier, le *Steel Climate-Aligned Finance Working Group* dont l'objectif est de définir des standards permettant au secteur de progresser dans sa décarbonation. L'objectif de ce groupe de travail est d'établir un accord d'alignement commun, sur le modèle des Principes de Poséidon. Pour cela, il définira les normes de mesures, déclaration et évaluation des émissions de gaz à effet de serre liées à un portefeuille de financement détenu par une institution financière, avec pour référentiel l'objectif des Nations Unies

de limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C en 2100. Il agira en lien avec les initiatives de décarbonation existantes et directement avec les acteurs du secteur sous la direction du *Rocky Mountain Institute's Center for Climate-Aligned Finance*, organisation à but non lucratif à l'origine de l'initiative.

## SECTEUR DU TRANSPORT MARITIME

Pour plus d'information sur ce sujet, voir : *Poseidon Principles*, en page 283.

Le tableau qui suit offre un récapitulatif des objectifs d'alignement pris par Société Générale. Pour plus de détail sur ces indicateurs et objectifs, se référer au dernier Rapport Climat (voir : <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2020-12/societe-generale-rapport-climat.pdf>).

Indicateur	Référence (fin d'année)	Objectif	Réalisation à fin 2020
Engagement brut pour l'énergie et les mines de charbon (EUR, indice base 100)	100 (2019)	0 (2030/40 OECD/RoW)	81 (T4-20)
Engagement brut pour le secteur de l'extraction du pétrole et du gaz (USD, indice base 100)	100 (2020)	90 (2025)	92 (T4-20)
Intensité d'émissions de CO <sub>2</sub> de la production d'électricité (gCO <sub>2</sub> e/kWh)	260 (2019)	212/67 (2025/40)	181 (T4-20)
Part des combustibles fossiles dans le total du financement de l'énergie primaire et secondaire (% EUR)	69 (2019)	Pas d'objectif	51 (T4-20)
Intensité d'émissions de CO <sub>2</sub> du secteur maritime ( <i>Poseidon Principles</i> ) (gCO <sub>2</sub> e/tnm, indice base 100)	100 (2019)	20-25 (2050)	102 <sup>(1)</sup> (T4-20)

(1) En 2021 la méthodologie de mesure de l'intensité des émissions utilisée pour les navires à passagers a été modifiée pour inclure la distance parcourue. Ce changement méthodologique a été plus préjudiciable en 2020, car le marché des navires à passagers a été gravement touché par la pandémie Covid-19. En raison de l'inactivité des navires, la distance parcourue était limitée tandis que les moteurs tournaient, brûlant ainsi du carburant et entraînant des intensités d'émission élevées. L'intensité d'émission du portefeuille se trouve alors au-dessus de celle de 2012. A titre de comparaison, si l'on reste sur la méthodologie précédente, l'intensité du portefeuille aurait été relativement stable par rapport à celle de l'année passée (84 au T4-20 vs 87 au T4-19).

### 5.3.1.2.2 FINANCER LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET ACCOMPAGNER LES CLIENTS DANS LA TRANSFORMATION DE LEURS MODÈLES D'AFFAIRES

En décembre 2019, le Groupe a renouvelé son action en faveur de la transition énergétique et s'est engagé à lever **120 milliards d'euros entre 2019 et 2023** à partir d'une palette de solutions de financements durables (crédits, obligations, conseil).

Ces 120 milliards d'euros se décomposent comme suit :

- 100 milliards d'euros d'émissions d'obligations durables dirigées ou codirigées par Société Générale. Les obligations durables

comprennent les obligations vertes (*Green bonds*) et durables (*Sustainability Bonds\**) telles que définies par les règles de l'ICMA et le *Green Bond Standard* de l'UE, ainsi que les obligations liées à des objectifs climatiques ;

- 20 milliards d'euros consacrés au secteur des énergies renouvelables sous forme de conseil et de financement.

Cet engagement a été réalisé fin 2021, avec deux ans d'avance. Dans le mix électricité financé par le Groupe, la part des énergies renouvelables a crû à plus de 56,2% à fin 2020, vs. mi-2019.

	2019	2020	2021	Objectif
<b>Engagement en faveur de la transition énergétique (2019-2023)</b>	<b>34% réalisé</b>	<b>67% réalisé</b>	<b>131%</b>	<b>120 Md EUR</b>
Financement des énergies renouvelables ou conseil	5,2 Md EUR	9,2 Md EUR	12,9 Md EUR	20 Md EUR
Émissions d'obligations durables <sup>(1)</sup> dirigées ou co-dirigées (2019-2023)	36,1 Md EUR	71,6 Md EUR	144,1 Md EUR	100 Md EUR

(1) Les obligations durables comprennent les obligations vertes (*Green Bonds*) et durables (*Sustainability bonds*) (telles que définies par les directives de l'ICMA et le GBS de l'UE).

### Offre à impact climatique

En tant que partenaire responsable et engagé dans la lutte contre le changement climatique, Société Générale propose une vaste gamme de produits et services à ses clients, qu'ils soient actifs dans le secteur de l'énergie ou plus largement soucieux de réduire leur empreinte environnementale. Ainsi, l'ensemble des métiers du Groupe, dans les territoires où ils sont présents, mobilisent leur **savoir-faire en termes d'ingénierie financière et d'innovation pour développer une offre de solutions nouvelles de financement et d'investissement responsables**. Cette offre permet de répondre, partout dans le monde aux attentes croissantes des clients, entreprises, investisseurs, particuliers d'avoir un impact positif sur le développement durable de l'économie et les évolutions sociétales (par exemple : mobilité électrique,

hydrogène, stockage de l'énergie renouvelable, etc.). À fin juin 2021, le savoir-faire de Société Générale en termes de financement des énergies renouvelables s'est vu récompensé en étant classé « N° 1 en financement des énergies renouvelables » au sein de la zone EMEA\* par Dealogic.

Au-delà de ses propres engagements bilantiels, le Groupe est très actif sur les émissions **obligatoires vertes, sociales ou durables avec plus de 235 mandats obligatoires réalisés depuis 2013 pour un volume total émis de plus de 240 milliards d'euros**. Pour son compte propre, Société Générale s'est doté en 2020 d'un cadre régissant ses propres émissions obligatoires afin de bénéficier d'une source de refinancement additionnelle de ses engagements, tout en permettant aux investisseurs de bénéficier de l'excellence des capacités d'origination du Groupe. Au 31 décembre 2021, le Groupe avait émis pour un volume total

de 7,312 milliards d'euros sous format green bond depuis 2015 (Plus d'information sur le Positif Impact Bond Framework du Groupe : [https://investors.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2020-11/sg\\_sustainable\\_and\\_positive\\_impact\\_bond\\_framework\\_june\\_2020.pdf](https://investors.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2020-11/sg_sustainable_and_positive_impact_bond_framework_june_2020.pdf)).

Enfin, Société Générale s'efforce aussi de répondre aux attentes de ses clients investisseurs en proposant une large gamme de solutions d'investissement durable. Ainsi, le Groupe commercialise des initiatives répondant aux enjeux environnementaux prioritaires :

- **produits structurés adossés à des indices actions** qui intègrent des filtres environnementaux tels que les niveaux d'émission de CO<sub>2</sub> et, ce faisant, permettent d'orienter directement les capitaux vers les entreprises qui se distinguent dans ce domaine, comme l'indice *Solactive Environmental Footprint* et l'indice Société Générale *Climate Risk Control* ;

- **produits linéaires adossés à des paniers de titres** qui intègrent des filtres environnementaux tels que les niveaux d'émission de CO<sub>2</sub> et, ce faisant, permettent d'orienter directement les capitaux vers les entreprises qui se distinguent dans ce domaine ;

- **obligations à impact positif** qui permettent aux clients d'investir dans une obligation structurée tout en promouvant la finance à impact positif. Certains prêts à impact positif financés par Société Générale peuvent contribuer à la lutte contre le réchauffement climatique mondial. Pour plus d'information, voir : <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-06/SG-SPIF-Reporting-as-of-2020-12-31.pdf> ;

- **obligations structurées** permettant aux investisseurs de contribuer à des projets de reforestation qui facilitent la captation de CO<sub>2</sub>.

#### ACTIONS EMBLÉMATIQUES ILLUSTRANT L'ENGAGEMENT DU GROUPE DANS LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE EN 2021

Société Générale est intervenu en tant que conseil financier exclusif dans la création et la structuration du Fonds Hy24, plus grande plate-forme d'investissement au monde dédiée aux infrastructures d'hydrogène décarboné. Le fonds, dont l'objectif est d'accélérer le développement de l'hydrogène via de grands projets stratégiques et des alliances entre acteurs industriels et financiers, a déjà obtenu 800 millions d'euros d'engagements initiaux sur un objectif total de 1,5 milliard d'euros. Fort de cette capacité d'investissement et d'une expertise industrielle de premier plan, le fonds disposera d'une capacité de développement unique pour le marché de l'hydrogène. Avec le soutien annoncé des politiques publiques et un recours au financement par emprunt, le fonds devrait pouvoir participer au développement de projets hydrogène d'une valeur totale d'environ 15 milliards d'euros. Cette opération historique dans le secteur de l'hydrogène démontre l'engagement du Groupe à mettre à profit ses expertises en matière de financements innovants et de conseil en énergie pour le développement des solutions hydrogène bas carbone de demain.

En tant qu'acteur important dans le marché du crédit pour les entreprises locales et multinationales, BRD\*, filiale de Société Générale en Roumanie, a accordé à Hidroelectrica, plus grand producteur d'énergie verte du pays, un prêt d'environ 250 millions d'euros. Il s'agit également du plus grand prêt vert accordé à ce jour dans le pays. La facilité de crédit, accordée pour une période de sept ans, financera les investissements directs dans des projets opérationnels basés sur la production d'énergie éolienne et solaire.

En 2021, KB\* – la filiale du Groupe en République tchèque a conclu un partenariat avec ČEZ – la plus grande entreprise du secteur énergétique du pays. ČEZ et KB ont commencé à coopérer dans le photovoltaïque sur les toits, tant pour les ménages que pour les municipalités et les entreprises. ČEZ Prodej (installation pour les ménages) fournira gratuitement un panneau solaire aux clients de KB pour lesquels elle installera une centrale photovoltaïque sur le toit. ČEZ ESCO, en coopération avec KB et SGEF\*, permettra aux municipalités, aux entreprises et à d'autres grands consommateurs d'acquérir du photovoltaïque sans aucun coût d'investissement initial.

ČEZ coopère également avec KB sur d'autres produits et dans des domaines liés à la décarbonisation et à la réduction des émissions. ČEZ ESCO a déjà installé 12 boîtiers muraux de recharge pour véhicules électriques dans les succursales de KB et d'autres sont en cours de négociation.

Société Générale Financements Immobiliers (SGFI), entité de la Banque de détail en France spécialisée dans le financement de l'immobilier professionnel, a signé avec son client historique le groupe FM Logistic, leader international dans le secteur logistique, son premier financement intégrant des performances RSE. Ainsi, l'entreprise a lancé à l'été 2020 un grand projet de refinancement de six plateformes logistiques françaises pour un montant total de 222 millions d'euros. En accédant à un crédit basé sur ses performances RSE, l'entreprise peut ainsi bénéficier de meilleures conditions financières. Le financement est basé sur trois indicateurs de performance E&S : la performance énergétique, la réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES), le maintien de sa position de leader du secteur en matière de performance extra-financière. Le taux d'intérêt est alors indexé sur la réalisation de ces trois indicateurs. Chaque année, à la date de suivi des indicateurs de performance, le client verra sa marge revue à la hausse ou à la baisse en fonction des résultats et des seuils définis dans le contrat. Le groupe FM Logistic fait ainsi partie des premières entreprises du secteur logistique à lier ses coûts de financement à des objectifs environnementaux et sociaux.

MAIF Solutions Financières, la filiale de gestion patrimoniale du groupe d'assurance mutuelle MAIF, propose des notes structurées avec sous-jacent ESG qui intègrent une contribution à un projet de réduction des émissions de gaz à effet de serre en Afrique subsaharienne – une innovation Société Générale.

#### 5.3.1.3 Favoriser le développement des territoires

En complément de ses engagements en faveur de la lutte contre le changement climatique, et pour répondre au besoin d'accompagner les clients dans leurs enjeux de transformation et d'innovation, le Groupe favorise le développement des territoires, notamment à travers ses actions de **soutien à l'entrepreneuriat, de développement de villes durables et de contribution à l'essor de la mobilité décarbonée**.

Le Groupe participe aux innovations sociétales qui façonnent les territoires de demain ; avec une attention particulière accordée au continent africain. Le programme *Grow with Africa* lancé en novembre 2018 illustre et structure l'ambition de Société Générale d'être **un acteur de référence impliqué dans le développement économique durable de l'Afrique** et dans l'accélération des transformations positives du continent. Grâce à la connaissance des territoires où elle opère, Société Générale poursuit en 2021 ses actions *Grow with Africa* sur les quatre axes prioritaires identifiés comme étant des moteurs de croissance durable pour le continent : l'accompagnement multidimensionnel des PME africaines, le

financement des infrastructures, incluant le secteur de l'énergie *on-grid*, la recherche de solutions de financement innovantes pour les secteurs de l'énergie *off grid* et de l'agriculture, et l'inclusion financière. Chacun de ces axes génère par nature un impact positif pour le continent et contribue à plusieurs égards aux Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

Au-delà de l'Afrique, le Groupe reste au plus proche de ses clients partout où il opère, et les accompagne dans leurs transformations positives, en apportant une attention toute particulière aux acteurs de l'entreprise et de l'entrepreneuriat.

### 5.3.1.3.1 ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE ET DE L'ENTREPRENEURIAT

En tant que banque de proximité dans les territoires, le Groupe s'attache à accompagner dans les régions les artisans, les entrepreneurs, les start-up et les entreprises de toute taille, tout au long de leur vie et de leur cycle d'activité en vue de contribuer à la création ou au maintien de l'emploi. Cet accompagnement est décliné dans tous les territoires où Société Générale exerce des activités de Banque de détail.

#### En France

##### UN DISPOSITIF COMMERCIAL DÉDIÉ

En tant qu'acteur du monde de l'entreprise (start-up, PME, ETI) et soucieux de développer une relation de proximité, Société Générale ambitionne d'être la **banque relationnelle de référence**, choisie pour la qualité et l'engagement de ses équipes et de son offre. Afin de garantir un partenariat à long terme, le Groupe s'est doté d'une organisation dédiée reposant sur plus de 31 centres d'affaires régionaux, un allongement de la durée de poste des Chargés d'Affaires Entreprises et plus de 300 Adjoints Relation Client. De plus, Société Générale s'appuie sur plus de 190 experts afin de répondre précisément aux besoins plus spécifiques en termes de flux, monétique, épargne salariale, crédit-bail, affacturage, commerce international, placements et met à disposition de sa clientèle des relais de banque d'investissement et de financement en régions. Ainsi, le Réseau Société Générale consacre chaque année plus de 20 milliards d'euros au financement de l'économie.

De plus, au travers de son **dispositif commercial « Société Générale Entrepreneurs »**, le Réseau de la Banque de détail en France, met à disposition des dirigeants-actionnaires d'entreprise une gamme de services et de solutions dédiés aux problématiques stratégiques. Elle allie diverses expertises de financement et d'investissement, de gestion patrimoniale et d'immobilier, réunies en huit pôles régionaux, pour mieux accompagner les moments clés du développement et de la transmission de leur entreprise.

##### ACCOMPAGNER LEUR TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE

Dans le domaine des investissements liés à la RSE, Société Générale accompagne ses clients PME, associations et acteurs de l'économie publique, dans la mise en place de financements visant à accélérer leur transformation durable. Ainsi, le Groupe propose un **Prêt Environnemental et Social (PES)** en faveur des initiatives respectueuses de l'environnement, du développement durable et du rôle social des entreprises. Sous fourniture de justificatifs sur la nature et les caractéristiques exactes de l'objet de financement, les clients peuvent bénéficier du PES amortissable sur une durée allant jusqu'à 15 ans et d'un montant maximum de 5 millions d'euros pour les entreprises et les associations, et jusqu'à 30 ans sans plafond de montant pour les acteurs de l'économie publique. En 2021, la production pour le Prêt Environnemental et Social s'élève à 11,5 millions d'euros pour les Conventions d'Occupation Temporaire\* (économie publique) et à 100 millions d'euros pour les entreprises (via un seul prêt de ce montant avec une sous-participation de Crédit du Nord pendant les 18 premiers mois).

##### SHINE, LA NÉO-BANQUE DES ENTREPRENEURS

Outre un accompagnement complet de sa clientèle professionnelle, avec deux conseillers experts : un pour la vie professionnelle et l'autre pour la vie privée, et une banque simplifiée et enrichie en solutions digitales, le Groupe a élargi son offre de produits à destination des professionnels avec l'acquisition de la néo-banque Shine. **Elle propose un compte professionnel 100% en ligne ainsi qu'un support de pilotage pour accompagner les entrepreneurs dans leurs démarches administratives (facturation, calcul des charges, simplification comptable...)**. La néo-banque a reçu la « certification B Corp », un label international qui reconnaît son engagement sur six domaines : l'environnement, la société, les collaborateurs, la gouvernance, la collectivité, et les clients. Le Groupe distribue l'offre de Shine aux clients professionnels qui préfèrent une gestion 100% en ligne et des services à moindre coût. Lorsque l'activité et les besoins de ses clients évolueront, Société Générale leur permettra de bénéficier d'une offre plus étendue incluant le recours à l'expertise des conseillers, et ceci sans changer de banque. Au-delà de la complémentarité des offres, le rapprochement entre Société Générale et Shine permet de développer de larges synergies au niveau du Groupe. Ainsi, des solutions telles que le crédit, l'assurance, ou les paiements pourront être proposées aux clients de la néo-banque en accord avec la mission de Shine de toujours simplifier l'expérience bancaire des entrepreneurs. Dans ce cadre, en 2021, Shine a mis au point une offre de prêts conçue spécialement pour les indépendants et les petites entreprises. Inédite, elle vise deux objectifs : continuer à faciliter le quotidien des entrepreneurs en simplifiant leur accès au crédit et promouvoir une vision responsable de l'entrepreneuriat, en favorisant les entreprises qui s'engagent. 100% en ligne, cette offre propose pour la première fois, aux indépendants et petites entreprises qui s'engagent pour améliorer la société et protéger l'environnement de bénéficier d'un taux préférentiel sur la base d'une liste de critères sociaux et environnementaux préétablis tels que la réalisation d'un bilan carbone, l'organisation de formations pour plus de diversité et d'inclusion, la mise en place d'une politique d'achats responsable, ou encore l'obtention de labels comme B Corp, Lucie ou encore ISO 26000. Si une partie de ces critères est respectée, l'entrepreneur bénéficiera de conditions préférentielles. Cette démarche vise à récompenser les entreprises les plus engagées, et à inciter les autres à s'engager dans une démarche similaire.

##### AIDER LA CRÉATION D'ENTREPRISES

Le Réseau de la Banque de détail en France est aussi membre de l'association nationale « Initiative France », et partenaire de 84 de ses antennes locales qui sont à l'origine de la création ou la reprise de 7 034 entreprises en 2020, permettant ainsi de créer ou de maintenir 18 239 emplois directs. Au-delà des prêts d'honneur d'Initiative France, la banque de détail Société Générale en France a attribué 370 prêts pour un montant de 32,3 millions d'euros à des entrepreneurs agréés par l'association (chiffres communiqués par Initiative France). En partenariat avec France Active Garantie, premier financeur des entreprises solidaires, le Groupe facilite l'accès aux financements bancaires des très petites entreprises et des entreprises solidaires. Le montant des projets financés par Société Générale dans le cadre de ce partenariat s'élève à 2,5 millions d'euros à fin octobre 2021 (vs. 3,7 millions d'euros en 2020).

En complément de ce dispositif, Société Générale Factoring propose aux Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI) et grandes entreprises l'affacturage inversé. Ce dispositif permet aux fournisseurs de grands donneurs d'ordre d'être réglés plus rapidement et à des conditions plus avantageuses que s'ils avaient directement sollicité un factor. Ce dispositif constitue pour les grands groupes, un moyen d'être responsable vis-à-vis des plus petites entreprises.

## ÊTRE SOLIDAIRE EN TEMPS DE CRISE

Dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire de 2020 et 2021, le Groupe a activement distribué à ses clients les dispositifs proposés par l'État. Ainsi, jusqu'à l'été 2021, le **Prêt Garanti d'État**, a pour objet le financement des besoins de trésorerie afin de faire face aux **conséquences financières de la pandémie de la Covid-19**. L'utilisation des fonds a pour objectif de permettre la préservation de l'activité et de l'emploi en France. Depuis 2021 et jusqu'à l'été 2022, le Groupe distribue le **Prêt Participatif Relance (PPR)**. Ce dernier constitue un levier au service de la relance, pour les entreprises ayant des projets de développement nécessitant de renforcer leur solvabilité. Il permet aussi de renforcer la solidité financière de l'entreprise en apportant un financement long qui s'insère dans la structure de financement entre les fonds propres et la dette (grâce à sa période de différé d'amortissement de quatre ans au minimum). Il permet de financer, dans la durée, des opérations d'investissement (qu'il s'agisse de renforcement et de modernisation de l'outil de production ou d'investissement en R&D) ainsi que des projets de développement (transition numérique ou énergétique, développement commercial en France ou à l'international, opportunités de croissance externe). Ce dispositif de soutien représente une alternative pour les entreprises n'ayant pas accès aux instruments de marché et ne souhaitant pas de modification de gouvernance, et ce à un coût attractif grâce notamment à la garantie d'État. Enfin, le Groupe propose aussi à ces clients le recours aux **Obligations Relance (OR)** correspondant à un dispositif de garantie d'État. Elles ont pour objectif de renforcer le bilan des entreprises françaises et de renforcer la situation financière des PME et ETI, en facilitant l'obtention de financements complémentaires et accroissant leur capacité de rebond. D'une durée de huit ans, les OR sont remboursables, en une fois, à l'échéance de l'obligation.

Société Générale Assurances a accompagné ses assurés et soutenu l'économie française face à la crise sanitaire en participant à hauteur d'un milliard d'euros aux dispositifs de « PPR » et « OR », en contribuant à hauteur de 75 millions d'euros au programme d'investissements des assureurs en faveur des ETI, des PME et des secteurs de la santé et du tourisme, et en prenant des mesures extracontractuelles et solidaires à destination des clients les plus impactés (professionnels et personnel soignant).

## PROTÉGER CONTRE LES CYBER-RISQUES

Enfin, la sécurité des clients étant une priorité, Société Générale a lancé en 2020 sa nouvelle start-up **Oppens qui conseille et accompagne les TPE/PME, tout particulièrement vulnérables, dans l'amélioration de leur cybersécurité**, à travers une plate-forme digitale. Oppens est aujourd'hui le premier acteur en France à proposer une approche spécifique et complète aux TPE/PME. La start-up les aide à mieux comprendre les risques et évaluer leur vulnérabilité à travers un parcours, simple et personnalisé en seulement trois étapes :

- une évaluation de leur niveau en cybersécurité *via* un autodiagnostic en ligne gratuit sur cinq thématiques : mot de passe, protection des données, sensibilisation des collaborateurs, sécurisation des appareils, protection des sites web ;
- des recommandations gratuites sur les axes prioritaires identifiés lors du diagnostic ;
- un accompagnement avec un catalogue de produits et services, principalement français et européens, sélectionnés et testés par les experts Société Générale, et distribués *via* *Oppens.fr*. En complément, Oppens peut leur proposer aussi des solutions inédites construites sur-mesure avec ses partenaires, ou exclusives c'est-à-dire habituellement disponibles uniquement pour les grandes entreprises.

De plus, les clients professionnels peuvent désormais s'identifier et se connecter à l'Appli PRO grâce à l'authentification biométrique *Face ID* et *Touch ID*. Ils peuvent mettre en opposition, verrouiller et déverrouiller leurs cartes *Business* directement depuis l'Appli.

## PARTICIPER AUX FONDS DE PLACE DÉDIÉS

Par ailleurs, et en soutien des actions directes du Groupe, Société Générale Assurances est membre fondateur du **Fonds Stratégique de Participations, actionnaire de long terme au capital de sociétés françaises**. Société Générale Assurances participe au financement des entreprises et de l'innovation en investissant dans des fonds de place tels que Nova, Novi, Novo et des fonds de fintech. Pour l'année 2021, ces investissements se sont montés à 1 009 millions d'euros, en hausse de 41% par rapport à 2020.

## À l'international

Les petites et moyennes entreprises sont au cœur du processus de développement des économies africaines. Elles représentent 90% des sociétés privées et elles embauchent 70% de la population rurale. Elles sont donc incontournables, notamment dans l'émergence de la classe moyenne africaine et pour un accès large à l'emploi. Pour Société Générale, les PME représentent les 2/3 de sa clientèle entreprises africaines. La Banque a à cœur d'adapter ses dispositifs pour les accompagner plus efficacement et ainsi mieux participer à leur essor, tout en contribuant au dynamisme du tissu économique local. Cette ambition s'est traduite par un objectif de croissance de 60% des encours de crédit aux PME africaines entre fin 2018 et fin 2022. La réalisation de cette ambition a été entravée par les effets de la crise sanitaire et économique en 2020 et 2021. Toutefois, comptant sur de multiples dispositifs redynamisés, Société Générale maintient son ambition d'accompagnement et de soutien aux PME avec un objectif de croissance forte sur ce marché à l'horizon 2025. Ces derniers portent déjà leurs fruits, notamment en Afrique de l'ouest, encourageant le Groupe à poursuivre.

Dispositif différenciant de cette initiative, le concept de la Maison de la PME, inauguré fin 2018 et aujourd'hui concrétisé dans huit pays (Sénégal, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Bénin, Ghana, Cameroun, Guinée Conakry et Madagascar) répond aux besoins des PME ou TPE. Grâce à ce modèle adapté à l'Afrique subsaharienne, Société Générale et ses partenaires associés offrent, au sein d'un même espace physique, un accès à des conseils financiers, juridiques et comptables, à de la formation, à du mentorat et à un espace de *co-working*.

En compagnie de différents acteurs de l'accompagnement du développement des PME comme AFD-Proparco, Bpifrance, Investisseurs & Partenaires ou encore le Réseau Entreprendre et des acteurs locaux dans chaque pays, Société Générale souhaite lancer une initiative visant à fédérer les forces de chacun et les mettre à disposition des PME. Aider les PME à structurer leurs démarches pour obtenir des financements, leur donner accès à des ressources complètes, couvrant tous les canaux de financement, les aider à se former pour développer leur activité, tels sont les enjeux d'un accompagnement multidimensionnel et coordonné entre tous les acteurs. À ce titre, de nombreuses coopérations ont déjà été mises en place par le Groupe, par exemple : AFD-Proparco et la garantie ARIZ, Société Générale étant le premier utilisateur du mécanisme de partage des risques de l'AFD sur le continent ; Bpifrance Université qui a permis de mettre en ligne des formations pour les dirigeants d'entreprises en Côte d'Ivoire et au Sénégal ; Investisseurs & Partenaires ; ADEPME au Sénégal ; le Bureau de Mise à Niveau au Sénégal ; ou encore le Réseau Entreprendre (coopération au Maroc, Sénégal et Tunisie).

## FAITS MARQUANTS ET PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2021

Le magazine *Global Finance* a décerné le prix de meilleure banque des PME à Société Générale Côte d'Ivoire pour l'année 2022.

Dans le contexte de la crise sanitaire pouvant affecter les très petites (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME) africaines, l'initiative *Choose Africa Resilience* a vu le jour matérialisée par une enveloppe de 1 milliard d'euros financée par l'état français et distribuée par AFD/Proparco pour soutenir les micro-entreprises, TPE et PME africaines impactées par la crise sanitaire et répondant aux critères d'éligibilité. Société Générale à travers ses filiales en Afrique est le premier partenaire de ce dispositif ; à fin 2021 sept des filiales Société Générale (Burkina, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Sénégal, Madagascar et Tunisie) distribuent des prêts garantis en risque à hauteur de 80% par AFD/Proparco dans le cadre de cette enveloppe valable jusqu'à fin 2022.

Octroyée à Société Générale Mozambique, la garantie de portefeuille EURIZ d'un montant de 3 millions d'euros devrait permettre de soutenir près de 90 TPME et 270 emplois au cours des prochaines années. Lancée en mai 2019, avec le soutien de l'Union européenne et du Fonds européen de développement, et du Groupe des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP), la garantie EURIZ vise à faciliter l'accès des TPME au crédit, en particulier dans les secteurs à fort impact en termes de croissance économique et de création d'emplois. Les TPME détenues par des femmes et celles actives dans le secteur agricole seront particulièrement ciblées. En soutenant les femmes entrepreneures, ce projet contribue à l'atteinte de l'Objectif de développement durable n° 5 (Égalité entre les sexes) et au 2XChallenge, initiative d'un groupe d'institutions de financement du développement visant à promouvoir l'égalité femme-homme.

## CHIFFRES CLÉS DE L'ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE ET DE L'ENTREPRENEURIAT

	2019	2020	2021
Production de crédits aux PME/ETI et professionnels			
<i>dont France</i>		4,5 Md EUR	4,7 Md EUR
<i>dont International</i>		4,2 M EUR	443 M EUR

## 5.3.1.3.2 INFRASTRUCTURES ET MOBILITÉ DURABLES

## Villes et infrastructures durables

Dès à présent, les villes doivent relever plusieurs défis : optimiser les projets d'urbanisation et d'infrastructures et développer une approche inclusive et articulée des aménagements urbains en accord avec des défis environnementaux et sociaux. Conscient des grands enjeux auxquels les villes de demain devront répondre, le Groupe poursuit ses investissements dans ce domaine grâce à l'innovation dans ses métiers concernés notamment en immobilier.

## FACILITER LA TRANSITION VERS DES VILLES DURABLES EN FRANCE

Pleinement engagé dans la démarche d'investissement du Groupe dans ce domaine, la Direction des Affaires Immobilières (immobilier du Réseau de la Banque de détail en France et Crédit du Nord, SGFI, SOGEPROM\*, la VilleE+, SGIP et SG Real Estate Advisory) s'est dotée en novembre 2020 d'un responsable RSE en charge de structurer et coordonner les initiatives.

**SOGEPROM\***, filiale de promotion immobilière du Groupe, est un promoteur immobilier responsable qui s'engage à réduire son empreinte carbone en garantissant l'écoconstruction sur ses programmes et en favorisant le bien-être des usagers. Il s'appuie également sur son ancrage régional pour garantir l'intégration territoriale de ses projets accompagnant ainsi les ambitions des élus locaux en faveur de la valorisation urbaine. SOGEPROM porte son attention sur cinq indicateurs clés à la fois ambitieux et réalistes : minimiser l'empreinte carbone de ses programmes, intégrer l'économie circulaire et l'innovation dans le choix des matériaux, adopter une gestion frugale de l'eau, respecter la biodiversité et obtenir les plus hauts niveaux de certifications et labels.

Ainsi, SOGEPROM soutient le développement du logement social et intermédiaire au travers de ses programmes, en Île-de-France et en région et a à cœur de construire des logements accessibles pour tous prioritairement dans les zones tendues, en contribuant aux enjeux d'écohabitat, d'évolution de la société, et de mixité sociale. Implanté sur le territoire au travers de dix Directions régionales, SOGEPROM étudie et réalise de nouveaux lieux de vie répondant aux besoins des habitants et des collectivités locales pour développer des programmes urbains mixtes et des opérations de valorisation du patrimoine existant, en prenant soin d'utiliser des techniques et matériaux durables. Ainsi, SOGEPROM s'est lancé dans la mesure de son empreinte carbone, et a effectué, avec l'accompagnement de son partenaire Carbone 4, le bilan des émissions CO<sub>2</sub> liées à l'ensemble de son activité (vie de bureau, promotion-construction-exploitation des projets et mobilité) sur l'ensemble de ses opérations et de ses filiales De plus, une « Communauté Bas Carbone » d'une soixantaine de collaborateurs a été lancée début 2020. Divisée en quatre groupes de travail, tous les métiers et toutes les Directions régionales de SOGEPROM sont représentés, et favorisent l'intelligence collective pour définir et promouvoir un ensemble d'engagements ambitieux et concrets sur plusieurs grands sujets (achats, impact des projets immobiliers, déplacements...). Enfin, SOGEPROM a fait le choix de promouvoir la mise en application de solutions à faible impact environnemental. Cet engagement se traduit par la volonté d'aller au-delà des normes réglementaires (RT 2012) en intégrant certains critères de la future RE2020\* applicable à fin 2021, en développant des programmes immobiliers exemplaires sur le plan écologique, énergétique et pour la pérennité des solutions techniques proposées. Depuis 2007, 100% des opérations tertiaires sont labellisées ou certifiées. Le promoteur s'engage également dans une démarche volontaire en intégrant autant que possible dans ses projets l'économie circulaire, la biodiversité, la gestion vertueuse des ressources, le recours aux énergies renouvelables et à des méthodes constructives qui permettent de maîtriser les émissions de CO<sub>2</sub> (filière sèche, matériaux biosourcés) ainsi que le bien-être et la santé des utilisateurs.

