

# 5

## RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE

<b>5.1</b>	<b>ÊTRE UNE ENTREPRISE FINANCIÈRE EXEMPLAIRE</b>	<b>293</b>	<b>5.4</b>	<b>RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE</b>	<b>358</b>
5.1.1	Être un employeur responsable	293	<b>5.5</b>	<b>PLAN DE VIGILANCE</b>	<b>361</b>
5.1.2	Être un acheteur Responsable : le Programme Positive sourcing	305	5.5.1	Introduction	361
5.1.3	Être une entreprise eco-responsable	307	5.5.2	Identification et hiérarchisation des risques environnements et sociaux (« E&S ») : cartographie des risques intrinsèques	362
<b>5.2</b>	<b>ÊTRE UNE BANQUE RESPONSABLE</b>	<b>314</b>	5.5.3	Procédures d'évaluation régulière des risques E&S et actions de prévention et d'atténuation de ces risques	364
5.2.1	Une banque engagée	314	5.5.4	Mécanisme d'alerte	366
5.2.2	Une banque attentive	335	5.5.5	Dispositif de suivi des mesures de vigilance	367
5.2.3	Une banque respectueuse et transparente	343	5.5.6	Compte rendu de la mise en œuvre effective des mesures de vigilance	368
<b>5.3</b>	<b>NOTE MÉTHODOLOGIQUE</b>	<b>354</b>	5.5.7	Perspectives et évolutions attendues	370
5.3.1	Les protocoles de reporting	354			
5.3.2	La collecte des données	354			
5.3.3	Les périodes de reporting	354			
5.3.4	Le périmètre de consolidation RSE	354			
5.3.5	Les indicateurs	355			
5.3.6	Les périmètres et règles de calcul des indicateurs sociaux	355			
5.3.7	Les périmètres et principales règles de gestion des indicateurs environnementaux pour compte propre	355			
5.3.8	Le retraitement des données historiques	355			
5.3.9	Les données environnementales : les règles générales	355			
5.3.10	Le calcul des émissions de Gaz à Effet de Serre	356			
5.3.11	Les principales règles de gestion des indicateurs SPIF et SPI	356			

Avec la prise de conscience des limites en termes de ressources de notre planète, exacerbée par la crise énergétique en lien avec la guerre en Ukraine, la société fait face à une nécessité de refonte en profondeur et à un changement majeur des comportements induisant la notion de sobriété au cœur de l'économie. Les banques, en lien avec leur rôle de financeurs de l'économie, voient leur perception évoluer et les attentes de leurs parties prenantes s'accroissent.

Dans ce contexte, Société Générale dispose d'atouts pour s'adapter et transformer ses activités. Ainsi, en s'appuyant sur sa Raison d'être : « Construire ensemble, avec nos clients, un avenir meilleur et durable en apportant des solutions financières responsables et innovantes », et sa matrice de matérialité (voir page 336), le Groupe a su renouveler son Ambition en termes de responsabilité sociale et environnementale (RSE). Cette dernière est présentée, en lien avec le modèle d'affaire, dans le chapitre 1 du présent document (voir page 8). La synthèse des actions menées et des résultats de cette ambition est présentée dans le chapitre 2 (voir page 46).

Fort de ses valeurs (Innovation, Esprit d'équipe, Engagement et Responsabilité), le Groupe s'engage dans une transition écologique, juste et inclusive, en s'appuyant sur les plus hauts standards en termes de gouvernance (voir chapitre 3, page 69), par la mise en place d'une analyse et d'une gestion rigoureuses de ses risques, tant financiers qu'extra-financiers (voir chapitre 4, page 161) et par la révision régulière de l'analyse d'impact de ses activités (voir « *Plan de vigilance* », page 361).

Engagé à respecter les Principes de Banque Responsable des Nations Unies, le Groupe considère qu'il est de son devoir de conduire ses activités de manière responsable et de mobiliser ses ressources afin d'accompagner ses clients vers une économie plus juste et inclusive.

Ainsi, Société Générale s'astreint à l'exemplarité dans la conduite de ses activités. La première partie de ce chapitre est donc consacrée aux actions de transformations menées par le Groupe en tant qu'employeur responsable, acheteur responsable et entreprise éco-responsable (voir chapitre 1, « *Être une entreprise financière exemplaire* », page 293).

Afin d'avoir un rôle moteur dans la transformation de ses clients, le Groupe s'appuie sur sa capacité à mobiliser l'ensemble de ses compétences techniques et son esprit d'innovation ainsi que sur son rayonnement international. La deuxième partie de ce chapitre présente les actions que Société Générale conduit dans ses interactions avec ses parties prenantes (voir 2.2 « *Une banque attentive* », page 335), dans l'accompagnement de sa clientèle (voir 2.1.3 « *Accompagner les transformations positives* », page 325) et dans sa gouvernance (voir 2.3 « *Une banque respectueuse et transparente* », page 343).

Les mots suivis d'un astérisque font l'objet d'une définition précise présentée dans le Glossaire, page 683.

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

## 5.1 ÊTRE UNE ENTREPRISE FINANCIÈRE EXEMPLAIRE

### 5.1.1 ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE

	2020	2021	2022
Effectifs Groupe (fin de période hors personnel intérimaire)	133 251	131 293	117 576
Équivalents Temps Plein (ETP)	126 391	124 089	115 466
Nombre de pays	61	66 <sup>(1)</sup>	66

(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 plus de 117 000 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.

Aussi, 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 ressources humaines. Cela, 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, etc.) 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.

L'ensemble des engagements du Groupe, les principaux indicateurs liés aux ressources humaines, les politiques associées et les initiatives déployées au sein du Groupe sont détaillées dans cinq rapports thématiques, en lien avec les cinq axes prioritaires des ressources humaines du Groupe (voir <https://www.societegenerale.com/fr/actualites/toutes-les-actualites/rapports-employeur-responsable-2021>).

### Présentation des principaux risques Ressources Humaines (RH)

#### GOVERNANCE AUTOUR DES PRINCIPAUX RISQUES RH

Les risques liés à la gestion des RH 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, « Organisation du contrôle permanent/Dispositif de gestion des risques opérationnels », page 258).

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

- de politiques globales, dans les différents domaines RH, encadrant la gestion des RH 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 RH 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.

#### DESCRIPTION DES PRINCIPAUX RISQUES RH ET DE L'IMPACT POUR SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

En cohérence avec la cartographie des risques du Groupe présentée dans le chapitre 4.1 (voir « Facteurs de Risques », page 163), la Direction des RH du Groupe a conduit une analyse permettant d'identifier trois risques principaux RH pour Société Générale et ses filiales.

#### Des facteurs conjoncturels et structurels impactant l'activité du Groupe et sa gestion RH

Du fait de son activité internationale, Société Générale opère dans un environnement concurrentiel et mouvant où :

- les nouveaux acteurs et les nouvelles technologies transforment les métiers et les activités du secteur bancaire, et la façon dont elles sont conduites auprès de ses clients et de ses salariés ;
- les modes de fonctionnement et les méthodes de travail sont bousculés par la crise climatique et des crises sociales, accélérant une prise de conscience individuelle et collective des enjeux de digitalisation et de conditions de travail notamment ;
- les conséquences économiques, sociales et environnementales de la crise sanitaire ont mis une pression importante sur les salariés et les individus.

Ces facteurs conjoncturels et structurels accélèrent la transformation du Groupe, qui doit faire face à de nouveaux défis impactant ses activités, parmi lesquels :

- l'intensification de la concurrence sur le marché, notamment sur des profils IT, Data ;
- l'émergence de nouveaux modes de travail (mise en place du travail hybride) et l'évolution des aspirations et des besoins (respect de l'équilibre des temps de vie, responsabilité de l'employeur vis-à-vis de la protection de l'environnement, etc.) des salariés dans leur relation avec le travail et leur employeur ;
- l'apparition de nouveaux besoins vis-à-vis des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, notamment des besoins d'adaptation de la stratégie du Groupe, de ses métiers et des parcours de formation pour accompagner au mieux le collaborateur dans les transformations et transitions de la Banque.

Le Groupe a pris la pleine mesure de l'accélération de ces transformations et est conscient des risques RH qui en découlent.

## Les principaux risques RH

Les risques RH identifiés et qui auraient un impact sur la continuité d'activité du Groupe et la réalisation de sa stratégie et des projets de transformations sont :

1. **le risque lié au défaut de personnel** qui sous-entend un risque de rotation du personnel et de pertes de compétences et d'expertises ;
2. **le risque lié à des mauvaises conditions de travail** qui sous-entend à la fois un risque de manque d'attractivité, de hausse de l'absentéisme et de démotivation des employés mais également un risque d'atteinte à la santé et la sécurité majoritairement porté par **les risques psychosociaux**. Le risque d'atteinte à la santé et sécurité (risque d'accidents du travail ou de maladies professionnelles notamment) des collaborateurs propre au secteur bancaire est limité compte tenu de la nature des activités du Groupe, non comparable à une activité industrielle pour les salariés ;
3. **le risque lié au non-respect de la réglementation et des règles internes sociales** qui sous-entend un risque de conduite et des risques légaux et de réputation.

## POLITIQUES ET MESURES MISES EN ŒUVRE POUR PRÉVENIR ET ATTÉNUER LES RISQUES RH

Le capital humain est l'une des ressources clés du Groupe, de son modèle d'affaire et de sa création de valeur. Le succès de la transformation du Groupe s'appuie sur les collaborateurs de l'entreprise, leur engagement et leur motivation, afin de développer une activité durable et responsable qui recherche la satisfaction de ses clients.

Aussi, afin de répondre aux nombreux défis structurels et conjoncturels qui impactent le secteur bancaire et ses métiers, le Groupe met en œuvre les politiques et mesures nécessaires pour répondre aux principaux risques RH auxquels il est exposé.

### Risque lié au défaut de personnel

Une gestion défaillante des carrières et des compétences, un manque d'attractivité et de valorisation des talents pourraient conduire à une perte de ressources et d'engagement des collaborateurs. Cela impacterait directement la performance individuelle et collective du Groupe, sa capacité à attirer et retenir ses collaborateurs et *in fine* à mettre en œuvre sa stratégie.

Afin de prévenir ce risque, le Groupe déploie un ensemble de politiques, actions et due diligences pour répondre aux défis suivants.