Pour répondre à l'objectif du groupe Société Générale d'accroître le Financement Durable et à Impact Positif (SPIF), **SGFI**, agence de la Banque de détail en France spécialisée dans le financement de l'immobilier professionnel, s'emploie depuis 2018 à faire de la dimension RSE un atout stratégique dans son parcours client. Les financements à impact positif portent tant sur le volet environnemental (modes de consommation frugaux, matériaux biosourcés, respect de la biodiversité, etc.) que sociétal (associations d'intérêt général, collectivités territoriales, santé, éducation, HLM et logements sociaux, handicap, etc.) et font de plus en plus partie des engagements sociétaux des clients. Ainsi, SGFI a comptabilisé 1,201 milliards d'euros de financements à impact positifs en 2021, soit 47% de sa production annuelle. Par ailleurs, le secteur de l'immobilier est à l'origine de 38% des émissions mondiales de gaz à effet de serre<sup>(1)</sup>, il fait donc partie des premiers secteurs qui doivent amorcer une transition bas-carbone ambitieuse. Dans ce contexte et dans la lignée de l'engagement du Groupe à aligner son portefeuille avec les objectifs de l'Accord de Paris, SGFI a décidé de piloter son portefeuille sous l'angle « énergie » (kWh/m<sup>2</sup>) et « carbone » (kgCO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup>). Deux éléments importants pour la valorisation de l'actif qui se retrouve dans le Diagnostic de Performance Énergétique (DPE) qui sera désormais collecté auprès des clients pour chaque bâtiment financé. Outre son importance pour valoriser un bien immobilier, la prise en compte du DPE permettra dorénavant à SGFI d'évaluer l'empreinte carbone du portefeuille actuel et de définir la politique commerciale à adopter pour aligner graduellement ce portefeuille pour atteindre la neutralité carbone en 2050. Enfin, pour jouer pleinement son rôle de banque responsable, SGFI a intégré le volet RSE dans ses *due diligences* client et transactions et mène des actions de sensibilisation et de formations dédiées auprès de ses collaborateurs. Elle s'assure également de l'intégration de la dimension RSE dans sa démarche commerciale, depuis la prospection jusqu'aux rendez-vous de suivi de ses clients, pour en faire un atout commercial et différenciant.

**LaVilleE+\*** est le cabinet de conseil stratégique urbain de Société Générale qui a été créé il y a quatre ans en mode « start-up » dans le cadre d'un programme d'intrapreneuriat. Engagée pour la ville durable, cette start-up accompagne tous les jours des projets de développement de territoires, en France et en Afrique, avec pour vocation d'aider les élus des collectivités locales à répondre aux trois questions suivantes :

- Comment bâtir un projet d'aménagement/de développement de territoire en ayant une approche à 360° (vs. en silos) et par l'impact (vs. par les solutions) ?
- Comment rendre inclusif, robuste et efficient ce projet d'aménagement/de développement de territoire, par la co-construction avec les parties prenantes ?
- Comment supprimer le risque de controverse, d'opposition, de recours que peut potentiellement générer un projet d'aménagement/de développement de territoire ?

L'équipe de LaVilleE+ a développé des méthodes et outils pour aider les collectivités et leurs élus à répondre à ces trois problématiques.

La méthode repose sur l'organisation d'ateliers collaboratifs réalisés à base de *serious games* dont la vocation est de faire travailler, en intelligence collective et par panels (non mixés), sur certaines thématiques préalablement choisies avec la gouvernance de projet (le maire et ses proches conseillers dans la plupart des cas), les différentes parties prenantes impactées et impliquées (élus, services, citoyens, commerçants, associations, etc.).

Les outils associés ont pour objectif : d'évaluer les impacts (économiques, environnementaux, sociaux, etc.) des solutions issues de la co-construction et de bâtir une feuille de route claire et robuste avec des objectifs tangibles et clairement ancrés dans le territoire.

**Société Générale Assurances** est engagée, quant à elle, dans le développement des territoires et des infrastructures en France et en Europe. Dans le cadre de ses investissements immobiliers, le Groupe privilégie les actifs à forte efficacité énergétique et les meilleures certifications environnementales (pour la construction, la rénovation et l'exploitation). La valeur du parc immobilier ayant des certifications environnementales est ainsi évaluée à 3,4 milliards d'euros fin 2021 (3,1 milliards d'euros à fin 2020).

#### FAITS MARQUANTS ET PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2021

Société Générale a co-signé avec LCL et Arkéa Banque Entreprises et Institutionnels un financement vert de 100 millions d'euros à destination de la foncière INEA, spécialiste de l'immobilier de bureaux neufs en régions et du *green building*. Il s'agit d'un prêt d'une durée de sept ans, destiné à financer ou refinancer des actifs de bureaux respectant à minima le niveau de performance RT2012 -15% (c'est à dire afficher une consommation énergétique inférieure de 15% par rapport à ce qui est exigé par la réglementation RT2012) et dont la consommation énergétique devra également être inférieure aux exigences du dispositif éco-énergie tertiaire fixées pour 2030 (c'est-à-dire l'obligation pour les bailleurs et occupants du bâtiments de réduire la consommation énergétique d'au moins 40% d'ici 2030 pour les bâtiments de plus de 1 000 m<sup>2</sup>). INEA s'engage, par ailleurs, à réinvestir une partie de l'économie potentielle réalisée *via* ce mécanisme dans des projets de reforestation.

Mise en place d'une formation dédiée au secteur de l'immobilier avec la Direction des Affaires immobilières qui contribue au développement de la culture et des compétences RSE de ses collaborateurs en proposant des formations qui décryptent les grands enjeux environnementaux et sociaux du secteur de l'immobilier (réglementations structurantes, certifications, stratégie, etc.).

(1) 2020 UNEP – Global Status Report for Buildings and Construction.

Société Générale a également réaffirmé sa volonté d'être un acteur proactif de l'immobilier durable en rejoignant l'Observatoire de l'Immobilier Durable (OID). L'OID est une association reconnue d'intérêt général qui est devenue un acteur incontournable des enjeux RSE dans le monde de l'immobilier. L'adhésion à cette association permet notamment aux entités de BDDF/IMM d'échanger avec l'ensemble des acteurs de la place *via* les groupes de travail organisés sur différentes thématiques (carbone, énergie, biodiversité, etc.), et donc de participer d'autant plus à la transformation durable du secteur immobilier.

En 2021, Société Générale a poursuivi son engagement de financement afin de soutenir le projet Grand Paris. En tant qu'acteur de l'économie réelle, le Groupe finance et s'implique au travers de ses filiales dans les projets du Grand Paris, à la fois auprès d'acteurs publics et privés. Son engagement s'illustre autour de trois grands axes : l'économie publique où Société Générale est partenaire des collectivités locales franciliennes et des acteurs du logement social ; la promotion immobilière et le conseil stratégique urbain où, *via* Sogeprom, le Groupe participe au développement de projets urbains mixtes, créateurs de valeur pour la métropole du Grand Paris et répond aux nouveaux enjeux de la ville dense, durable et désirable ; les financements spécialisés en répondant aux besoins des petites, moyennes et grandes entreprises participant aux chantiers d'infrastructure du Grand Paris (BTP, génie civil, etc.), ainsi qu'aux acteurs de l'immobilier (promoteurs et foncières) qui contribuent à la mutation urbaine. À fin 2021, sur les 5,5 milliards d'euros engagés par le Groupe jusqu'à 2023, 67% ont déjà été réalisés.

#### FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES INFRASTRUCTURES DURABLES DANS LES PAYS EN DÉVELOPPEMENT SUR LE CONTINENT AFRICAIN

Le financement des infrastructures est un facteur clef du développement de l'Afrique, et Société Générale a décidé de mettre en place un dispositif spécifique en créant, sur le continent, **des plateformes dédiées aux financements des infrastructures**. Installées en Algérie, au Maroc et en Côte d'Ivoire, constituées d'une cinquantaine d'experts, elles ont pour mission de déployer l'expertise de Société Générale en financements structurés dans les pays où Société Générale opère, au plus près des clients et de leurs projets. Ce

dispositif, complémentaire de ce que Société Générale propose à travers ses équipes de Banque d'Investissement présentes en Europe, lui permet de s'engager sur des objectifs de croissance de 20% de ses engagements financiers liés aux financements structurés en Afrique entre 2018 et 2021. À fin 2021, les engagements liés aux financements structurés se montaient à 12,1 milliards d'euros (vs. 9,7 milliards d'euros à fin 2018), permettant au Groupe d'atteindre son objectif. Société Générale est ainsi la première banque française finançant les infrastructures en Afrique sur les cinq dernières années. Les infrastructures couvrent plusieurs secteurs, notamment l'énergie, les transports, les réseaux télécoms, l'environnement, ou encore la santé.

#### FAITS MARQUANTS ET PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2021

Au Bénin, Société Générale a agi en tant que *Joint Sustainability Structuring Advisor* et *Joint Bookrunner* sur une transaction novatrice de 500 millions d'euros : la toute première émission obligataire durable en Afrique et l'une des premières au monde. Le pays a opté pour cette offre d'obligations dédiées au financement de projets à fort impact sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) afin de soutenir les réformes et les investissements nécessaires pour que la population dispose de conditions de travail adaptées, d'un système de santé approprié, de la nourriture et de l'eau potable dont elle a besoin mais également de l'accès à une énergie propre.

En Côte d'Ivoire, grâce à un prêt de 177 millions d'euros et 23 milliards de Francs CFA (environ 35 millions d'euros), le Ministère de l'Équipement et de l'Entretien des routes ivoirien financera la réhabilitation de la *Eastern Corridor Road* ainsi que la construction de quatre nouveaux ponts en vue d'améliorer le commerce et la mobilité de la population ivoirienne. Les travaux de construction seront achevés d'ici 2024. Ce financement a obtenu le label *Positive Impact Finance*.

Société Générale a également arrangé un crédit syndiqué de 443 millions d'euros à la Côte d'Ivoire pour financer des travaux d'amélioration des voiries et d'infrastructures routières et de traitement des eaux. La finalité de ce financement s'inscrit dans les ambitions du plan national de développement de la Côte d'Ivoire qui vise, entre autres, l'amélioration des conditions de vie des populations à travers le développement des infrastructures sociales et des équipements de base.

Au Rwanda, l'aéroport international de Bugesera devrait commencer à accueillir 1,7 million de passagers par an pour atteindre 3 millions de passagers d'ici 2030. Le nouvel aéroport servira de porte d'entrée de classe mondiale au Rwanda, avec le potentiel de devenir un centre clé pour les compagnies aériennes opérant vers et depuis les aéroports régionaux du pays et d'autres nations voisines d'Afrique de l'Est. La compagnie aérienne nationale, RwandAir, a déjà prévu d'ouvrir de nouvelles routes, notamment vers les États-Unis d'Amérique, l'Éthiopie, le Mozambique et l'Angola. Grâce à cet important projet, le Rwanda devrait bénéficier d'un rebond du tourisme et des voyages d'affaires. Société Générale a agi en tant que *fronting* et *issuing bank* d'une obligation de paiement anticipé, et le Groupe a également agi en tant que banque participante à l'émission d'une obligation de performance.

Au Burkina Faso, le Groupe a agi en tant qu'Arrangeur, chef de fil mandaté par le Ministère de l'Économie, des Finances et du Développement du pays, prêteur et agent pour le financement de la construction et la fourniture d'équipements d'un hôpital CHU Régional à Gaoua, de plus de 300 lits, pour un montant de 83 millions d'euros.

## Mobilité durable

**ALD Automotive\***, filiale de Société Générale, leader en location longue durée de véhicules en Europe, a pour ambition de créer les conditions d'une mobilité durable. Cette ambition se décline à la fois sur les technologies des véhicules proposés à ses clients et sur les usages responsables qui en sont faits. Ainsi, les engagements d'ALD sont reconnus par les principales agences de notation extra-financières (top 3 du secteur *Business Support Services* pour Vigeo Eiris, top 3 *Sustainalytics*, top 5 *Ecovadis*). Ces évaluations extra-financières reconnaissent la capacité d'ALD à intégrer des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans la stratégie et les opérations quotidiennes de l'entreprise. ALD s'est également engagé dans l'initiative *Science-Based Targets* pour obtenir la validation de sa trajectoire d'émissions directes et indirectes.

Grâce à son positionnement de facilitateur/prescripteur, ALD a un rôle majeur à jouer dans l'accompagnement des clients dans la réduction des émissions issues de la mobilité, en proposant une offre produit/service adaptée et compétitive. ALD contribue fortement à la transition énergétique, en accompagnant les clients grâce à une approche basée sur le TCO (coût total de détention), une solution tout-en-un pour les véhicules électriques incluant l'accès aux infrastructures de recharge (offre ALD Electric disponible plus de 20 pays européens), des partenariats ciblés et un programme mondial dédié aux véhicules électriques.

Dans le cadre de son plan 2025, ALD s'est fixé des objectifs précis : la part des véhicules électriques<sup>(1)</sup> dans les livraisons de voitures neuves devrait atteindre au minimum 30% d'ici 2025. Et d'ici 2030, ALD cible environ 50% de livraisons de véhicules électriques à batterie. Par conséquent, la moyenne des émissions CO<sub>2</sub> par véhicule<sup>(2)</sup> pour des nouveaux contrats en 2025 devrait être en baisse d'au moins 40% comparé à 2019. En pratique, les efforts déployés sur l'offre produit, une demande client croissante et un environnement réglementaire favorable positionnent ALD, en avance de phase par rapport au marché, que ce soit sur l'électrification ou les émissions de CO<sub>2</sub>. La part des véhicules électriques dans les livraisons de voitures neuves en 2021 s'élevait à 27% à fin septembre (vs. marché à 14%), déjà

proche de l'objectif 2025. La poursuite de cette dynamique et la conquête de nouveaux relais de croissance comme les véhicules utilitaires (livraison du dernier kilomètre notamment) sur lesquels les sociétés de leasing sont incontournables, feront d'ALD l'un des principaux opérateurs de véhicules électriques dans le monde, et un acteur majeur de la transition énergétique pour les véhicules neufs mais également d'occasion. En effet, le secteur de la location longue durée sera à l'avenir l'un des seuls canaux à apporter sur le marché des véhicules d'occasion un volume significatif de voitures électriques récentes et plus accessibles financièrement que les véhicules neufs, apportant ainsi un bénéfice sociétal évident.

La mobilité durable ne passe pas uniquement par la technologie des véhicules, mais par une transformation des usages, et appelle une adaptation de l'offre aux nouvelles attentes de la clientèle. ALD investit dans de nouvelles solutions de mobilité partagées, à la demande ou multimodales. À titre d'exemple, ALD Move est une application *Mobility-as-a-service*, qui offre à l'utilisateur un conseil quotidien sur la mobilité optimale en fonction des besoins de déplacement (voiture, transports en commun, vélo). La prise de participation récente d'ALD dans la société Skipr va contribuer à accélérer la montée en puissance des offres ALD dans ce domaine.

ALD cherche également à répondre aux besoins de ses clients en termes de flexibilité. ALD a conçu l'offre ALD Flex, pour une utilisation immédiate, une large gamme de catégories de véhicules, des voitures compactes aux véhicules utilitaires légers. Les véhicules peuvent être sélectionnés en fonction du budget, du type de transmission ou de carburant et des émissions de CO<sub>2</sub>. La société Fleetpool, leader allemand de l'abonnement automobile et dernière acquisition d'ALD, viendra élargir les capacités d'ALD sur cette nouvelle génération d'offres flexibles.

Au-delà de ses activités de leasing et de gestion de flotte, le Groupe accompagne aussi les acteurs de la mobilité durable par le biais de financement dédié. Ainsi, Société Générale accompagne régulièrement ses clients dans la mise en place d'infrastructures liées à la mobilité durable telles que les solutions de transport en commun.

(1) Véhicule électrique = Véhicule électrique à batterie + Véhicule électrique hybride rechargeable + Véhicule à hydrogène. Objectifs fixés pour les livraisons de véhicules de tourisme neufs pour l'UE + la Norvège + le Royaume-Uni + la Suisse.

(2) Émissions moyennes sur les livraisons de véhicules neufs pour l'UE + la Norvège + le Royaume-Uni + la Suisse (CO<sub>2</sub> en g/km (norme NEDC)).

## FAITS MARQUANTS ET PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2021

ALD Automotive a été choisi comme partenaire de leasing privilégié par le Groupe Tesla dans 16 pays européens. Les clients professionnels de Tesla (grandes entreprises et PME) optant pour une formule de location longue durée sont orientés vers ALD Automotive. Ils peuvent désormais bénéficier d'une offre de location longue durée pour les Model 3, Model Y, Model S et Model X.

Smart, pionnier de la mobilité urbaine, a choisi ALD Automotive, leader du leasing automobile en Europe, comme partenaire exclusif de leasing digital pour sa nouvelle génération de véhicules 100% électriques. En commençant par le nouveau SUV compact premium de Smart à partir du 1<sup>er</sup> trimestre 2023, les entreprises et les particuliers auront accès à une offre de leasing numérique entièrement intégrée en Europe. Grâce à une offre digitale entièrement intégrée, les packs de leasing *full service* d'ALD Automotive seront disponibles avec des durées et des kilométrages flexibles pour les véhicules 100% électriques directement sur le site Web de smart et *via* le réseau local intelligent.

En 2021, ALD Automotive a développé une offre de Location Longue Durée (LLD) de Vélo (ALD Bike) pour permettre le passage à la mobilité douce. Sur la base d'un catalogue complet (+200 modèles) allant du vélo urbain au modèle pliant, en passant par le vélo-cargo, l'offre ALD bike comprend la Location Longue Durée de 36 mois du VAE et de ses accessoires, son entretien et sa maintenance, l'assurance vol/casse & assistance. L'offre ALD Bike permet aux entreprises d'enrichir leur Plan de Mobilité Employeur en proposant à leurs collaborateurs un « vélo de fonction » ou un complément « mobilité douce » aux utilisateurs actuels de voitures de fonction.

Dans le nouveau domaine de l'électromobilité, Société Générale est intervenue en tant que conseil financier et prêteur aux côtés du fonds d'infrastructure Meridiam pour financer le déploiement d'un réseau d'infrastructures de recharge rapides et ultra rapides pour les voitures électriques sur plus de 200 sites d'hypermarchés de Carrefour en France. Le financement de 124 millions d'Euros, structuré par Société Générale sous forme de *Green Loan* et souscrit par sept banques européennes, est un des tout premiers financements de projet sans recours dans le domaine des bornes de recharge. Carrefour et Meridiam proposeront ainsi une offre complète pour l'électromobilité, allant de 22 kW à 300 kW, pour répondre aux différents besoins des utilisateurs. Ce réseau de 2 000 bornes sera alimenté à 100% en énergie verte. Grâce au maillage territorial de Carrefour, ce service de recharge sera l'un des plus importants de l'hexagone, mais également l'un des plus qualitatifs, avec 56% de superchargeurs. Ce projet est un exemple de contribution très concrète à la transition énergétique en France, au service des territoires et de ses habitants.

Rosbank\*, la filiale du Groupe en Russie, a accompagné la mairie de Moscou dans l'émission d'une obligation verte (montant 70 milliards de roubles, soit 825 millions d'euros, sur sept ans). Les fonds permettront le financement de plusieurs projets ayant pour l'objectif la réduction des émissions de gaz à effet de serre : la création d'un système de transport moderne et respectueux de l'environnement, la réduction de l'intensité énergétique du produit régional brut, la création d'un système intégré de traitement des déchets municipaux solides, etc. Les plans pour 2021-2023 comprennent l'achat d'environ 1 675 autobus électriques et la construction de 18 stations et 43,8 kilomètres de lignes, ainsi que la reconstruction de trois stations et de quatre kilomètres de lignes souterraines du métro. Rosbank a agi en tant que l'un des co-organisateurs du placement de cette émission à la Bourse de Moscou.

## 5.3.2 APPLIQUER LES MEILLEURS STANDARDS DE LA RELATION CLIENT

### 5.3.2.1 Assurer le plus haut niveau de satisfaction de la clientèle

Au service de l'économie depuis plus de 150 ans, Société Générale soutient quotidiennement 26 millions<sup>(1)</sup> de clients particuliers, entreprises et investisseurs institutionnels<sup>(2)</sup> à travers le monde. À l'heure où la technologie permet de personnaliser les produits, les services et l'expérience client, la qualité de la relation client est le facteur de différenciation le plus important. La relation avec les clients est au centre du modèle d'affaires du Groupe et les enjeux de la satisfaction et de la protection clients sont intégrés dans sa politique RSE. Ainsi, les enjeux d'amélioration continue de la satisfaction clients, du score *Net Promoter Score*<sup>®</sup> (NPS) et de l'expérience client sont intégrés dans la rémunération variable des membres du Comité de direction (61 personnes<sup>(3)</sup>).

En 2021, le travail de l'équipe en charge de la relation client de Société Générale sur les réseaux sociaux a été récompensé par l'Élection du Service Client de l'Année (ESCCA). Le service a été audité pendant six semaines par des clients mystères et les conversations jugées sur près de vingt critères : la forme et la qualité de la réponse, la personnalisation, le ton, le temps de réponse. Le Groupe obtient la 7<sup>e</sup> meilleure note sur les Réseaux Sociaux parmi plus de 150 participants, toutes catégories confondues.

### Processus de mesure de la satisfaction client

Afin de mesurer et suivre la satisfaction des clients et identifier les actions concrètes à entreprendre, Société Générale a mis en place plusieurs processus de mesure pour avoir une vision 360° de la qualité délivrée et de la qualité perçue par les clients. Le Groupe utilise notamment le NPS considéré comme un indicateur de la satisfaction et de la fidélité du client à partir de ses intentions de recommandation de la banque, du produit ou service qu'il utilise.

**Société Générale et le groupe Crédit du Nord** commanditent conjointement chaque année auprès de l'institut d'études CSA\* un baromètre concurrentiel de satisfaction, dont les résultats nourrissent les démarches de progrès. Ce baromètre concerne les 10 ou 11 principales banques de la place selon les marchés et inclut un NPS. En 2021, 6 569 Particuliers, 5 113 Professionnels et 3 202 entreprises ont répondu à cette enquête. Pour Société Générale, le NPS progresse depuis cinq ans sur le marché des Particuliers (en-deçà de la moyenne du marché) et demeure en retrait sur le marché des Professionnels. Auprès des clients entreprises, l'indice de recommandation s'améliore cette année dans un marché particulièrement dynamique. Concernant le Crédit du Nord, le score de satisfaction globale du baromètre annuel reste stable cette année sur les trois marchés de la clientèle.

(1) Hors clients des compagnies d'assurance du Groupe. Changement de méthodologie de comptage des clients dans le réseau de banque de détail à l'international qui est sans impact sur la variation du nombre de clients à iso-méthode par rapport à 2020.

(2) Hors clients des compagnies d'assurance du Groupe.

(3) Au 17 janvier 2022.

À l'international, un baromètre de satisfaction client incluant un NPS et des études concurrentielles sont réalisés chaque année par l'institut Ipsos auprès des clients Particuliers et Entreprises. Des enquêtes « à chaud » à la suite d'une interaction banque-client permettant de mesurer la satisfaction des clients Particuliers complètent ce baromètre chez KB\*, BRD\* et Rosbank\*. Le Groupe a adapté le calendrier dans chacun des pays en fonction de la situation sanitaire.

Ainsi, en 2021, en Europe centrale et en Russie, les banques du Groupe affichent des évolutions positives de leur NPS dans des marchés sur lesquels la concurrence est de plus en plus grande pour les clients Particuliers et Professionnels : en Roumanie et en République tchèque, la BRD et KB progressent significativement dans un contexte de transformation digitale accélérée tandis que Rosbank est stable. Sur le segment des entreprises, les franchises du Groupe se positionnent à de très hauts niveaux de recommandations et confortent leurs positions de leader de leur marché.

En Afrique, le réseau de banques du Groupe présente des NPS volatiles à l'instar du marché en général. Sur le segment des Particuliers, le Maghreb est stable avec un retour à un niveau de recommandation plus mesuré au Maroc après une année particulièrement forte en 2020. En Afrique Subsaharienne, les évolutions sont plus contrastées dans un contexte où les filiales du Groupe se positionnent au-dessus des moyennes du marché. Sur le segment des Entreprises, le Maghreb voit ses scores progresser alors que l'évolution est plutôt défavorable en Afrique Subsaharienne.

**Société Générale Assurances** a mis en place une évaluation de son NPS sur ses principaux marchés en France et à l'international. Ce dernier progresse, en 2021, en raison notamment de la simplification

des parcours clients et de la mise en place d'une communication personnalisée et régulière aux moments clés de la vie des clients.

**ALD\*** a mis en place un dispositif mondial de mesure des NPS basé sur la satisfaction des gestionnaires de flottes et des conducteurs (41 pays couverts). Le NPS d'ALD est en léger retrait en 2021 traduisant néanmoins toujours un haut niveau de satisfaction des clients.

**SGEF\*** (Société Générale Équipement Finance) met l'accent sur une étude qualitative de la satisfaction de ses principaux *Vendors*. Le score NPS est en progression par rapport à l'étude 2019 (dernière étude comparable) et confirme un haut niveau de recommandations de ces derniers.

Sur son **périmètre de Grande Clientèle** (grandes entreprises et institutions financières), Société Générale a réalisé entre juin et décembre 2021 sa septième enquête de satisfaction<sup>(1)</sup> qui contient une mesure de NPS. En 2021, Société Générale a impliqué des membres du Comité de direction du Groupe à l'exercice en menant près de 150 entretiens de satisfaction avec les plus grands clients de la Banque. Les grandes entreprises et institutions financières interrogées continuent d'attribuer à Société Générale des scores élevés mettant en avant la gestion de la relation, la qualité des produits et services proposés et l'importance des engagements bilantiels vis-à-vis d'eux. Par ailleurs, ils ont souligné la valeur du soutien du Groupe durant la crise sanitaire et son impact positif sur leur satisfaction. Au total, les clients interrogés représentent près de 71% du PNB réalisé par le Groupe avec ce segment de clientèle. Enfin, des enquêtes thématiques ont été menées auprès des clients Grands Comptes afin de comprendre leurs attentes et de mieux les servir sur des sujets comme l'intensification des relations digitales.

### NOMBRE DE CLIENTS SOCIÉTÉ GÉNÉRALE EN FRANCE INTERROGÉS SUR LEUR NIVEAU DE SATISFACTION DANS LE CADRE DE BAROMÈTRES LOCAUX ET DE FEEDBACKS À CHAUD

	2019	2020	2021
Particuliers	150 000 (2% du fonds de commerce)	180 000 (> 2% du fonds de commerce)	239 200 (~3% du fonds de commerce)
Professionnels	15 000	9 000	11 600
PME	3 500	3 000	3 100

#### 5.3.2.2 Protéger les clients et leurs avoirs en toute circonstance

Le Groupe porte une **attention particulière aux enjeux de protection des clients**, en mettant en place des actions fortes en matière de formation et de sensibilisation de ses collaborateurs, d'évolution des outils et de renforcement des règles internes en matière de traitement des réclamations clients, y compris exprimées sur les réseaux sociaux. Le traitement d'une réclamation est un acte commercial qui participe à la satisfaction client. À ce titre, il est intégré dans le Code de conduite du Groupe.

Depuis 1996, et en avance sur la loi française de 2001, Société Générale offre, en cas de désaccord persistant avec un client, un accès direct et gratuit au service des relations clientèle pour une réponse en deux mois, puis, si besoin, au médiateur pour une réponse en 90 jours. Une

équipe de médiation placée sous l'autorité hiérarchique et fonctionnelle du médiateur, œuvre pour la quasi-totalité des entités du Groupe en France avec deux sites internet dédiés l'un à Société Générale et l'autre à Crédit du Nord et à ses filiales. Boursorama recourt au médiateur de la Fédération Bancaire Française (FBF).

La Médiation, voie de recours amiable, est portée à la connaissance des clients sur de multiples supports d'information, notamment par une mention permanente figurant au verso des relevés de comptes. Les décisions prises par le médiateur, indépendant des équipes commerciales, s'imposent aux entités concernées, celles-ci s'étant engagées par avance à s'y conformer.

Le Groupe a également renforcé ses dispositifs de protection des données de ses clients (voir : chapitre 4.11 Risque de non-conformité, section Protection des données, page 257).

(1) Les enquêtes sont réalisées sur un même périmètre géographique sur une fréquence biennale. Il y a en effet deux panels distincts : années impaires (France, Royaume-Uni, Allemagne, Espagne, Italie) et années paires (le reste du monde).

## PRINCIPAUX CHIFFRES CLÉS

	2019	2020	2021
Nombre de demandes de médiation reçues par le médiateur			
pour Société Générale	3 148	4 458	3 358
pour Crédit du Nord	832	1 158	995
Dossiers traités par le médiateur, recevables			
pour Société Générale	379	698	681
pour Crédit du Nord	279	278	215
Dossiers traités par le médiateur, avis rendu			
pour Société Générale	250	405	947 <sup>(1)</sup>
pour Crédit du Nord	200	246	280
Temps de réponse du médiateur en cas de désaccord (France)	90	> 90	> 90

(1) Variation due à un rattrapage en 2021 sur les dossiers des années précédentes et à la mise à jour du stock.

Retrouvez plus d'information sur les mesures relatives à la protection de la clientèle dans le chapitre 4.11 Risque de non-conformité, à partir de la page 257.

### 5.3.2.2.1 LA PROTECTION DES DONNÉES ET LA CYBERSÉCURITÉ

Dans le cadre de l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), Société Générale a sensiblement renforcé son dispositif d'encadrement de ses traitements de données personnelles au travers notamment de la mise en place d'une gouvernance solide et désormais éprouvée, de la consolidation ou du déploiement d'un certain nombre de processus (processus de réponse aux demandes d'exercice de droit, processus de gestion des violations de données personnelles, processus de gestion des fournisseurs), du renforcement des mesures de sécurité et des dispositifs de purge sur les données personnelles dans le cadre plus général de la politique de sécurité du Groupe, et de la constitution des registres de traitements. Par ailleurs, la documentation normative a été mise à jour pour refléter ces évolutions. Enfin, depuis septembre 2017, un DPO (*Data protection officer*) a été désigné, rattaché à la Direction de la conformité.

Retrouvez plus d'informations sur ce sujet dans le chapitre 4.11 Risque de non-conformité, section Protection des données, page 257.

Société Générale s'est doté d'un dispositif de maîtrise des risques liés à la sécurité de l'information coordonné par la Direction de la Sécurité. En co-construction avec les équipes de la Direction des Ressources et de la Transformation Numérique, il vise une amélioration continue de la Politique de sécurité de l'information et de sa mise en œuvre.

Retrouvez plus d'information sur les mesures relatives à la cybersécurité dans le chapitre 4.8 Risque opérationnel, section Risques liés à la Sécurité des Systèmes d'Information et aux technologies de l'information et de la communication, page 235 et le schéma directeur sécurité des systèmes d'information (SSI) 2021-2023, page 235.

### 5.3.2.2.2 LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION, L'ÉVASION FISCALE ET LE BLANCHIMENT

Retrouvez cette information dans le chapitre 4.11 Risque de non-conformité, section Lutte contre la corruption en page 256, Lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme (LCB/FT) en page 254 et Conformité/transparence fiscale en page 255. En 2021, Société Générale a publié le Rapport sur sa contribution fiscale 2020. Ce document qui complète le Code de conduite fiscale est disponible sur le site du Groupe : [https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-06/Rapport-sur-notre-contribution-fiscale-2020\\_FR.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-06/Rapport-sur-notre-contribution-fiscale-2020_FR.pdf).

### 5.3.2.3 Une politique de commercialisation qui respecte les intérêts des clients

Société Générale propose des produits et services bancaires adaptés aux besoins des clients, en conformité avec le cadre légal européen et français.

La responsabilité des employés du Groupe à l'égard de la vente de produits et services bancaires est inscrite dans le **Code de conduite** (voir page 8 : [https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Code%20de%20conduite/code\\_de\\_conduite\\_fr.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Code%20de%20conduite/code_de_conduite_fr.pdf)). Ce Code est largement accessible aux parties prenantes via le site institutionnel. Il repose sur les quatre valeurs clés qui guident Société Générale et qui sont partagées par tous les collaborateurs (Esprit d'équipe, Innovation, Responsabilité et Engagement). Les valeurs sont définies avec un objectif commun : le client, pour qui le Groupe s'efforce d'atteindre les normes les plus élevées possibles de qualité de service (ces valeurs constituent la base de l'évaluation annuelle de chaque employé, et font partie du processus d'embauche RH).

Ce Code de conduite a fait l'objet chaque année d'une vaste campagne de formation pour tous les collaborateurs, dans tous les pays où Société Générale opère (voir : Un Code de conduite s'appuyant sur des valeurs partagées, page 275). Il souligne que les produits et services proposés aux clients doivent être adaptés à leur situation et à leurs besoins dans le but d'anticiper au mieux leurs projets et leurs attentes. De plus, le Groupe contracte uniquement avec des clients entreprise dont les pratiques sont conformes aux Principes Généraux Environnementaux et Sociaux (<https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-03/Principes-Generaux-Environnementaux-et-Sociaux.pdf>) de Société Générale ou visent à s'y conformer. Il a également mis en place des procédures rigoureuses afin de prévenir les conflits d'intérêts.

Les collaborateurs du Groupe conseillent les clients et les informent des conditions ou des risques liés à certaines opérations, en tenant compte de leurs connaissances et de leurs objectifs. Les produits et services bancaires sont proposés après un entretien approfondi avec le conseiller. Les clients ont par exemple la possibilité de réaliser un Diagnostic Épargne en agence. Ce dernier permet d'évaluer leur profil (leur situation personnelle, patrimoniale et budgétaire, compétences financières, profil de risque), afin de leur proposer des conseils adaptés et des solutions personnalisées.

Dans la **Banque de détail en France**, le COROC (Comité des Risques Opérationnels) fait maintenant apparaître le risque de mauvaise conduite, dont celui de vente forcée, avec la recherche systématique de causes racines et plan d'action. Pour y remédier, les équipes « Clients » et « Ressources Humaines » envoient chaque année aux managers des bonnes pratiques sur les objectifs de vente et sur les comportements attendus, en insistant sur la notion de vente responsable. Les visites mystère réalisées tout au long de l'année contribuent à accompagner et favoriser la démarche. En 2021, un objectif de satisfaction client a été ajouté dans les évaluations de la force de vente, contribuant à l'amélioration de l'expérience et de la satisfaction des clients du Groupe. Une procédure interne spécifie l'interdiction de vente liée à l'octroi d'une Prime Individuelle de Performance. Celle-ci est également abordée dans les formations à la prise de poste des conseillers commerciaux et dans l'Excellence Client (école de vente de Société Générale suivie par l'ensemble des forces de vente et leurs managers) avec la présentation et explication des huit Règles d'or pour la Banque de détail en France.

Entrée en vigueur en 2007, la directive concernant les Marchés d'Instruments Financiers (MIF) a introduit une obligation de classification et d'information des clients pour les prestataires de services d'investissement. Le raisonnement retenu est le suivant : moins les clients sont expérimentés, plus ils ont droit à des protections. La directive MIF définit trois catégories de clients : les contreparties éligibles (les banques et les établissements financiers), les professionnels (les entreprises) et les non-professionnels (les particuliers). Société Générale a formalisé dans une politique ses processus d'exécution des ordres des acteurs sur les marchés financiers. Cette dernière est présentée aux investisseurs pour acceptation et est assortie d'une obligation de meilleure exécution.

Le Groupe a aussi mis en place un plafonnement des frais pour protéger les clients financièrement vulnérables, conformément aux engagements pris avec les autorités en 2019. Une formation dédiée a parallèlement été mise en place pour les conseillers en contact avec les clients vulnérables. Pour plus d'information sur la protection des clients financièrement vulnérables, consultez le chapitre Banque inclusive (dont Économie Sociale et Solidaire), en page 310.

Société Générale a également renforcé ses dispositifs concernant la protection des données clients (pour savoir plus sur ce sujet, voir : chapitre 4.11 Risque de non-conformité, section Protection des données, page 257).

### Clarté d'information

En matière de transparence, la Banque de détail respecte ses obligations d'affichage avec la diffusion d'une brochure tarifaire sur le site internet et dans toutes les agences du Groupe.

Pour améliorer la compréhension des contrats, des démarches de simplification et de clarté de rédaction sont engagées sur les diverses offres bancaires. À titre d'exemple, les documents contractuels des clients entreprises ont fait l'objet d'un processus d'harmonisation pour rendre l'engagement juridique plus clair en ce qui concerne les services de gestion de trésorerie.

### 5.3.2.4 Lutter contre les pratiques discriminatoires

En conformité avec la loi française, qui punit toutes les formes de discrimination (pour plus de détails, voir : l'article 225-1 à 225-4 du Code Pénal, <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006165298/>), le Groupe propose ses produits et services financiers à tous les clients, dans le respect de ses Principes Généraux Environnementaux et Sociaux. Ces obligations ont été retranscrites dans la documentation normative (le Code Société Générale) ainsi que dans le Code de conduite, qui impose à tous les collaborateurs, permanents ou temporaires, des engagements à respecter. La documentation normative de Société Générale fait spécifiquement référence à la discrimination et a étendu la loi française à toutes les implantations, expliquant qu'en cas de rejet de la demande du client, il est interdit que ce refus soit motivé par une discrimination basée sur le genre, l'origine ethnique ou la religion du client.

En 2021, dans le cadre de la sensibilisation des collaborateurs aux règles de la protection de clients et la lutte contre les discriminations, une bibliothèque d'instructions et des règles en vigueur au niveau national et international a été mise à la disposition de collaborateurs de Société Générale sur l'intranet :

Réglementation MIF2	✓
Réglementation IDD (Distribution d'assurance)	✓
Offre de produits et services	✓
Protection des clients de détail	✓
Conflit d'intérêts - clients	✓
Protection des avoirs clients	✓
Réclamation clients	✓
Conformité collaborateurs	✓

### Accompagnement de la clientèle fragile

En France, conformément à l'article L. 312-1 du Code monétaire et financier (Droit au compte), le Groupe offre des services gratuits, constituant les Services bancaires de base. Les jeunes quant à eux bénéficient de conditions privilégiées sur des prêts étudiants, avec lesquels ils peuvent financer leurs projets, à commencer par leurs frais de scolarité, d'hébergement, ou encore l'achat de matériel. En 2021, Société Générale a renouvelé le partenariat avec Bpifrance pour faciliter l'accès au crédit à des étudiants sans revenus ne bénéficiant pas de caution personnelle. En 2021, le Prêt Étudiant Garanti par l'État avec Bpifrance était d'un montant maximal de 20 000 euros (15 000 euros en 2020), l'enveloppe globale a été doublée, et a permis aux étudiants âgés de moins de 28 ans de financer leurs études dans l'enseignement supérieur français. En 2021, la part des Prêts Étudiants Garantis par l'État avec Bpifrance pour les étudiants en BTS et universités était de 37% (vs. 35% en 2020) et atteint 39% (vs. 41% en 2020) pour les étudiants en bac +5 ou écoles d'ingénieur.

En 2021, la Banque de détail en France s'est mobilisée dans le cadre du plan « 1 Jeune 1 Solution », lancé par le gouvernement dans le cadre de France Relance, pour faciliter l'emploi et l'insertion des jeunes. Ainsi, une dizaine d'événements de recrutement ont été organisés en France, à Paris, Marseille, Rennes, Lyon, Strasbourg, Lille, Bordeaux, Orléans... Société Générale a invité une dizaine d'entreprises recruteuses à participer à chacun de ces *job dating*, les aidant ainsi dans leur recherche.

Le Groupe propose également Boost, une plate-forme de douze services offerts, aux clients âgés de 18 à 24 ans ayant souscrits aux services essentiels Sobrio entre le 1<sup>er</sup> juillet et 31 octobre 2021. Entre apprentissage de nouvelles langues, recherche d'emploi, préparation au code de la route, les services sont adaptés aux besoins de chacun.

Pour aider les créateurs à se lancer dans l'entrepreneuriat, le Groupe a développé le programme « devenir entrepreneur », un dispositif unique en quatre étapes. La rubrique créateurs de l'espace internet des professionnels a été entièrement revue avec plus de 80 pages de contenu purement pédagogique à destination des créateurs d'entreprises et l'espace Côté conseillers propose des *e-learning* dédiés, un programme de quatre RDV avec le prospect créateur selon l'état d'avancement de son projet.

Conformément à l'article R. 312-4-3 du Code monétaire et financier pris en application de l'article L 312-1-3 al. 2 du même Code, la Banque de détail en France a mis en place un dispositif de détection de la fragilité financière de ses clients. Par ailleurs, moyennant une cotisation mensuelle de 3 euros, Générés est l'offre de banque au quotidien pour aider le client à maîtriser son compte. À fin 2021, 55 831 clients de Société Générale sont détenteurs de l'offre Générés (57 086 à fin 2020).

En 2020, le Groupe a lancé une nouvelle offre inclusive, Kapsul, s'adressant aux clients en quête de plus d'autonomie et qui souhaitent maîtriser leur budget. Accessible en ligne ou en agence, cette nouvelle offre permet de découvrir les services Société Générale dès 2 euros par mois, sans conditions de revenus, ni frais de tenue de compte. Kapsul permet à ses clients de payer partout dans le monde en bénéficiant des assurances et assistance d'une carte VISA Internationale. À fin décembre 2021, 5 170 clients bénéficient de cette offre (3 553 à fin 2020).

Boursorama, filiale de Société Générale, offre également des solutions aux clients ayant des difficultés financières ponctuelles. En 2020, la Banque la moins chère en France depuis 13 années consécutives, a notamment proposé à ses clients un nouveau service de coaching bancaire, gratuit, simple et pédagogique au travers de l'offre Wicount® Budget. Wicount® Budget accompagne plus particulièrement les clients dans la gestion de leur budget au quotidien (l'analyse des revenus et des dépenses, la notification sur les paiements les plus importants, les alertes en cas de dépassement de seuils par postes de dépenses fixés par le client lui-même, les bons plans pour réaliser des économies sur son budget, etc.).

#### ACCESSIBILITÉ PHYSIQUE (HANDICAP, SENIORS)

Le Groupe veille à l'accessibilité de ses services pour ses clients en situation de handicap à travers l'adaptation des équipements ou l'ergonomie des applications :

- accès aux distributeurs automatiques de billets (DAB) de Société Générale et Crédit du Nord ;
- relevés de comptes en braille ;
- aménagement des locaux : le taux de mise en conformité du réseau d'agences s'établit à fin 2020 à 85% pour Crédit du Nord et à 95% pour Société Générale ;
- accessibilité numérique de l'application Société Générale.

Société Générale est signataire du « Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique », qui prévoit notamment l'optimisation de l'accès aux outils numériques de l'entreprise aux personnes en situation de handicap, l'intégration de l'accessibilité numérique dans la conception des schémas directeurs des systèmes d'informations et le développement des solutions numériques. L'accessibilité numérique est l'un des quatre axes de la politique de Société Générale en matière d'intégration des personnes en situation de handicap, qui comprend également le recrutement & l'intégration, la formation et les achats responsables. Pour plus d'information sur le Manifeste, voir : <https://handicap.gouv.fr/le-manifeste-inclusion-enclenche-une-nouvelle-dynamique>.

Le Groupe publie sur son site institutionnel le Schéma Pluriannuel de Mise en Accessibilité (<https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2020-10/Sch%C3%A9ma%20Pluriannuel%20de%20Mise%20en%20Accessibilit%C3%A9.pdf>).

#### 5.3.2.4.1 BANQUE INCLUSIVE (DONT ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE)

Dans le cadre de sa démarche d'inclusion financière, Société Générale accompagne les formes innovantes de développement économique durable qui allient performance environnementale et sociétale autour de formats variés (entreprises, coopératives, associations, particuliers).

##### Le financement du secteur associatif en France

Société Générale a tissé des relations étroites avec ce secteur, grâce à son réseau de spécialistes « Associations » déployé sur l'ensemble du territoire. Le Groupe apporte son savoir-faire à près de

93 000 structures à but non lucratif de toute taille (soit une part de marché de 7% en global, qui monte à 20% sur le segment des associations gestionnaires) pour leur permettre de réaliser leurs objectifs de gestion au quotidien.

Avec le service d'épargne solidaire, les clients du Réseau Société Générale ont la possibilité de reverser tout ou une partie des intérêts annuels de leur livret d'épargne à une, deux ou trois associations choisies parmi les partenaires sélectionnés par le Groupe en fonction de leur sérieux et leur engagement de transparence sur l'utilisation des fonds. Pour chaque don, le Groupe verse un supplément de 10% du don directement à l'association. Le service d'épargne solidaire est labellisé Finansol.

La **Banque de détail en France** prévoit de mettre à disposition des locaux libérés pour soutenir les acteurs du monde associatif. À titre d'exemple, une convention d'occupation précaire a été signée en 2021 avec *Life Project for Youth*, dont la mission est de favoriser l'insertion professionnelle et sociale de jeunes issus de la grande pauvreté et victimes d'exclusion : l'association ne paye pas de loyer et peut occuper les locaux jusqu'à trois ans.

Au travers de ses activités de **Banque Privée** et en s'appuyant sur ses expertises philanthropiques, Société Générale accompagne depuis 2018 les clients qui souhaitent avoir une démarche d'engagement philanthropique sur les thématiques de leur choix. Fin 2021, près de 200 clients ou familles ont été accompagnées et ce sont plus de 15 fondations ou fonds de dotation qui ont été créés. Concomitamment, la Banque Privée a noué un partenariat avec le *Philanthro-Lab*<sup>(1)</sup>, lieu unique d'incubation de la philanthropie en France.

De plus, dès 2018, Société Générale Banque Privée s'est distinguée en lançant le premier produit structuré caritatif du marché. Ce sont aujourd'hui 4 millions d'euros de dons cumulés (2,5 millions d'euros en 2021) qui ont ainsi pu être distribués à des organisations à but non lucratifs dont la vocation générale couvre la lutte contre le cancer, l'accueil des personnes handicapées, l'enfance, l'insertion par le logement et la lutte contre l'exclusion des plus fragiles.

Depuis janvier 2018, la **Banque Privée du Crédit du Nord** a entrepris une véritable « démarche philanthropique collaborative » pour accompagner dans le temps les clients entrepreneurs qui souhaitent donner du sens à leurs investissements, notamment à l'occasion d'une cession d'entreprise, ou fédérer leur famille autour d'un projet philanthropique. L'innovation réside dans le fait de travailler « main dans la main » avec la Fondation de France, en intégrant les conseils (avocats, notaires...) des clients, tout au long du process, de la réflexion, à la mise en œuvre des actions philanthropiques, parfois complexes, en passant par la création et les investissements réalisés au sein de la Fondation. Plusieurs initiatives ont été mises en œuvre pour renforcer le partenariat entre Crédit du Nord Banque Privée et la Fondation de France :

- l'accompagnement par Crédit du Nord Banque Privée de plusieurs clients entrepreneurs dans leur démarche philanthropique a conduit à la création de quatre fondations abritées à la Fondation de France en 2019 ;
- la création d'un FCP\* dédié au nom de la Fondation de France, dont la gestion de la dotation et des investissements a été confiée à Crédit du Nord Banque Privée dans le cadre d'un mandat de gestion à Marseille, et ouvert aux investissements des dotations d'autres fondations abritées par la Fondation de France.

S'agissant d'un sujet personnel touchant les clients, des événements plus « intimes » ont été privilégiés pendant lesquels le banquier privé peut pleinement jouer son rôle d'ambassadeur de la philanthropie. Lors de ces événements organisés conjointement par Crédit du Nord Banque Privée et la Fondation de France, des sujets liés à la philanthropie sont abordés (de la stratégie patrimoniale aux actions philanthropiques) et les clients-fondateurs peuvent ainsi témoigner de leur expérience et de l'accompagnement dont ils ont bénéficié. Les clients Crédit du Nord sont également invités aux événements grands donateurs organisés par la Fondation de France à Paris et en régions (conférences, soirée à l'opéra, visites de musée...). Ce partenariat a été récompensé par le trophée de la Philanthropie décerné par Gestion de Fortune et le groupe FICADE.

Au total, en 2021 Société Générale a versé, au travers de son offre de produits et services solidaires près de 2,6 millions d'euros (vs. près de 2 millions d'euros en 2020) à une cinquantaine d'associations françaises partenaires reconnues d'utilité publique.

(1) Le *Philanthro-Lab* est un site physique, en lieu de rencontres, entièrement dédié à la philanthropie. Le concept porte une double mission fondatrice : créer un écosystème pour développer la philanthropie, démocratiser le réflexe du don et de l'engagement auprès du plus grand nombre. Pour plus d'information, voir : <https://philanthro-lab.org>.

## Microfinance

### EN FRANCE

Depuis 2006, le Groupe a choisi de porter son appui à la microfinance à travers un partenariat en France métropolitaine et outremer, avec l'ADIE (Association pour le Droit à l'Initiative Économique). En 2021, ce partenariat a permis la mise à disposition de lignes de crédit pour un montant de 18,3 millions d'euros (14,8 millions d'euros à fin 2020) et un soutien de mécénat de 167 000 euros (comme en 2020). Le montant des encours avec l'ADIE en outremer s'élève à 4,3 millions d'euros (3,9 millions d'euros en 2020).

### À L'INTERNATIONAL

En Afrique, dès 2005, face à l'ampleur des besoins et à l'émergence de la microfinance, Société Générale a décidé de soutenir le secteur et de contribuer, par son intermédiaire, à la bancarisation de la population locale ou des TPE-PME n'ayant pas accès à la banque traditionnelle. Son intervention dans ce métier, très spécifique et différent de celui que le Groupe exerce à travers son réseau de banques de détail, prend actuellement plusieurs formes : aux financements classiques des Institutions de Microfinance s'ajoutent des participations au capital de certaines institutions locales à Madagascar, au Cameroun, au Ghana, en Côte d'Ivoire et au Burkina Faso, ainsi que des opérations de levée de fonds sur les marchés arrangés par Société Générale.

Société Générale a exprimé dans son programme *Grow with Africa* l'ambition de renforcer son action d'inclusion financière à travers la microfinance et s'est engagé à doubler ses encours entre 2018 et 2022. À fin 2021 et à horizon 2025, cette stratégie d'être présent et actif sur ce secteur en Afrique, y compris en capital, à travers des partenariats solides et aux côtés d'acteurs professionnels et responsables, est réaffirmée.

Les institutions, dont le Groupe reste actionnaire minoritaire depuis l'origine, servaient fin 2021 plus de 500 000 clients dont 20% environ de clients emprunteurs (avec un encours moyen de crédit inférieur à 2 200 euros).

Aujourd'hui, les équipes africaines de Société Générale sont les interlocuteurs de choix des institutions de microfinance. Elles mettent à profit l'expérience accumulée et la proximité avec les opérateurs pour répondre au mieux à leurs besoins. Malgré un contexte de marché difficile, la nouvelle production en 2021 reste encourageante et l'exposition du Groupe sur les Institutions de Microfinance en Afrique dépasse 101 millions d'euros à fin 2021.

L'ambition du Groupe est de capitaliser sur cette franchise en développant ses relations auprès d'institutions ou groupes de microfinance dans de bonnes conditions de rentabilité, de risques et de conformité. Cette ambition se décline en trois volets :

1. accroître la relation et la part de la Banque dans le financement des institutions robustes du continent en répondant à leurs besoins de financement local en dette (ou marginalement en capital lorsqu'un rôle « capitalistique » fait sens). C'est une nécessité au Maghreb où les institutions de microfinance ne sont pas autorisées à collecter des dépôts de leurs clients ; moins structurel, le besoin est tout aussi prégnant en Afrique subsaharienne pour accompagner les réseaux en croissance (Advans, Baobab, ACEP, Cofina, etc.) ou dans une approche de gestion ALM pour pallier la volatilité des dépôts avec des financements longs. Dans le même temps, le Groupe se positionnera comme partenaire privilégié pour les opérations de haut de bilan au niveau des filiales ou des holdings des groupes de microfinance ;

2. bâtir une politique de risque sur ces acteurs et un dispositif dédié permettant de piloter la prise et le suivi des risques sur ces acteurs. Des lignes directrices en matière de crédit à des opérateurs de microfinance ont été validées. Cette évolution sera accompagnée de travaux internes d'organisation commerciale et de pilotage ainsi que de formation des équipes commerciales ;
3. définir et mettre en œuvre un dispositif de conformité adapté aux ambitions relationnelles du Groupe grâce à un chantier dédié.

Les exigences de Société Générale vis-à-vis des institutions de microfinance en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme vont être ajustées sur la base d'une étude interne des législations et réglementations en termes de microfinance dans le périmètre africain du Groupe. Les standards ainsi définis seront communiqués aux institutions de microfinance clientes.

#### FAITS MARQUANTS ET PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2021

Lumo, filiale de financement participatif du Groupe, ouvre la seconde tranche de la collecte en faveur du groupe CEV, – Changeons notre Vision de l'Énergie, acteur de la production d'une énergie bas-carbone, locale et en circuit court. C'est le plus important mandat du marché du financement participatif en France : 8 millions d'euros, en accord avec la réglementation limitant la collecte pour ce type de projet. La moitié de l'objectif que s'est fixé Lumo a déjà été atteint, à l'occasion de la première collecte, ouverte en juin : 4,1 millions d'euros. Ce succès pour un investissement citoyen est également un succès pour la plate-forme d'investissement à impact en faveur de la transition écologique et sociale : 863 investisseurs individuels, plus de 4 millions d'euros collectés.

#### Actions de pédagogie, aide à l'éducation financière

Les filiales du Groupe soutiennent activement l'éducation financière, qui permet également de lutter contre les discriminations dans la distribution de produits et services financiers. Plusieurs informations utiles pour comprendre l'actualité financière, et la suivre en temps réel sont mises à disposition des clients sur les sites web des filiales du Groupe.

##### EN FRANCE

Avec près de 50 millions de visites mensuelles, le site de **Boursorama**, Boursorama.com, est le premier portail d'informations économiques et financières en France. Il propose de l'actualité et donne des clés de compréhension sur l'économie, la Bourse et tout ce qui concerne la gestion des dépenses personnelles sous différents formats (articles, vidéos, podcast, fiches pratiques ou forums de discussions) et constitue une véritable source d'éducation financière gratuite et accessible à tout internaute sans distinction.

Boursorama contribue également à l'éducation financière de ses clients au travers de ses produits/services, par exemple par son offre **Wicount®** – coach en ligne – et de divers contenus comme les émissions en live (Ecorama, Journal des Biotechs, etc.) pour suivre toute l'actualité économique en temps réel, ou des webinaires mensuels interactifs en direct avec des experts de tout horizon, ainsi qu'à un module quotidien d'une minute « Parlons cash » pour donner des informations clés, trucs et astuces pour les aider à gérer leur argent au quotidien et à une rubrique dédiée à l'accompagnement des clients dans la gestion de leur épargne accessible dès la page d'accueil sur le site web et les applis.

En 2021, Boursorama et *Liv'Invest*, en partenariat avec l'Oréal, ont organisé *BoursoLive*, le premier e-salon grand public consacré à la Bourse et aux marchés financiers. Cet événement gratuit a permis aux investisseurs particuliers (clients ou non de Boursorama Banque) d'échanger en direct *via* tchats et visio, avec les sociétés cotées, les sociétés de gestion, et les émetteurs de produits financiers (ETF, produits de Bourse), de faire leurs premiers pas en Bourse, de diversifier leur portefeuille boursier, et de choisir les produits adaptés. En complément de tous les outils et des contenus pédagogiques multipliés par *Boursorama.com*, *BoursoLive* est l'occasion pour les investisseurs particuliers de renforcer leur culture boursière, de trouver réponses à leurs questions pour estimer leurs prises de risque, d'investir de manière plus responsable, en s'adressant directement, en live et de manière très privilégiée aux entreprises présentes sur ces trois jours.

Depuis 2018, la **Banque de détail en France** propose, au travers de la plate-forme Boost, douze services utiles pour les jeunes clients de la Banque (entre 18-24 ans), souscrivant à l'offre Sobrio. Cette solution met à disposition de ces clients les modules autour de l'entrée dans la vie active, le développement des compétences et la prise d'indépendance, répondant à l'ensemble des moments de leur vie active : offre d'emplois, cours de langues, cours de code, tutos digitaux, aides financières, annonces logement, modèles de CV, cours d'orthographe, conseils carrière. Enfin, depuis fin 2020, le Groupe met à disposition un porte-monnaie électronique qui permet aux 10-17 ans d'apprendre à gérer leur argent de poche de manière ludique, évolutive et rassurante tant pour les parents que pour les enfants. Cette offre totalement gratuite, 100% digitale et uniquement disponible en ligne, baptisée Banxup, permet à l'enfant de consulter les opérations, de demander de l'argent et met à sa disposition une carte de paiement Banxup Mastercard à débit immédiat sans autorisation de découvert. De leur côté, les parents peuvent, en temps réel, visualiser le porte-monnaie électronique de leur enfant et en paramétrer les fonctionnalités et la sécurité (paiement sans contact, utilisation à l'international, achats en ligne, etc.).

La Banque de détail en France a lancé en 2020 « Le 5' des Experts » – un programme vidéo pour avoir les idées claires sur les sujets liés à l'argent. Tous les mardis, un collaborateur expert Société Générale répond en cinq minutes aux questions que se posent les consommateurs (particuliers majoritairement, professionnels une fois par mois, entreprises parfois) sur les crédits, l'épargne, les assurances. Ces vidéos sont publiées sur l'appli (une vidéo par semaine) et l'espace internet des particuliers, rubrique « nos conseils », et sont relayées sur les réseaux sociaux (Facebook et Instagram) et dans les newsletters envoyées aux clients.

La **Banque Privée** de Société Générale a mis à disposition des visiteurs de son site web [www.privatebanking.societegenerale.com](http://www.privatebanking.societegenerale.com), une série d'épisodes à caractère éducatif pour « comprendre l'investissement responsable ». Les postcasts sont également disponibles sur les plateformes Spotify et Apple Podcast *via* l'émission *Private Talk by Société Générale Private Banking*.

En 2021, **Société Générale** a mis à disposition de ses jeunes clients les formations sur le numérique responsable qui permet de comprendre les grands enjeux du *green IT*. Préparées par les experts IT du Groupe et disponibles à l'adresse suivante : [https://careers.societegenerale.com/green-it-program?xtor=AD-122-\[lien-masterclass\]](https://careers.societegenerale.com/green-it-program?xtor=AD-122-[lien-masterclass]). La formation est gratuite pour tous et la certification est gratuite pour les étudiants et les demandeurs d'emploi.

## À L'INTERNATIONAL

**Rosbank\***, la filiale de Société Générale en Russie, a lancé, quant à elle, un programme de formation *Java-script* pour les jeunes handicapés. 76 étudiants ont participé au programme, 12 ont été certifiés. À l'issue du programme, trois participants ont passé leur stage dans l'équipe informatique de Rosbank. Un étudiant a été embauché dans l'équipe de ressources humaines.

Depuis 2018, Rosbank\* soutient en Russie le programme *Start differently* (« Démarrer différemment » en français). Son objectif est d'aider à créer des modèles d'affaires financièrement viables pour les entrepreneurs sociaux et les ONG qui emploient des personnes handicapées ou développent des biens et des services pour eux. Le programme consiste en un appel à propositions et un programme de développement : deux mois de travail intensif sur l'amélioration des

modèles d'affaires avec l'aide de tuteurs et de consultants bénévoles en planification financière, marketing, relations publiques et gestion d'équipe. En 2021, 154 demandes de 69 villes de Russie ont été soumises pour 11 places dans le programme et ce dernier s'est vu récompensé par le prix Finaward dans la catégorie « Projet sociale ».

Au **Maroc**, Société Générale a lancé en 2021 une nouvelle offre parent-enfant. SoGé Banky est une offre bancaire qui permet aux parents de familiariser leurs enfants à la notion d'autonomie financière sans aucun risque et à moindre frais, tout en gardant le contrôle. L'offre s'accompagne d'une carte « Argent de poche » gratuite pour chacun de leurs enfants ainsi qu'une solution d'épargne rémunérée et disponible à tout moment gratuitement, dès l'ouverture d'un compte SoGé, par un parent.

## 5.4 ÊTRE EXEMPLAIRE EN TANT QU'ENTREPRISE FINANCIÈRE

### 5.4.1 ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE

	2019	2020	2021
Effectifs Groupe (fin de période hors personnel intérimaire)	138 240	133 251	131 293
Équivalents Temps Plein (ETP)	129 586	126 391	124 089
Nombre de pays	62	61	66 <sup>(1)</sup>

(1) Comprenant les nouvelles entités ALD en Biélorussie, Bulgarie, Chili, Colombie et Pérou.

Société Générale est pleinement conscient de sa responsabilité d'employeur vis-à-vis des 131 293 collaborateurs du Groupe, présents dans 66 pays, et de son impact sociétal.

Veiller à la qualité de la vie au travail, à la diversité et au développement professionnel des équipes est un facteur essentiel pour encourager l'engagement des collaborateurs au sein du Groupe et gagner en performance. En résonance avec la Raison d'être dévoilée début 2020, Société Générale s'engage autour de cinq axes Ressources Humaines prioritaires :

- une culture de responsabilité fondée sur des valeurs fortes, permettant notamment d'animer un dialogue social de qualité et de conduire les transformations structurantes du Groupe, de manière transparente et concertée (voir : Rapport thématique Culture d'entreprise et principes éthiques sur [www.societe.generale.com](http://www.societe.generale.com)) ;
- une démarche robuste d'anticipation de l'évolution des métiers et des compétences, permettant d'accompagner efficacement les collaborateurs dans leur développement et leur parcours de carrière et de leur offrir des modes de travail alternatifs, tels que le télétravail (voir : Rapport thématique Métiers et Compétences) ;
- une politique de diversité et d'inclusion volontariste, illustrant la volonté du Groupe d'être une entreprise ouverte à tous, reflétant la diversité des clients qu'elle sert et de la société dans laquelle elle opère (voir : Rapport thématique Diversité et Inclusion) ;
- une politique de rémunération attractive et équitable, favorisant l'engagement et la fidélisation sur le long terme des salariés (voir : Rapport thématique Performance et Rémunération) ;
- une attention constante portée aux conditions de santé, de sécurité et de bien-être. Société Générale s'attache ainsi à développer un environnement de travail agréable et sécurisé et à améliorer sans cesse l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle de ses collaborateurs (voir : Rapport thématique Santé et sécurité au travail sur [www.societe.generale.com](http://www.societe.generale.com) et le Zoom sur la prévention des risques psychosociaux, page 321).

De plus, le Groupe s'assure du respect des droits humains, dont celui de ses collaborateurs, et met en œuvre les dispositifs adéquats pour prévenir et maîtriser les risques d'atteintes aux droits humains (voir : Plan de vigilance du Groupe, page 339 et Rapport thématique Culture d'entreprise et principes éthiques).

#### 5.4.1.1 Gouvernance autour des principaux risques d'origine RH

Dans sa responsabilité d'employeur et en vue du respect des droits humains, le Groupe veille à prévenir et maîtriser les risques sociaux et les risques opérationnels liés à sa gestion des RH. Ceci, d'une part, afin de garantir la conformité de ses opérations avec la réglementation (droit du travail, normes de santé et sécurité des personnes, lois sociales...) et avec les règles internes qu'il s'est fixées, et d'autre part afin d'assurer la continuité d'activité dans des conditions satisfaisantes pour les collaborateurs.

Au global, les risques liés à la gestion des Ressources Humaines s'intègrent au dispositif général de gestion des risques du Groupe, organisé en trois lignes de défense et commun à l'ensemble des implantations (voir : chapitre 4.3 Contrôle interne, page 173).

La Direction des RH et les équipes de la filière disposent ainsi :

- **de politiques globales**, dans les différents domaines RH, encadrant la gestion des Ressources Humaines dans chacune des BU/SU et filiales du Groupe ;
- **de processus formalisés sur cinq missions clés de l'employeur** : (i) assurer la gestion administrative des Ressources Humaines et la paie, (ii) gérer la carrière des collaborateurs, (iii) définir et gérer la rémunération et les avantages sociaux, (iv) gérer les emplois et les compétences, (v) définir et gérer les politiques sociales ;
- **de procédures opérationnelles et de guides utilisateurs**, visant à sécuriser les opérations et à pérenniser les connaissances au sein du Groupe ;
- **d'indicateurs**, permettant d'alimenter le pilotage interne.

La Direction des RH et les équipes de la filière déclinent également les dispositifs de gestion des risques et de contrôle permanent du Groupe. Elles disposent ainsi :

- d'un ensemble de **contrôles sur les traitements RH clés**, déployés sur l'ensemble du périmètre Groupe ;
- d'exercices d'**identification des risques** et de **mesures de prévention** ;
- de plans de **continuité d'activité** et d'exercices de crise.