#### ATTIRER, RECRUTER ET RETENIR

##### Adapter la stratégie de recrutement aux nouveaux enjeux

###### Une politique de recrutement équitable

**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 345).**

Le Groupe effectue un recrutement uniquement fondé sur les compétences pour garantir la non-discrimination et met en œuvre divers leviers d'action pour s'en assurer (sensibilisation à la non-discrimination à l'embauche, création d'outil de recrutement favorisant la non-discrimination, etc.).

###### Une stratégie de recrutement alignée avec les besoins du marché

Société Générale diversifie progressivement ses modes de recrutement en intégrant les nouvelles fonctionnalités apportées par les technologies et la digitalisation. Le Groupe continue d'améliorer et moderniser en permanence son site de recrutement, premier espace d'interaction avec les candidats, et ainsi mettre en avant les nouveaux

métiers et répondre davantage aux aspirations des candidats. D'autres initiatives, comme MyJob Glasses, Talent.io, etc., visent également à apporter une meilleure visibilité des métiers du Groupe, à digitaliser le recrutement des talents et à renforcer la marque employeur de Société Générale.

##### Valoriser l'image employeur

Société Générale aspire à créer une attractivité durable en cherchant continuellement à valoriser son image d'employeur.

Aussi, en résonance avec la transformation du Groupe et ses nouveaux engagements, Société Générale a initié des travaux de co-construction de sa nouvelle promesse employeur. Ces travaux ont pour objectif de répondre à deux tendances majeures : des besoins croissants en recrutement (notamment sur des compétences IT) et un marché du travail tendu, et une évolution des aspirations et des besoins des collaborateurs dans leur relation au travail et à leur employeur.

##### Établir une relation fiable et durable

Afin d'établir dans le temps une relation de confiance et de développer un sentiment d'appartenance, le Groupe met en œuvre un dispositif d'intégration construit autour des valeurs du Groupe. La période d'intégration permet à la fois au nouveau collaborateur de découvrir la culture, les méthodes et les valeurs du Groupe mais également d'établir une relation de fidélisation et instaurer les prémices d'un engagement solide. La politique d'intégration des nouveaux arrivants a été revue en 2019 pour proposer un socle commun à tous, complété par des parcours spécifiques aux différentes entités du Groupe. Différents outils sont mis à disposition comme des Kit Démarrage, des livrets d'accueils, des guides pour les managers, etc., adaptés en fonction des entités et des spécificités métiers.

#### ASSURER UNE GESTION ADÉQUATE DES CARRIÈRES ET DES COMPÉTENCES

Société Générale est convaincue que le développement des compétences des collaborateurs est un levier stratégique de la performance et de la transformation de la Banque et une mesure de mitigation essentielle au risque d'inadéquation entre les besoins du Groupe et les ressources disponibles.

##### Anticiper les évolutions des métiers et les besoins en compétences futures

###### Un dispositif robuste de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

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.** Cette démarche 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.

Cette démarche 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. Elle doit être entreprise à fréquence régulière pour actualiser les plans d'action.

Déployée sur l'ensemble des métiers clés du Groupe, elle couvre la quasi-totalité des *Business Units* et *Service Units* en 2022, permettant ainsi de mettre en œuvre une stratégie efficace d'acquisition de nouvelles compétences et d'évolution adéquate des compétences existantes dans le Groupe. En France, cette démarche est encadrée par un accord social signé en 2013, renouvelé en 2016 puis en 2019.

### Un référentiel de compétences dynamique mondial

Pour cartographier les compétences, le Groupe a opté pour une approche reposant sur le principe du volontariat, plaçant le salarié en acteur principal de son développement et de son employabilité, à travers deux outils d'autodéclaration des compétences : ACE (Appétences, Compétences, Expériences), un outil basé sur un référentiel de compétences dynamique et sur du *machine learning*<sup>(1)</sup> et déployé pour 80 000 employés, dans 80 entités et 30 pays du Groupe, soit plus de la moitié des collaborateurs. Et MonDiag, pour les métiers de Société Générale Réseau France, qui permet à chaque salarié d'identifier ses forces et ses axes de compétences afin de l'accompagner dans la montée en compétences sur son poste. Cet outil est déployé pour près de 28 600 collaborateurs.

### Améliorer l'employabilité de chaque collaborateur tout au long de sa carrière

La formation est un enjeu essentiel pour le Groupe, afin de poursuivre et garantir le développement des compétences et l'employabilité des collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise. En ce sens, Société Générale est engagée à offrir aux collaborateurs les moyens de construire des plans de carrières aux possibilités multiples, notamment au travers :

#### Une offre de formations en lien avec les enjeux business du Groupe et les compétences clés de demain

L'offre de formations, proposée 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, etc.) cible en priorité :

- 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.

En parallèle, la transformation du Groupe modifie les métiers existants et génère des besoins en nouvelles compétences, dans toutes les fonctions de l'entreprise.

Les orientations de la formation sont ainsi établies en lien avec la stratégie Société Générale, et à partir des métiers clé de l'entreprise identifiés au travers de l'observatoire des métiers et des exercices SWP menés au sein du Groupe. Ces orientations portent principalement sur l'innovation et la transformation digitale pour continuer de développer l'expérience et la satisfaction client, la montée en compétences de l'ensemble des collaborateurs sur les enjeux RSE afin d'être des acteurs majeurs dans la transformation ESG de la banque, ou encore sur l'amélioration de l'efficacité opérationnelle dans un contexte de transformation lié aux évolutions de nos organisations (Projet Vision 2025 et acquisition de LeasePlan par ALD notamment) et à l'accélération du digital.

### Des principes de mobilités partagés par l'ensemble des entités du Groupe

**Société Générale rassemble des expertises et des secteurs d'activité variés et offre de nombreuses opportunités de carrière à ses collaborateurs.** Au nombre de 12, 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 34 pays ;
- 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.

### Des programmes spécifiques de 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, le collaborateur 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 plateforme d'autodéclaration des compétences ACE, qui permet aux managers recruteurs d'identifier rapidement les collaborateurs dont le profil correspond à leur besoin. Cette fonctionnalité rencontre un grand succès auprès des managers et des collaborateurs.

En parallèle, le Groupe propose des parcours de *Reskilling*. Initié par le Groupe en 2020, et élaboré avec les experts métiers, ce programme vise à proposer aux collaborateurs de se réorienter professionnellement dans le Groupe vers des métiers en croissance ou en tensions lors d'une mobilité. Ce parcours certifiant combine un apprentissage théorique (souvent certifiant ou diplômant) délivré par des partenaires académiques et l'intégration à une nouvelle équipe, avec un système de compagnonnage. En 2022, plus de 200 collaborateurs (+35% versus 2021) se sont engagés dans 30 parcours de *Reskilling* diversifiés. Ainsi, le parcours de *Reskilling* participe à l'ajustement des compétences et de la transformation des métiers au sein du Groupe et permet aux collaborateurs de repenser profondément leur parcours professionnel. De nouveaux parcours métiers seront co-construits en 2023 avec une attente marquée sur les sujets Data et ESG en cohérence avec les aspirations des collaborateurs et des besoins en compétences du Groupe.

(1) Technologie d'intelligence artificielle permettant aux ordinateurs d'apprendre sans avoir été programmés explicitement à cet effet.

## PLAN DE FORMATION RSE AU NIVEAU DU GROUPE

Les enjeux de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) sont au cœur de la raison d'être de Société Générale et sont une priorité stratégique pour le Groupe.

Ainsi, l'ambition du Groupe est d'accélérer la montée en compétence de l'ensemble des collaborateurs du Groupe afin de leur permettre d'être des acteurs majeurs dans la transformation ESG de la banque et d'accompagner au plus près ses clients dans leur transition.

Société Générale est engagé dans le déploiement d'un ambitieux plan de formation et de sensibilisation, avec pour objectifs stratégiques de :

- développer une culture RSE transverse avec un socle commun de connaissances ;
- accompagner les métiers dans leurs besoins de développement d'expertise technique des collaborateurs.

L'offre de formation RSE du Groupe s'appuie principalement sur :

- **près de 100 modules de formation et sensibilisation à destination de l'ensemble des collaborateurs.** Cette offre, accessible par une plateforme d'entrée unique, se décline à travers des formats variés (*e-learning*, *masterclass*, conférences, *workshops*, etc.) et autour de six domaines d'expertise permettant de couvrir l'ensemble des sujets RSE :
  - les bases de l'ESG,
  - risques et analyse ESG,
  - transition environnementale et ESG,
  - numérique responsable,
  - finance durable,
  - investissement durable ;
- **un dispositif d'accompagnement autour de cinq niveaux de montée en compétence** comprenant :
  - un parcours fondamental commun à l'ensemble des collaborateurs,
  - des parcours spécifiques pour certaines populations cibles (ambassadeurs, membres des comités exécutifs, nouveaux arrivants, juniors) ;
- **une volonté de déployer largement la Fresque du Climat auprès des collaborateurs du Groupe, avec un objectif de former 30% de collaborateurs d'ici fin 2024 ;**
- **des programmes spécifiques** : un programme graduate RSE et une offre de reskilling RSE notamment.

### Principales réalisations 2022

En 2022, Société Générale a mené de nombreuses actions de formation et de sensibilisation aux enjeux RSE, parmi lesquelles :

- **des actions de communication et sensibilisation transverses à destination de l'ensemble des collaborateurs :**
  - des communications sur l'ambition RSE du Groupe et, en particulier sur l'accélération des engagements du Groupe dans la transition énergétique,
  - des webcasts et temps d'échanges dédiés à l'accompagnement des clients du Groupe dans la transition énergétique,
  - des conférences d'experts sur les enjeux de la protection de la diversité, présentation du Plan de Transformation de l'Économie Française par « The Shift Project », etc. ;
- **l'enrichissement de l'offre de formation avec notamment :**
  - des modules certifiants (EDHEC et ESSEC) autour de l'investissement durable,
  - des *e-learning* sur les écogestes, les attentes des consommateurs responsables et l'accessibilité numérique,
  - des ateliers à disposition des collaborateurs : fresque de la biodiversité, atelier 2tonnes, conférence MyCO<sub>2</sub>, etc. ;
- **le déploiement d'une formation obligatoire sur l'investissement responsable auprès des publics cibles en interne (notamment les métiers de conseillers financiers en charge de la distribution des produits d'investissement) ;**
- **la formation de l'ensemble des membres du Comité de direction du Groupe à la Fresque du Climat ;**
- **la formation de l'ensemble des Ambassadeurs<sup>(1)</sup> à la transition énergétique ;**
- **la participation à la « Positive Impact Week » ;**
- **la mise en place de plateforme métiers dédiées à la formation et la sensibilisation.**

(1) Les Ambassadeurs représentent le TOP 1400 du Groupe occupant des fonctions clés au sein de l'ensemble des BU/SUs, dans les différentes zones géographiques. En tant que porte-parole de la Direction Générale auprès de leurs équipes, ils jouent un rôle moteur pour mettre en œuvre et communiquer la stratégie du Groupe.