Les activités RH font par ailleurs l'objet de **contrôles périodiques**, de la part des équipes d'Audit et d'Inspection.

### 5.4.1.2 Risques liés à une gestion défaillante des carrières, des compétences et des talents, impactant l'attractivité, la performance et la rétention des collaborateurs

#### 5.4.1.2.1 MOBILISER LE POTENTIEL DE CHAQUE COLLABORATEUR ET ATTIRER DE NOUVEAUX TALENTS

Les Ressources Humaines de Société Générale sont une composante clé de son modèle d'affaire et de sa création de valeur. Une gestion adéquate des carrières et des compétences (intégration, mobilité et parcours professionnel, formation, etc.) et la valorisation de talents et de ressources clés impactent positivement la continuité d'activité et la performance, ainsi que la capacité du Groupe à attirer et retenir ses collaborateurs.

#### Politique de recrutement de Société Générale

La politique de recrutement de Société Générale se décline en fonction des métiers, des activités et des contextes géographiques mais favorise un processus de recrutement global homogène, comprenant systématiquement un entretien RH cherchant à mesurer l'adhésion du candidat aux valeurs du Groupe (voir : Un Code de conduite s'appuyant sur des valeurs partagées, page 275).

Le Groupe diversifie ses modes de recrutement en intégrant les nouvelles fonctionnalités apportées par les technologies et la digitalisation, en complément des leviers traditionnels d'attraction que sont :

- les partenariats avec des écoles et formations supérieures cibles dans près de 59% des entités du Groupe couvrant 95% des salariés ;
- le financement de programmes d'enseignement et de travaux de recherche ;
- les programmes de développement internes (pour les stagiaires, VIE et alternants ou pour les jeunes diplômés des activités de Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs).

#### Principes sur la mobilité et le pourvoi de poste

Société Générale rassemble des expertises et des secteurs d'activité variés et offre de nombreuses opportunités de carrière à ses collaborateurs. Au nombre de douze, les principes sur la mobilité et le pourvoi de postes sont partagés par l'ensemble des entités du Groupe.

Ils prévoient notamment :

- la transparence sur les postes à pourvoir, à travers une publication systématique des offres dans la bourse des emplois interne (*Job@SG*), accessible depuis 88 entités ;
- la priorité donnée aux collaborateurs internes dans le pourvoi de poste ;
- ou encore le strict respect du processus de recrutement fixé par la Direction des Ressources Humaines afin de prévenir tout risque potentiel de corruption ou de conflits d'intérêts, et d'éviter toute forme de discrimination ou de favoritisme.

#### Performance des collaborateurs et politique de rémunération

La performance des collaborateurs est suivie tout au long de leur parcours, notamment au travers de plans de développement et d'évaluations 360°. Les plans de développement apprécient à la fois la tenue de poste, le niveau d'atteinte des objectifs opérationnels et la

manière dont ces objectifs opérationnels ont été obtenus. Le développement individuel des collaborateurs est également abordé lors de l'entretien annuel, et au cours de points réguliers avec le gestionnaire RH ou le manager. En France, il est également abordé lors de l'entretien professionnel, réalisé avec le manager ou le gestionnaire RH tous les ans.

La politique de rémunération est équilibrée et conforme aux exigences réglementaires. S'adaptant au contexte économique, social, légal et concurrentiel des marchés sur lesquels le Groupe opère, cette politique est néanmoins fondée sur des principes communs à toutes les implantations :

- récompenser les performances individuelles et collectives ;
- promouvoir une gestion des risques saine et efficace et s'assurer que les collaborateurs ne sont pas incités à prendre des risques inappropriés ;
- attirer, retenir et motiver les talents stratégiques et les ressources clés ;
- harmoniser les intérêts des salariés avec ceux du Groupe et ceux des actionnaires ;
- s'assurer que les employés respectent les règlements et les règles internes en vigueur tout en assurant un traitement équitable des clients.

Les principes régissant la politique de rémunération de Société Générale, notamment pour les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe, conformément à la directive européenne CRD 4 n° 2013/36/UE, sont détaillés dans le Rapport sur les politiques et pratiques de rémunération. Il sera publié, comme chaque année, avant l'Assemblée générale et transmis à l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), conformément aux dispositions du règlement UE n° 575/2013<sup>(1)</sup> (voir : Rapport thématique Performance et Rémunération).

En complément, les entités du Groupe offrent des avantages sociaux propres à leur environnement et des dispositifs d'épargne salariale dans les implantations françaises (43% des effectifs).

#### Politique de gestion des talents

Société Générale veille à optimiser, engager et développer le potentiel humain au travers d'une politique de gestion des talents commune à l'ensemble des entités, à ses différents métiers et géographies, et structurée autour du *Leadership Model*. Cette politique a pour objectif d'identifier, de développer et fidéliser les salariés à fort potentiel et leaders de demain mais également d'assurer la relève managériale sur les postes clés pour le Groupe via le pilotage des plans de succession sur ces postes.

En 2021, le Groupe a continué de renforcer son dispositif d'identification, de gestion et de développement des haut potentiels et futurs dirigeants. Il a ainsi assuré :

- la revue des plans de succession sur les principaux postes clés Groupe ;
- le pilotage et le suivi des objectifs et engagements en matière de diversité (voir : Rapport thématique Diversité et Inclusion) ;
- l'identification et l'intégration des talents dans l'outil commun à l'ensemble du Groupe ;
- la poursuite de l'accompagnement du développement des talents, en capitalisant sur les outils et solutions mis en œuvre en 2020 dans le contexte de la crise sanitaire, compatibles avec une organisation distancielle ;
- l'accompagnement des acteurs RH pour soutenir la dynamique du talent management.

(1) Le Rapport sur les politiques et pratiques de rémunération 2018 a été transmis à l'ACPR en avril 2019 et mis en ligne sur le site internet de Société Générale.

#### 5.4.1.2.2 ADAPTER EN PROFONDEUR NOS ORGANISATIONS, NOS EMPLOIS ET COMPÉTENCES

Le Groupe a réaffirmé en 2021 sa détermination à poursuivre l'adaptation en profondeur de ses métiers et de ses fonctions pour améliorer durablement sa compétitivité commerciale et financière dans un environnement économique dégradé et incertain. Le Groupe a ainsi conduit plusieurs projets d'ajustement de son organisation. Il a également poursuivi l'adaptation proactive des compétences, en s'appuyant sur son dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), sa politique de mobilité interne et son dispositif de formation.

##### Des ajustements d'organisation, conduits dans le respect de nos engagements en matière d'accompagnement des collaborateurs

En 2021, le Groupe a réalisé plusieurs projets d'ajustements d'organisation pour contribuer à l'amélioration de l'efficacité opérationnelle et de la rentabilité structurelle du Groupe, tout en renforçant l'expérience clients et la digitalisation et en respectant les plus hauts standards en matière de risques et de conformité.

**La transformation des métiers titres, des activités de marché et de certaines Directions centrales (risques, conformité, ressources humaines et communication)** s'est traduite par le départ volontaire de 302 salariés en 2021, qui ont bénéficié d'aide à la création de leur entreprise ou de formations diplômantes.

Ces départs s'inscrivent dans le cadre de l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi de mars 2019. Par ailleurs, Société Générale priorise les reclassements internes. En outre, des formations et bilans de compétences, financées par le Groupe, ont été proposées aux salariés impactés par cette transformation afin de les accompagner dans leurs souhaits de reconversion en interne. Des ateliers de préventions aux risques psychosociaux ont également été organisés à destination des collaborateurs des périmètres impactés et un suivi particulier des salariés impactés par la transformation a été assuré par les RH.

**Le projet de fusion des enseignes Crédit du Nord et Société Générale (VISION 2025)** illustre la capacité du Groupe à anticiper et à réinventer son modèle d'affaires pour répondre aux évolutions des besoins de ses clients et des enjeux de l'économie et de la société.

Cette fusion est l'opportunité d'accélérer la mise en place des engagements RSE du Groupe et de maintenir ses engagements d'employeur responsable.

Aussi, en tant qu'employeur responsable, le Groupe a pris des engagements forts pour accompagner les collaborateurs dans le cadre du projet VISION 2025.

Le premier engagement est de réaliser cette fusion **sans aucun départ contraint** avec une priorité donnée aux départs naturels et aux reclassements internes.

Le second engagement concerne l'accompagnement de chaque collaborateur tout au long du projet. Pour ce faire, un **dispositif d'accompagnement collaborateur** par métier a été défini, présenté aux Organisations Syndicales et est en cours de négociation. Par ailleurs, une communication régulière et soutenue sur les éléments porteurs du projet est opérée pour expliquer le sens et l'ambition de cette nouvelle banque. Des *roadshows* avec la Direction générale ont été organisés sur l'ensemble du territoire pour aller à la rencontre des collaborateurs et répondre à leurs questions.

Comme toute transformation, la construction de la nouvelle banque sera accompagnée d'un important **dispositif de formation, de développement de compétences, d'accompagnement managérial et d'accompagnement au changement**. Les enjeux de montée en compétence sont significatifs en raison des ajustements de modèles, de l'évolution des métiers des deux enseignes, des reclassements qui seront entrepris et enfin des nouveaux outils informatiques et process à déployer. Pour répondre à ces enjeux majeurs, un dispositif « **Académie**

**des Compétences** » a été structuré en analysant les impacts des transformations par type de population, pour accompagner au plus près les besoins des collaborateurs et des managers. Des parcours de formation démarreront dès 2022. Au total, plus de 100 millions d'euros seront dédiés à la formation et à la montée en compétences des collaborateurs sur la période, ce qui représente trois fois le montant habituellement investi sur la même période.

Des travaux seront également à mener pour définir et construire **la culture commune** de cette nouvelle banque. Le Groupe appliquera strictement un principe d'équité entre les collaborateurs Société Générale et Crédit du Nord dans les processus de nomination et de mobilité.

Enfin, une attention particulière est portée sur l'engagement des collaborateurs et les risques psychosociaux (RPS). Un dispositif renforcé de prévention des RPS a été structuré pour prévenir et gérer les risques inhérents à la fusion, et des campagnes de sensibilisation ont été menées auprès des relais RH et des managers. L'engagement des managers de proximité est essentiel du fait de leur présence quotidienne auprès des collaborateurs. Des dispositifs d'écoute ont déjà été mis en place sur la durée pour mesurer le niveau d'engagement des collaborateurs et leur ressenti.

**Le projet de cession des activités d'Asset Management de la Société Générale à Amundi** s'inscrit dans la stratégie de Société Générale en matière d'épargne pour proposer à ses clients des solutions d'investissement et de gestion d'actifs dans le cadre de partenariats avec des gestionnaires d'actifs externes.

Ce projet s'accompagne du transfert de l'ensemble du personnel dédié à cette activité et le Groupe, en tant qu'employeur responsable, s'est assuré que les collaborateurs rejoignent un grand acteur du marché avec un projet industriel ambitieux, permettant à l'activité cédée de s'engager vers un nouveau chemin de croissance.

Un **dispositif d'accompagnement** a été mis en place afin de soutenir tous les managers et tous les collaborateurs pendant la période de transition. Il comprend notamment des sessions d'accompagnements en collectif pilotés par des coaches internes et externes, des petits-déjeuners digitaux, des présentations régulières des métiers d'Amundi permettant aux salariés de se projeter dans leur futur environnement, des communications sur les implications RH du transfert, et une **cellule d'écoute** permettant aux salariés de discuter avec des professionnels de santé.

(voir : Rapport thématique Métiers et Compétences).

##### Un dispositif robuste de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC)

Pour prévenir des risques à ne pas disposer des bonnes compétences à moyen et long terme, **le Groupe a engagé une démarche qualitative et quantitative de Strategic Workforce Planning (SWP - gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) au niveau mondial**. Déployée sur l'ensemble des métiers clés du Groupe, elle couvre 95% des effectifs de Société Générale S.A. en France sur les métiers clés et se déploie progressivement dans les autres implantations du Groupe (en Asie, aux États-Unis...). En France, cette démarche est encadrée par un accord social signé en 2013, renouvelé en 2016 et en 2019, qui vise à adapter les politiques RH, notamment en matière de formation et de pourvoi des postes, aux besoins en compétences des métiers correspondant aux enjeux stratégiques du Groupe. Elle permet aux collaborateurs de disposer des moyens pour développer leur employabilité. Elle se structure en trois étapes :

1. définir une cible qualitative et quantitative sur les compétences dont le Groupe doit se doter à moyen-long terme pour mettre en œuvre sa stratégie ;
2. établir un diagnostic et une cartographie des compétences dont le Groupe dispose ;
3. identifier l'écart entre la situation actuelle et la cible afin de mettre en œuvre les leviers (formation, mobilité interne, recrutement, etc.) et les plans d'action pour combler cet écart.

Afin d'établir une cartographie des compétences dont il dispose dans ses effectifs, Société Générale a adopté des approches de recensement sur la base du volontariat, plaçant le collaborateur en acteur principal de son développement et de son employabilité, à travers deux outils d'autodéclaration des compétences : « MondiaG » pour les métiers de la Banque de détail en France, et « ACE » (Appétences, Compétences, Expériences) destiné à l'ensemble du Groupe. Aujourd'hui, plus de 63 500 collaborateurs dans le monde ont accès à ces outils (voir : Rapport thématique Métiers et Compétences).

### Le déploiement progressif d'initiatives spécifiques au développement de l'employabilité des collaborateurs

En 2021, le Groupe a complété son dispositif de mobilité interne pour favoriser l'adaptation permanente des compétences de ses collaborateurs aux évolutions rapides de son environnement et leur permettre d'accéder à des opportunités professionnelles motivantes tout en répondant aux besoins des BU/SU. **Désormais, chaque collaborateur des Services Centraux peut non seulement se porter candidat sur des offres publiées en interne, mais également être approché par un manager recruteur pour se voir proposer une opportunité en interne.** Le rapprochement entre les compétences des collaborateurs et celles recherchées par les managers s'effectue grâce à la plate-forme d'autodéclaration des compétences ACE, qui permet aux managers recruteurs d'identifier rapidement les collaborateurs dont le profil correspond à leur besoin. Après une phase pilote en 2020, et un déploiement sur les Services Centraux en 2021, le Groupe ambitionne d'étendre cette initiative à travers le Groupe.

En parallèle, la démarche Initiative Reskilling est passée à l'échelle en 2021. Ce parcours, initié par le Groupe en 2020 et élaboré avec les experts métiers, combine des formations professionnelles issues du

catalogue de formation Groupe à un apprentissage théorique délivré par des partenaires académiques. **Le programme Reskilling vise à proposer aux collaborateurs en mobilité de se réorienter professionnellement dans le Groupe vers des métiers en croissance ou en tensions.** En 2021, 149 collaborateurs se sont engagés dans ce programme (vs. une quarantaine en 2020). Ainsi, l'initiative Reskilling participe à l'ajustement des compétences nécessaires au contexte de révolution digitale et de gestion de la crise sanitaire.

### Une offre de formation robuste, en lien avec les compétences clés de demain

Les formations proposées par divers acteurs (équipes centrales ou académies propres à des *Business* ou *Service Units* ou filiales) et sous une variété de formats (*e-learning*, présentiel, MOOC, vidéos...) portent à la fois sur :

- des compétences métiers ;
- la culture risque, responsabilité et conformité des collaborateurs. Les formations obligatoires pour tous les collaborateurs du Groupe couvrent les sujets suivants : sécurité de l'information, lutte contre la corruption, Code de conduite, règlement général sur la protection des données, sanctions internationales, lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, conflits d'intérêt et harcèlement ;
- des compétences comportementales (méthode agile, collaboration, management, accompagnement du changement, etc.) ;
- la culture managériale et la responsabilité sociale et environnementale.

## DÉPLOIEMENT D'UN PLAN DE FORMATION RSE POUR TOUS LES COLLABORATEURS

Le programme de formation dédié RSE pour tous les collaborateurs, lancé mi-2020 par la Direction de la RSE et la Direction des Ressources Humaines, s'est déployé largement dans les BU/SU et les pays. Il repose sur quatre piliers :

### 1. Développer une culture RSE commune transverse.

- L'offre de formation digitale mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs s'est enrichie de nouveaux modules et se structure autour des thématiques suivantes : changement climatique et biodiversité, numérique responsable, analyse ESG. L'offre est composée d'une trentaine de modules, dont certains permettent l'obtention d'une certification.
- Le Groupe a déployé des « Fresques du climat » auprès de plus de 2 000 collaborateurs, en France et à l'étranger. Ces formations ont été réalisées par des collaborateurs internes formés à l'animation de ces ateliers d'intelligence collective, qui permettent de mieux appréhender les conséquences du changement climatique.
- **Chaque nouvel arrivant** dans le Groupe se voit proposé un *e-learning*, la « Banque en bref », qui comporte une première acculturation aux enjeux RSE des banques.
- La banque de détail en France a conçu et diffusé auprès de ses collaborateurs un module spécifique sur la stratégie RSE de Société Générale. Ce module a été suivi par plus de 17 000 collaborateurs.

### 2. Déployer la gestion des risques d'origine environnementale et sociale (E&S).

- Le module *e-learning* « sensibilisation aux risques d'origine environnementale et sociale » a été conçu en 2020 et permet la formation de publics ciblés à la mise en œuvre du cadre normatif RSE et notamment à la prise en compte des risques d'origine E&S dans le cadre des activités du Groupe. Ce module, traduit en neuf langues, a été largement diffusé dans les BU/SU à plus de 40 000 collaborateurs en 2021.

### 3. Proposer des modules experts aux fonctions commerciales pour renforcer l'accompagnement des clients sur la transition énergétique.

- La formation centrée sur les enjeux de transition énergétique, conçue et distribuée en 2020 sur une partie des fonctions commerciales de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, a été transformée en programme Groupe et déployé très largement. Les enregistrements des conférences « live » ont par ailleurs été rendues disponibles à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Au global, ce sont environ 10 000 personnes de 12 BU/SU qui ont bénéficié de ce programme.
- Le Groupe forme également ses collaborateurs à la prise en compte des critères ESG dans les activités de financement et d'investissement à travers deux formations : la certification ESG proposée par la SFAF (Société française des analystes financiers) et l'EFFAS (*European Federation of Financial Analysts Societies*) ainsi qu'une formation non certifiante proposée par la SFAF. À ce jour, ce sont 54 collaborateurs qui ont obtenu une certification.

#### 4. Favoriser la transversalité et la réutilisation des modules experts au sein du Groupe.

- Un premier recensement de l'ensemble des modules d'expertises RSE disponibles dans les BU/SU et les pays a été réalisé en 2021 afin d'en donner l'accès au plus grand nombre. Par ailleurs, des projets de digitalisation de formations ont été menés en 2021, en particulier avec la Direction des risques, dans l'objectif de capter et de diffuser l'expertise des experts Groupe.

### INDICATEURS CLÉS EN LIEN AVEC LES RISQUES LIÉS À UNE GESTION DÉFAILLANTE DES CARRIÈRES, DES COMPÉTENCES ET DES TALENTS, IMPACTANT L'ATTRACTIVITÉ, LA PERFORMANCE ET L'ATTRITION DE L'ENTREPRISE

Au niveau Groupe	2019	2020	2021
% de postes pourvus par une mobilité interne	58%	63%	56%
% de collaborateurs en CDI changeant de poste par an	18%	15%	14%
Nombre d'heures de formation suivies par les collaborateurs du Groupe (millions)	4,0	3,0	3,7
Nombre d'heures moyen de formation par salarié	26,6	20,3 <sup>(1)</sup>	26
% des collaborateurs ayant suivi au moins 1 formation pendant l'année	90%	85%	88%
Nombre de collaborateurs en CDI ayant fait l'objet d'un entretien d'évaluation	113 000	108 947	106 687
% de l'effectif présent en CDI	93%	93%	94%
Montant des frais de personnel pour le Groupe (en milliards d'euros)	9 955	9 289	9 764
Taux de turnover volontaire CDI	8,2%	6,2%	9,4%
Taux de turnover hors filiales russes, indiennes et roumaines	5,7%	4,2%	4,4%

(1) Le nombre d'heures dispensées et le montant des dépenses lié à la formation ont été impactés par la crise sanitaire soudaine début 2020. Les modules de formations en présentiel ont été gelés au démarrage de la crise. Le Groupe a adapté et transformé ses programmes et a proposé de nouvelles alternatives d'apprentissage à distance pour continuer d'offrir les programmes de formation aux employés.

Du fait de taux de turnover élevés dans certaines implantations, en particulier en Russie, en Inde et en Roumanie, en partie imputables aux dynamiques d'emplois locales de ces marchés, les filiales du Groupe dans ces pays mènent des actions RH ciblées en matière d'engagement et de rétention, qui visent à agir sur les avantages donnés aux salariés, les conditions de travail et les parcours de carrière.

#### 5.4.1.3 Risques liés au non-respect des réglementations et règles sociales internes et aux mauvaises conditions de travail

Le Groupe doit répondre à de nombreuses réglementations en matière de droit du travail et plus généralement de droits humains (rémunération et droits sociaux, diversité et non-discrimination, dialogue social et liberté d'association, etc.), partout dans le monde. Société Générale s'est également dotée de règles internes dans la gestion des Ressources Humaines. Leur non-respect pourrait être préjudiciable pour les collaborateurs du Groupe. Cela pourrait également avoir un impact sur la capacité de Société Générale à poursuivre ses activités et présente des risques juridiques et de réputation. De plus, le Groupe s'attache à fournir à l'ensemble de ses collaborateurs des conditions et un cadre de travail sains et sûrs. De mauvaises conditions de travail et l'atteinte à la santé, physique et/ou mentale des collaborateurs, en lien par exemple avec un niveau de stress élevé, auraient des conséquences sur leur engagement et sur la performance individuelle et collective, impactant ainsi la capacité du Groupe à mettre en œuvre sa stratégie.

Dans ce domaine, le Groupe poursuit plusieurs objectifs :

- assurer la conformité des relations d'emploi avec la réglementation ;
- assurer la conformité de l'entreprise avec toute réglementation ayant des impacts sur les processus de gestion des Ressources Humaines (normes de santé et de sécurité, devoir de vigilance, Règlement Général sur la Protection des Données, directive MIF II, etc.) ;
- entretenir un climat social favorable aux interactions avec les parties prenantes du Groupe (notamment instances représentatives du personnel et collaborateurs) en garantissant notamment la liberté syndicale et des droits fondamentaux de ses collaborateurs ;
- lutter contre toute forme de discrimination au travail et promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité dans l'entreprise ;
- garantir la santé et la sécurité des personnes sur le lieu de travail et dans l'exercice du travail.

Pour assurer la conformité des relations d'emploi et des processus de gestion des Ressources Humaines, le Groupe :

- assure une veille juridique en droit social dans l'ensemble de ses pays d'implantations ;
- veille à associer les Ressources Humaines aux projets réglementaires ;
- fait évoluer régulièrement les systèmes d'information des Ressources Humaines (SIRH) en réponse aux évolutions réglementaires (sur des périmètres Groupe ou locaux, selon les cas).

#### 5.4.1.3.1 ENTRETENIR UN CLIMAT SOCIAL FAVORABLE

En matière de dialogue social, le Groupe démontre son engagement au travers :

- **d'un accord cadre mondial, renouvelé en février 2019, avec la fédération syndicale internationale UNI Global Union** sur les droits fondamentaux couvrant 100% des effectifs du Groupe (voir : Plan de vigilance du Groupe, page 339). Dans la lignée de l'accord de 2015 sur les libertés fondamentales et le droit syndical, ce nouvel accord comporte des engagements complémentaires sur :
  - la prévention des comportements inappropriés,
  - la lutte contre les discriminations et le développement de la diversité dans l'ensemble des processus de gestion des Ressources Humaines (une thématique déjà introduite dans l'accord initial),
  - le maintien d'un environnement de travail permettant la santé, la sécurité et des conditions de vie au travail satisfaisantes pour tous les salariés.

L'accord donne lieu à des échanges réguliers avec l'UNI Global Union sur l'application de ces engagements et à une réunion annuelle de suivi rassemblant les représentants de l'UNI Global Union, les Directions de la RSE, des Ressources Humaines et des représentants des organisations syndicales du Groupe. Plusieurs réunions ont eu lieu en 2021, dont la dernière en Novembre 2021 ;

- **de nombreux accords collectifs signés avec les partenaires sociaux** sur les conditions de travail (durée du travail, conditions d'emploi, rémunérations et avantages...) et les projets stratégiques de l'entreprise. Ces accords portent sur la rémunération et les avantages sociaux (dans 56% des entités ayant signé des accords), les conditions de travail, les modalités du dialogue social et l'égalité professionnelle. En 2021, 157 accords locaux ont été signés au sein du Groupe couvrant 62% des effectifs. (vs. 161 accords en 2020).

#### 5.4.1.3.2 PROMOUVOIR LES PLUS HAUTS STANDARDS EN MATIÈRE DE CULTURE ET CONDUITE ET APPLIQUER UNE POLITIQUE DE SANCTION ADEQUATE

Société Générale est extrêmement vigilant sur le respect des réglementations, des règles et procédures internes et des principes éthiques qui régissent ses activités. Le Groupe dispose ainsi de :

- **une politique Groupe en matière de comportements inappropriés au travail**, mise en place en 2019, qui vise à prévenir et à lutter contre tout comportement qui ne répondrait pas aux principes affirmés dans son Code de conduite, et notamment le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel. Elle encourage les actions de sensibilisation sur les comportements inappropriés, en particulier à travers des formations des managers et des équipes des Ressources Humaines, et rappelle que les auteurs de tels agissements s'exposent à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail (voir : Rapport thématique Culture d'entreprise et principes éthiques) ;
- **un dispositif d'alerte**, en place pour l'ensemble du Groupe, permet à un salarié ou un collaborateur extérieur et occasionnel, de signaler une situation dont il a connaissance, et qui n'est pas conforme aux règles régissant la conduite des activités du Groupe ou aux normes éthiques attendues, ou qui pourrait enfreindre des lois et réglementations applicables. Cela peut notamment couvrir des situations de comportements inappropriés, ou des menaces supposées sur la santé et la sécurité des personnes (voir : Plan de vigilance du Groupe, page 339 et Un Code de conduite s'appuyant sur des valeurs partagées, page 275) ;

- **une politique globale en matière disciplinaire**, publiée en 2019, formalise les principes et bonnes pratiques en matière de sanctions (droit à l'erreur, non-tolérance à la faute, décisions de sanction prises collégalement et proportionnées à la gravité de la faute, responsabilité ultime du manager dans l'application des principes et des décisions de sanction, accompagnement de la sanction). Cette politique est déclinée en procédures opérationnelles et complétée d'un recensement des actions disciplinaires, dans l'ensemble des entités du Groupe. Les indicateurs clés sont communiqués à la Direction générale.

#### 5.4.1.3.3 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA DIVERSITÉ DANS L'ENTREPRISE

Société Générale a mis en place un ensemble de politiques, actions et autres diligences, dont en particulier :

- **une politique en matière de Diversité et Inclusion**, traduisant la volonté du Groupe de reconnaître et de promouvoir tous les talents, quels que soient leurs croyances, âge, handicap, parentalité, nationalité, identité sexuelle ou de genre, orientation sexuelle, appartenance à une organisation politique, religieuse ou syndicale, ou toute autre caractéristique qui pourrait faire l'objet d'une discrimination. Elle a pour ambition de créer les conditions d'une organisation inclusive offrant une équité de traitement, à travers divers champs d'action :
  - lutter contre toutes les formes de discrimination,
  - communiquer, sensibiliser, former,
  - créer un environnement de travail et un management propice à l'inclusion,
  - porter l'ambition de diversité et d'inclusion au niveau de la gouvernance du Groupe ;
- **un sponsorship** au plus haut niveau de l'organisation porté par Diony Lebot (Directrice générale déléguée du Groupe) ;
- **un comité diversité et inclusion**, composé de membres issus des Comités de direction de ses *Business* et *Services Units*, et dont la mission première est de définir l'ambition et les orientations du Groupe en matière de diversité et d'inclusion ainsi que les priorités annuelles (ou pluriannuelles) ;
- **une équipe dédiée** à la promotion de la diversité et de l'inclusion, qui s'appuie sur un réseau de relais pour déployer les engagements du Groupe dans les *Business* et *Services Units*, aussi bien en France qu'à l'international ;
- **une ambition** qui se traduit notamment en matière d'équité de genre par un objectif de 30% de femmes dans les instances dirigeantes à horizon 2023 ;
- **des engagements publics qui se sont renforcés en 2021...** :
  - la signature de trois chartes en faveur de la mixité : #JamaisSansElles, Financi'Elles et *Towards the Zero Gender Gap*,
  - la signature de la Charte de l'Autre Cercle en faveur de l'inclusion LGBT+,
  - la signature de la nouvelle Charte de la Parentalité en entreprise,
  - la participation au premier baromètre diversité du Club 21<sup>e</sup> siècle, mesurant la diversité socioculturelle des instances dirigeantes de grandes entreprises françaises ;

■ **... et qui complètent les engagements pris ces dernières années à travers :**

- la signature en 2016 des *Women's Empowerment Principles*,
- la signature en 2016 de la Charte « Entreprise et Handicap » de l'OIT,
- le soutien en 2018 aux principes directeurs de l'ONU en matière de lutte contre les discriminations des LGBTI\*,
- le renouvellement en 2019 de l'accord mondial sur les droits fondamentaux, avec *UNI Global Union*, les accords collectifs signés avec les organisations syndicales en **France** :

- accord triennal 2020-2022 en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap,
- accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

■ **des actions concrètes de pilotage, de sensibilisation et de formation** (voir : Zoom sur la diversité en entreprise, ci-dessous).

Les travaux menés dans le cadre du plan de vigilance intègrent également le risque de discrimination au travail (voir : Plan de vigilance du Groupe, page 339).

### ZOOM SUR LA DIVERSITÉ DANS L'ENTREPRISE

Avec plus de 131 000 salariés 141 nationalités différentes, présents dans 66 pays, et 57% des collaborateurs exerçant hors de France, Société Générale affirme sa volonté de faire de l'équité et de la diversité et l'inclusion une réalité pour tous ses collaborateurs et une priorité managériale pour le Groupe.

La diversité répondant à des enjeux d'éthique et de performance, le Groupe maintient ainsi son ambition de promouvoir les femmes et les profils internationaux à des postes à responsabilité et dans les instances dirigeantes de Société Générale au travers de certains leviers clés, dont :

- un pilotage de la part des femmes et des profils internationaux dans les viviers de hauts potentiels, les plans de succession, les promotions, les hausses de rémunérations, les grades et classes, etc. ;
- une plus grande collégialité dans le processus de nomination de ses dirigeants (voir : chapitre 3.1.5 Politique de diversité au sein de Société Générale, page 96) ;
- une revue du caractère inclusif de certaines politiques sociales (pour assurer par exemple que les politiques sociales prennent en compte la diversité des modèles familiaux).

L'engagement du Groupe de mettre en place une politique de diversité forte s'appuie également sur un ensemble d'initiatives de sensibilisation et de formation autour de la diversité, parmi lesquelles :

- une playlist « diversité et inclusion » disponible sur la plate-forme *e-learning*, et accessible à tous les collaborateurs du Groupe ;
- des actions de sensibilisation à destination de tous les collaborateurs sur les enjeux de la diversité et de l'inclusion et les impacts des préjugés inconscients ;
- une promotion de la coopération intergénérationnelle *via* des programmes dédiés, du *reverse mentoring*, des groupes de réflexion.

Cet engagement se traduit également par :

- l'introduction dans le baromètre « collaborateurs » de questions sur la diversité et l'inclusion permettant de mesurer le ressenti des collaborateurs et de mettre en place des actions ciblées pour rendre notre environnement plus inclusif ;
- un soutien des réseaux internes de collaborateurs qui agissent en faveur de l'inclusion (*Women@SG*, *WAY*, *Pride&Allies*, etc.).

En matière de diversité et inclusion, 123 entités couvrant 98% des effectifs du Groupe mènent des actions locales en faveur de l'égalité femme-homme, 78 entités couvrant 87% des effectifs du Groupe mènent des actions locales en faveur des salariés en situation de handicap, 55 entités couvrant 73% des effectifs du Groupe mènent des actions locales pour les salariés de 50 ans et plus, et 70 entités couvrant 85% des effectifs du Groupe mènent des actions locales en faveur de l'inclusion et de l'insertion professionnelle. Pour plus d'informations, voir : Rapport thématique Diversité et Inclusion.

#### 5.4.1.3.4 GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES PERSONNES SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET DANS L'EXERCICE DU TRAVAIL ET AMÉLIORER EN CONTINU LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Société Générale s'appuie sur **une politique de santé, sécurité et prévention satisfaisante, commune à l'ensemble du Groupe**, qui vise à offrir à chaque collaborateur un environnement de travail sûr, dans les locaux et les pratiques de travail, assurant sa sécurité et protégeant sa santé physique et psychologique. Cette politique s'applique au travers d'expertises et moyens adéquats, en :

- suivant les plans d'aménagement des locaux ainsi que l'ergonomie des postes de travail ;
- menant des actions de sensibilisation et de prévention sur la santé physique et mentale au travail ;

- recommandant que chaque salarié puisse bénéficier d'un suivi médical régulier au regard des contraintes réglementaires locales ;
- intégrant dans un accord mondial sur les droits fondamentaux signé avec l'UNI Global Union un ensemble d'engagements en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- offrant aux collaborateurs la possibilité d'exercer leur droit d'alerte (voir : Rapport thématique Culture d'entreprise et principes éthiques).

**L'engagement de longue date du Groupe à offrir les meilleures conditions de travail se traduit notamment par :**

- **une démarche visant à assurer à terme un socle minimal de protection sociale, en santé et prévoyance, à l'ensemble de ses collaborateurs dans le monde.** À ce jour, neuf collaborateurs sur dix bénéficient d'un régime supplémentaire d'entreprise en santé et prévoyance, et un des objectifs fixés par le Groupe est que chaque collaborateur dispose d'une garantie en cas de décès de deux ans de salaire ;

- **un schéma directeur sécurité et sûreté des lieux de travail**, produit par la Direction de la Sécurité sur le périmètre France et diffusé aux implantations et filiales à l'international comme « bonne pratique » en complément des règles de sécurité exigibles et imposées localement ;
- **une veille continue sur les risques** susceptibles d'affecter la santé, la sécurité des personnes et les risques sociaux dans ses implantations (voir : Zoom sur la prévention des risques psychosociaux, ci-dessous), et la mise en place des actions ciblées de prévention et d'information pour renforcer la culture sécurité dans le Groupe.

La gestion des risques sur la santé, la sécurité et la sûreté des personnes est notamment intégrée dans le plan de vigilance sur les droits humains et l'environnement (voir : Plan de vigilance du Groupe, page 339) ;

- **un programme *Life at Work* qui promeut la Qualité de Vie au Travail (QVT)**. Le programme *Life at Work* lancé en 2015 s'articule autour de six thématiques : efficacité individuelle et collective ; santé et prévention ; télétravail et nouveaux modes d'organisation ; environnement de travail ; accompagnement des moments clés de la vie ; évolution de la culture managériale, notamment *via* des actions de formation et sensibilisation en lien avec le *Leadership Model* et le programme *Culture et Conduite* ;
- **un ensemble d'actions mis en place autour de la QVT et des conditions de travail**, à travers ou en complément de ce programme, parmi lesquelles : Charte sur l'équilibre des temps de vie, politique d'horaire flexible, aménagement des espaces de travail, etc. (voir : Rapport thématique Santé et Sécurité au travail) ;
- **une possibilité de soutenir des associations partenaires** *via* des programmes de mécénat de compétence (voir : Rapport thématique Culture d'entreprise et principes éthiques).

### ZOOM SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Société Générale agit depuis de nombreuses années au travers d'une démarche globale de prévention des risques psychosociaux pour assurer le bien-être de ses collaborateurs au travail.

Pour couvrir au mieux les enjeux liés à la prévention des RPS, le dispositif du Groupe est déployé au niveau :

- de chaque *Business* et *Service Units*, responsable de sensibiliser et de veiller aux bonnes conditions de travail des salariés. Elles peuvent s'appuyer sur des outils mis à disposition par le Département des ressources humaines du Groupe ;
- des managers qui reçoivent un soutien spécifique lorsqu'ils sont concernés par des plans de réorganisations, et qui sont formés à la détection et au traitement des signaux d'alerte ;
- des collaborateurs considérés vulnérables pour les orienter vers les bons dispositifs et accompagner leur retour au travail.

En appui du service de santé au travail, le dispositif met des psychologues à disposition des collaborateurs. Les objectifs de cette démarche sont ainsi de :

- permettre un temps d'expression et d'écoute dans des moments qui peuvent paraître complexes, au travers d'un échange libre avec un psychologue référent, externe à l'entreprise ;
- aider le collaborateur à résoudre des problématiques spécifiques avec la possibilité de l'orienter et de l'accompagner vers des solutions appropriées à sa situation.

Le Groupe propose des formations à la prévention des RPS spécifiques pour les collaborateurs, les RH et les managers.

En 2021, en lien avec la mise en œuvre généralisée du télétravail, des actions concrètes et dédiées pour permettre d'identifier, évaluer et prévenir les RPS ont été mises en place :

- mise à disposition des collaborateurs d'un kit d'identification des RPS à distance ;
- sessions de sensibilisation aux RPS et dispositifs existants à l'ensemble de la filière RH ;
- sessions de *webinar* sur les risques de surmenage, d'isolement et de RPS liés au travail à distance.

Des initiatives sur la prévention du stress sont menées dans 118 filiales et succursales du Groupe, couvrant 94% de l'effectif de Société Générale. Elles visent à informer, former et accompagner les collaborateurs susceptibles de rencontrer des situations à risques psychosociaux, à travers des programmes d'assistance gratuits en partenariat avec des spécialistes du secteur de la santé ou de l'assurance, des formations et/ou sensibilisations aux risques psychosociaux, des enquêtes et évaluations du niveau de stress et des activités de détente et relaxation. Par exemple, le réseau d'agences en France a mis en place des formations obligatoires sur les risques psychosociaux et un dispositif de soutien psychologique pour les collaborateurs victimes de vol à main armée ou d'agressions commerciales. La filiale Rosbank\*, en Russie, a mis en place un dispositif de soutien psychologique en ligne pour ses salariés et leurs familles.

**Face aux évolutions des modes d'organisation de travail, des pratiques et des habitudes professionnelles, et au regard du contexte de la crise sanitaire, le Groupe a renforcé ses engagements pour préserver la santé et la sécurité des collaborateurs, notamment par :**

(voir : Rapport thématique Santé et Sécurité au Travail)

- **la mise en place du télétravail dans 130 entités du Groupe**. La crise sanitaire a conduit le Groupe à mettre en place avec succès le travail à distance généralisé, dans les activités compatibles. En janvier 2021, un accord Télétravail a été signé entre la Direction et

les Organisations Syndicales représentatives en France. Par cet accord, entré en vigueur le 4 octobre 2021, le télétravail devient une modalité de travail ordinaire accessible à l'ensemble des collaborateurs (CDD, CDI, stagiaires, alternants, nouveaux arrivants). Conformément à l'accord, le principe de télétravail régulier, avec une référence de deux jours de télétravail hebdomadaires, a été défini. Il revient à chaque BU/SU de décider du nombre de jours de télétravail de ses collaborateurs avec la possibilité d'ajuster le volume de télétravail à la hausse ou à la baisse selon la nature des activités des métiers. La mise en œuvre de l'accord s'est faite dans le respect de l'égalité de traitement, des règles relatives à la durée du

travail, du droit et du devoir relatifs à la déconnexion, et des dispositions relatives à la santé et à la sécurité des télétravailleurs. Par ailleurs, des actions de prévention en particulier sur les risques liés à l'isolement, de communication, de formation et de sensibilisation à destination des managers et des salariés ont été mises en œuvre, en prenant en compte le niveau de maturité de l'entité vis-à-vis du télétravail ;

■ **la mise en œuvre de mesures nécessaires en période de crise sanitaire pour protéger la santé des collaborateurs**, au prisme des directives de l'Organisation Mondiale de la Santé, des autorités Françaises et des recommandations propres aux contextes locaux :

- coordination mondiale au travers du dispositif de gestion de crise supervisé par la Direction générale. Ce Comité de crise a pour objectif de veiller à la protection des collaborateurs et superviser la mise en place de normes et protocoles de confinement, déconfinement en fonction des contextes locaux,
- sensibilisation des collaborateurs aux mesures sanitaires à suivre, en lien avec les conseils relayés par le gouvernement du pays,
- mise en place de la vaccination pour les collaborateurs volontaires au sein des services médicaux de Société Générale en France,
- mise à disposition d'un *e-learning* destiné à tous les collaborateurs en France pour comprendre la maladie Covid-19 et adopter les bons gestes pour se protéger et protéger les autres ;

■ **le déploiement d'actions pour assurer des conditions de travail optimales et la sécurité en organisation hybride :**

- sensibilisation des collaborateurs aux précautions à prendre pour assurer la sécurité de l'information et notamment face au risque cyber,
- renforcement des dispositifs visant à proposer aux salariés un accompagnement psychologique, médical et social collaborateurs (consultation à distance, accompagnement psychologique dédié, lignes téléphoniques directes avec le service social et les médecins du travail),
- mise en place dans le cadre du programme Life At Work d'ateliers visant à accompagner la transformation managériale et les accompagner dans l'implémentation d'un mode de travail hybride.

#### ZOOM SUR LE BAROMÈTRE COLLABORATEUR

Société Générale mesure l'engagement des collaborateurs à travers le Baromètre collaborateurs, une enquête interne annuelle et anonyme déployée dans l'intégralité du Groupe. Cette enquête invite les collaborateurs à s'exprimer librement et donner leurs impressions sur différentes thématiques liées à la vie de l'entreprise, en toute confidentialité.

Partagés avec les collaborateurs, les résultats donnent lieu si nécessaire à des plans d'action, des groupes de travail, dans un esprit d'amélioration continue.

En 2021, cette nouvelle édition vise à évaluer les thématiques suivantes :

- engagement, selon un indice suivi depuis 2009 ;
- conditions de vie au travail ;
- culture & conduite ;
- diversité et inclusion.

Parmi les principaux résultats de cette année, Société Générale retient les enseignements suivants :

- le score d'engagement des collaborateurs de 66%, est en hausse de 3 points par rapport à 2020. Cela s'explique notamment par un rebond des indicateurs de confiance des collaborateurs dans les décisions prises par la Direction de Société Générale (63% vs. 56% en 2020) ;
- la fierté d'appartenance est confortée avec 76 % des collaborateurs qui se disent fiers de travailler dans le Groupe (vs. 75% en 2020) ;
- 89% des collaborateurs pensent que leur manager encourage les comportements éthiques et responsables (vs. 88% en 2019).

Depuis 2018, les membres du Comité de direction du Groupe ont des objectifs collectifs communs incluant notamment le taux d'engagement des collaborateurs, mesuré par le Baromètre Collaborateurs du Groupe (voir : Rapport thématique Performance et Rémunération).

## INDICATEURS CLÉS EN LIEN AVEC LES RISQUES LIÉS AU NON-RESPECT DES RÉGLEMENTATIONS ET RÈGLES SOCIALES INTERNES ET AUX MAUVAISES CONDITIONS DE TRAVAIL

	2019	2020	2021
Nombre de nationalités dans le Groupe	136	137	141
% de collaborateurs non français	56%	56%	57%
Nombre d'accords collectifs signés avec les partenaires sociaux	205	161	157
% des effectifs couverts	66%	64%	62%
<i>dont portant spécifiquement sur la santé et la sécurité</i>	15	13	27
% de femmes au sein des postes clés du Groupe (Top 160)	19%	21%	25%
Taux d'absentéisme <sup>(1)</sup>	3,5%	4,6% <sup>(2)</sup>	3,5%
Nombre d'accidents du travail	747	524	570
% couverts par des campagnes de prévention ou d'information sur la santé	98%	99%	99%
% couverts par des campagnes de prévention ou d'information sur la sécurité	98%	98%	98%
Nombre de salariés bénéficiant du télétravail <sup>(3)</sup> dans le monde	32 000	54 700	77 671
% des effectifs bénéficiant de mesures en faveur de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée <sup>(4)</sup>	84%	87%	89%
Taux d'engagement	64%	63%	66%
Nombre de collaborateurs impliqués dans des initiatives solidaires proposées par le Groupe	21 476	3 626	12 459
Nombre de jours consacrés par les collaborateurs à des actions solidaires	20 430	15 397	20 141

(1) Le taux d'absentéisme est le ratio entre le nombre total de journées d'absence rémunérées (pour maladie, pour maternité et paternité, pour autres motifs), rapporté au nombre total de journées payées, en pourcentage. Il est compté en jours calendaires et est calculé sur l'effectif total (effectif présent multiplié par 365).

(2) Variation du taux d'absentéisme en 2020 principalement liée à l'augmentation du nombre de jours d'absence payés pour autres motifs. En raison de la crise sanitaire, les collaborateurs ont bénéficié de dispositifs d'indemnités spécifiques en cas de garde d'enfants ou en cas d'un état de santé nécessitant un maintien au domicile, par exemple, pris en charge par le Groupe.

(3) Hors accès à distance dans le cadre de la continuité d'activité.

(4) Tout accord, mesure, action menée pour faciliter l'équilibre des temps de vie des collaborateurs comme définis par la Charte des « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie » dont Société Générale est signataire.

### 5.4.2 ÊTRE UN ACHETEUR RESPONSABLE : LE PROGRAMME POSITIVE SOURCING

La filière Achats de Société Générale est un acteur important de la stratégie RSE du Groupe, portant ses valeurs et œuvrant au respect de ses engagements en matière environnementale et sociale. Initiée dès 2006, la politique d'achats responsables se décline au travers de plans d'actions pluriannuels, impliquant une mobilisation de toutes les parties prenantes de la chaîne de valeur (prescripteurs, acheteurs et fournisseurs).

Ainsi, la Direction des Achats a défini, dans la continuité du *Positive Sourcing Program* (« PSP ») 2018-2020, un PSP 2021-2023. Ce sixième plan d'action permettra de consolider les acquis du précédent PSP et s'articule autour de deux ambitions :

- conduite du Plan de Vigilance RSE ;
- promotion de stratégies d'achats à impact positif.

Pour soutenir ce plan, la documentation normative du Groupe (Code Société Générale) relative à la conduite des achats responsables définit les mesures de gestion des risques d'origine E&S à déployer.

Les pratiques d'achats du Groupe s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue et dans la poursuite de la mise en œuvre des règles de conduite des achats et de déontologie applicables en matière d'achats, annexées à l'accord mondial sur les droits fondamentaux avec l'UNI Global Union (voir : Être un employeur responsable, page 314).

La réalisation du PSP constitue également l'un des engagements pris par le Groupe dans le cadre du label Relations Fournisseurs et Achats Responsables. Ce label, délivré par le Médiateur des entreprises et le Conseil National des Achats (CNA), atteste que l'organisation et les actes de gestion sont en conformité avec les objectifs et les engagements définis dans le référentiel du label, visant ainsi à établir des relations durables et équilibrées avec les fournisseurs. Celui-ci est aligné avec la norme internationale ISO 20400 : 2017 Achats Responsables.

Après la signature de la Charte des « Relations fournisseurs responsables », Société Générale a été l'une des quatre premières grandes entreprises françaises (et la première banque) à être labellisée pour la première fois en 2012, et a obtenu le renouvellement de ce label pour trois ans, début 2019.

### 5.4.2.1 Renforcer la maîtrise des risques d'origine E&S dans les actes d'achats

#### 5.4.2.1.1 L'IDENTIFICATION DES RISQUES D'ORIGINE E&S

Cette étape consiste à identifier si les pratiques des fournisseurs et/ou le produits ou service acheté présentent un potentiel risque d'origine E&S.

#### L'identification des risques d'origine E&S liés aux produits et services : la cartographie des risques

La cartographie des risques d'origine E&S liés aux achats (datant de 2018) couvre plus de 150 sous-catégories de produits ou services et permet à chaque acheteur d'évaluer les risques d'origine E&S intrinsèques à ses catégories d'achats. Quatre niveaux de risques allant de faible à élevé ont été définis. Les catégories ressortant comme les plus à risque sont notamment celles liées aux travaux sur les immeubles (rénovation, aménagement d'espaces et construction de bâtiments), la gestion des déchets ou encore certaines catégories liées aux matériels informatiques IT (téléphones portables, équipements des postes de travail, etc.).

#### L'identification des risques d'origine E&S liés aux fournisseurs : Know Your Supplier (KYS)

Depuis mai 2020, les mesures de vigilance relatives à la maîtrise des risques de corruption et de réputation mises en œuvre dès 2016 par la Direction des Achats sur le périmètre des fournisseurs dont elle suit la relation, ont été renforcées et étendues à l'ensemble des fournisseurs du Groupe, faisant l'objet de dépenses significatives ou sensibles. Elles sont alors mises en œuvre systématiquement à l'entrée en relation avec le fournisseur et lors de revues périodiques pendant la vie du contrat selon le niveau de risque identifié du fournisseur. Les traitements de données personnelles associés à ces mesures sont analysés préalablement à leur mise en œuvre et ce, afin que les données à caractère personnel traitées disposent d'un niveau de protection adapté. Par ailleurs, les modèles de contrats fournisseurs du Groupe incluent les stipulations requises par la législation applicable en matière de protection des données à caractère personnel.

#### L'ÉVALUATION E&S (DES FOURNISSEURS OU PRODUITS ET SERVICES IDENTIFIÉS À RISQUE D'ORIGINE E&S)

Lorsqu'un risque d'origine E&S a été identifié, une évaluation est réalisée.

#### L'évaluation des risques d'origine E&S liés aux produits et services : Intégration des critères RSE dans les appels d'offres

Établis en fonction des risques identifiés dans la cartographie des risques d'origine E&S liés aux achats, des critères RSE spécifiques à chaque catégorie d'achats éligible sont intégrés par la Direction des Achats du Groupe dans les appels d'offres (et par l'ensemble de la Filière Achats à l'international sur les catégories à risque élevé) et pris en compte dans leur analyse. Ces critères sont pondérés dans le choix final du fournisseur en fonction du niveau de risque identifié. Ces critères ont été adaptés au contexte international et mis à disposition de l'ensemble du Groupe.

#### L'évaluation des risques d'origine E&S liés aux fournisseurs : les évaluations extra-financières

Afin de mesurer la performance RSE de fournisseurs sous contrat, sur un périmètre ciblé de fournisseurs représentant un volume d'achat important au niveau Groupe ou porteur de la marque, une évaluation extra-financière de la performance environnementale, sociale et liée aux droits humains, d'éthique des affaires et d'achats responsables réalisée par un tiers indépendant est exigée.

#### LES POLITIQUES DE COUVERTURE

##### Charte Achats Responsables et clause RSE dans les contrats

Depuis avril 2017, les fournisseurs de la filière Achats reçoivent la Charte Achats Responsables ([https://www.societegenerale.com/sites/default/files/construire-demain/12112018\\_charte\\_achats\\_responsables\\_vf\\_fr.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/construire-demain/12112018_charte_achats_responsables_vf_fr.pdf)). Ce document est le fruit d'une initiative conjointe d'acteurs français du secteur Banque et Assurance souhaitant associer leurs fournisseurs à la mise en place de mesures de vigilance et détaillant les engagements RSE, les obligations du Groupe et les attentes envers ses fournisseurs. La charte a été traduite en six langues.

Les engagements réciproques énoncés dans la Charte Achats Responsables reposent notamment sur les principes fondamentaux du Pacte Mondial des Nations Unies dans le domaine des droits humains, des conditions de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Une clause RSE est intégrée dans 100% des modèles de contrats de la Direction des Achats en France et de sa Filière à l'international. Elle fait référence au Code de conduite du Groupe, à la Charte Achats Responsables, à la possibilité de mener des audits RSE sur site et, pour un certain nombre de fournisseurs, à l'exigence d'évaluation extra-financière (cf. infra). L'objectif de cette clause est d'associer les fournisseurs à la mise en place de mesures de vigilance dans le domaine des droits humains, des conditions de travail (santé et sécurité), de l'environnement et de la lutte contre la corruption (voir : chapitre 4.11 Risque de non-conformité, section Lutte contre la corruption en page 256).

##### Audits sur site des fournisseurs

Le droit de réaliser des audits RSE sur les sites des fournisseurs est prévu dans la clause RSE du Groupe. Société Générale a référencé deux prestataires d'audits externes pour l'accompagner dans la réalisation de ces missions. Chaque année, un plan d'audits est réalisé, et des fournisseurs identifiés sur la base d'une analyse de risques d'origine E&S. En 2021, le Groupe a validé les plans d'action issus des quatre audits fournisseurs réalisés en 2020 en commun avec ses pairs du secteur bancaire. Le suivi des plans d'actions et les actions de remédiation sont en cours avec les fournisseurs.

##### Formation aux risques d'origine E&S

Au sein de la Direction des Achats, la contribution à la performance RSE au travers de la mise en œuvre du *Positive Sourcing Program* est intégrée dans la description de poste des acheteurs et de leurs managers. Pour les catégories à forts enjeux RSE, des objectifs opérationnels individuels sont définis. À leur prise de poste, les acheteurs suivent une formation *Achats Responsables* qui est intégrée au cursus de formation interne pour les nouveaux arrivants.

Fin 2021, l'ensemble des acheteurs professionnels du Groupe en France et à l'international (16 pays) ont été formés aux achats responsables et aux outils de gestion de risques d'origine E&S.

Par ailleurs, le *motion design* (courte vidéo animée), créé en 2020, et présentant le programme d'achats responsables du Groupe, a été mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet afin de sensibiliser les acheteurs occasionnels.

### 5.4.2.2 Développer les achats à impacts positifs

Dans le cadre du *Positive Sourcing Program* 2021-2023 et en lien avec l'ambition RSE du Groupe, trois priorités ont été définies :

- les relations fournisseurs : la Direction des Achats a pour objectif d'être exemplaire dans ses relations avec l'ensemble de ses fournisseurs, et notamment les PME. Société Générale, première banque signataire du Pacte PME en décembre 2007, poursuit son engagement auprès des PME, et est à leur écoute en menant régulièrement un baromètre de satisfaction. Le dernier baromètre a été lancé fin d'année 2021. Des plans d'actions définis sur la base des résultats de ce baromètre seront déclinés en 2022 ;
- l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) : le Groupe poursuit ses efforts en faveur des structures de l'ESS et atteint un montant de dépenses de 12,4 millions d'euros en 2021 ;

- le climat : le Groupe a intégré en 2021 l'initiative NZBA (*Net-Zéro Banking Alliance* du programme sur l'environnement des Nations Unies). Il s'est engagé, pour son compte propre à réduire des émissions de carbone de 50% entre 2019 et 2030 en agissant sur l'énergie requise pour ses locaux, l'informatique, ou encore en repensant les modalités d'usage en matière de déplacements aériens et de flotte automobile. Sur ces deux dernières thématiques, la Direction des Achats aura un rôle de conseil et de pilotage auprès des entités du Groupe afin de les aider à atteindre ces objectifs ;
- le Groupe a également décidé de bannir les plastiques à usage unique dans l'environnement de travail des collaborateurs d'ici 2025, et plus rapidement si possible en fonction des géographies.

Pour plus d'information, voir : [www.societegenerale.com](http://www.societegenerale.com), rubrique *Achats et Fournisseurs* : <https://www.societegenerale.com/fr/responsabilite/achats-et-fournisseurs/nos-engagements/focus-sur-nos-pratiques-dachats-responsables>.

	2019	2020	2021	Objectif
Montant global des achats du Groupe	6,1 Md EUR	5,5 Md EUR	5,9 Md EUR	N/A
Part des fournisseurs « ciblés » sous contrat ayant une évaluation extra-financière réalisée par un tiers indépendant	77%	80%	89%	90%
Délai moyen constaté de paiement pondéré (par le montant) des factures	33 jours	31 jours	27 jours	30 jours
Part d'appels d'offres sur les catégories d'achats à risque élevé qui ont intégré des critères RSE	94%	100%	99%	100%
Pondération moyenne de ces critères dans les appels d'offres	14%	14%	14%	N/A
Montant de dépenses réalisées auprès de structures de l'ESS	12,9 M EUR	10,1 M EUR	12,4 M EUR	10 M EUR
Part des acheteurs formés aux achats responsables	100%	100%	100%	100%

Retrouvez l'intégralité des indicateurs chiffrés sur : <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Document%20RSE/responsabilite-sociale-d-entreprise-chiffressentiels-du-groupe.xlsx>.

## 5.4.3 ÊTRE UNE ENTREPRISE ÉCO-RESPONSABLE

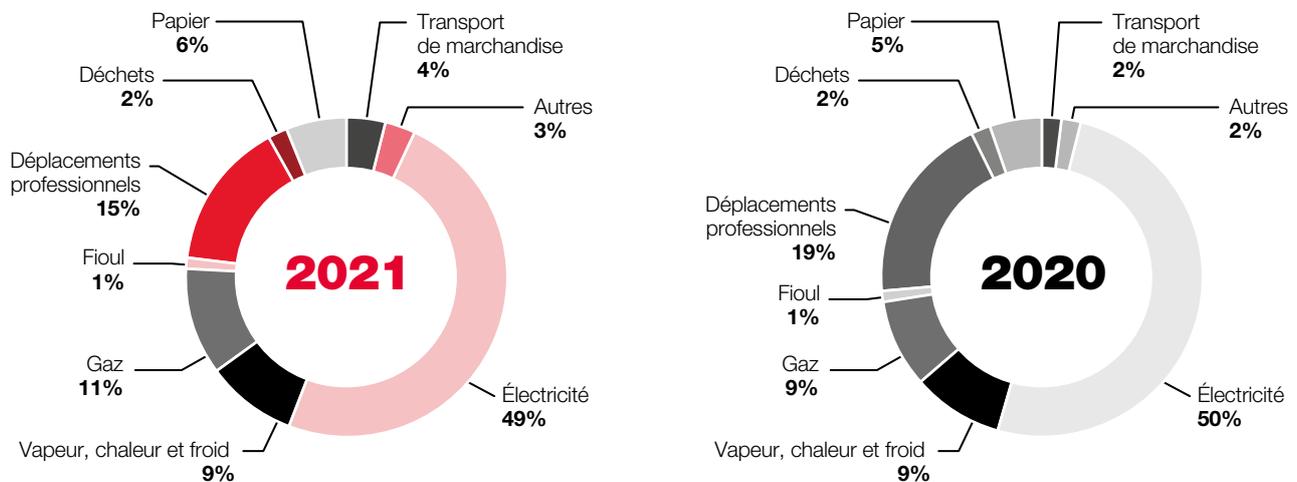
### 5.4.3.1 Impact direct de l'activité du Groupe

#### 5.4.3.1.1 GESTION DES ÉMISSIONS CO<sub>2</sub>

En 2021, Société Générale a mené une analyse de réduction des émissions liées à sa propre activité, en se basant sur le scénario du *Net-Zero Émission 2050*. Cette analyse a été faite sur la base de la revue des sources les plus émissives pour Société Générale (l'énergie requise pour les locaux, l'informatique, les déplacements aériens et le parc automobile). Cette étude a permis de définir une trajectoire engageant le Groupe dans une démarche de réduction de -50% de ces émissions carbone (en tonnes de CO<sub>2</sub>eq) entre 2019 et 2030.

Les principaux leviers identifiés concernent :

- énergie : recours accru aux énergies renouvelables, couplé à une réduction de la consommation d'énergie en lien avec la réorganisation des moyens et du travail après la crise sanitaire de la Covid-19 (extension du télétravail, réduction de l'empreinte immobilière du Groupe) ;
- transport aérien et flotte automobile : en réduisant la fréquence des déplacements (voyager moins) et en améliorant l'empreinte carbone des déplacements professionnels (voyager mieux, par le recours à des solutions moins émissives, par exemple en électrifiant la flotte automobile ou en recourant à des routes ou compagnies aériennes plus efficaces) ;
- IT : une attention particulière est portée à l'empreinte carbone de l'informatique du Groupe au travers d'un programme spécifique : *CSR by IT*, voir : Charte Numérique responsable, en page 284 et Système d'information et Infrastructures informatiques, en page 327.

RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE CO<sub>2</sub> DIRECTS DU GROUPE - EN 2021 ET 2020

Transport de marchandises, y compris le transport de fonds.

		2019	2019 recalculé <sup>(1)</sup>	2020	2020 recalculé <sup>(1)</sup>	2021
<b>Empreinte carbone du Groupe</b>	T de CO <sub>2</sub> e	298 517	292 741	221 691	222 829	190 939
<b>Empreinte carbone par employé</b>	T de CO <sub>2</sub> e/Empl.	2,12	2,38	1,82	1,81	1,55
<b>Scope 1<sup>(2)</sup></b>	T CO <sub>2</sub> e	26 722	26 722	23 195	23 999	24 415
<b>Scope 2<sup>(3)</sup></b>	T CO <sub>2</sub> e	142 294	143 791	116 642	118 495	110 981
<b>Scope 3<sup>(4)</sup></b>	T CO <sub>2</sub> e	129 501	122 228	81 854	81 363	55 849

(1) Changement de méthode expliqué dans la note méthodologique, en page 331 et un changement de périmètre avec de nouvelles filiales consolidées (Chili, Colombie, Pérou, Bulgarie).

(2) Le Scope 1 comprend les émissions directes liées à la consommation d'énergie et aux émissions fugitives de gaz fluorés.

(3) Le Scope 2 comprend les émissions indirectes liées à la consommation d'énergie (électricité, vapeur d'eau et eau glacée externes).

(4) Le Scope 3 comprend les émissions de GES de l'ensemble du papier, des déplacements professionnels, du transport marchandises, des consommations d'énergie des data centers hébergés en France et des déchets depuis 2017. Exprimé comme une attente forte des parties prenantes, la prise en compte de l'impact direct du Groupe sur son environnement est un axe fort d'engagement des collaborateurs qui favorise l'émergence de solutions innovantes.

Les données historiques ont été retraitées, à la suite du changement de la Méthodologie. Pour plus d'information, voir : Note méthodologique, en page 331.

## Initiatives en faveur de l'environnement

## LA TAXE CARBONE INTERNE ET LE PRIX DE L'EFFICACITÉ ENVIRONNEMENTALE

Chaque année, une taxe carbone est appliquée aux entités du Groupe, en fonction de leurs émissions de gaz à effet de serre (en 2021, elle a été de 25 euros/teq CO<sub>2</sub> vs. 10 euros jusque là). Le montant collecté est redistribué lors du Prix de l'Efficacité Environnementale pour récompenser les meilleures initiatives permettant de réduire l'impact environnemental du Groupe, tout en générant des économies financières. (voir : <https://www.societegenerale.com/fr/actualites/toutes-actualites/leprix-interne-de-lefficacite-environnementale-pour-encourager-le-changement>).

En raison de la crise sanitaire, le Prix de l'Efficacité Environnementale 2020 n'a pas pu se tenir ; celui de 2021 a donc regroupé les initiatives de ces deux dernières années, la taxe carbone interne ayant été prélevée et son montant provisionné pour récompenser les initiatives 2020 et 2021. L'édition 2020/2021 a ainsi permis de réaliser une économie de 17,8 millions d'euros, 13,5 GWh et 21 700 tonnes de CO<sub>2</sub>.

## AIDE À LA DÉCISION : MISE EN PLACE D'UN ÉCO-SCORE POUR LES ACHATS EN FRANCE (ACHAT DES OBJETS PUBLICITAIRES)

Dans une démarche d'aide à la décision de travailler avec certains fournisseurs, le catalogue d'objets publicitaires destiné aux entités françaises a été enrichi d'un « éco-score ». Au-delà des exigences strictes du Groupe sur la qualité et la responsabilité de ses fournisseurs (voir : Être un Acheteur responsable : le programme *positive sourcing*, en page 323), les experts ont attribué à chaque produit du catalogue une note qualifiant l'impact environnemental et social de chaque objet.

Cet éco-score est établi selon sept critères : la provenance des produits, les matières premières utilisées, le type de marquage et d'encre utilisés, la recyclabilité, la durabilité, le conditionnement du produit et les labels et normes auxquels le produit répond.

#### 5.4.3.1.2 GESTION RESPONSABLE DES RESSOURCES

##### Énergies renouvelables

Société Générale est engagé dans la transition énergétique. Depuis 2015, en France, tout le parc immobilier des immeubles centraux est approvisionné en électricité d'origine renouvelable, au travers de Garanties d'Origine et de PPA (*Power Purchase Agreement*). Le contrat d'achat d'électricité sous forme de PPA signé en novembre 2019 pour 27 GWh a pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour une durée de trois ans.

En juillet 2021, Société Générale et Crédit du Nord ont signé un nouveau *Power Purchase Agreement* (PPA) qui permettra au Groupe de s'approvisionner en électricité verte directement auprès d'un parc éolien situé en France. Ce contrat de deux ans couvrira, dès 2022, 20% de la consommation annuelle d'électricité des réseaux d'agences en France. L'objectif est de garantir au Groupe un tarif fixe sur toute la durée du contrat, une traçabilité sur l'origine de l'électricité et de soutenir le développement des énergies renouvelables françaises en permettant aux producteurs de garantir leurs revenus sur plusieurs années. Ce nouvel approvisionnement du Réseau d'agences en France va également permettre de réduire de 76% l'empreinte carbone due à l'électricité, soit 874 tonnes de CO<sub>2</sub> en moins par an.