## Chiffres clés

### Depuis 2021, au niveau du Groupe :

- plus de **100 000 actions de formation** suivies sur les thématiques RSE ;
- plus de **65% des collaborateurs** formés *via* des modules MyLearning<sup>(1)</sup> sur les enjeux RSE, dont par exemple :
  - **38 000 collaborateurs** formés à la gestion des risques E&S,
  - **20 000 collaborateurs** formés à la Stratégie RSE de Société Générale,
  - **10 000 collaborateurs** formés au numérique responsable,
  - **10 000 collaborateurs** formés à l'investissement durable ;
- plus de **60 collaborateurs** certifiés CESGA<sup>(2)</sup> ;
- **10 000 collaborateurs formés** aux enjeux de transition énergétique et d'accompagnement des clients (Module ENEA).

## Identifier et accompagner les 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 2022, le Groupe a continué de renforcer son dispositif d'identification, de gestion et de développement des collaborateurs à fort potentiel notamment :

- la revue des plans de succession sur les postes clés Groupe ;
- la poursuite des actions en faveur de la diversité (voir *Rapport thématique Diversité et Inclusion*) avec le lancement, en 2022, de deux programmes de développement professionnel visant à accélérer la carrière des femmes ;
- la poursuite de l'accompagnement du développement des talents, en capitalisant sur des outils de développement personnalisés tels que le 360°, le coaching, les « centres de développement du Leadership » ;
- l'accompagnement des acteurs RH et l'animation de la communauté des Talent managers.

### PROPOSER DES LEVIERS DE RÉTENTION SUPPLÉMENTAIRE

#### Offrir une politique de rémunération équitable et compétitive

##### Une politique de rémunération équilibrée et conforme aux exigences réglementaires

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 de non-discrimination et d'équité et s'appuie 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 CRD5, 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>(3)</sup> (voir *Rapport thématique Performance et Rémunération*).

#### Un dispositif d'évaluation de la performance individuelle au service du collectif

Gage d'équité, la performance de tous les 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.

#### Des dispositifs collectifs d'engagement

Au-delà des enveloppes de rémunération variable déterminées en fonction de la performance globale de l'entreprise, Société Générale offre à ses salariés des dispositifs collectifs d'engagement : la participation et l'intéressement, l'épargne salariale et l'actionariat salarié.

Fin 2022, les salariés et anciens salariés de Société Générale, représentant plus de 88 000 personnes, détenaient, dans le cadre des Plans d'Épargne d'Entreprise (PEE) et des Plans d'Épargne de Groupe (PEG), 7,93% du capital social et 13,2% des droits de vote.

Au titre de 2021, le montant de la participation et de l'intéressement versé en 2022 s'est élevé à 175,4 millions d'euros, dont 10 millions d'euros pour la part relevant de l'objectif RSE.

Enfin, en 2022, lors du 29<sup>e</sup> Plan Mondial d'Actionariat Salarié (PMAS), plus de 46 000 personnes ont souscrit au Plan pour un montant total de 235,7 millions d'euros.

(1) Plateforme Groupe de formation digitale.

(2) Certified Environmental Social and Governance Analyst.

(3) Le Rapport sur les politiques et pratiques de rémunération 2021 a été transmis à l'ACPR en avril 2022 et mis en ligne sur le site internet de Société Générale.

### Ajuster les dispositifs de rétention des salariés aux contextes locaux

Au-delà des actions de rémunération, Société Générale met en œuvre divers leviers de rétention, parmi lesquels :

- **des opportunités de parcours de carrière variés, adaptables aux projets des salariés**, avec notamment la mise en place de dispositifs de fin de carrière, des parcours de Management de transition, etc. (voir *Rapport thématique Métiers et Compétences*) ;
- **la possibilité de participer à des initiatives citoyennes** via des programmes de mécénat de compétences. (voir *Rapport thématique Culture d'entreprise et principes éthiques*) ;
- **des avantages en matière de restauration collective, de pratique du sport et de mobilité**, avec par exemple la mise en place d'un

forfait mobilités durables dans plusieurs entités du Groupe, telles que CGI France ou ALD Automotive France (voir : Rapport thématique Santé et Sécurité) ;

- **des avantages sociaux pour favoriser l'équilibre des temps de vie**, levier de la qualité de vie et des conditions de travail. (Voir risque lié aux mauvaises conditions de travail ci-dessous).

Société Générale adopte une démarche proactive dans la prévention des risques d'atteinte à la santé physique et mentale au travail, et dans la mise en place de conditions de travail satisfaisantes. En effet, au-delà des leviers de rétention que sont, entre autres, les processus d'intégration, la formation, la rémunération et les avantages non-financiers, Société Générale veille à la qualité de vie au travail, critère d'engagement et de fidélisation.

## INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE EN LIEN AVEC LE RISQUE DE DÉFAUT DE PERSONNEL IMPACTANT L'ATTRACTIVITÉ, LA PERFORMANCE ET L'ATTRITION DE L'ENTREPRISE

Au niveau Groupe	2020	2021	2022
% de postes pourvus par une mobilité interne	63%	56%	53%
% de collaborateurs en CDI changeant de poste par an	15%	14%	14%
Nombre d'heures de formation suivies par les collaborateurs du Groupe (en millions)	3,0	3,7	4
Nombre d'heures moyen de formation par salarié	20,3 <sup>(1)</sup>	26	32
% des collaborateurs ayant suivi au moins une formation pendant l'année	85%	88%	89%
Nombre de collaborateurs en CDI ayant fait l'objet d'un entretien d'évaluation	108 947	106 687	97 969
% de l'effectif présent en CDI	93%	94%	94%
Montant des frais de personnel pour le Groupe (en milliards d'euros)	9 289	9 764	10 052
Taux de turnover volontaire CDI	6,2%	9,4%	8,6%

(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 partie imputables aux dynamiques d'emplois locales de ces marchés ou des projets de transformation du Groupe, 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.

### Risque lié à des mauvaises conditions de travail

Les conséquences de la crise sanitaire ont accéléré les transformations de la banque, notamment les modes de fonctionnement de l'entreprise et les modalités de travail des collaborateurs. De mauvaises conditions de travail et l'atteinte à la santé physique et mentale des collaborateurs entraîneraient des conséquences sur le bien-être et l'engagement des collaborateurs. En effet, une mauvaise gestion des conditions de travail pourrait non seulement nuire aux performances du Groupe, mais également causer une perte d'activité, une dégradation de la qualité de service (au détriment de la satisfaction client) et une dégradation de la qualité de vie au travail et de la capacité du Groupe à rester attractif (au détriment de l'expérience collaborateurs).

Afin de prévenir ces risques, le Groupe met en œuvre un ensemble de politiques, actions et due diligences pour répondre aux défis suivants.

### ÉCOUTER ET ACCOMPAGNER LES COLLABORATEURS DANS UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL CHANGEANT

#### Prendre en compte et répondre aux besoins individuels et collectifs des salariés

La crise sanitaire a profondément modifié les attentes des collaborateurs. Elle a également impliqué une réévaluation des priorités au bureau et des relations humaines dans l'entreprise. En tant que banque responsable, Société Générale est consciente des aspirations des collaborateurs, notamment en matière d'écoute, de quête de sens et de qualité de vie au travail.

#### Un nouvel accord « Qualité de vie et Conditions de Travail »

En novembre 2022, la Direction des Ressources Humaines et les Organisations Syndicales ont signé l'accord Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), avec pour objectif d'insuffler une nouvelle dynamique en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels. Mis en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et pour une durée de trois ans, cet accord s'articule autour de cinq thématiques : l'équilibre des temps de vie (vie professionnelle/vie personnelle), les nouvelles formes de travail (télétravail/travail hybride), le droit d'expression collectif et individuel, la prévention des Risques Psychosociaux ((RPS) ; voir « Zoom sur le Renforcement de la démarche de prévention des risques psychosociaux », page 301) et la charge de travail.



## ZOOM SUR LE BAROMÈTRE COLLABORATEURS

Société Générale mesure l'engagement des collaborateurs à travers le Baromètre collaborateurs, une enquête interne, annuelle et anonyme déployée dans l'ensemble 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 à des plans d'action, des groupes de travail dans chaque *Business* et *Services Units*, dans un esprit d'amélioration continue. Ces plans d'actions sont présentés au Conseil d'administration.

En 2022, 73% des collaborateurs du Groupe ont répondu à l'enquête. Cette nouvelle édition a permis d'évaluer les thématiques suivantes :

### ■ engagement :

Le taux d'engagement du Groupe est stable (63% cette année versus 64% en 2021 ; taux recalculé à périmètre constant, hors Russie). La recommandation du Groupe en tant qu'employeur est en hausse (64%, +2 points versus 2021) et la fierté d'appartenance reste à un niveau élevé (74% versus 75% en 2021).

### ■ relation au management :

Cette année encore, l'esprit d'équipe apparaît comme une valeur forte du Groupe, qui se traduit par des niveaux de cohésion (92%) et de coopération (80%) solides. De plus, 85% des collaborateurs ont le sentiment de pouvoir compter sur l'aide et la disponibilité de leurs managers.

### ■ perception des démarches durables du Groupe (RSE, Culture & Conduite, Inclusion) :

- RSE : 52% des collaborateurs souhaitent être sensibilisés sur les bons comportements à adopter (réduction empreinte carbone, actions en tant qu'employeur responsable...),
- Culture & Conduite : 85% des collaborateurs affirment pouvoir donner leur opinion, exprimer des idées nouvelles ou des préoccupations dans leur équipe, signe que la culture du dialogue (*speaking-up*) est bien intégrée dans l'entreprise,
- Inclusion : l'environnement de travail actuel est jugé inclusif ;

### ■ efficacité et organisation du travail ; bien-être au travail :

Parmi les points de satisfaction sur les nouveaux modes de travail mis en place, la flexibilité et les gains d'autonomie sont notables (61% sont satisfaits des nouveaux modes de travail mis en place dans leur entité). Pour la première fois, le niveau de stress des collaborateurs hors France a été mesuré : il s'établit à 6,7/10.

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*).

## Des consultations internes et locales

Consciente de l'évolution des façons de travailler, Société Générale a lancé en mai 2020 une vaste consultation interne, « Future of Work » auprès de 6 000 collaborateurs en France et à l'international. Ils ont ainsi participé à l'état des lieux du recours au télétravail dans le Groupe et donné leur avis sur les modalités du télétravail à privilégier.

L'ensemble des contributions ont été compilées dans un livre blanc et présenté à la Direction générale.

Ainsi, en janvier 2021, un accord Télétravail a été signé entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives en France.

En parallèle, des consultations sont menées en local dans plusieurs entités du Groupe pour sonder le bien-être et la santé des collaborateurs. Par exemple, SG Stockholm lance chaque année une enquête sur l'état de santé et l'environnement de travail des salariés, par l'intermédiaire de son fournisseur externe *Feelgood*, dont le rapport est présenté à la Direction pour mise en place des actions nécessaires.

### **Ancrer la mise en place du travail hybride et des pratiques managériales associées**

#### La mise en place du télétravail dans le Groupe

Le télétravail est proposé aux collaborateurs depuis 2016. Société Générale s'est très tôt engagée de manière proactive dans une

profonde transformation de son organisation du travail. La crise sanitaire a accéléré cette démarche et le Groupe a mis 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.

Ainsi, plus de 83 000 personnes ont accès à un dispositif de télétravail, approprié à leur contexte local dans le Groupe à fin 2022 illustrant la poursuite de l'acculturation liée au travail hybride après la crise sanitaire).

### Des actions visant à accompagner la transformation managériale

L'engagement des managers de proximité est essentiel du fait de leur présence quotidienne auprès des collaborateurs. Ainsi, des actions de prévention en particulier sur les risques liés à l'isolement, de communication, de détection des risques psychosociaux et de sensibilisation ont été mises en œuvre. En effet, la plateforme d'accompagnement *Connect Manager* a été revue cette année et centralise une multitude de ressources pour accompagner le travail hybride, comme par exemple le module « Manager à distance » qui propose de nombreux guides, fiches pratiques, formations en ligne à disposition des managers.

### Offrir un environnement de travail de qualité

#### Collaborer dans un environnement sain et sécurisé

Avec l'accélération du travail hybride, Société Générale repense l'organisation et l'environnement de travail physique et digital, notamment grâce à l'aménagement des espaces de travail et la qualité des équipements alloués aux collaborateurs.

Dès 2021, un programme de transformation des espaces de travail a été déployé dans les immeubles centraux en Ile-de-France. Avec ce programme, la Direction de l'immobilier a pour ambition d'adapter les espaces de travail aux nouveaux usages tout en rationalisant l'empreinte immobilière du Groupe.

En France par exemple, un nouvel immeuble est emblématique de cette transformation : le complexe immobilier Sakura. Ce nouveau bâtiment est conçu pour fonctionner en Flex office et a été pensé pour faciliter le quotidien des utilisateurs avec de nombreux services à disposition (*business center*, espaces bien-être, commerces, conciergerie et espaces de restauration responsables).

Par ailleurs, Société Générale a transformé l'environnement de travail numérique pour offrir à ses collaborateurs une expérience fluide et intuitive au bureau comme à la maison, tout en garantissant une sécurité optimale. En ce sens, un nouveau poste de travail virtualisé (conçu spécialement pour la mobilité et le télétravail) a déjà été déployé auprès de 23 000 collaborateurs à fin 2022. Le Groupe fait évoluer ses outils pour faciliter la collaboration à distance et transforme l'infrastructure réseau de ses agences bancaires en France pour améliorer la vitesse de connexion. De plus, une plateforme numérique dédiée permet de gérer facilement les demandes informatiques, les achats professionnels, les notes de frais ou visualiser le planning de présence des équipes, et facilite l'accès aux informations et services liés aux ressources humaines, logistiques et de conformité.

#### Favoriser l'équilibre des temps de vie

En 2022, 91% des effectifs bénéficient d'initiatives en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Une attention particulière est portée au temps de travail des salariés, à travers :

- une politique d'horaires flexibles couvrant 67% des effectifs ;
- l'adhésion du top management de Société Générale en France depuis 2014 à une charte des « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie » ;
- l'intégration d'un échange sur la charge de travail entre le collaborateur, son manager ou son gestionnaire RH, lors de l'évaluation annuelle en France ;
- la sensibilisation et l'accompagnement des managers et collaborateurs pour favoriser une organisation optimale du travail.

De plus, Société Générale met en œuvre des dispositifs concrets et adaptés aux contextes locaux pour faciliter l'équilibre des temps de vie des collaborateurs, parmi lesquels :

- des dispositifs de congé maternité allant au-delà des obligations réglementaires dans 95 entités couvrant 89 % des effectifs ;
- des avantages sociaux concernant la garde d'enfants dans 77 entités couvrant 85% des effectifs du Groupe ;

- des dispositifs pour accompagner les situations de salariés aidants et des dispositifs de don de jours entre salariés ;
- en France, en particulier :
  - la mise en œuvre d'un congé d'arrivée de l'enfant, ayant pour objectif de prendre en compte toute la diversité des situations parentales,
  - l'accompagnement des salariés atteints de maladies chroniques et/ou de retour à la suite d'absence longue durée pour raison de santé,
  - la signature d'une nouvelle Charte de la Parentalité.

### PROTÉGER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET DANS L'EXERCICE DU TRAVAIL

#### Garantir un cadre robuste de santé et de sécurité

Société Générale s'appuie sur une politique de santé, sécurité et prévention, 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. Le Groupe veille à se conformer au droit du travail local et aux obligations légales en matière de santé et de sécurité au travail dans l'ensemble de ses entités et géographies. En ce sens, la politique est déclinée opérationnellement par les entités locales en tenant compte des législations propres et des contextes locaux, sans jamais en dénaturer l'esprit.

Société Générale développe la dynamique autour de la qualité de vie et des conditions de travail en mobilisant l'ensemble des acteurs de l'entreprise. À tous les niveaux, chacun doit s'impliquer et se responsabiliser pour améliorer la QVCT :

- la santé et la sécurité au travail sont portées au plus haut niveau de l'organisation par la **Direction des Ressources Humaines**, sponsor de cette politique ;
- la gestion de la sécurité des personnes et des biens au sein des locaux Société Générale est assurée par la **Direction de la Sécurité du Groupe**, au sein du Secrétariat général du Groupe ;
- l'ensemble des **acteurs RH** joue un rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des managers et des salariés au quotidien en lien avec les professionnels de la prévention et du secteur médico-social en local ;
- les **managers** contribuent au déploiement d'initiatives concourant à l'amélioration de la santé et sécurité au travail, et doivent assurer des échanges réguliers avec les collaborateurs ;
- la **médecine du travail** renforce la prévention et l'accompagnement des collaborateurs au sein de l'entreprise.

En France (48% des effectifs du Groupe), dans le cadre du nouvel accord QVCT, Société Générale s'engage à associer l'ensemble des acteurs du Groupe sur les sujets QVCT, dont en particulier :

- des **correspondants QVCT et RPS** dans chaque *Business* et *Service Units* : coordonnent les actions QVCT et RPS ;
- les **représentants du personnels** et leurs instances : assurent un suivi trimestriel des indicateurs transmis par le Groupe ;
- l'**Observatoire de la qualité de vie et des conditions de travail** : suit la mise en œuvre de l'accord et reçoit annuellement un bilan des actions déployées ;
- l'**équipe QVCT** de la Direction des Ressources Humaines Groupe : sensibilise l'ensemble des acteurs sur les différents sujets concourant à la QVCT.

Chaque salarié du Groupe est un acteur essentiel de la mise en œuvre des initiatives d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

### Assurer une démarche d'amélioration continue en matière de santé et sécurité

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 361).

### Déployer des actions de prévention et de sensibilisation concernant la santé et la sécurité des collaborateurs

Par la nature de ses activités, le Groupe met en place des actions de prévention, pour faire face aux principaux risques d'atteinte à la santé et à la sécurité auxquels il est confronté.

#### Prévention des agressions commerciales

En tant que profession potentiellement exposée au vol avec agression (braquage par exemple), Société Générale veille à sécuriser l'activité de ses collaborateurs. Par exemple, le réseau d'agences en France dispense des formations à tous les collaborateurs (y compris intérimaires, stagiaires et auxiliaires de vacances) sur la sécurité au travail, portant sur les conditions de circulation dans les locaux, le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours, l'exécution du travail au quotidien (modes opératoires, etc.) et enfin sur la conduite à tenir en cas d'incivilités, d'agressions, d'accidents ou de sinistres. Concernant les agressions commerciales, une formation en ligne obligatoire spécifique est également disponible. En cas de survenance d'une incivilité ou d'un vol à main armée, le collaborateur victime peut bénéficier d'un soutien psychologique anonyme, dans le cadre d'un partenariat avec France Victime.

#### Prévention au risque de harcèlement

Dans le cadre de la lutte contre les comportements inappropriés, Société Générale applique une politique de tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements

sexistes. Les collaborateurs sont sensibilisés à la prévention du harcèlement et sont encouragés à échanger librement avec les lignes managériales et les RH. Une formation obligatoire sur le harcèlement est dispensée à tous les collaborateurs du Groupe. En parallèle, le Groupe a mis en place un plan de sensibilisation et de formation s'appuyant notamment sur des ateliers spécifiques de sensibilisation à la prévention des comportements inappropriés à destination de la population RH, des managers et des collaborateurs ou des actions de sensibilisation, à destination de la filière RH, de la politique et de la procédure de prévention et de lutte contre les comportements inappropriés.