Société Générale et Crédit du Nord ont également signé en 2021 leur premier contrat de garanties d'origine pour alimenter en gaz biométhane renouvelable français les 545 agences équipées du réseau de chaudières au gaz. Ce contrat de trois ans permettra au réseau d'agences du Groupe en France de réduire son empreinte carbone due au gaz de 80% par kWh, soit 4 341 tonnes d'émission de CO<sub>2</sub> en moins par an. Il permettra également de soutenir le développement des énergies renouvelables et de contribuer au développement de la filière biométhane en France et en Europe.

Dans le cadre de son plan stratégique *MOVE 2025* visant notamment à placer la responsabilité sociale d'entreprise au cœur de ses actions, ALD Automotive a annoncé que l'ensemble de ses sites en France sont dorénavant alimentés – depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 – par une électricité d'origine éolienne produite en France, garantie par un organisme indépendant.

À l'international, les filiales du Groupe ont la volonté de réduire leur empreinte carbone au travers de différents leviers, notamment *via* la baisse des consommations énergétiques des immeubles et l'optimisation de leur empreinte immobilière. En complément de ces leviers, plusieurs des filiales à l'international mènent également une démarche de mise en place d'approvisionnement vert par le biais d'achat de certificats d'énergie sur certains de leurs bâtiments comme la Roumanie, l'Allemagne ou le Luxembourg. Cette pratique tend à se développer au sein des filiales européennes.

D'autres, situées sur le continent africain, produisent-elles mêmes leur propre énergie par le biais de panneaux solaires photovoltaïques installés sur leurs bâtiments comme au Ghana depuis 2015, ou en équipant leurs agences bancaires ou guichets autonomes comme en Algérie, au Maroc ainsi qu'en Côte d'Ivoire, leur permettant de produire tout ou partie de leurs besoins en électricité.

##### Immobilier (optimisation du parc immobilier : surfaces, technologies, et accessibilité)

Au-delà de l'approvisionnement énergétique, Société Générale poursuit sa stratégie d'amélioration de la performance énergétique de ses immeubles.

La réglementation française, *via* le Décret Tertiaire de juillet 2019, impose une diminution de -40% des consommations d'énergie d'ici 2030 par rapport à 2019. Pour anticiper cette baisse importante, la Direction de l'Immobilier a mis en place un pilotage énergétique permettant d'atteindre cet objectif ambitieux pour les immeubles de plus de 1 000 m<sup>2</sup>.

Pour les immeubles centraux, dans la région parisienne, le taux d'émissions carbone atteint désormais 30 gCO<sub>2</sub> par kWh consommé.

Pour les Réseaux France, un dispositif performant de suivi des consommations d'énergie sur les sites du Groupe a été déployé. Ainsi, les 192 sites de Société Générale les plus consommateurs sont équipés d'un système de télé-comptage des énergies (eau, électricité, gaz) permettant une surveillance continue et la détection des surconsommations avec le déclenchement automatique d'une intervention sur site. Depuis 2018, ce dispositif a été complété par le déploiement d'un logiciel qui permet l'analyse mensuelle des données de consommation de toutes les agences du réseau et ainsi d'engager les actions correctrices nécessaires.

Dans le cadre du renforcement de la politique RSE du Groupe, la Direction de l'Immobilier travaille avec l'ensemble des implantations en France et à l'international pour améliorer la performance énergétique du parc immobilier du Groupe.

Pleinement engagée dans la transformation de Société Générale, la Direction de l'Immobilier du Groupe conduit un programme 2021-2025 ayant pour objectif d'adapter le parc des immeubles centraux et les espaces de travail aux évolutions induites par l'extension du télétravail et son corollaire le travail hybride, sur site et à distance. Ce programme, est conçu comme une réponse aux besoins des BU/SU confrontées à un triple enjeu : la recherche de performance, l'expérience digitale, la transformation des métiers et des modes de travail. La Direction de l'Immobilier accompagne également les entités à l'international qui souhaitent s'engager dans des programmes de même nature. Ceci se traduit en particulier par :

- l'accompagnement des évolutions des métiers de la Banque de détail en France, répondant à l'évolution de la relation client et des métiers, la digitalisation et l'automatisation des opérations, et la refonte de la distribution spatiale des agences de la Banque ;
- l'intégration des besoins des personnes en situation de handicap, avec l'adaptation des locaux d'exploitation ;
- l'utilisation des matériaux et d'équipements aux normes les plus récentes et la suppression des technologies vieillissantes énergivores (remplacement des chaudières au fioul par des chaudières au gaz ou par des climatiseurs réversibles à haut rendement générant des économies de CO<sub>2</sub>, ou encore l'installation systématique d'un éclairage basse consommation). Ainsi, à Lyon, sept entités du Groupe partagent désormais près de 5 000 m<sup>2</sup> de bureaux dans un programme immobilier sélectionné entre autres pour ses labels environnementaux (BREEAM NC 2016 niveau *Very Good* et HQE Bâtiment Durable niveau Excellent), et qui permettra de réduire de 50% les émissions de CO<sub>2</sub> des entités concernées.

Enfin, la Direction de l'Immobilier fait appel aux entreprises du secteur adapté par le biais notamment de ses contrats de *Facility Management* (prestations de déménagements, ménage, etc.).

##### Système d'information et infrastructures informatiques

Société Générale est engagé dans une démarche Numérique Responsable depuis plusieurs années. À partir de 2019, à la suite de la signature de la Charte Numérique Responsable, le Groupe a davantage structuré sa démarche. Une politique articulée autour de neuf ambitions a été construite avec l'ensemble des DSI du Groupe. Le programme *CSR by IT* a été lancé en 2020 et 17 groupes de travail créés. Les ambitions couvrent l'ensemble du cycle de vie des systèmes d'information et des données, de la conception à l'utilisation des services numériques. Les travaux portent sur l'instauration de normes d'architecture et de gestion de projet, la mesure des impacts du Groupe *via* la définition d'indicateurs de suivi, la sensibilisation de la Filiale IT et de ses utilisateurs, la réduction de la consommation énergétique, le développement d'applications éco-responsables et e-accessibles, la réduction des déchets liés au numérique ainsi qu'un bon usage de la donnée et des nouvelles technologies comme l'intelligence artificielle. Une politique d'achats et une démarche d'employer responsable complètent ces orientations (voir également : Charte numérique responsable, page 284).

D'autres actions clés sont menées par les Directions informatiques en France :

- la mesure de l'empreinte carbone du Système d'Information du Groupe avec le développement d'un calculateur ;
- des programmes de migrations des *datacenters* historiques vers des *datacenters* de dernière génération, moins énergivores, en France et à l'international ;
- l'alimentation progressive en énergie verte de nos infrastructures IT ;
- la réduction des déchets liés au digital avec deux démarches complémentaires :
  1. donner une seconde vie aux équipements informatiques décommissionnés. En France, ils sont confiés depuis 2019 à Recyclea, une entreprise du secteur adapté et protégé. Les matériels éligibles au reconditionnement sont remis en état par Recyclea et revendus à des sociétés françaises et européennes, les autres sont recyclés en France,
  2. acheter du matériel reconditionné. Depuis 2019, des téléphones reconditionnés en France par une PME française sont proposés aux collaborateurs Société Générale ;
- l'inclusion des personnes en situation handicap avec trois démarches complémentaires :
  1. l'intégration et l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap menée avec la Mission Handicap,
  2. les achats auprès des entreprises du secteur adapté et protégé (STPA). Les principales Directions informatiques du Groupe se sont fixées depuis 2018 des objectifs pour développer le recours aux entreprises du secteur adapté et protégé notamment pour les prestations informatiques,
  3. l'accessibilité des services numériques du Groupe.

La priorité en 2021 a été donnée à la sensibilisation et à la formation des collaborateurs de la Filière IT avec le développement de modules et de formats dédiés au Numérique responsable.

## Déplacements

En 2020, la Banque de détail en France a lancé le projet *Mobility Transition*, visant à verdir sa flotte automobile, qui représente 60% du parc automobile de Société Générale. Le projet suit trois priorités et doit :

- répondre aux nouvelles réglementations gouvernementales, poussant les constructeurs à produire plus de véhicules propres, avec notamment la loi d'orientation des mobilités<sup>(1)</sup> (LOM) ;
- s'inscrire dans la stratégie RSE du Groupe, pour réduire son impact environnemental ;
- permettre d'optimiser les coûts.

Après plusieurs études, trois types de véhicules différents ont été choisis : électriques, hybrides et essence exclusivement. Le type de véhicule a été sélectionné en fonction des besoins (distances parcourues, analyse de l'usage) et des priorités. Les durées de locations ont été allongées, de 48 à 60 mois. En application de ces nouvelles règles, 47 véhicules électriques ont été commandés à fin 2021. En termes financiers, l'impact de la réduction de la flotte et du nouveau catalogue de véhicule, permettra à la Banque de détail d'une économie de frais généraux de l'ordre de 9% sur son budget automobile, sur la période 2021-2022.

Pour accompagner le verdissement de la flotte, un autre appel d'offres est en cours pour l'installation de bornes électriques à plus grande échelle, sur les sites des entités du Réseau de Banque de détail en France. D'ici 2023, le parc automobile devrait être optimisé et il ne devrait plus contenir les véhicules diesel.

D'autre part, sur la partie mobilité alternative, la Banque de détail en France a lancé un pilote avec l'installation de station de Vélos à Assistance Électrique (VAE) en partage (pour le moment sur le site de Marseille). Il s'agit d'une solution d'ALD Automotive et de son partenaire GREEN ON.

## Télétravail

Un nombre croissant d'entités du Groupe expérimente le télétravail avec plus de 77 671 personnes télétravaillant dans le monde en temps normal (vs. 54 730 en 2020). Cela représente une augmentation de 42% par rapport à 2020.

	2019	2020	2021
<b>Consommation d'énergie</b>			
Objetif 2025 : réduire la consommation de 35% par rapport à 2014 (i.e. 848 654 MWh)	-19%	-30%	-32%
Consommation totale de l'énergie (en MWh)	687 590	589 750	580 777
Consommation totale d'électricité (en MWh)	512 122	441 984	421 823
Part d'électricité verte dans les consommations d'électricité du Groupe (en %)	48,9	50,5	52
<b>Immobilier</b>			
Surface du parc immobilier (en m <sup>2</sup> )	4 000 000	3 250 000	3 170 788
Immeubles centraux certifiés ISO 50001 (nombre)	22	22	21
<b>Mobilité</b>			
Nombre de km parcourus par l'ensemble des collaborateurs	423	272	201
<b>Sensibilisation à l'usage plus responsable des services digitaux</b>			
Nombre de collaborateurs ayant suivi le MOOC Numérique responsable (version courte développé en 2020 par l'Institut du Numérique Responsable (INR))	N/A	N/A	10 900 <sup>(2)</sup>

(1) La Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) remplace la loi d'orientation des transports intérieurs de décembre 1982. LOM émane du ministère des Transports. Elle a pour but de faciliter et améliorer la mobilité du quotidien pour tous les citoyens. Des objectifs qui passent donc par de nouvelles réglementations sur l'utilisation des différents modes de transport (voiture, deux-roues, transports publics, etc.).

(2) Au 31 janvier 2022.

### 5.4.3.1.3 GESTION DES DÉCHETS

#### L'économie circulaire

Société Générale œuvre pour limiter la consommation et le gaspillage des ressources et prend également les mesures pour lutter contre le gaspillage alimentaire.

#### Lutte contre le gaspillage alimentaire

Société Générale a signé, en 2019, la Charte de lutte contre le gaspillage alimentaire et a rejoint l'association La Défense des Aliments pour fédérer l'ensemble des acteurs du quartier d'affaires pour lutter ensemble contre ce phénomène. Ainsi, le partenariat signé entre les restaurants d'entreprise du Groupe, à la Défense, et l'association «Le Chaînon Manquant\*» a permis de collecter en 2021 534 kg de nourritures (2 000 kg en 2020), soit 1 068 repas distribués (4 000 en 2020). Les autres déchets sont, dans la plupart des restaurants, triés et méthanisés. De plus, le Groupe est engagé avec la start-up Phenix\* pour réduire le gâchis et sensibiliser aux démarches éco-responsables. Plusieurs actions ont ainsi été mises en place pour récupérer les denrées alimentaires à l'issue d'événements et les redistribuer à des associations caritatives. Enfin le recours à l'application *Too Good To Go* est proposé aux collaborateurs. D'abord par premier restaurant en 2020, rejoint en 2021 par trois autres sites de restauration à La Défense et à Val-de-Fontenay. Elle propose d'acheter à prix réduit les salades et sandwich invendus le midi. En 2021, 897 panier repas ont été vendu dans le cadre de ce partenariat.

À partir du 31 décembre 2023, la loi fixera à l'ensemble de la population française un objectif de tri à la source des biodéchets. Sans attendre cette échéance, le Groupe a mis en place des actions de traitement et de valorisation des biodéchets. Depuis septembre 2020, l'entreprise «Les Alchimistes»<sup>(1)</sup>, spécialisée dans la collecte et le compostage de déchets organiques, collecte 100% des déchets alimentaires des restaurants d'entreprises à la Défense et les valorise en compost (18 kg de compost produits pour 100 kg de déchets alimentaires collectés). Situé à proximité des sites de collecte (entre 10 et 15 km maximum), les équipes des Alchimistes récupèrent, en véhicule électrique, les biodéchets des cantines du Groupe. Les collectes effectuées sur les sites de la Défense ont permis de valoriser 50 tonnes de biodéchets en neuf tonnes de compost.

#### Papier

Les progrès accomplis sur la consommation du papier, premier consommable utilisé par les activités de services, sont le fruit de diverses actions menées à travers le Groupe telles que le bon usage des imprimantes, la dématérialisation des supports papiers vers des supports numériques et l'utilisation de papier recyclé.

Un représentant de Société Générale siège au Conseil d'administration de CITEO, éco organisme issu de la fusion d'Ecoemballages et Ecofolio, qui promeut l'économie circulaire.

En ce qui concerne l'offre de produits, Société Générale renforce la dématérialisation, pour rendre ses services encore plus pratiques, plus économiques et plus écologiques. Les clients de la Banque de détail en France, détenteurs d'un contrat d'assurance-vie épargne ou de prévoyance, peuvent désormais recevoir leurs relevés d'opération et leurs avis d'échéance de manière totalement dématérialisée et sécurisée sur leur espace Internet des Particuliers. Pour mettre en place ce dispositif, la Banque de détail en France a mené une campagne de recueil de consentements au cours de laquelle 43% des clients détenant un contrat d'assurance-vie épargne ou de prévoyance ont donné leur accord pour la dématérialisation de leurs documents. Ce dispositif, déjà mis en place pour les clients du Groupe Crédit du Nord depuis fin 2019, pourrait représenter plus de 2 millions de courriers clients de la Banque de détail en France et Crédit du Nord dématérialisés chaque année.

Afin de proposer à ses clients des solutions innovantes et responsables, Société Générale a lancé en 2021 sa première carte bancaire composée de matière recyclée. À cette occasion, la Banque de détail en France utilise l'image des *Schtroumpfs*, choisis par les Nations Unies pour être les ambassadeurs des « Grands Objectifs » en matière de développement durable<sup>(2)</sup>.

Ces nouveaux modèles exclusifs sont proposés aux clients particuliers en CB Visa Évolution, CB Visa et CB Visa Premier à travers la Collection Planète Schtroumpfs (les cartes Collection Planète *Schtroumpfs* sont composées à 85,5% de matière recyclée. Il n'y a aucun supplément de coût du fait de l'usage de PVC recyclé).

Ce nouveau procédé de fabrication pourra être appliqué à d'autres cartes de la gamme Société Générale. Le Groupe traduit ses convictions en termes de protection de l'environnement dans ses nouveaux services et ces cartes en PVC recyclé s'inscrivent dans une gestion responsable des cartes bancaires :

- fabrication en France selon les normes les plus strictes ;
- limitation des stocks permettant d'éviter une surproduction ;
- suppression de nombreux courriers, utilisation de papier recyclé et développements des services digitaux ;
- mise en place d'une filière de collecte, recyclage et valorisation des déchets avec des partenaires certifiés.

#### Gestion des déchets

Le Groupe veille à minimiser l'impact direct de ses déchets sur l'environnement, en déployant des actions de valorisation. Le tri sélectif en cinq flux (les papiers et les cartons, le métal, le plastique, le verre et le bois) est généralisé dans l'ensemble des agences Société Générale ainsi que dans les bâtiments centraux.

Au sein des immeubles centraux en Ile de France et dans le cadre de la mise en place des espaces de travail flexibles, le tri des déchets a été encouragé par la suppression des poubelles individuelles des collaborateurs. Dans les immeubles centraux du Groupe, l'apport volontaire et le tri sélectif mis en place dans les *print-corners*, les cuisines et les cafétérias d'étage sont indispensables à une meilleure gestion des déchets. De plus, lorsque les conditions le permettent, un tri complémentaire dit « en pied de tour » est effectué permettant une amélioration de 20% du tri des déchets dits DIB (Déchets Industriels Banaux).

Dans les immeubles centraux en 2021, 100% des déchets triés ont été recyclés à savoir : les déchets papier (journaux, feuilles libres, publicités, cartons), les bouteilles plastiques, les gobelets cartons, les canettes, le verre, le bois, les encombrants liés aux mobiliers, et depuis septembre 2020 les biodéchets issus des cantines des Tours Société Générale à La Défense.

Les déchets non-recyclés, sont majoritairement valorisés dans une filière d'incinération pour produire du chauffage urbain. Les masques chirurgicaux font partie de cette catégorie de déchets conformément aux préconisations gouvernementales.

Le Groupe travaille aussi à la sensibilisation des collaborateurs et à l'utilisation des matériaux recyclés et sans plastique : dans ce contexte, Société Générale a pris l'engagement en novembre 2021 de bannir les plastiques à usage unique dans l'environnement de travail des collaborateurs d'ici 2025, et plus rapidement si possible en fonction des géographies.

(1) Pour plus d'information sur les Alchimistes, voir : <https://alchimistes.co/valorisation-biodechets-compostage/>.

(2) Les Nations Unies ont lancé en 2017 une campagne Schtroumpfs avec l'objectif d'inciter le grand public à s'approprier les 17 objectifs de développement durable adoptés par les 19 États Membres de l'ONU en 2015. Pour plus d'information, voir : <https://www.un.org/press/fr/2017/envdev1775.doc.htm>.

## Mobilier

Avec le changement du mode de travail (télétravail, travail hybride), la Direction de l'Immobilier Groupe a pour mission de transférer les occupants et d'aménager les espaces de travail du parc immobilier francilien. Dans ce cadre, elle se charge de l'approvisionnement et de la gestion du mobilier (bureaux, tables de réunion, fauteuils, armoires, casiers, vestiaires...) des immeubles en fonction des besoins des entités.

Quand une nouvelle offre mobilière est retenue, l'ancien mobilier est stocké en attendant d'être proposé dans de nouveaux aménagements d'espace de bureaux. Cependant, certaines pièces sont trop éloignées des nouveaux standards d'aménagement en vigueur et cette obsolescence ne permet pas de le repositionner dans le parc du Groupe.

En accord avec la politique RSE du Groupe et afin de limiter le coût de stockage, la Direction de l'Immobilier a décidé de donner une seconde

vie à ce mobilier. À la suite du nouvel accord sur le télétravail, la Direction de l'Immobilier a proposé du mobilier en bon état, vérifié et reconditionné par une société externe, pour aider les collaborateurs à équiper leur domicile. Certains mobiliers comme les armoires, et en nombre conséquent ont été proposés par l'équipe à des brokers, revendeurs professionnels spécialisés dans ces marchés de l'occasion (en 2021, la revente a concerné un volume de 850 m<sup>3</sup>). Pour des petites quantités, certaines pièces ont été données à des associations du réseau *Talents & Partage*<sup>(1)</sup>. Enfin, le mobilier obsolète qui n'a pas pu être vendu, a été récupéré par l'éco-organisme *Valdelia*<sup>(2)</sup> pour le recycler.

## Réduction des déchets liés au digital

Pour plus d'information sur ce sujet, voir : Système d'information et Infrastructures informatiques, en page 327.

	2019	2020	2021
<b>Gestion de déchets</b>			
Production de déchets ( <i>en tonnes ; y compris méthanisation</i> )	14 653	11 633	9 402
Total des déchets recyclés ( <i>en tonnes</i> )	8 432	5 224	3 950
Consommation totale du papier <sup>(1)</sup> ( <i>en tonnes</i> )	8 978	6 506	5 713
Part du papier recyclé dans la consommation du papier	44%	41%	42%
<b>Réduction des déchets liés au digital</b>			
Nombre d'équipement traités par Recyclea	30 000	47 615	40 488

(1) Inclut le papier de bureau, les documents destinés à la clientèle, les enveloppes, les relevés de comptes et les autres types de papier.

Retrouvez l'intégralité des indicateurs chiffrés sur : <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Document%20RSE/responsabilite-sociale-d-entreprise-chiffresessentiels-du-groupe.xlsx>.

(1) *Talents & Partage* est une association de solidarité créée en 1994 par des salariés et des retraités du groupe Société Générale. Pour plus d'information, voir : <https://talents-partage.org/>.

(2) *Valdelia* est un éco-organisme à but non lucratif agréé par le Ministère de la Transition écologique, depuis le 31 décembre 2012. L'organisme est en charge d'organiser la filière de recyclage du mobilier professionnel en fin de vie. Pour plus d'information, voir : <http://www.valdelia.org>.

## 5.5 NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Cette note a pour objectif de présenter la méthodologie de *reporting* appliquée par Société Générale en matière de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE). Elle est également détaillée dans les protocoles de *reporting* du Groupe, disponible sur demande.

### 5.5.1 LES PROTOCOLES DE REPORTING

Les informations contenues dans le Document d'enregistrement universel (DEU), dans la rubrique « Responsabilité » du site [www.societegenerale.com](http://www.societegenerale.com) et les autres supports de communication de Société Générale, ainsi que dans le Rapport Intégré, qu'il s'agisse des éléments relatifs à l'exercice 2021 ou ceux des années précédentes, ont été élaborés sur la base de contributions du réseau interne de correspondants RSE du Groupe, en cohérence avec les protocoles de reporting RSE et le programme d'actions RSE. Les données quantitatives et qualitatives, pour partie, ont été remontées à partir de l'outil *Planethic Reporting*, qui permet la collecte normalisée des indicateurs de pilotage. L'ensemble s'effectue sous la coordination de la Direction de la RSE du Groupe, rattachée au Secrétariat général au 31 décembre 2021.

Un effort de sensibilisation est assuré régulièrement auprès des contributeurs et managers afin de renforcer l'appropriation du *reporting* et de l'outil et contribuer, ainsi, à une fiabilisation des données. Les protocoles de *reporting* sont régulièrement mis à jour. De nouveaux protocoles ont été établis en 2021 avec les indicateurs qui ont permis d'évaluer plus précisément l'ensemble de facteurs de risques extra-financiers identifiés comme les plus significatifs pour Société Générale.

### 5.5.2 LA COLLECTE DES DONNÉES

Le recueil des données pour le périmètre défini fait appel aux méthodes suivantes :

- pour les données sociales, environnementales et métiers, la plupart des indicateurs chiffrés sont collectés par chaque entité du Groupe via l'outil *Planethic Reporting*. Les collecteurs saisissent les données au sein de leur filiale, elles sont approuvées par les valideurs qui contrôlent les données a posteriori, puis par les administrateurs qui

contrôlent et valident les données au niveau des pôles d'activités et les administrateurs centraux (Direction de la RSE) au niveau Groupe, qui réalisent les dernières vérifications avant la consolidation ;

- les autres données sont recueillies directement auprès des correspondants RSE des pôles d'activités ou auprès des Directions concernées (Direction des Achats, Direction des Risques, Direction des Ressources Humaines) par la Direction de la RSE du Groupe.

### 5.5.3 LES PÉRIODES DE REPORTING

#### Données sociales, achats, mécénat et métiers

Les indicateurs chiffrés sont calculés sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2021 (12 mois), avec des données arrêtées au 31 décembre 2021.

#### Données environnementales

Les indicateurs chiffrés sont calculés sur la période du 1<sup>er</sup> octobre 2020 au 30 septembre 2021 (12 mois), avec des données arrêtées au 30 septembre 2021.

### 5.5.4 LE PÉRIMÈTRE DE CONSOLIDATION RSE

Les entités faisant partie du périmètre de *reporting* répondent au moins à l'un des critères suivants :

1. entité dont Société Générale S.A. (SGSA), société mère, détient un pourcentage de contrôle (directement ou indirectement) strictement supérieur à 50%. Les succursales sont, par définition, détenues à 100% puisqu'elles n'ont pas d'existence « capitalistique » ;

2. entités dont SGSA détient un pourcentage de contrôle supérieur ou égal à 20% et strictement inférieur à 50% et dont SGPM exerce une influence notable sur la gestion et la politique financière de sa filiale ; notamment, le management de l'entité a été choisi par Société Générale et un suivi régulier est assuré avec les pôles d'activités du Groupe.

Le périmètre de consolidation RSE comprend 154 sociétés retenues dans le périmètre de la consolidation financière du Groupe au 31 décembre 2021.

### 5.5.5 LES INDICATEURS

Une communication formelle à l'attention de l'ensemble des contributeurs est effectuée au lancement des campagnes de collecte, comportant notamment le calendrier des campagnes, une instruction Groupe et un protocole pour chaque domaine d'indicateurs. Les protocoles ont pour rôle de rappeler les définitions et critères d'application des indicateurs.

Les indicateurs 2021 ont été choisis pour répondre aux dispositions légales et réglementaires qui imposent au Groupe de présenter une Déclaration consolidée de performance extra-financière (Articles :

L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce) ainsi que par rapport à la stratégie RSE du Groupe et une volonté de se rapprocher au mieux d'une ambition *core* vis-à-vis de la GRI\* (*Global Reporting Initiative*).

Ces indicateurs sont majoritairement renseignés pour un périmètre mondial. Lorsqu'ils ne sont pas globaux, le périmètre de ces indicateurs est précisé entre parenthèses ou dans la présente Note méthodologique.

### 5.5.6 LES PÉRIMÈTRES ET RÈGLES DE CALCUL DES INDICATEURS SOCIAUX

L'effectif pris en compte dans l'ensemble des indicateurs sociaux (sauf précision explicite) correspond au nombre total de collaborateurs en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD), incluant les contrats d'alternance, qu'ils soient présents ou absents.

Le taux de fréquence des accidents de travail est le ratio entre le nombre d'accidents de travail (au sens de la réglementation locale), rapporté au nombre total d'heures travaillées, (effectif présent en CDI et CDD multiplié par la durée de travail annuel dans l'entité, en heures), multiplié par 1 000 000.

Le taux d'absentéisme est le ratio entre le nombre total de journées d'absence rémunérées (pour maladie, pour maternité et paternité, pour autres motifs (p.ex. : déménagement, mariage, enfant malade, décès dans l'entourage, absences diverses non-justifiées<sup>(1)</sup>), rapporté au nombre total de journées payées, en pourcentage. Il est compté en jours calendaires et est calculé sur l'effectif total (effectif présent multiplié par 365).

Avec 131 293 collaborateurs recensés, Société Générale évalue le périmètre couvert - *i.e.* ayant renseigné au moins les données occupants, surface - à environ 100% des effectifs.

### 5.5.7 LES PÉRIMÈTRES ET PRINCIPALES RÈGLES DE GESTION DES INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX POUR COMPTE PROPRE

Le périmètre correspond au périmètre de consolidation RSE tel que défini ci-dessus. La couverture du périmètre de collecte total correspond au ratio du nombre de collaborateurs de toutes les entités ayant participé à la campagne de collecte sur le nombre de

collaborateurs total de Société Générale. Avec 131 293 collaborateurs recensés, Société Générale évalue le périmètre couvert - *i.e.* ayant renseigné au moins les données occupants, surface - à environ 99% des effectifs.

### 5.5.8 LE RETRAITEMENT DES DONNÉES HISTORIQUES

Afin d'assurer la transparence de la communication et la comparabilité des données, les émissions des années de référence et de la période 2019-2021 sont présentées dans le tableau des données chiffrées publié sur le site institutionnel du Groupe.

Les données publiées pour les exercices antérieurs ne correspondent pas aux données retraitées des effets de périmètre.

### 5.5.9 LES DONNÉES ENVIRONNEMENTALES : LES RÈGLES GÉNÉRALES

Les données environnementales sont calculées sur la base de factures, de relevés en direct, d'informations reçues de fournisseurs ou sur la base d'estimations. Les contrôles et ratios suivants sont utilisés afin de piloter les données reportées :

- des contrôles de variance par rapport à l'année précédente ont été appliqués pour tous les indicateurs environnementaux. Un message d'alerte demande au contributeur de vérifier la donnée enregistrée en cas de variation supérieure à 30% ;

- les données collectées relatives à l'énergie, le papier bureau et le transport sont rapportées au nombre d'occupants déclaré par l'entité ;
- les consommations d'énergie (électricité, vapeur d'eau, eau glacée, fuel, gaz) sont également rapportées à la surface (exprimée en m<sup>2</sup>) ;

(1) Absences pour lesquelles la hiérarchie a accepté à titre exceptionnel un maintien de rémunération.

- dans l'optique d'une fiabilisation permanente des données, des questions qualitatives (réponses attendues *via* des commentaires écrits) permettent de cerner les différents périmètres des données, de recenser les bonnes pratiques et de comprendre les variations d'une année sur l'autre ;
- à l'exception du Réseau Société Générale en France, la plupart des filiales consolident leurs données dans l'outil de *reporting* du Groupe. Les données de transport et de papier pour la France font l'objet d'un *reporting* centralisé par la Direction de la RSE *via* des données remontées par la Direction des Achats.

Le nombre d'occupants concernés correspond au nombre moyen de personnes salariées Société Générale, ou sous-traitant travaillant sur le site pendant la période de *reporting*, soit au 30 septembre 2021.

La couverture du périmètre de collecte de chaque indicateur correspond au ratio du nombre de collaborateurs de toutes les entités ayant complété l'indicateur sur le nombre de collaborateurs total de Société Générale.

### Changement de méthodologie

En 2021, Société Générale a décidé de revoir sa méthodologie concernant le calcul de l'empreinte carbone associée aux déplacements par voiture :

- Jusqu'à 2020, les émissions étaient calculées sur la base des kilomètres parcourus auxquels nous appliquons un facteur d'émission par pays sur la base de la donnée constructeur gr p/km ;
- depuis 2021, nous prenons prioritairement la consommation réelle en litre par type de carburant pour laquelle nous appliquons un facteur d'émission unique par type de carburant (source : ADEME\*) quand l'information est disponible et à défaut nous gardons les kilomètres parcourus auxquels nous appliquons un facteur d'émission par pays sur la base de la donnée constructeur gr p/km + un uplift.

Mesure	Janvier à décembre 2019	Janvier à décembre 2019	Janvier à décembre 2020	Janvier à décembre 2020	Janvier à décembre 2021	
		Nouvelle méthodologie Tps Auto		Nouvelle méthodologie Tps Auto	Nouvelle méthodologie Tps Auto	
CARB 19C : Emissions de CO <sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels en voiture	T équivalent CO <sub>2</sub>	24 865	17 320	22 465	22 158	23 435

## 5.5.10 LE CALCUL DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Le calcul des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) du Groupe est catégorisé en trois groupes :

- le Scope 1 comprend les émissions directes liées à la consommation d'énergie et aux émissions fugitives de gaz fluorés ;
- le Scope 2 comprend les émissions indirectes liées à la consommation d'énergie (électricité, vapeur d'eau et eau glacée externes) ;

- le Scope 3 comprend les émissions de GES de l'ensemble du papier, des déplacements professionnels, du transport marchandises, des consommations d'énergie des *data centers* hébergés en France et des déchets.

Les émissions de CO<sub>2</sub> sont calculées selon la méthode *GHG Protocol*.

## 5.5.11 LES PRINCIPALES RÈGLES DE GESTION DES INDICATEURS SPIF ET SPI

Afin d'accompagner ses clients dans leur démarche de transformation durable, le Groupe a défini deux normes de mesure de suivi de ses actions :

- finance durable et à impact positif (*Sustainable and Positive Impact Finance* – SPIF) pour le suivi des activités d'établissement de crédit, de leasing et/ou l'accompagnement de clients dans le développement de leur activité à impact positif ;
- investissements durables et positifs (*Sustainable and Positive Investments* – SPI) pour les activités de gestion d'actifs et de fortune, y compris la structuration de produits à destination d'investisseurs institutionnels et particuliers.