#### Prévention au risque lié à l'isolement et à la désinsertion professionnelle

Afin de garantir la cohésion et la motivation des collaborateurs en travail hybride, le Groupe encourage la formation des managers sur les risques liés à l'isolement et au sentiment d'exclusion. De plus, les collaborateurs sont sensibilisés au droit à la déconnexion et au maintien du lien social. Par ailleurs, des dispositifs médicaux sont présents dans 132 entités couvrant 98% des effectifs, assurant le suivi régulier de la santé des collaborateurs. En France, en application de la Loi Santé 2021, Société Générale lutte contre la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi en s'appuyant sur la médecine du travail pour proposer notamment des visites de pré-reprise pour tous les arrêts de travail de plus de 30 jours, des visites de reprise après un congé maternité ou après une absence pour cause de maladie professionnelle. Aussi, la visite médicale de mi-carrière permet aux salariés âgés de 43 ans à 45 ans de faire un état des lieux de l'adéquation entre leurs postes de travail et leurs états de santé et de les sensibiliser à la prévention des risques professionnels.

#### Prévention au risque lié à la sécurité de l'information/cybersécurité

Au quotidien, l'activité de Société Générale implique la détention, manipulation ou diffusion d'informations qu'il est essentiel de protéger pour garantir le rôle de banque tiers de confiance. La protection des informations est donc une priorité pour en assurer la sécurité et la confidentialité.

Afin de responsabiliser au mieux ses collaborateurs à la sécurité de l'information, Société Générale met à disposition des collaborateurs, une Charte de protection de l'information et d'utilisation des ressources informatiques, une Politique Groupe de Sécurité de l'Information., et Le Groupe dispense également des formations, *via* notamment des *e-learning* obligatoires, et organise des campagnes de communication et des événements internes, à l'image des *security hours* en lien avec le mois européen de la sécurité informatique.

Par ailleurs, pour augmenter le niveau de vigilance des collaborateurs vis-à-vis du risque cyber (attaque *ransomware* notamment), le Groupe organise des campagnes internes de phishing et met en place des actions spécifiques pour appuyer ces campagnes, aider les collaborateurs à identifier des sollicitations suspectes et faciliter le processus de signalement des messages suspects.

### ZOOM SUR LE RENFORCEMENT DE LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Société Générale prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses collaborateurs.

En tant qu'employeur responsable, le Groupe agit depuis de nombreuses années au travers d'une démarche globale de prévention des risques psychosociaux (RPS) 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 :

1. 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 ;
2. 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 ;
3. des collaborateurs considérés vulnérables pour les orienter vers les bons dispositifs et accompagner leur retour au travail.

En 2022, des initiatives sur la prévention des risques psychosociaux ont été menées auprès de 96% des effectifs du Groupe. 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, en Belgique, l'entité ALD offre la possibilité à chaque salarié de bénéficier du programme *Employee Assistance*, une aide psychologique et juridique disponible 24/24h par téléphone. De plus, les salariés disposent d'une *zen room* et d'une *chill zone* pour permettre à chacun de s'octroyer un moment de calme dans la journée.

En France, dans le cadre de l'accord QVCT, différentes actions seront mises en place, notamment :

- la proposition d'une méthodologie permettant de contribuer à l'identification et à l'analyse des RPS ;
- la poursuite des actions d'information, de communication et de sensibilisation, avec notamment la création d'un nouveau site intranet sur tous les sujets concernant la QVCT avec un focus particulier sur la prévention des RPS ;
- la continuation des formations consacrées aux RPS, l'une d'entre elles sera obligatoire pour les managers ;
- l'intégration des risques liés aux RPS dans les projets de transformation en cours et à venir. Ainsi, un dispositif renforcé concernant les RPS a été mis en place dans le cadre du projet Vision 2025, avec la nomination d'un référent national et des référents régionaux, ainsi que le déploiement d'actions de sensibilisation, communication, formation, et d'accompagnement des équipes en 2021 et 2022.

## SOUTENIR DES PRATIQUES DE TRAITEMENT ÉQUITABLE

Au-delà de la mise à disposition d'un environnement de travail sûr et sain, en tant qu'employeur responsable, Société Générale doit soutenir des pratiques de traitement équitable, levier essentiel de performance et d'innovation.

### Promouvoir l'égalité des chances et la diversité dans l'entreprise, et prévenir le risque de discrimination

Société Générale a mis en place un ensemble de politiques, actions et autres diligences sur la non-discrimination, 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 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 propices 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 Conseil 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 ces deux dernières années, avec...** :
  - la signature de la Charte *OneInThreeWomen* contre les violences faites aux femmes,

- le renouvellement, pour la sixième fois, de l'Accord triennal 2023-2025 en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en France,
- 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, qui accompagne la parentalité sous toutes ses formes (monoparentalité, homoparentalité, etc.),
- la participation au premier baromètre diversité du Club 21<sup>e</sup> siècle, mesurant la diversité socio-culturelle des instances dirigeantes de grandes entreprises françaises ;
- **... et qui complètent les engagements de longue date, avec :**
  - 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 LGBT+,
  - le renouvellement en 2019 et la prolongation d'un an, en 2022, de l'accord mondial sur les droits fondamentaux avec UNI Global Union,
  - l'accord collectif signé avec les organisations syndicales en France sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les travaux menés dans le cadre du plan de vigilance intègrent également le risque de discrimination au travail. En effet, le Groupe évalue le niveau d'exposition aux risques de discrimination, dans tous ses pays d'implantation, afin d'identifier et de mieux appréhender les enjeux locaux (voir « *Plan de vigilance du Groupe* », page 361).

### Mettre en place des actions concrètes de pilotage, de sensibilisation et de formation

Avec plus de 117 500 salariés de 154 nationalités différentes, présents dans 66 pays, et 52% 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 des profils 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, « Politique de diversité au sein de Société Générale », page 111) ;
- 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 plateforme *e-learning* accessible à tous les collaborateurs du Groupe ;
- le lancement en 2022 d'un *e-learning* « Comprendre et prévenir la discrimination dans le processus de recrutement » qui est obligatoire tous les quatre ans pour les RH et managers en France. Il sera également déployé à l'international dès 2023 ;
- 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 avec des conférences proposées tout au long de l'année sur des sujets tels que les relations intergénérationnelles, la non-discrimination dans les process RH, l'apparence physique, les violences faites aux femmes, le handicap, LGBT+, l'origine ethno-raciale, etc. ;

- une promotion de la coopération inter-génération *via* des programmes dédiés, du *reverse mentoring*, des groupes de réflexion, ou encore des dispositifs alternatifs (management de transition interne/externe, congés de fin de carrière, mécénat, transitions d'activité, mi-temps seniors, etc.) ;
- un espace interne de ressources (articles, benchmarks, études, etc.) mis à la disposition de tous les collaborateurs du Groupe (SharePoint Diversité & Inclusion).

Cet engagement se traduit également par :

- l'évaluation du ressenti des collaborateurs sur l'inclusivité de leur environnement de travail dans le baromètre « collaborateurs » ;
- un soutien des réseaux internes de collaborateurs qui agissent en faveur de l'inclusion (réseaux de femmes, WAY, Pride & Allies, Dkrés, etc.).

En matière de diversité et inclusion, 98,5% des effectifs du Groupe sont couverts par des actions locales en faveur de l'égalité femme-homme, 86% des effectifs du Groupe sont couverts par des actions locales en faveur des salariés en situation de handicap, 76% des effectifs du Groupe sont couverts par des actions locales pour les salariés de 50 ans et plus, et 75 entités couvrant 87% des effectifs du Groupe mènent des actions locales en faveur l'inclusion et l'insertion professionnelle. Pour plus d'informations, voir : *Rapport thématique Diversité et Inclusion*.

## INDICATEURS CLÉS EN LIEN AVEC LES RISQUES LIÉS AUX MAUVAISES CONDITIONS DE TRAVAIL

	2020	2021	2022
Nombre de nationalités dans le Groupe	137	141	154
% de collaborateurs non français	56%	57%	52%
% de femmes au sein des postes clés du Groupe (Top 160)	21%	25%	26%
Taux d'absentéisme <sup>(1)</sup>	4,6% <sup>(2)</sup>	3,5%	3,9%
Nombre d'accidents du travail	524	570	590
% couverts par des campagnes de prévention ou d'information sur la santé	99%	99%	98%
% couverts par des campagnes de prévention ou d'information sur la sécurité	98%	98%	99%
Nombre de salariés bénéficiant du télétravail <sup>(3)</sup> dans le monde	54 700	77 671	83 051
% des effectifs bénéficiant de mesures en faveur de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée <sup>(4)</sup>	87%	89%	91%
Taux d'engagement	63%	64%	63%

(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.

### Risque lié au non-respect de la réglementation et des règles sociales internes

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.

Attentive et engagée dans le respect des droits humains, 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.



Afin de prévenir ce risque et d'assurer la continuité de ses activités au regard des réglementations et règles internes, le Groupe met en œuvre un ensemble de politiques, actions et due diligences afin de poursuivre 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).

#### PROMOUVOIR LES PLUS HAUTS STANDARDS EN MATIÈRE DE CULTURE & CONDUITE

Société Générale est extrêmement vigilante quant au respect des réglementations, des règles et procédures internes et des principes éthiques qui régissent ses activités. Ces principes sont décrits dans le Code de conduite du Groupe.

La Direction des Ressources Humaines est particulièrement impliquée dans la promotion des comportements collectifs et individuels visant à une conduite éthique et responsable des activités du Groupe car elle pilote la démarche Culture & Conduite (Voir page 346) auprès de la Direction de la conformité depuis 2021. Dans ce cadre, des actions d'acculturation (formations, ateliers, vidéos, articles...) sont menées annuellement avec l'objectif de favoriser un environnement propice aux comportements appropriés, en lien avec les valeurs du Groupe.

De plus, le Groupe poursuit l'alignement des principaux processus de gestion de Ressources Humaines avec les ambitions de Société Générale en matière de culture et de conduite : mise à jour du guide d'évaluation de la conduite et conformité et travaux d'optimisation de la gestion des incidents de conduite et des sanctions disciplinaires.

#### Une politique Groupe en matière de comportements inappropriés

Mise en place en 2019, cette politique 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. En parallèle, le Groupe a nommé une référente en matière de prévention des comportements inappropriés au niveau mondial qui assure le bon déploiement de cette politique en lien avec une communauté internationale de plus de 60 experts et masters experts en comportements inappropriés (voir *Rapport thématique Culture d'entreprise et principes éthiques*).

#### Un mécanisme d'alerte

En place pour l'ensemble du Groupe, il 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 361 et « *Déployer un Code de conduite* » s'appuyant sur des valeurs partagées, page 345).

#### Une politique globale en matière disciplinaire

Publiée en 2019, cette politique formalise les principes et bonnes pratiques en matière de sanctions (droit à l'erreur, non-tolérance à la faute, décisions de sanction prises collégialement 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). Elle 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.

#### 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, et prolongé en février 2022 pour 12 mois supplémentaires, 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 361). Dans la lignée de l'accord de 2015 sur les libertés fondamentales et le droit syndical, l'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 des Ressources Humaines et des représentants des organisations syndicales du Groupe. Plusieurs réunions de travail ont eu lieu en 2022, dont la dernière en décembre 2022 ;

- de nombreux accords collectifs signés avec les partenaires sociaux. Ces accords portent sur la rémunération et les avantages sociaux, les conditions de travail (durée du travail, conditions d'emploi, télétravail...), les projets stratégiques de l'entreprise, les modalités du dialogue social et l'égalité professionnelle.



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

	2020	2021	2022
Nombre d'accords collectifs signés avec les partenaires sociaux	161	157	195
% des effectifs couverts	64%	62%	68%
<i>dont portant spécifiquement sur la santé et la sécurité</i>	13	27	30

### UN ACCOMPAGNEMENT RH COMPLET DES PROJETS DE TRANSFORMATION

Les projets de transformations de la banque peuvent être des facteurs aggravants de risque, liés à des besoins de recrutement sur des compétences d'expertises, de changements de mode de fonctionnement et d'organisation, d'exposition à des risques psychosociaux.

Société Générale est engagée à maintenir l'ensemble de ses engagements d'employeur responsable pour accompagner et soutenir chaque collaborateur impacté par les plans de transformations. En 2022, le projet majeur est le projet de fusion VISION2025.

La fusion complète (au 1<sup>er</sup> janvier 2023) des réseaux de distribution, des sièges et des back-offices de Société Générale et des banques du Crédit du Nord, ainsi que l'évolution des *business models* génère des enjeux RH forts pour le Groupe :

- **le positionnement de l'intégralité des collaborateurs des deux réseaux**, avec un engagement fort de la Direction de ne recourir à aucun départ contraint durant toute la phase du projet et une priorité donnée aux départs naturels et aux reclassements internes ;
- **l'accompagnement RH et le développement des compétences** tout au long du projet. Une démarche de diagnostic de compétence a été mise en place pour que chaque collaborateur puisse faire un état des lieux de ses compétences et motivations. Des fiches métiers et des forums métiers ont notamment été mis à disposition des collaborateurs pour découvrir les métiers de la Nouvelle Banque. De plus, un effort sans précédent de formation a été déployé *via* l'allocation d'un budget de 100 millions d'euros (soit trois fois le budget habituel) et *via* la mise en place d'une Académie des compétences dédiée aux enjeux de montée en compétences ;
- **la gestion des risques psychosociaux**. Un dispositif complet a été mis en place afin d'être en mesure d'identifier, comprendre et agir sur ces risques inhérents à la fusion, le plus en amont possible ;
- **la construction d'une culture commune**, clé de voûte du rapprochement des deux réseaux. Dans un esprit de co-construction, les équipes en charge ont recueilli les perceptions des cultures actuelles et désirées pour la nouvelle banque au travers d'une enquête adressée à l'ensemble des collaborateurs. Les résultats montrent une adhésion forte des deux corps sociaux autour du professionnalisme, de la satisfaction clients, de l'attention et reconnaissance des collaborateurs ou encore le travail en équipe ;
- **le maintien et le développement de l'attractivité** pendant la période de fusion. En ce sens, les politiques RH ont été revues et la marque employeur retravaillée. À noter que le niveau de recrutement nécessaire au bon fonctionnement de nos organisations et au maintien d'un service de qualité pour nos clients tout au long de la transformation a été préservé.

Le dispositif complet d'accompagnement des collaborateurs s'applique pour toute la durée du projet.

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

Sous la responsabilité du Directeur des Achats, la filière Achats assure le traitement commercial et contractuel de l'ensemble des dépenses externes du Groupe hors salaires et charges directes de personnel.

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 des plans précédents, le nouveau plan *Positive Sourcing Program* (PSP) 2021-2023. Ce sixième plan d'action permettra de consolider les acquis des précédents PSP et s'articule autour de deux ambitions :

- conduite du Plan de vigilance RSE (pour plus d'informations, voir « Plan de vigilance du Groupe » en page 361) ;
- 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 293). Ainsi, au cours des années, les pratiques de Société Générale se sont enrichies afin de prendre en compte systématiquement les aspects environnementaux et sociaux dans les processus achats.

Le Médiateur des Entreprises et le Conseil National des Achats (CNA) ont décidé, à l'unanimité, début 2022 de renouveler pour trois ans l'attribution du label Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) à Société Générale. Ce label, qui est aligné sur la norme internationale ISO 20400, récompense l'engagement de Société Générale en faveur d'une politique d'achat responsable avec ses fournisseurs depuis plus de 10 ans. Le Groupe se voit attribuer le statut « exemplaire » en matière de gestion des risques, de recherche d'opportunités RSE, ou encore d'intégration de spécifications RSE dans les expressions de besoin des appels d'offres à destination des marchés fournisseurs. Après la signature de la Charte des « Relations fournisseurs responsables », Société Générale a été la première banque à recevoir le label en 2012.

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

#### 5.1.2.1.1 LES POLITIQUES EN MATIÈRE DE RELATIONS FOURNISSEURS ET D'ACHATS RESPONSABLES

##### 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 (voir ci-dessous). 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 Risque de non-conformité - Lutte contre la corruption, page 267).

##### 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 2022, le Groupe a poursuivi le suivi des plans d'action issus des quatre audits réalisés en 2020 en commun avec ses pairs du secteur bancaire. Deux audits fournisseurs ont également été réalisés en commun avec un autre acteur du secteur bancaire et le suivi des plans d'actions de remédiation démarrera dès janvier 2023.

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

Cette étape consiste à identifier si les pratiques des fournisseurs et/ou les produits ou services achetés 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

Ce paragraphe est détaillé dans le plan de vigilance du Groupe – Pilier « Achats », en page 364.

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

Ce paragraphe est détaillé dans le plan de vigilance du Groupe – Pilier « Achats », en page 364.

##### L'évaluation E&S (des fournisseurs ou produits et services identifiés à risque d'origine E&S)

Ce paragraphe est détaillé dans le plan de vigilance du Groupe – Pilier « Achats », en page 364.

##### Les politiques de couverture

Les politiques de couvertures des risques d'origine E&S ont en partie été énoncés dans les politiques en matière de relations fournisseurs et d'achats responsables, ci-dessus, et sont complétés par :

##### 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.

Depuis 2020, la formation 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 par le biais du *motion design* (courte vidéo animée). En complément, le support de formation aux Achats Responsables a été adapté pour les achats non pilotés par la Direction des Achats. Des sessions de formation réalisées par la Direction des Achats à destination des entités en faisant la demande ont débuté en décembre 2022. L'ensemble des collaborateurs suivent également une formation relative à la gestion des risques environnementaux et sociaux.

##### SUIVI DES RISQUES D'ORIGINE E&S

De plus, 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, ce suivi est détaillé dans le dispositif de suivi des mesures de vigilance page 365, le compte rendu de la mise en œuvre effective des mesures de vigilance et les perspectives et évolutions attendues sont pages 368 et 370.

#### 5.1.2.2 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 :

- la qualité des relations fournisseurs : la Direction des Achats a pour objectif d'être exemplaire dans ses relations avec l'ensemble de ses fournisseurs, et de renforcer l'intégration des enjeux RSE dans ces relations. En outre, en cas de litige et à défaut de résolution du conflit avec l'Acheteur, Société Générale privilégie la médiation comme mode de gestion. Société Générale poursuit son engagement auprès des PME, première banque signataire du Pacte PME en décembre 2007, et est à leur écoute en menant régulièrement un baromètre de satisfaction. Le Groupe a reçu l'excellente note de 73% de satisfaction globale lors de baromètre lancé fin 2021. Société Générale a reçu le Trophée de la Démarche RSE qui récompense sa politique environnementale et sociale auprès de ses fournisseurs, lors de l'Université de rentrée de l'association Pacte PME organisée le 30 septembre 2022 ;
- le recours à l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) : sur la période 2021-2023, Société Générale en France se fixe comme objectif d'augmenter le montant de dépenses réalisées auprès de structures de l'ESS pour atteindre 14 millions d'euros par an. En sus d'une implication accrue en faveur du secteur adapté et protégé, le *Positive Sourcing Program* étend le périmètre de l'action aux partenariats avec des structures d'insertion et d'autres acteurs de l'ESS ;

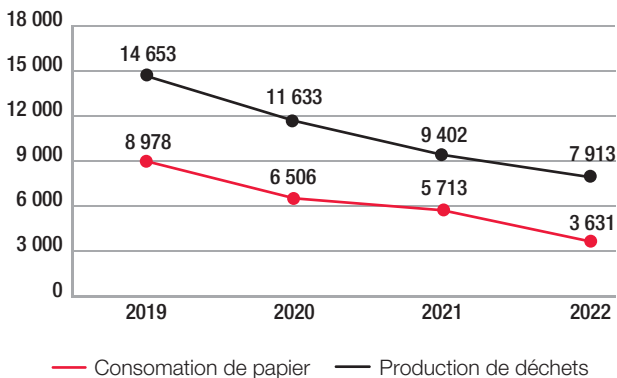
- l'action pour le climat : concernant les déplacements aériens et les flottes automobiles, la Direction des Achats assure un rôle de conseil et de pilotage auprès des entités du Groupe afin de les aider à atteindre les objectifs de réduction des émissions de carbone (-50% entre 2019 et 2030) du Groupe. De plus, la Direction des Achats participe également aux initiatives du Groupe en faveur de la

biodiversité et plus particulièrement à son objectif de suppression du plastique à usage unique d'origine pétro-sourcée dans l'environnement du collaborateur d'ici à fin 2025 en travaillant avec les écosystèmes fournisseurs afin de trouver des solutions alternatives qui puissent être déployées opérationnellement dans le Groupe.