### 5.5.11.1 Le périmètre

Le *reporting* des indicateurs SPIF et SPI a débuté en 2018 et s'est élargi en 2019, 2020 et 2021 avec l'objectif d'inclure progressivement les métiers et géographies les plus pertinentes dans le Groupe. Afin de

garantir l'homogénéité et la qualité du filtrage du *reporting*, les choix de méthodologie appliqués sont les suivants :

- production de l'année en tant que volumes de crédits entrés au bilan/hors-bilan du Groupe : c'est donc la part portée par Société Générale lors de la conclusion de la transaction qui est retenue dans l'indicateur SPIF ;
- production de produits d'investissement vendus à des clients dans le cours de l'année ;
- encours géré globalement selon les critères SPI par les entités du Groupe ;
- les activités de conseil, services aux clients, et/ou couvertures taux ou change sur des opérations SPIF et/ou structurées avec indicateurs ESG, qui permettent le déploiement d'une transition durable et inclusive dans l'écosystème de Société Générale, sont détaillées en dehors des volumes SPIF/SPI (par exemple : mandats d'émissions obligataires, services en tant que dépositaire de fonds, nominaux des opérations de couvertures, etc.).

### 5.5.11.2 Le SPIF

#### 5.5.11.2.1 LE CADRE D'ANALYSE

Le cadre SPIF a été établi en s'appuyant sur les Objectifs de Développement Durable – ODD de l'ONU (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/>) sans être contraints par des mesures d'impact spécifiques sur chaque ODD.

Pour entreprendre une sélection exigeante des activités de type SPIF, les filtres sont posés au regard :

- du respect des trois piliers du Développement Durable (Économique, Environnemental, Social) :
  - financement d'un projet dédié, et établi dans l'ensemble des référentiels Social et/ou Vert, ou Financement de contreparties dont l'essentiel de l'activité (supérieur à 50%) s'inscrit dans le cadre des approches « Transition écologique et/ou Gestion du Bien Commun » en s'inspirant notamment des ODD,
  - une approche des risques d'origine E&S qui, par l'engagement du Groupe dans son Plan de vigilance (voir : page 339), respecte une cartographie des risques sur les dimensions environnementales, sociales et de droits humains. Cette revue interne permet d'éviter de répertorier dans les engagements labellisés SPIF des financements comportant des externalités négatives majeures et de rester en conformité avec les obligations ESRM résultant de la réglementation ou des engagements volontaires pris par le Groupe,
  - une analyse financière qui par le suivi des règles d'engagement internes prend en compte la durabilité d'exploitation de la contrepartie ;
- des référentiels externes : les réglementations française et européenne, les travaux sur la taxonomie verte mandatés par la Commission européenne (HLEG) qui vont continuer d'alimenter la méthodologie actuelle, ainsi que les cadres définis par la Banque Européenne d'Investissement (BEI) et par l'UNEP-FI. NB : En tant que partenaire cofondateur de l'initiative Positive Impact Finance coordonnée par l'UNEP-FI, Société Générale a pu développer une analyse de cette méthodologie, qui est déployée pour les transactions dédiées du segment de grande clientèle (Banque de Grande Clientèle et Solutions d'Investisseurs). A ce titre, le périmètre des activités retenues a été élargi en 2021. À la suite de la publication de la taxonomie verte européenne, le cadre du SPIF a été élargi aux activités éligibles à la taxonomie qui n'y figuraient pas précédemment. Par ailleurs, après l'entrée en vigueur de la réglementation environnementale des bâtiments neufs en France, les activités de financement de logements neufs en France métropolitaine ont également été ajoutées au cadre du SPIF. La hausse de la production SPIF due à ces extensions du cadre est précisée dans la note de bas de page (2) du tableau Principaux chiffres clés, en page 295.

#### 5.5.11.2.2 LES ACTIVITÉS EXCLUES

Les référentiels d'engagements sociaux et de contribution au bien commun ont été établis sans exhaustivité. Sur la santé, par exemple, le référentiel retenu a été limité aux financements d'hôpitaux/cliniques, maisons de retraite, et matériel médical (radiologie/imageries notamment). De même, l'engagement de la Banque à la création d'emplois n'est pas retenu dans son ensemble : seuls les programmes cofinancés avec des multilatéraux ou portés dans un cadre de suivi très spécifique en termes d'impact positif ont été retenus.

Le SPIF est ainsi beaucoup plus restrictif que la notion de financement de l'économie réelle.

#### 5.5.11.3 Le SPI

##### LE CADRE D'ANALYSE

Les produits d'investissements retenus dans le *Sustainable and Positive Investment* « SPI » respectent l'un des critères suivants :

- produits structurés montés avec une sélection ESG (en positif et/ou en format exclusion), conduisant à filtrer au moins 20% de l'univers d'investissement éligible ;
- produits d'investissement relevant des articles 8 et 9 du règlement SFDR\* ;
- solutions d'investissement pour lesquelles Société Générale s'engage à détenir à son bilan un montant équivalent d'actifs financiers à Impact Positif ou de prêts à des contreparties bien notés selon les critères ESG de la recherche (cf. notes structurées ou produits de placement de trésorerie pour les entreprises) ;
- produits à composante « solidaire » ou « de partage » : qui induisent un critère de don ou de partage minimum de rémunération, ou une prise de risque sur montant investi > 20%.

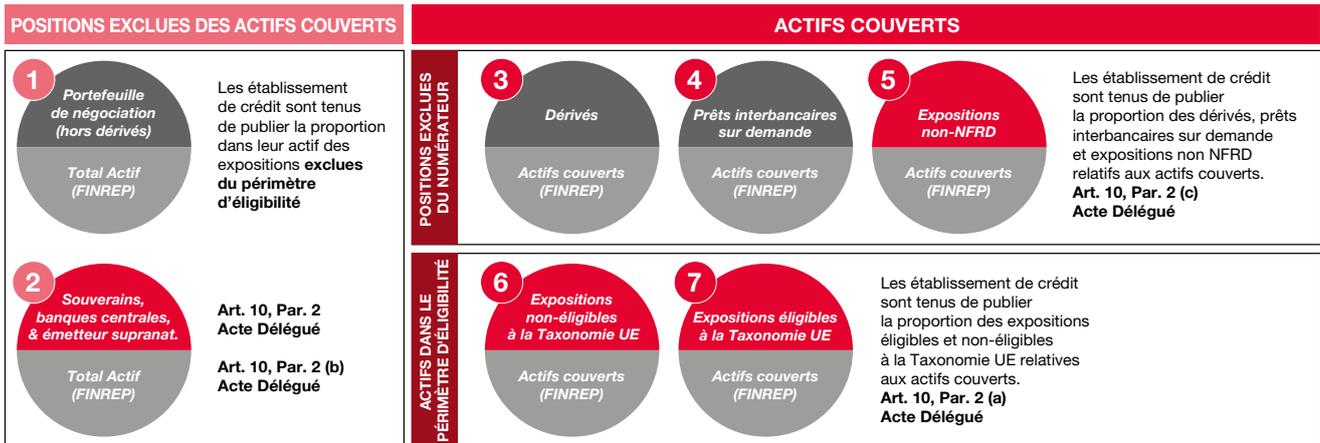
NB : ces référentiels ont été travaillés par les équipes de Gestion d'Actifs, de la Banque Privée, des Activités des marchés, et de Société Générale Assurances. Ils constituent un cadre établi au regard des référentiels de place existants.

Les prestations de conseil, *proxy voting* et mises à disposition de services de *reporting* ESG développés par les équipes de Société Générale Securities Services sont mentionnées mais non intégrées dans la production SPI.

## 5.5.12 INDICATEURS DE PERFORMANCE ET ÉLÉMENTS QUALITATIFS RELATIFS À L'APPLICATION DU RÈGLEMENT TAXONOMIE

En vertu de la **Directive européenne sur le reporting extra-financier (NFRD) transcrit en droit français en Déclaration de Performance Extra-financière (DPEF)**, les établissements de crédit sont tenus de publier sur une base annuelle et sur le périmètre de consolidation prudentielle des informations relatives à l'alignement de leurs activités sur la Taxonomie européenne. Alors que les obligations de publication

complètes n'entreront en vigueur qu'en 2024, les établissements de crédit doivent **publier des informations sur un périmètre limité d'indicateurs à compter du T4 2021**. Cela concerne notamment la proportion des financements éligibles à la Taxonomie UE. Le schéma ci-dessous précise les éléments réglementaires à publier au titre du T4 2021.



Numérateurs en gris reposent sur des agrégats FINREP

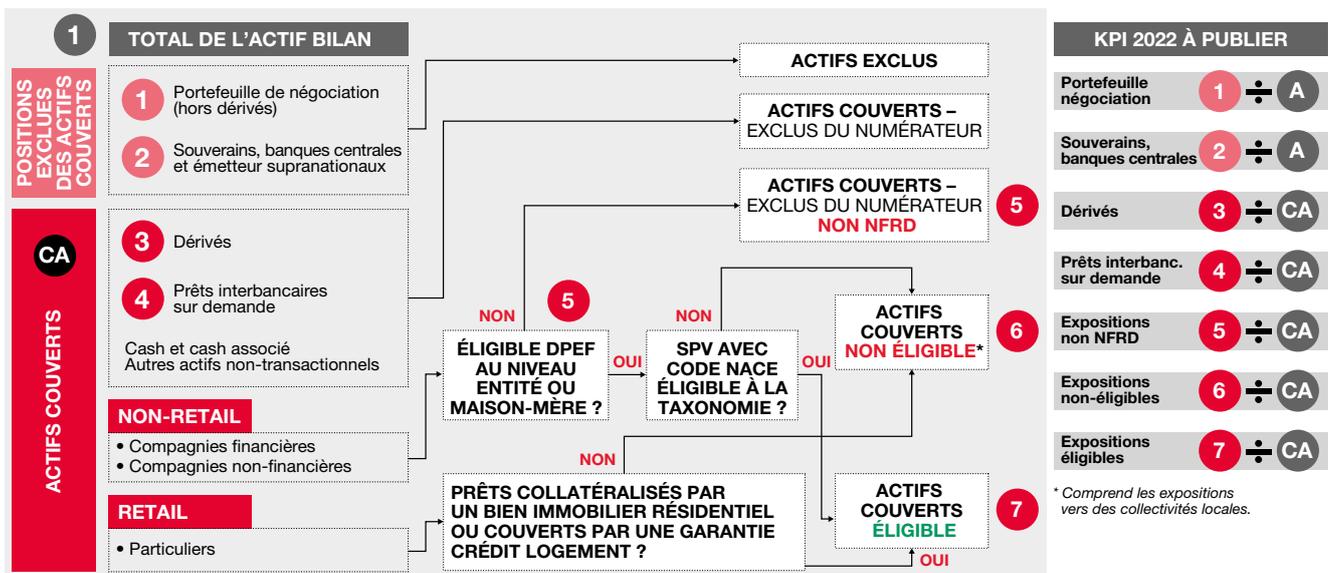
Numérateurs en rouge reposent soit sur des nouveaux concepts ESG ou des informations plus granulaires que les états FINREP

Afin de déterminer les éléments nécessaires à la publication des indicateurs demandés, le Groupe a respecté les préconisations de l'EBA et la FAQ de la Commission Européenne et utilisé le reporting FINREP, format d'échange avec les superviseurs bancaires, comme point de départ de son analyse bilantielle. L'écart entre le bilan utilisé pour la production des éléments quantitatifs exigés au titre du Règlement Taxonomie et le bilan prudentiel réside dans la différence de traitement des provisions sur les différents actifs, ces dernières étant incluses dans le bilan prudentiel mais exclue pour le calcul des métriques relevant du règlement Taxonomie. Dans le respect de la FAQ de la Commission Européenne, Société Générale n'a pas utilisé le recours aux proxys pour déterminer les actifs éligibles et a déterminé de manière conservatrice cette éligibilité. Ainsi, lorsqu'il n'était pas possible, par manque de données, de statuer sur l'éligibilité, le Groupe a considéré que la contrepartie n'y était pas soumise. D'une part, l'éligibilité NFRD est évaluée au niveau de la contrepartie immédiate ainsi que sa maison-mère suivant les critères : (1) de résidence dans l'UE et (2) d'effectif supérieur à 500 à la date de déclaration et d'autre part, l'utilisation de l'activité principale exercée (en code NACE) ayant été interdite dans le reporting réglementaire par la FAQ de la Commission Européenne, cela exclut de fait la quasi-totalité des expositions corporate.

Concernant les prêts aux collectivités locales, ces derniers ont été exclus de l'assiette d'éligibilité cette année au titre de leur non-soumission au règlement Taxonomie confirmée par la Direction Générale du Trésor français, rendant impossible l'utilisation de données en provenance ces entités publiques. De même, les crédits automobile ne seront considérés comme éligibles qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et sont donc exclus de l'assiette au 31/12/2021. Ont aussi été exclus de l'assiette d'éligibilité les prêts rénovation habitat car non identifiables dans le bilan bancaire. En effet, ils ont été le plus souvent inclus directement dans le financement global du bien.

Sont, en revanche, bien inclus dans l'assiette d'éligibilité les crédits immobilier cautionnés (garantie Crédit Logement ou autre) qui représente l'essentiel des actifs éligibles.

Le schéma ci-dessous présente l'arbre de décision ayant permis la qualification des différents éléments du bilan FINREP en vue de produire les indicateurs de performance présentés en page 296 du présent chapitre.



## 5.6 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

À l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation COFRAC Inspection, n°3-1681, portée disponible sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « entité »), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la conformité de la déclaration consolidée de performance extra-financière, pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après la « Déclaration ») aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et sur la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce (ci-après les « Informations ») préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

### Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

### Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du Code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

La gestion des risques d'origine E&S est déclinée dans les différentes Business Units mais les contrôles, et notamment de second niveau, doivent être renforcés et systématisés afin d'assurer une implémentation effective et homogène dans le Groupe.

### Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

### Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

### Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

### Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

### Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).<sup>(1)</sup>

(1) ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

## Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

## Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de huit personnes et se sont déroulés entre octobre 2021 et février 2022 sur une durée totale d'intervention de seize semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une cinquantaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, qu'elles soient en charge de l'analyse des risques, de la définition ou du déploiement des politiques, de la collecte ou de la vérification des informations, ou de la rédaction des textes publiés.

## Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>e</sup> alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y

compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;

- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (la lutte contre la corruption, l'évasion fiscale et la cybercriminalité ainsi que la protection des données personnelles), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante; pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection de *Business Units* (BU) et de *Service Units* (SU)<sup>(1)</sup> : Banque de Détail Société Générale en France, Crédit du Nord, Réseaux Bancaires Internationaux (Afrique, Bassin Méditerranéen & Outre-mer, Réseaux ainsi que Russie), ALD, Relations Clients et Solutions de Financement et Conseil, Activités de Marchés, et Global Transaction & Payment Services pour les BU ; Secrétariat général, Ressources Humaines & Communication, Risques, et Conformité pour les SU ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16, avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
  - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 10% et 23 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 9 mars 2022.

L'organisme tiers indépendant  
EY & Associés

Caroline Delérable  
Associée, Développement Durable

(1) La liste exhaustive des BU et SU est disponible sur [www.societegenerale.com](http://www.societegenerale.com).

## Annexe : informations considérées comme les plus importantes

### INFORMATIONS SOCIÉTALES ET MÉTIERS

Informations qualitatives (Actions ou résultats)	Informations quantitatives (Indicateurs clés de performance et taux de couverture)
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Définition et déploiement des engagements volontaires.</li> <li>■ Identification et gestion des risques E&amp;S des transactions et des clients.</li> <li>■ Démarche d'analyse et de pilotage des risques climatiques (directs et indirects).</li> <li>■ Mise en place et déploiement des démarches Finance Durable et à Impact Positif (SPIF) et Investissements Durables et Positifs (SPI).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre et montant de production des transactions subissant une évaluation E&amp;S (12% des montants de production des transactions reportées au sein de la banque d'investissement et de financement, dont 12% des transactions entrant dans le périmètre des Principes de l'Equateur).</li> <li>■ Nombre de clients de la Banque de Financement et d'Investissement ayant fait l'objet d'une identification du risque de réputation d'origine E&amp;S (10% des clients revus dans l'année).</li> <li>■ Montant total de la production correspondant aux engagements de financements identifiés SPIF Finance durable et à impact positif (14 % des montants de production) et montant total des actifs sous gestion identifiés SPI (23 % des montants d'encours).</li> </ul>

### INFORMATIONS SOCIALES

Informations qualitatives (Actions ou résultats)	Informations quantitatives (Indicateurs clés de performance et taux de couverture)
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gestion des emplois et des compétences.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Part des postes pourvus par une mobilité interne (16% des effectifs).</li> <li>■ Nombre d'heures de formation moyen par salarié (16 % des effectifs).</li> </ul>

### INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Informations qualitatives (Actions ou résultats)	Informations quantitatives (Indicateurs clés de performance et taux de couverture)
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Politique générale en matière environnementale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Réduction de l'empreinte carbone par occupant par rapport à 2014 (17% des émissions de GES du Groupe) incluant la revue des émissions de GES (tCO<sub>2</sub>e) scope 1, 2 et 3 (le scope 3 incluant la consommation de papier, les déplacements professionnels, le transport de marchandise, les consommations d'énergie des Data centers hébergés en France et la production de déchets).</li> </ul>

## 5.7 PLAN DE VIGILANCE DU GROUPE

### 5.7.1 INTRODUCTION

#### Objectif

Société Générale est soumise à la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre (ou loi sur le devoir de vigilance). Cette loi requiert l'établissement et la mise en œuvre effective d'un plan de vigilance, ayant pour objectif d'identifier les risques et de prévenir les atteintes graves envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et envers l'environnement, résultant des activités du Groupe. Ce plan doit notamment comporter une cartographie des risques, des mesures d'évaluation et d'atténuation des risques d'atteinte grave ainsi que le suivi de leur mise en œuvre et un mécanisme d'alerte. Le présent document intègre un résumé des principaux éléments constitutifs du plan de vigilance et le compte rendu de sa mise en œuvre effective.

Au fil des années, le Groupe s'est doté à titre volontaire de procédures et d'outils d'identification, d'évaluation et de maîtrise des risques relatifs aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité et à l'environnement, dans le cadre de la gestion de ses Ressources Humaines, de sa chaîne d'approvisionnement et de ses activités. Depuis quatre ans, la mise en œuvre de la loi sur le devoir de vigilance a été l'opportunité pour Société Générale de clarifier et de renforcer son dispositif de vigilance existant, dans une démarche d'amélioration continue.

#### Périmètre d'application

L'approche de vigilance du Groupe a été construite sur la base commune d'enjeux de droits humains et libertés fondamentales et d'enjeux environnementaux. Les enjeux de droits humains et libertés fondamentales identifiés sur la base des textes de référence comme la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) et les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail sont : le travail forcé et l'esclavage ; le travail des enfants ; le respect des populations autochtones ; le droit de propriété ; la discrimination ; la liberté d'association ; la santé et sécurité des personnes ; les conditions de travail décentes ; la rémunération décente ; la protection sociale décente et le droit à la vie privée. Les enjeux environnementaux identifiés sur la base de la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement (1992) sont : le changement climatique et la qualité de l'air ; la préservation de la ressource et de la qualité de l'eau ; l'utilisation responsable des sols ; la préservation des ressources naturelles ; la préservation de la biodiversité et la limitation et le traitement des déchets.

Cette démarche de vigilance couvre le périmètre des sociétés consolidées sur lesquelles Société Générale exerce un contrôle exclusif<sup>(1)</sup> (ci-après le « Groupe »). Elle s'articule autour de trois piliers :

- **le pilier « Ressources Humaines et Sécurité »** qui vise à prévenir les risques d'atteinte grave aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des employés du groupe Société Générale ;
- **le pilier « Achats »** qui a pour objectif de prévenir les risques d'atteinte grave aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité et à l'environnement liés aux activités de ses fournisseurs et sous-traitants directs<sup>(2)</sup> (de rang 1) ;
- **le pilier « Activités »** qui vise à prévenir les risques d'atteinte grave aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité et à l'environnement, directement associés à des produits ou services du Groupe.

#### Gouvernance

Le plan de vigilance a été préparé par les Directions de la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE), de la Conformité, des Ressources Humaines (RH) et des Achats, en association avec la Direction juridique et la Direction de la Sécurité du Groupe.

Le plan de vigilance ainsi que le niveau de déploiement des mesures de vigilance mises en œuvre est présenté annuellement à la Direction générale.

Le plan de vigilance est par ailleurs inclus dans le Rapport de gestion établi par le Conseil d'administration et publié dans le Document d'enregistrement universel.

Le déploiement de la démarche de vigilance est coordonné par les Directions de la RSE, des Ressources Humaines, des Achats et de la Conformité. Sa mise en œuvre est sous la responsabilité des *Business Units* et *Service Units* concernées.

La démarche du plan de vigilance est construite selon le principe d'amélioration continue. Elle évolue notamment sur la base des résultats des cartographies des risques et des évaluations régulières, des évolutions des activités, des nouveaux engagements E&S pris par le Groupe et s'appuie en particulier sur la mise à jour des politiques et outils internes de gestion des risques d'origine E&S.

(1) Il s'agit des filiales contrôlées directement ou indirectement par Société Générale, au sens de l'article L2 33-16-II du Code de commerce.

(2) Fournisseurs et sous-traitants avec lesquels les sociétés du Groupe entretiennent une « relation commerciale établie » c'est-à-dire une relation commerciale directe, suivie et stable (conformément à la définition développée par la jurisprudence française).

## 5.7.2 IDENTIFICATION ET HIÉRARCHISATION DES RISQUES D'ORIGINE E&S : CARTOGRAPHIE DES RISQUES E&S INTRINSÈQUES

Depuis plusieurs années, Société Générale a identifié des risques d'atteinte envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et envers l'environnement, qui sont intrinsèquement liés à son activité (les « **risques intrinsèques d'origine E&S** »). Cette identification, qui est à la base du déploiement des procédures et outils de gestion des risques d'origine E&S dont le Groupe dispose, a été réalisée à travers de cartographies des risques d'origine E&S intrinsèques<sup>(1)</sup> sur chacun des trois piliers.

Ces risques ont été évalués, puis hiérarchisés en croisant des informations sectorielles et des informations géographiques. Ces évaluations ont été réalisées en utilisant des bases de données externes reconnues<sup>(2)</sup> et des expertises internes.

### Pilier « Ressources Humaines et Sécurité »

Société Générale est présent dans 64 pays et la Direction des Ressources Humaines considère que le contexte local est déterminant dans l'analyse des risques intrinsèques E&S et des politiques et mesures déployées pour les prévenir. Afin d'identifier et de mieux appréhender les enjeux locaux, le Groupe évalue le niveau d'exposition aux risques d'atteinte grave aux droits humains et aux libertés fondamentales, ou à la santé et la sécurité des employés, dans tous ses pays d'implantation.

La cartographie des risques d'origine E&S intrinsèques du pilier « Ressources Humaines et Sécurité » a été mise à jour en 2021 en utilisant une base externe<sup>(3)</sup> d'indicateurs, détaillant les niveaux de risques spécifiques aux pays et aux activités du secteur financier.

Sur cette base, les résultats suivants présentent, pour chaque thématique évaluée, la part des effectifs Société Générale présents dans des pays considérés à risque E&S intrinsèque élevé, moyennement élevé et modéré. Les autres effectifs se situent ainsi dans des pays à risque faible.

### RÉSULTATS

Exposition au risque	Modérée	Moyenne	Élevée
Liberté d'association et de négociation collective	4,6% des effectifs	Aucun	Aucun
Discrimination	29,5% des effectifs	1% des effectifs	Aucun
Santé et sécurité <sup>(1)</sup>	27,4% des effectifs	Aucun	Aucun
Conditions de travail <sup>(2)</sup>	34,7% des effectifs	0,3% des effectifs	Aucun

(1) Les chiffres présentés ici ne tiennent pas compte des risques de santé liés à la crise sanitaire qui ne sont pas intégrés aux données utilisées. Les risques sur la santé des salariés liés à la Covid-19 existent dans tous les pays d'implantation et des mesures visant à les limiter dans le cadre professionnel ont été déployées dans tout le Groupe.

(2) Couvre les thématiques travail forcé et esclavage moderne, travail des enfants, temps de travail décent et salaires décents.

En ce qui concerne la liberté d'association et de négociation collective, les pays à risque modéré pour le secteur bancaire dans lesquels le groupe Société Générale est présent sont les suivants : Algérie, Cameroun, Chine, Congo, Émirats Arabes Unis, États-Unis, Guinée Équatoriale, Madagascar, Mexique, Turquie et Ukraine.

Dans le prolongement de l'accord mondial sur les droits fondamentaux signé avec UNI Global Union, Société Générale a pour la première fois cette année, sur cette même thématique, effectué une analyse complémentaire en utilisant l'Index ITUC créé par la Confédération Syndicale Internationale.

Selon cet index, qui couvre tous les secteurs d'activités confondus, la répartition des effectifs du Groupe, serait la suivante : 56,8% des effectifs se situent dans des pays considérés comme à risque faible à modéré, 18,3% dans des pays à risque moyennement élevé et 22,5% dans des pays à risque élevé.

Les écarts constatés entre les index ITUC et Verisk Mapplecroft – Secteur financier feront l'objet d'une analyse et d'un dialogue avec UNI Global Union tout au long de l'année 2022.

En termes de discrimination, les pays à risque moyennement élevé pour le secteur bancaire dans lesquels le groupe Société Générale est présent sont : le Cameroun, les Émirats Arabes Unis, la Guinée, le Tchad, et la Turquie. Les pays à risque modéré dans lesquels Société Générale est présente sont les suivants : Algérie, Bénin, Brésil, Burkina Faso, Chine, Congo, Côte d'Ivoire, États-Unis, Ghana, Guinée Équatoriale, Inde, Japon, Madagascar, Maroc, Mexique, Russie, Sénégal, Singapour, Tunisie et Ukraine.

Sur la santé et la sécurité, les pays à risque modéré pour le secteur bancaire dans lesquels Société Générale est présent sont les suivants : Algérie, Bénin, Brésil, Cameroun, Chine, Congo, Côte d'Ivoire, Émirats Arabes Unis, Ghana, Guinée, Guinée Équatoriale, Inde, Madagascar, Maroc, Mexique, Russie, Sénégal, Tchad et Turquie.

Quant aux conditions de travail, les pays à risque moyennement élevé pour le secteur bancaire dans lesquels Société Générale est présent sont le Bénin, les Émirats Arabes Unis et le Tchad. Les pays à risque modéré dans lesquels Société Générale est présent sont les suivants : Algérie, Brésil, Burkina Faso, Cameroun, Chine, Congo, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinée, Guinée Équatoriale, Inde, Japon, Madagascar, Maroc, Mexique, Roumanie, Russie, Sénégal, Taiwan, Turquie et Ukraine.

(1) On distingue les risques intrinsèques des risques résiduels, ces derniers étant obtenus après prise en compte de l'application des mesures mises en œuvre par le Groupe pour éviter les risques ou en atténuer les conséquences.

(2) Pilier RH et Sécurité et pilier Activités : Verisk Mapplecroft et Reprisk notamment ; pilier Achats : Transparency international, le groupe Banque Mondiale, l'OIT, ou encore l'UNICEF.

(3) Verisk Mapplecroft.

## Pilier « Achats »

La cartographie des risques d'origine E&S intrinsèques du pilier « Achats » a été élaborée sur la base des catégories d'achat du secteur bancaire selon une nomenclature comportant plus de 150 sous-catégories d'achats. L'évaluation du niveau de risque pour chaque catégorie d'achat se fait sur trois axes : loyauté des pratiques et éthique, environnement, droits humains et conditions sociales. Des paramètres liés au contexte ont, de plus, été pris en compte dans l'évaluation du risque de la catégorie d'achat : les caractéristiques de la chaîne d'approvisionnement (complexité de la chaîne d'approvisionnement incluant le nombre d'acteurs et les facteurs d'éloignement géographique des intermédiaires jusqu'à l'acheteur final) et l'intensité de la main-d'œuvre.

Ce travail de cartographie des risques d'origine E&S propres aux catégories d'achats a été réalisé en coopération avec trois autres banques françaises en 2018, avec l'appui d'un cabinet de conseil spécialisé et a ensuite fait l'objet de mises à jour et de compléments au sein du Groupe.

Le croisement du niveau de risques d'origine E&S intrinsèques par catégorie d'achats avec le montant des dépenses correspondant a permis d'identifier la part des achats du Groupe réalisée dans des catégories d'achats à risque moyennement élevé ou à risque élevé.

**Résultats :** sur le périmètre analysé par la Direction des Achats, environ 5% des dépenses sont réalisées sur des catégories d'achats à risque d'origine E&S élevé et environ 9% sur des catégories d'achats à risque d'origine E&S moyennement élevé.

Parmi les catégories d'achats à risque élevé, les catégories ressortant comme les plus à risque sont celles liées aux travaux sur les immeubles (rénovation ou aménagement mais aussi la construction de bâtiments neufs), à la gestion des déchets ainsi qu'aux équipements de téléphonie et d'informatique.

## Pilier « Activités »

Société Générale fournit des produits et services financiers à ses clients dans de nombreux secteurs, dont certains sont potentiellement porteurs de risques d'origine E&S. Comme les années précédentes, pour chacun de ces secteurs, le Groupe a réalisé une identification et une hiérarchisation des risques d'atteinte E&S sur la base de sources externes, incluant notamment des données sur la réputation et les controverses, et à dire d'experts internes.

Ces niveaux de risques ont ensuite été croisés avec les données d'activité du Groupe pour identifier les expositions du Groupe dans les secteurs potentiellement porteurs de risques d'origine E&S.

Ces risques d'origine E&S intrinsèques sont ensuite mitigés grâce au cadre de gestion des risques, celui-ci prévoyant des diligences accrues pour les produits et services de Société Générale directement associés aux activités et géographies les plus exposées.

**Résultats :** dans la continuité des observations faites les années précédentes, les secteurs ressortant comme étant les plus exposés sont ceux de l'énergie (notamment l'énergie fossile et la production d'électricité), des transports et de la logistique, notamment automobiles ou aériens, l'agriculture, notamment amont (l'activité soja connaissant une forte dégradation du risque), l'industrie, la construction, la chimie, les mines, l'exploitation forestière, le textile et la défense.

Les principaux risques identifiés dans ces secteurs sont notamment l'aggravation du changement climatique, les risques d'atteinte à la biodiversité, les risques liés aux conditions de travail et notamment aux accidents de travail, les risques de travail forcé et de travail des enfants ou encore le risque de non-respect des droits des communautés.

25% des expositions<sup>(1)</sup> du Groupe (en légère baisse par rapport au dernier exercice) correspondent à des secteurs *a priori* porteurs de risques élevés sur les droits humains et l'environnement. En prenant en compte la dimension géographique et notamment la qualité du cadre réglementaire local sur les aspects E&S, moins de 10% des activités du Groupe, mesurées en termes d'expositions sectorielles, sont réalisées dans des secteurs *a priori* porteurs de risques et dans des pays à risques.

## 5.7.3 PROCÉDURES D'ÉVALUATION RÉGULIÈRE DES RISQUES D'ORIGINE E&S ET ACTIONS DE PRÉVENTION ET D'ATTÉNUATION DE CES RISQUES

L'objectif de la démarche de vigilance est d'avoir un cadre de gestion des risques d'origine E&S adéquat (*i.e.* couvrant les risques majeurs identifiés par la cartographie des risques) et correctement déployé au sein du Groupe. Société Générale revoit donc de façon régulière son dispositif de gestion des risques d'origine E&S pour identifier les éventuels risques d'atteinte grave qui ne seraient pas suffisamment couverts par le cadre existant et pour renforcer ses actions de prévention et d'atténuation des risques d'origine E&S.

### Pilier « Ressources Humaines et Sécurité »

Afin d'évaluer, de prévenir et d'atténuer les risques d'atteinte grave, Société Générale s'appuie sur un ensemble de processus et de dispositifs opérationnels qu'elle fait évoluer régulièrement dans une volonté d'amélioration continue.

Le Groupe définit des lignes directrices spécifiques aux différents enjeux de santé et de sécurité ainsi qu'un ensemble de politiques RH applicables à l'ensemble du Groupe, mises en œuvre ensuite par les *Business Units* et les *Service Units* :

- **dialogue social et liberté d'association :** la gouvernance sur ces sujets au niveau du Groupe s'appuie sur des instances de dialogue social françaises, veillant aux conditions de travail et à la liberté syndicale. Société Générale a, en outre, renouvelé en février 2019 son accord international avec l'UNI Global Union sur les droits fondamentaux. Cet accord couvre 100% des effectifs et s'appuie sur l'application d'engagements qui font l'objet d'échanges réguliers avec l'UNI Global Union ;
- la représentation du personnel se fait également *via* un Comité de Groupe Européen (CDGE) ;

(1) Expositions entreprises.