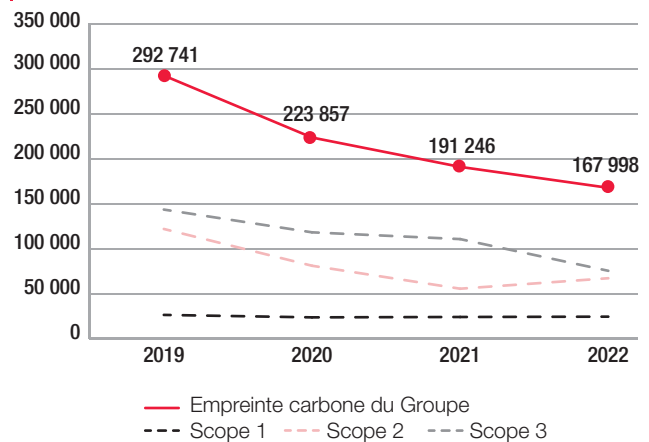
	2020	2021	2022	Objectif
Montant global des achats du Groupe	5,5 Md EUR	5,8 Md EUR	6,5 Md EUR	N/A
Délai moyen constaté de paiement pondéré (par le montant) des factures	31 jours	27 jours	32 jours	<30 jours
Pondération moyenne de ces critères dans les appels d'offres	14%	14%	14,5% en France 9,2% filière internationale	N/A
Montant de dépenses réalisées auprès de structures de l'ESS	10,1 M EUR	12,4 M EUR	13,9 M EUR	14 M EUR
Part des fournisseurs « ciblés » sous contrat ayant une évaluation extra-financière réalisée par un tiers indépendant	80%	89%	87%	90%
Part d'appels d'offres sur les catégories d'achats à risque élevé qui ont intégré des critères RSE	100%	99%	99%	100%
Part des acheteurs formés aux achats responsables	100%	100%	100%	100%

### 5.1.3 ÊTRE UNE ENTREPRISE ECO-RESPONSABLE

#### TONNES DE DÉCHETS ET CONSOMMATION DE PAPIER



#### EMPREINTE CARBONE DU GROUPE (T DE CO<sub>2</sub> e)



Les données historiques sont présentées sur base publiée.

#### 5.1.3.1 Gestion de l'empreinte carbone liée au fonctionnement du Groupe

Dans le cadre de sa démarche RSE, Société Générale est engagé depuis plusieurs années dans la réduction volontariste de son empreinte carbone.

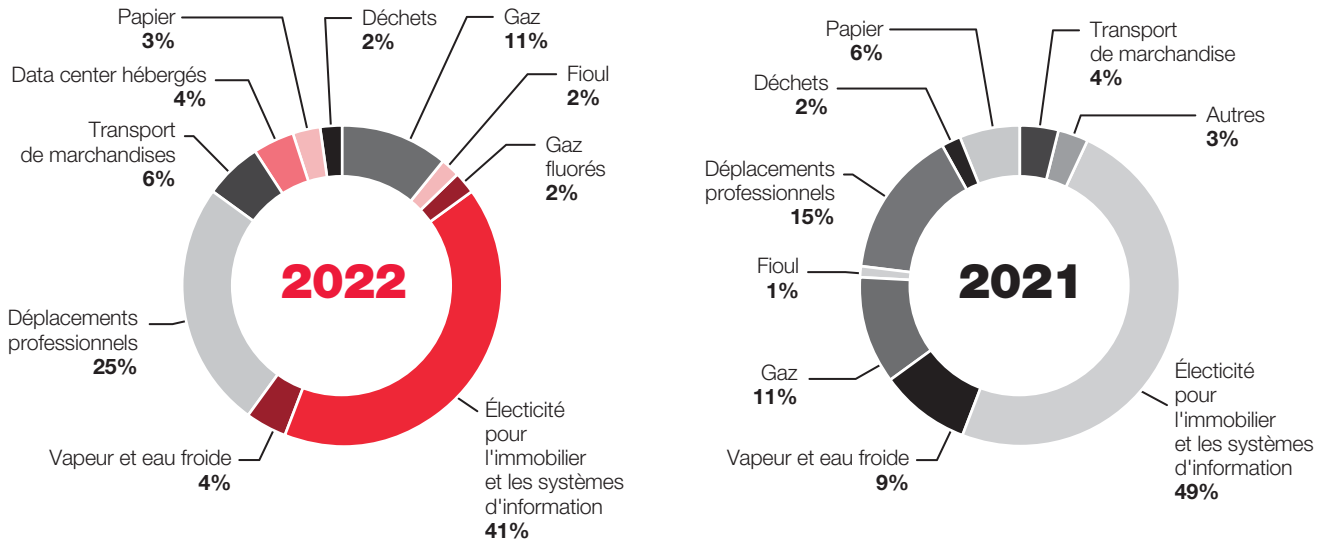
En 2021, le Groupe a accéléré ses ambitions en annonçant un objectif de réduction de 50% des émissions carbone liés à son fonctionnement entre 2019 et 2030 en agissant sur l'énergie requise pour ses locaux, l'informatique, les déplacements aériens et son parc automobile. À fin 2022, le Groupe avait réduit son empreinte carbone en propre de -35% par rapport à 2019, en ligne avec son objectif.

Cette ambition s'est déclinée en 2022 sous la responsabilité des BU/SU qui ont poursuivi la mise en œuvre des mesures opérationnelles pour atteindre la cible.

Les principaux leviers identifiés en 2021 dans cette démarche de réduction des émissions carbone concernent :

- le transport aérien et la flotte automobile : en réduisant la fréquence des déplacements professionnels (voyager moins) et en améliorant l'empreinte carbone des déplacements (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) ;
- les systèmes d'information : une attention particulière est portée à l'empreinte carbone de l'informatique du Groupe au travers d'un programme spécifique: *CSR by IT*, voir paragraphe « Charte Numérique responsable », en page 319 et le paragraphe « Système d'information et Infrastructures informatiques », en page 310 ;
- l'immobilier avec un 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).

## RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE CO<sub>2</sub> DIRECTES DU GROUPE - EN 2022 ET 2021



\* Transport de marchandises, y compris le transport de fonds  
NB : Données publiées en 2021.

		2019 Location-based <sup>(4)</sup>	2019 Location-based recalculé <sup>(1)</sup>	2020 Location-based	2021 Location-based	2021 Location-based recalculé <sup>(1)</sup>	2022 Location-based	2022 Market-Based <sup>(4)</sup>
<b>Empreinte carbone du Groupe</b>	T de CO <sub>2</sub> e	292 741	257 353	223 857	191 246	164 880	167 998	152 405
<b>Empreinte carbone par employé</b>	T de CO <sub>2</sub> e/ empl.	2,38	2,11	1,81	1,55	1,39	1,43	1,30
<b>SCOPE 1<sup>(2)</sup></b>	T CO <sub>2</sub> e	26 722	26 824	23 999	24 415	24 531	24 777	24 336
<b>SCOPE 2<sup>(3)</sup></b>	T CO <sub>2</sub> e	143 791	113 792	118 495	110 981	87 546	75 743	60 591
<b>SCOPE 3<sup>(4)</sup></b>	T CO <sub>2</sub> e	122 228	116 737	81 363	55 849	52 804	67 478	67 478

(1) Changement de périmètre avec la cession de Rosbank, LLC Rusfinance bank, BRD Asigurari de Viata/BRD Pensii, et avec de nouvelles filiales consolidées ALD Automotive (Limitatda - Chili, Peru SAC, et SAS Colombie).

(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 et des déchets depuis 2017.

NB : Location-based : méthode de calcul des émissions de CO<sub>2</sub> liées à la consommation d'électricité, utilisant les facteurs d'émissions liés au mix électrique moyen du pays où se situe l'entreprise.

Market-based : méthode de calcul des émissions de CO<sub>2</sub> liées à la consommation d'électricité, utilisant les facteurs d'émissions liés au fournisseur auquel l'entreprise achète son électricité.

La tendance baissière de l'empreinte carbone pour compte propre du Groupe marque en 2022 un pallier avec une reprise modérée post-Covid des déplacements professionnels (scope 3) atténuée par la diminution récurrente des consommations d'électricité (scope 2) depuis 2019.

Avertissement : Les indicateurs communiqués sur les émissions de CO<sub>2</sub> directs du Groupe sont soumis à des incertitudes en matière de données. Les limites de la collecte, de la vérification et de la déclaration des données indiquent que la qualité des données peut être améliorée (pour plus d'information, voir note méthodologique, page 354).

### 5.1.3.1.1 LA TAXE CARBONE INTERNE ET LE PRIX EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE & ENVIRONNEMENT

Société Générale s'appuie sur l'esprit d'innovation de ses collaborateurs et encourage les initiatives portant les plus grands effets positifs pour l'environnement s'appuyant sur le prélèvement d'une taxe carbone interne, collectée et redistribuée auprès des entités du Groupe lors du Prix Efficacité énergétique & Environnement. Ce prix récompense les meilleures initiatives permettant de réduire l'impact environnemental du Groupe, tout en générant des économies financières.

Avec ce dispositif de tarification interne du carbone (25 EUR/t CO<sub>2</sub> eq depuis 2022), le Groupe vise à motiver des comportements de sobriété énergétique, à promouvoir la performance énergétique des bâtiments, à stimuler les investissements à faibles émissions de carbone, à identifier et à saisir les opportunités à faibles émissions de carbone, et enfin à réduire l'empreinte environnementale liés aux achats.

L'édition 2022 a ainsi permis d'identifier des opportunités d'efficacité qui totalisent une économie de 1 million d'euros, et 4 300 tonnes de CO<sub>2</sub>.

### 5.1.3.1.2 GREEN IT - CODINGAME

Société Générale sensibilise ses collaborateurs et ses parties prenantes depuis plusieurs années sur la thématique du Green IT. Après la signature de la Charte du Numérique Responsable et la création de *masterclass* animées par des experts, la gamification permet à Société Générale de sensibiliser à l'informatique durable. Cette initiative s'inscrit dans un contexte de réduction de 50% de l'empreinte carbone numérique du Groupe à horizon 2025.