- **discrimination** : à travers sa politique Diversité et Inclusion formalisée et déployée depuis 2019, Société Générale traduit sa volonté de reconnaître et de promouvoir tous les talents. Le Groupe s'engage à mettre en œuvre les conditions d'une organisation inclusive dans l'ensemble de ses processus RH et de ses entités et proscrit toute forme de discrimination. Un Comité diversité et inclusion, composé de membres issus des Comités de direction des *Business Units* et des *Service Units*, définit l'ambition et les priorités du Groupe en matière de diversité et d'inclusion et s'assure de leur bon déploiement ;
- **santé et qualité de vie au travail** : Le Groupe a établi une politique de Santé, déclinée opérationnellement par les entités en s'appuyant sur des équipes d'accompagnement locales (RH, responsables logistiques, médecine du travail, etc.). Chaque filiale du Groupe définit un niveau de couverture complémentaire en fonction du régime obligatoire de son pays et avec un niveau de protection au moins comparable aux pratiques du marché local. Par ailleurs, Société Générale a initié depuis 2019 une démarche visant à assurer à terme un socle minimal de protection sociale, en santé et prévoyance, à l'ensemble de ses salariés dans le monde. À ce jour, neuf salariés sur dix bénéficient d'un régime supplémentaire d'entreprise en santé et prévoyance ;
- **sécurité et sûreté** : la supervision de la sécurité des personnes et des biens au sein des locaux Société Générale est assurée par la Direction de la Sécurité, au sein du Secrétariat général. Un réseau de Directions basées dans les entités du Groupe est en charge de la mise en œuvre des politiques visant à protéger les personnes, les biens et les actifs immatériels. Ces équipes veillent à renforcer la culture sécurité dans le Groupe, diffuser les politiques et dispositifs sécurisant davantage les activités et coordonner les relations avec les autorités publiques de sécurité nationales, européennes et internationales ;
- **conditions de travail** : Le Groupe a fixé à 16 ans l'âge minimum d'embauche. Les entités sont tenues de contrôler l'âge de tout nouveau salarié au moment de son embauche. Par ailleurs toute forme de travail forcé est proscrite. Société Générale veille également à offrir une rémunération attractive et équitable, contribuant à la fidélisation des salariés et à la performance du Groupe sur le long terme. La politique de rémunération repose sur des critères de non-discrimination et s'appuie sur des principes communs à tous. Elle est ensuite déclinée en fonction des métiers et des zones géographiques dans lesquels le Groupe intervient, en tenant compte des pratiques et contextes de marché ;
- à ces mesures s'ajoutent toutes les mesures mises en place par le Groupe pour protéger la santé de ses employés et les accompagner dans la mise en place de nouvelles modalités de travail, accélérées par le contexte de crise sanitaire. (Voir : Garantir la santé et la sécurité des personnes sur le lieu de travail et dans l'exercice du travail et améliorer en continu les conditions de travail, en page 320).

La communication des règles applicables et la formation des équipes dans tous les pays d'implantation viennent compléter et appuyer ces dispositifs. L'offre de formation de Société Générale cible en priorité la culture Risques et Conformité (incluant la formation au Code de conduite, à l'éthique et à la responsabilité E&S). Le Groupe propose également des parcours de formations propres à chaque ligne-métier ou filière, permettant ainsi de limiter les risques opérationnels.

Un complément d'information sur ces dispositifs est présent dans la Déclaration de Performance Extra-Financière du Groupe (DPEF) (voir : Être un employeur responsable, en page 314).

## Pilier « Achats »

La documentation normative du Groupe encadre la gestion des risques d'origine E&S dans la conduite des Achats et la gestion de la relation fournisseurs.

La mise en œuvre opérationnelle de cette documentation normative et la gestion des risques d'origine E&S à différentes étapes du processus achat, s'appuie sur des outils d'aide à l'identification, à l'évaluation et à la maîtrise des risques d'origine E&S, au niveau du produit ou service acheté, et du fournisseur ou prestataire de service. Ces outils sont déployés pour les achats réalisés par la Direction des Achats et *a minima* pour les catégories d'achats à risque élevé au sein de sa filière à l'international et progressivement dans le reste du Groupe. Pour accompagner la mise en œuvre effective de ces mesures de gestion des risques d'origine E&S dans les achats, des formations dédiées ont été dispensées à l'ensemble des acheteurs professionnels. Afin de sensibiliser les acheteurs occasionnels, un *motion design* (courte vidéo animée) présentant le programme d'achats responsables de Société Générale est mis à disposition.

L'identification et l'évaluation des risques par la Direction des achats s'appuient notamment sur :

- la consultation de la cartographie des risques d'origine E&S relative aux catégories d'achats afin d'identifier le niveau de risque d'origine E&S de la catégorie d'achat ;
- l'intégration de critères E&S dans les appels d'offres pour les catégories d'achat à risque d'origine E&S moyennement élevé ou élevé ;
- l'intégration de critères E&S dans l'analyse KYS (*Know Your Supplier*) des fournisseurs présélectionnés, y compris la vérification du respect de la liste d'exclusion E&S ;
- l'évaluation extra-financière de certains fournisseurs « ciblés »<sup>(1)</sup> réalisée par des tiers indépendants ;
- l'étude de controverses.

La maîtrise et l'atténuation des risques consistent en :

- la mise en place, dans les appels d'offres, d'exigences E&S couvrant les risques saillants de la catégorie d'achats identifiés dans la cartographie, pour les catégories à risque d'origine E&S moyennement élevé ou élevé ;
- dans les grilles de notation des propositions de services ou produits, l'application d'une pondération des critères E&S proportionnée au niveau de risque d'origine E&S de la catégorie d'achat ;
- l'intégration d'une clause RSE dans les contrats qui comprend l'engagement contractuel au respect de la Charte Achats Responsables du Groupe, du Code de conduite du Groupe ainsi qu'une référence au droit d'audit (pour la réalisation d'audits E&S si nécessaire) et une demande d'évaluation extra-financière pour les fournisseurs « ciblés » ;
- en cas de performances E&S insuffisantes :
  - l'incitation à mettre en œuvre des plans d'action corrective,
  - la possibilité de réaliser des audits E&S sur site,
  - la revue de controverses et des évolutions des notes extra-financières.

(1) Fournisseurs représentant un volume d'achat important au niveau Groupe ou impliquant directement la marque Société Générale.

À fin 2021, sur le périmètre des achats pilotés par la Direction des Achats, le dispositif de gestion des risques d'origine E&S couvre l'ensemble des appels d'offres sur des catégories d'achats à risque d'origine E&S moyennement élevé et élevé. En complément, pour les appels d'offres menés par la filière Achats à l'international portant sur toutes les catégories à risque d'origine E&S élevé, des exigences E&S sont à respecter par le fournisseur et des critères d'évaluation E&S sont intégrés dans les grilles d'analyse des offres.

Pour les achats non pilotés par la Direction des Achats, les outils de gestion des risques d'origine E&S ont été simplifiés et mis à disposition pour les catégories à risque d'origine E&S élevé. Des éléments complémentaires relatifs aux achats sont présentés en page 323, Être un Acheteur responsable : le programme *positive sourcing*.

En 2021, en coordination avec un tiers indépendant, un questionnaire a été élaboré afin de lancer de nouveaux audits RSE fournisseurs en 2022 sur des prestations en cours sur deux catégories à risque d'origine E&S moyennement élevé.

## Pilier « Activités »

Société Générale est soumise à un ensemble de réglementations (lutte anti-blanchiment, respect des embargos, loi sur la protection des données personnelles, loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique ou encore la loi sur le devoir de vigilance) qui constitue le socle réglementaire de sa gestion des risques.

Au-delà de ces obligations réglementaires, depuis plus de dix ans, le Groupe a développé un cadre de gestion des risques d'origine E&S attachés à ses activités. Le déploiement de ce cadre de gestion des risques s'appuie sur des engagements vis-à-vis de standards E&S, une documentation normative Groupe et ses déclinaisons en procédures opérationnelles, ainsi que sur des outils internes de mise en œuvre.

## 5.7.4 MÉCANISME D'ALERTE

La loi sur le devoir de vigilance requiert la mise en place d'un dispositif d'alerte, à l'instar de la loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique (dite Sapin II). Le Groupe a donc décidé de renforcer le dispositif préexistant par la mise en place d'un dispositif d'alerte commun, répondant aux exigences des deux réglementations citées. La mise en place de ce dispositif avait fait l'objet d'une concertation auprès d'organisations syndicales représentatives en France et d'une présentation et d'échanges auprès d'instances au niveau français et européen avant sa mise en place. Le dispositif, accessible depuis le portail [www.societegenerale.com](http://www.societegenerale.com) et l'intranet du groupe Société Générale a été déployé en France et à l'international et est désormais disponible en 21 langues. Ce dispositif vient en complément du canal managérial ou bien de la saisine directe via le *Chief Compliance Officer* par lequel le signalement peut s'effectuer.

Le mécanisme d'alerte permet notamment le recueil des signalements relatifs à des suspicions, à l'existence ou à la réalisation d'une violation et manifeste d'un engagement international, d'une loi, d'un

Les engagements E&S sont formalisés à travers les Principes Généraux Environnementaux et Sociaux. Ils comprennent notamment les positions transversales et les politiques sectorielles, déployées sur certains secteurs considérés comme potentiellement sensibles d'un point de vue environnemental, social ou éthique. Ces politiques décrivent notamment les principaux risques d'atteinte aux droits humains ou à l'environnement et précisent les critères d'évaluation des clients ou transactions réalisées auprès d'acteurs de ces secteurs.

La documentation normative du Groupe a été mise à jour en 2019 pour intégrer les éléments relatifs aux processus de gestion des risques et aux mesures adaptées de prévention de ces risques, et notamment les rôles et responsabilités sur ces aspects. Depuis, les *Business Units* ont poursuivi l'intégration progressive de la gestion des risques d'origine E&S dans leurs processus opérationnels, ont renforcé leurs pôles d'expertise E&S et ont mené des formations spécifiques auprès d'équipes commerciales, des équipes de la Direction des risques et de la Direction de la conformité.

Enfin, des outils d'identification et d'évaluation des risques d'origine E&S, diffusés en interne au sein du Groupe, sont également mis à jour de manière au moins semestrielle dont notamment :

- la liste d'identification E&S qui reflète les projets, entreprises ou secteurs/pays présentant un fort risque en lien avec des problématiques E&S, et qui vise à ce que des diligences plus approfondies soient réalisées sur ces secteurs, projets ou entreprises ;
- la liste d'exclusion E&S.

Les procédures d'évaluation et les dispositifs de maîtrise des risques E&S sont détaillés dans le Document d'enregistrement universel (voir : Une gestion des risques d'origine E&S dans les activités du Groupe, au service d'une croissance juste et responsable, en page 285).

règlement ; des risques d'atteinte aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ou à l'environnement ; d'une conduite ou situation contraire au Code de conduite du Groupe. Il est ouvert aux salariés, collaborateurs extérieurs et occasionnels, et prestataires avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie (sous-traitants ou fournisseurs). Il repose sur une plate-forme externe sécurisée qui garantit la protection des données personnelles ainsi qu'une stricte confidentialité des informations exigées par la loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique.

Lancer une alerte interne est un droit et aucun collaborateur ne pourrait être sanctionné, de quelque manière que ce soit, pour avoir lancé une alerte interne de bonne foi.

Le Code de conduite du Groupe reflète ces modalités d'exercice du droit d'alerte (voir : Un Code de conduite s'appuyant sur des valeurs partagées, page 275).

## 5.7.5 DISPOSITIF DE SUIVI DES MESURES DE VIGILANCE

Dans le cadre de ses obligations relatives à la communication extra-financière et afin de suivre le déploiement des processus de gestion des risques d'origine E&S, le Groupe s'est doté d'outils de pilotage et de *reporting*. Ces outils permettent aux Directions des Ressources Humaines, de la Sécurité, des Achats et de la RSE de disposer d'indicateurs de suivi de la performance extra-financière. Un système commun de *reporting* extra-financier est notamment déployé dans l'ensemble du Groupe afin de collecter les informations utilisées dans le cadre du *reporting* extra-financier (chapitre 5 du Document d'enregistrement universel) et également dans le cadre du plan de vigilance.

Le suivi des mesures de vigilance s'appuie également sur des exercices d'autoévaluation internes, permettant notamment :

- de suivre le déploiement des processus de gestion des risques d'origine E&S au niveau des *Business Units* et *Services Units* mais également à un niveau plus fin (type entités légales) ;
- d'identifier les axes d'amélioration et de suivre les plans d'actions associés ;
- et enfin de disposer d'indicateurs additionnels de suivi des mesures de surveillance mises en œuvre pour le Groupe.

### Pilier « Ressources Humaines et Sécurité »

Société Générale évalue les dispositifs de suivi des règles applicables à travers des contrôles.

La maîtrise des risques conditionne la capacité de la Banque à atteindre ses objectifs de prévention des risques RH. À cet égard, les dispositifs de contrôle, leur détermination et leur suivi jouent un rôle clé dans la performance de l'entreprise.

Dans un souci d'efficacité, le Groupe met à disposition de toutes ses entités une documentation normative adaptée à la nature des activités et prenant en compte tous les types de risques, dont ceux RH. Cette base est actualisée, diffusée et accessible.

Société Générale évalue les dispositifs d'atténuation des risques à travers des autoévaluations.

Chaque année le Groupe demande à toutes ses entités de plus de 50 salariés de contribuer à deux exercices d'autoévaluation :

- l'un portant sur la couverture des risques opérationnels (*Risk control self-assessment*), en 2021 un focus a été demandé aux entités sur les risques résiduels majeurs, la culture et conduite, le recrutement, les risques psychosociaux, et les risques émergents. La gouvernance et les contrôles relatifs à cet exercice sont effectués par la Direction des Ressources Humaines, la Direction des risques, ainsi que la Direction financière ;
- l'autre spécifique à la bonne application du Devoir de vigilance par les entités du Groupe via un questionnaire (*Planethic Reporting*) abordant la mise en œuvre des politiques et processus locaux, ainsi que sur les contrôles réalisés sur l'ensemble des thématiques présentées dans le Document d'enregistrement universel (voir : Être un employeur responsable, en page 314. La Direction des Ressources Humaines assure la gouvernance et la consolidation de ces données.

Société Générale évalue la satisfaction et le bien-être de ses collaborateurs.

En complément de ces dispositifs et afin d'avoir un retour direct sur leurs conditions de travail, Société Générale mesure l'engagement des collaborateurs à travers le Baromètre collaborateurs, une enquête interne annuelle et anonyme déployée dans l'intégralité du Groupe. En 2021, l'enquête a porté sur les thématiques de l'engagement, de culture et conduite, des conditions de vie au travail, de diversité. Les

résultats, partagés régulièrement avec les collaborateurs, permettent de mieux prendre en compte les attentes des collaborateurs, de comprendre le climat social et si nécessaire de donner lieu à des plans d'action dans un esprit d'amélioration continue du quotidien des collaborateurs.

### Pilier « Achats »

La Direction des achats réalise un suivi trimestriel d'indicateurs de risques d'origine E&S relatifs aux appels d'offres et au suivi des fournisseurs. Ainsi sur le périmètre des achats pilotés par la Direction des Achats :

- 100% des catégories d'achats à risque d'origine E&S moyennement élevé ou élevé sont couvertes par une fiche outil RSE (soit plus de 50 fiches outils). Ces fiches outil ont été développées afin de permettre aux acheteurs de la Direction des achats, dans le cadre des appels d'offres, de poser les exigences et questions RSE relatives aux risques identifiés ;
- 99% des appels d'offres des catégories d'achats à risque d'origine E&S élevé ont intégré des critères RSE ;
- 89% de nos fournisseurs « ciblés » sous contrat ont une évaluation extra-financière à jour réalisée par un tiers indépendant à jour ;
- un dispositif d'aide au traitement des controverses d'entreprises soupçonnées de travail forcé dans leurs chaînes d'approvisionnement a été défini ;
- 100% des acheteurs présents à la Direction des Achats au 31 décembre 2021 ont été formés à la conduite des Achats Responsables, tels que définis dans la documentation normative du Groupe et aux outils de gestion des risques d'origine E&S dans les achats.

### Pilier « Activités »

Le Groupe a poursuivi son pilotage du déploiement des procédures et contrôles relatifs à la gestion des risques origine E&S dans ses activités. Le pilotage s'appuie sur le suivi annuel reporté notamment dans le cadre de la DPEF (voir : Une gestion des risques d'origine E&S dans les activités du Groupe, au service d'une croissance juste et responsable, page 285), et sur l'exercice d'évaluation de *Compliance Risk Assessment*.

Réalisé en 2020, le *Compliance Risk Assessment* couvrait de façon détaillée les risques d'origine E&S sur 188 entités du Groupe. Cet exercice a permis d'analyser, avec une granularité plus fine et sur un périmètre élargi, le niveau de déploiement des dispositifs de gestion des risques d'origine E&S et de définir des actions à mener pour les renforcer.

Ces dispositifs de pilotage interne ont permis d'évaluer entre autres :

- la connaissance du cadre normatif de gestion des risques d'origine E&S Groupe (politiques E&S, liste d'identification et liste d'exclusion E&S) et de leur déclinaison en procédures propres aux *Business Units* ;
- les *Business Units* les plus exposées, celles-ci ayant mis en place des procédures spécifiques (en déclinaison du Code Société Générale) sur le dispositif de maîtrise des risques d'origine environnementale et sociale ;
- la mise en œuvre des procédures Groupe et des contrôles associés, inscrits dans le dispositif de contrôle permanent du Groupe ;
- les moyens humains et les compétences dédiés à la gestion des risques d'origine E&S ;
- l'existence d'une gouvernance permettant de traiter des sujets E&S complexes au niveau local puis d'escalader au niveau Groupe ;

- le nombre de personnes formées à la gestion des risques E&S et au risque climatique ;
- le nombre de transactions porteuses de risques d'origine E&S ayant fait l'objet d'une revue approfondie ainsi que les principaux résultats de ces évaluations.

Cette évaluation avait confirmé :

- l'intégration progressive de l'application de la liste d'exclusion E&S au sein des *Business Units* (81% des *Business Units* interrogées à la date de l'évaluation), et de l'escalade aux experts E&S pour une

revue approfondie en cas de risque E&S identifié (85% des *Business Units* interrogées à la date de l'évaluation) ;

- la création de cellules d'expertise environnementale et sociale au sein des *Business Units* et le renforcement des effectifs de la deuxième ligne défense avec des personnes dédiées aux sujets E&S ;
- L'implémentation progressive des contrôles relatifs au KYC E&S ou à l'application des listes de surveillance E&S (69% des entités évaluées).

## 5.7.6 COMPTE RENDU DE LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DES MESURES DE VIGILANCE

### Synthèse

Depuis la publication de la loi sur le devoir de vigilance, le Groupe poursuit le renforcement et le déploiement des dispositifs et des mesures de gestion des risques d'origine E&S sur les volets RH et Sécurité, Achats et Activités.

En 2021, les principales mesures mises en œuvre dans ce cadre, détaillées ci-dessus dans le plan de vigilance, ainsi que leurs principaux résultats sont :

### Pilier « Ressources Humaines et Sécurité »

Résultats de l'application du Plan de vigilance à l'égard des entités du Groupe.

Parmi les entités situées dans des pays à risque élevé, moyennement élevé ou modéré sur les thématiques évaluées dans le cadre du Plan de vigilance :

Risques	Niveau d'exposition des effectifs
Liberté d'association et de négociation collective	Les entités devant renforcer leurs dispositifs de représentation du personnel emploient <b>1,8%</b> des effectifs.
Discrimination	Les entités devant renforcer leurs contrôles pour s'assurer que les processus RH ne sont pas discriminatoires emploient <b>0,3%</b> des effectifs.
Santé et Sécurité	Les entités devant renforcer leurs contrôles pour vérifier l'application de règles sur la santé, sécurité au travail emploient <b>1,6%</b> des effectifs.
Conditions de travail <sup>(1)</sup>	Les entités devant renforcer leurs contrôles pour vérifier que les conditions de travail répondent aux normes de l'Organisation Internationale du Travail emploient <b>0,7%</b> des effectifs.

(1) Couvre les thématiques travail forcé et esclavage moderne, travail des enfants, temps de travail décent et salaires décents.

En matière de liberté d'association et de négociation collective, les pays dans lesquels le Groupe est présent et qui sont concernés par un renforcement des dispositifs de représentation du personnel sont les suivants : Chine, Émirats Arabes Unis, États-Unis et Turquie.

En matière de discrimination, les pays dans lesquels le Groupe est présent et qui sont concernés par un renforcement de leurs contrôles afin de s'assurer que les processus RH ne sont pas discriminatoires sont les suivants : Algérie, Émirats Arabes Unis, Guinée Équatoriale et Ukraine.

Comme annoncé dans l'exercice précédent, en 2021, dans sa dynamique de promotion de la diversité et de prévention de la discrimination, le Groupe a mis en œuvre les principales mesures suivantes :

- la consolidation des mesures de lutte contre le harcèlement et la mise en place d'audits internes pour assurer le respect des principes de non-discrimination ;
- le déploiement des cinq contrôles additionnels intégrés au dispositif de contrôle interne en 2020 (sur la prévention de la discrimination et les obligations légales en matière d'emploi des personnes en situation de handicap) ;

- la création d'un Département Groupe spécifiquement en charge de la culture d'entreprise, de la diversité et de l'inclusion ;
- la mise en œuvre d'une stratégie renforcée en matière de diversité et d'inclusion incluant notamment des actions de sensibilisation sur les biais et stéréotypes inconscients et des actions volontaristes pour accroître la part des femmes dans les instances dirigeantes.

Sur la santé et sécurité, les pays dans lesquels le Groupe est présent et qui sont concernés par un renforcement de leurs contrôles sur la santé et/ou la sécurité au travail sont les suivants : Cameroun, Émirats Arabes Unis, Guinée équatoriale, Madagascar, Maroc et Russie. De manière plus générale, des mesures sont mises en œuvre dans l'ensemble des pays d'implantation du Groupe pour protéger la santé des employés dans le contexte de gestion de la crise sanitaire.

Quant aux conditions de travail, les pays dans lesquels le Groupe est présent et qui sont concernés par un renforcement de leurs contrôles afin de vérifier que les conditions de travail répondent aux normes de l'Organisation Internationale du Travail sont les suivants : Algérie, Congo, Émirats Arabes Unis, Maroc, Roumanie, Russie, Tchad et Ukraine.

L'exercice d'autoévaluation a couvert en 2021 des entités représentant 100% des effectifs du Groupe.

## Pilier « Achats »

En 2021, les principales réalisations ont consisté en :

- l'enrichissement de la documentation normative depuis mai 2021 avec de nouvelles obligations d'insertion d'exigences E&S dans le cahier des charges (pour les catégories d'achats à risque d'origine E&S élevé pour la filière internationale et les achats délégués au sein des entités) et de critères d'évaluation E&S dans les grilles d'analyse des offres (pour les catégories d'achats à risque d'origine E&S élevé pour la filière internationale) ;
- la revue de 16 fiches outils incluant des exigences et des critères E&S sur les catégories à risque élevé de matériels informatiques ainsi que la création de trois fiches outils à risque modéré ou faible ;
- la formation de la Filière Achats à l'ensemble des outils ;
- le suivi des plans d'actions des audits E&S réalisés en 2020 chez certains de nos fournisseurs dont les risques d'origine E&S sont les plus élevés ;
- le lancement des travaux préparatoires (rédaction des questionnaires d'audits sur deux catégories d'achats à risque moyennement élevé) pour la réalisation d'audits E&S en 2022 ;
- la préparation d'une procédure de gestion des controverses.

**Résultats :** sur le périmètre des achats pilotés par la Direction des Achats :

- environ 5% des dépenses analysées sont réalisées dans des catégories d'achats à risque d'origine E&S élevé et 9% dans des catégories d'achats à risque d'origine E&S moyennement élevé. La catégorie ressortant comme la plus à risque est celle liée aux travaux sur les immeubles représentant 1,5% de la dépense ;
- 100% des catégories d'achats à risque d'origine E&S moyennement élevé ou élevé sont couvertes par une fiche outil RSE, soit plus de 50 fiches outils. De plus, pour répondre à des enjeux spécifiques, une cinquantaine de fiches outils RSE additionnelles sont déployées sur les autres catégories d'achats ;
- 99% des appels d'offres des catégories d'achats à risque d'origine E&S élevé ont intégré des critères RSE ;
- 100% des acheteurs présents à la Direction des Achats au 31 décembre 2021 ont été formés aux Achats responsables.

## Pilier « Activités »

En 2021, les principales réalisations ont été les suivantes :

- les principes généraux environnementaux et sociaux du Groupe ont été revus en mars 2021 afin de répondre à certaines obligations du règlement 2019/2088 de l'Union européenne sur la publication d'informations en matière de durabilité et notamment la transparence des politiques relatives aux risques en matière de durabilité et des incidences négatives en matière de durabilité. Ils précisent les principes applicables en particulier aux transactions et produits ou services dédiés et définissent trois types de critères : les critères d'exclusion, les critères d'évaluation des risques prioritaires et les critères complémentaires. Quatre politiques sectorielles ont fait l'objet d'une révision en 2021 (centrales thermiques ; barrages et énergie hydroélectrique ; transport maritime et mines), ainsi que deux politiques transversales dédiées respectivement au climat et à la biodiversité ;

- dans le cadre du renforcement des critères de la biodiversité, déploiement d'un outil d'identification des transactions localisées dans des zones protégées (Patrimoine mondial de l'Unesco, IUCN I – IV, Ramsar, *Alliance for Zero Extinction*) ;
- une procédure d'escalade relative aux risques d'origine E&S a été définie ;
- le renforcement des expertises en gestion des risques d'origine E&S dans les *Business Units* et également au sein de la deuxième ligne de défense. La Direction de la conformité a nommé des personnes dédiées au traitement des cas qui peuvent faire l'objet de doute sur le respect des engagements E&S volontaires du Groupe. Le circuit de décision de ces dossiers a été clairement précisé ;
- la poursuite du déploiement de contrôles relatifs à la gestion des risques d'origine E&S dans le dispositif de surveillance permanente ;
- le Groupe a déployé une *e-learning* sur la gestion des risques d'origine E&S. La formation a été rendue obligatoire pour les collaborateurs qui sont en relation directe ou indirecte avec la clientèle d'entreprises. Le module décrit le périmètre, la gouvernance et les principales étapes de la gestion des risques d'origine E&S : l'identification des risques, leur évaluation et les plans d'actions résultant de l'évaluation ;
- le Groupe a mis à disposition des salariés un ensemble de formations digitales sur les sujets E&S, accessibles en libre accès. Des ateliers spécifiques de développement des connaissances sur les politiques sectorielles ont été organisés au sein des *Business Units* et des *Service Units* ;
- la Direction de la Conformité a effectué un suivi des plans d'action issus de l'exercice de *Compliance Risk Assessment* de 2020. Un suivi spécifique a été réalisé sur les risques considérés comme les plus élevés. Tous les plans d'actions portant sur les risques les plus élevés ont été mis en place.

**Résultats :**

- En ce qui concerne l'exposition au risque, la cartographie a conduit à identifier que 8% de l'exposition du Groupe correspondait à des activités a priori porteuses de risques (énergie, transports et logistique, agriculture amont, industrie, construction...) dans des pays à risques ;
- Sur le plan du dispositif :
  - l'exercice d'évaluation de 2020 avait permis de confirmer que plus de 90% des *Business Units* avaient déjà mis en place l'application de la liste d'identification et de la liste d'exclusion dans leurs revues de clients ou de transactions, et, fin 2021, 80% des entités évaluées déclaraient avoir mis en place des contrôles relatifs à la revue E&S et à l'application des listes d'identification ou d'exclusion E&S,
  - plus de 1 200 transactions avaient fait l'objet d'une revue E&S détaillée en 2021,
  - sur les principales *Business Units* ayant une activité de financement, hausse du nombre des revues de clients avec une discrimination importante des opinions données (88,5% positives, 9,5% avec des conditions additionnelles, et 2% négatives),
  - poursuite du déploiement des formations E&S : fin 2021, environ 40 000 collaborateurs avaient été formés via l'*e-learning* sur la gestion des risques d'origine E&S.

## 5.7.7 PERSPECTIVES ET ÉVOLUTIONS ATTENDUES

La revue d'une partie des procédures d'évaluation et de maîtrise des risques d'origine E&S existant a été réalisée en 2021, notamment pour intégrer les risques saillants non couverts ou insuffisamment couverts par les procédures et outils de gestion existants. L'enrichissement de ces dispositifs de gestion des risques d'origine E&S (politiques, processus formalisés et/ou contrôles additionnels) se poursuivra en 2022.

### Pilier « Ressources Humaines et Sécurité »

Au regard des changements organisationnels engendrés tant par la transformation du Groupe que par la crise sanitaire, la prévention des risques psychosociaux semble primordiale. Aujourd'hui, toutes les entreprises y sont confrontées et doivent être vigilantes.

Au niveau du Groupe, les principales actions prévues pour prévenir et maîtriser le risque lié à la santé et sécurité, sont :

- l'analyse des résultats du Baromètre Collaborateurs, avec une attention particulière portée aux sujets de l'engagement et des risques psychosociaux ;
- le renforcement de la prévention des risques psychosociaux, notamment sur les périmètres impactés par les projets de transformation (notamment par le suivi des indicateurs de climat social, le développement de dispositif de prévention, la mise en place d'actions visant à contenir les facteurs de risques psychosociaux, etc.) ;
- la formation des managers et des RH à la détection et la prévention des risques psychosociaux et à la santé mentale ;
- la sensibilisation à la mise en œuvre des règles et des bonnes pratiques de sécurité *via* notamment la mise à disposition, sur l'intranet du Groupe, des processus et concepts de sécurité au sein de l'entreprise ;
- l'évolution de l'offre immobilière afin d'assurer la qualité de l'environnement de travail des collaborateurs et d'adapter les espaces de travail aux évolutions induites par l'extension du télétravail et son corollaire le travail hybride, sur site et à distance, notamment *via* un programme conduit par la Direction de l'Immobilier du Groupe sur 2021-2025.

Des mesures additionnelles sont également prévues dans les entités devant renforcer leurs contrôles, par exemple :

- aux Émirats Arabes Unis des sessions de sensibilisation sont prévues sur les thématiques liées à la santé mentale ;
- au Maroc, la gouvernance et les prérogatives du Comité dédié à la santé, l'hygiène et la sécurité vont être renforcées ;
- en Russie, des questionnaires et des évaluations réguliers sur la santé au travail vont être déployés auprès de l'ensemble des collaborateurs ;

- à Madagascar, l'uniformisation des traitements et des applications des règles sur la santé, sécurité et sûreté au travail est prévue afin d'améliorer la mise en place et le suivi des contrôles.

En outre, en 2022, le Groupe continuera de prendre toutes les mesures de protection et de soutien nécessaires dans le contexte de crise sanitaire et de mise en place de nouvelles façons de travailler. L'écoute attentive des parties prenantes permettra de mieux percevoir les évolutions de son environnement et d'y répondre avec agilité. Des canaux adaptés sont mis en place afin de nourrir un dialogue constructif avec chacune d'entre elles à travers la prise en compte des retours issus des enquêtes internes et la poursuite du dialogue avec l'*UNI Global Union*.

### Pilier « Achats »

Les principales actions prévues sont :

- la poursuite de l'amélioration des outils permettant l'identification et l'évaluation des risques, incluant la création de nouvelles fiches outils à destination des acheteurs pour les catégories à risques modéré et faible ;
- la mise à disposition de l'ensemble des fiches outils existantes traduites en anglais pour la Filière Internationale quel que soit le risque de la catégorie d'achat ;
- la poursuite de la formation systématique des acheteurs Groupe et de la Filière ainsi que l'extension de ces formations aux entités qui sont amenées à gérer régulièrement des achats et qui en expriment le besoin ;
- la réalisation d'audits RSE et la mise en place de plans d'action corrective auprès de nos fournisseurs sous contrat présentant des facteurs de risques d'origine E&S ;
- le renforcement du processus d'identification et de gestion des controverses E&S pour les fournisseurs grâce notamment à de nouveaux outils d'analyse de risques d'origine E&S.

### Pilier « Activités »

Les principales actions prévues sont :

- la publication de versions actualisées de politiques sectorielles visant à développer le dispositif d'identification et de prévention des risques d'atteinte environnementale et sociale, avec notamment l'ajout de critères relatifs à la biodiversité ;
- la définition d'un cadre normatif sur le travail forcé et le déploiement d'outils associés ;
- le développement d'outils d'aide aux *Business Units* pour appliquer les politiques sectorielles et pour qualifier la matérialité des controverses E&S ;
- la poursuite d'ateliers de formation sur les politiques sectorielles.