Les développeurs sont invités à participer au défi international Green Circle\*, un *serious game*\* développé par Société Générale en collaboration avec CodinGame. Le jeu invite les participants à ajuster leurs pratiques de la programmation afin d'améliorer l'empreinte environnementale des activités numériques. Ce jeu a réuni 7 300 inscrits d'une centaine de nationalités différentes, et dans le classement final, ont été comptabilisées 61 équipes entreprises et 67 équipes écoles.

### 5.1.3.1.3 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 en matière de sélection de 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, les experts ont attribué à chaque produit du catalogue une note qualifiant son impact environnemental et social. 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.

### 5.1.3.2 Gestion responsable des ressources

#### CONSOMMATION D'ÉNERGIES

Face aux enjeux énergétiques auxquels l'Europe doit aujourd'hui faire face, le gouvernement français a annoncé un plan de sobriété énergétique et compte sur une mobilisation large des acteurs publics et privés.

Société Générale participe à l'effort national demandé par le gouvernement français au travers d'un plan de sobriété énergétique visant une réduction de 10% de sa consommation d'énergie (gaz, électricité, carburant) d'ici à deux ans par rapport à 2019 ; et de la signature de la charte d'engagements EcoWatt élaborée par RTE\* et l'ADEME\* qui vise une meilleure consommation d'électricité et une réduction des risques de coupure d'électricité en France. Société Générale a déployé les démarches d'économies d'énergie suivantes :

- diminuer la température du chauffage à 19°C et réduire l'utilisation de la climatisation dans les locaux dont la température dépasse 26°C. Ces actions seront pilotées en central pour les principaux immeubles du Groupe en France et localement dans les 3 000 sites du Réseau Société Générale et Crédit du Nord ;
- agir sur l'éclairage des locaux en modernisant les solutions techniques, en accélérant le déploiement des LED et en éteignant les lumières des locaux inoccupés ainsi que certaines enseignes et affichages lumineux ;
- modérer les consommations énergétiques en poursuivant les efforts entrepris de réduction des délais de mise en veille des appareils électriques, écrans et photocopieurs.

Ces actions de sobriété ainsi que celles menées sur application d'autres contraintes réglementaires comme celles du décret tertiaire participent à l'atteinte de la cible globale et plus ambitieuse posée par le Groupe d'ici 2030 sur ses émissions de CO<sub>2</sub>.

#### ÉNERGIES RENOUVELABLES

Société Générale est engagé dans la transition énergétique et cherche à réduire son empreinte carbone par la consommation d'électricité d'origine renouvelable et du gaz biométhane renouvelable.

Depuis plusieurs années, le Groupe accroît la part de sa consommation d'électricité d'origine renouvelable au travers de contrats de Garanties d'Origine et de PPA (*Power Purchase Agreement*) et qui couvrent :

- depuis 2015, en France, l'ensemble du parc immobilier des immeubles centraux ; et
- depuis 2019, l'ensemble des réseaux d'agences en France de Société Générale et Crédit du Nord.

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 l'ensemble des 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 et environnementale au cœur de ses actions, ALD Automotive a annoncé que l'ensemble de ses sites en France sont alimentés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 par une électricité d'origine renouvelable produite en France, garantie par un organisme indépendant.

Plusieurs entités mènent également une démarche de mise en place d'approvisionnement vert sur certains de leurs bâtiments comme en Roumanie, Inde et République tchèque. D'autres, principalement de la BU AFMO (Afrique et Outremer), produisent-elles mêmes une partie de leur électricité par le biais de panneaux solaires photovoltaïques installés sur leurs bâtiments. Des études sont menées notamment lors des opérations immobilières pour élargir cette autoproduction sur différents types d'implantations (bâtiments centraux, agences bancaires, guichets autonomes, parking, etc.).

#### IMMOBILIER (OPTIMISATION DU PARC IMMOBILIER : SURFACES, TECHNOLOGIES ET ACCESSIBILITÉ)

Au-delà de l'approvisionnement énergétique, et 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.

La Direction de l'Immobilier a mis en place un pilotage énergétique pour les immeubles de plus de 1000 m<sup>2</sup> afin de parvenir à l'objectif fixé par la réglementation française (décret tertiaire) de -40% des consommations d'énergie d'ici 2030 par rapport à 2019.

Toutes les agences du Réseau France sont dotées depuis 2018 d'un logiciel dédié à l'analyse mensuelle des données de consommation (eau, électricité, gaz) et permettant ainsi d'engager les actions correctrices nécessaires.

D'autre part, 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 répond 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 développer des programmes de même nature. Cela 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 ;
- les programmes immobiliers suivants ont par exemple été réalisés :
  - à Lyon, sept entités du Groupe partagent 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),
  - le nouveau bâtiment à Londres est certifié « BREEAM Outstanding ». L'entité dispose notamment d'un système de gestion des bâtiments pour contrôler le chauffage et la ventilation, essentiel pour participer à l'effort de réduction de consommation énergétique,



- le complexe immobilier Sakura, ce nouveau bâtiment est conçu pour fonctionner en Flex office et a été pensé pour faciliter le quotidien des utilisateurs avec de nombreux services à disposition (*business center*, espaces bien-être, commerces, conciergerie et espaces de restauration responsables). Sakura détient plusieurs certifications environnementales (BREEAM NC 2016 niveau *Very Good*, HQE Bâtiment Durable niveau *Excellent*, WELL building standard *Core & Shell* niveau *Gold*).

## SYSTÈME D'INFORMATION ET INFRASTRUCTURES INFORMATIQUES

Société Générale est engagé dans une démarche Numérique Responsable depuis plusieurs années.

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.

Pour plus d'information sur ce sujet, voir : Charte Numérique responsable, en page 319.

Société Générale a lancé en 2019 le programme *CSR by IT* qui a continué son déploiement en 2022. Ce programme, porté par la Direction des Systèmes d'Information transverse, regroupe 300 experts de la filière numérique qui ont travaillé dans 18 groupes de travail, dans le but de diffuser des livrables opérationnels à tous les départements informatiques du Groupe. Ce lancement s'est notamment traduit par la mise en place d'une gouvernance fédérée avec les différents responsables RSE des départements informatiques. Les travaux de ce programme ont été regroupés dans sept communautés :

- les normes et standards : définition et application de critères RSE aux méthodologies Groupe existantes (projet numérique, architecture SI, achats informatiques) ;
- le développement de calculateurs CO<sub>2</sub> : définition des hypothèses, référentiels et méthodes de calculs pour le développement des outils de mesure CO<sub>2</sub> ;
- la responsabilité sociale : objectifs de diversité et d'inclusivité pour les développeurs et les utilisateurs du numérique ;
- l'IT fondation : actions de réduction de la consommation d'énergie des infrastructures et équipements informatiques ;
- la data et IA (intelligence artificielle) : Évaluation et réduction de l'impact environnemental du stockage, du transfert et du traitement des données ;
- l'écoconception et l'e-accessibilité : concevoir et développer un système d'information moins consommateur d'énergie et plus accessible ;
- la transformation *CSR by design*\* : diffuser les méthodes, standards et outils *CSR by IT* le plus rapidement possible au sein des entités.

Ces travaux ont permis de mettre en œuvre des premières actions de réduction :

- la migration de nos datacenters historiques vers des sites plus efficaces énergétiquement en France et à l'international ;
- l'optimisation de la consommation d'énergie de nos infrastructures, l'utilisation d'énergie verte en France et à l'international, le recyclage et réemploi des matériels informatiques en fin de vie ;
- le déploiement des formations et de l'outillage pour accompagner nos 25 000 experts IT aux pratiques de l'éco-conception, du *green coding*, de la Data responsable et de l'e-accessibilité ;

- la mesure de l'empreinte carbone du Système d'Information du Groupe avec le développement d'un calculateur et *dashboard* développés en interne ; et enfin
- la limitation des déchets est traitée dans la page 311.

Ainsi, afin de suivre efficacement la mise en œuvre de la stratégie Numérique Responsable du Groupe, Société Générale a développé un premier calculateur. Cet outil permet de mesurer la consommation d'énergie de tous les équipements d'infrastructures hébergés dans les Datacenters du Groupe ou chez des tiers, de recenser la consommation d'énergie de tous les équipements Workplace utilisés par les employés et externes, d'évaluer la consommation d'énergie des fournisseurs de Cloud et de calculer l'énergie consommée par les immeubles qui accueillent les équipes IT du Groupe. Ces éléments permettent de calculer les émissions de CO<sub>2</sub>eq liées aux équipements, à l'activité de nos équipes IT et celle des fournisseurs de services numériques en fonction du mix énergétique local. Ces mesures seront fournies aux BU/SU qui leur permettra de suivre, d'adapter leurs trajectoires et de contribuer à l'objectif de réduction défini à l'échelle du Groupe.

Deux autres calculatrices sont en cours de développement et seront utilisées lors des phases de cadrage des projets ou de design des applications, puis en fin de projet ou lors de la livraison des applications, permettant d'évaluer les effets des différentes actions et donc de mesurer les émissions évitées grâce à l'approche Numérique Responsable. Ces calculateurs sont des éléments essentiels de pilotage et d'acculturation des équipes.

Enfin sur le volet social, il a été mis en place trois démarches complémentaires sur l'inclusion des personnes en situation handicap :

- l'intégration et l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap menée avec la Mission Handicap ;
- 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 ;
- l'accessibilité des services numériques du Groupe.

## DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Dans le cadre de son engagement de réduire ses émissions carbone de -50% d'ici à 2030 par rapport à 2019, le Groupe mène des actions particulières en vue de minimiser l'impact de ses déplacements professionnels. À ce titre depuis 2021, l'ensemble des BU/SU du Groupe ont été accompagnées par la Direction du Développement Durable avec le support de la Direction des Ressources et de l'Innovation du Groupe afin d'identifier différents leviers qualitatifs et quantitatifs applicables notamment sur les voyages aériens et les flottes automobiles.

Ainsi, les BU/SU ont réduit leurs voyages aériens ces dernières années et devraient maintenir un niveau significativement inférieur à 2019 sur les deux prochaines années. Les BU/SU sont sensibilisées à l'impact carbone de chaque voyage afin de pouvoir arbitrer le cas échéant. À titre d'exemple, il est recommandé aux BU/SU lorsque cela est possible, d'emprunter le train et non l'avion pour tout voyage dont la durée est inférieure à 3h30. Sur la flotte automobile, la proportion des véhicules électriques est également en hausse constante en France et dans les pays le permettant afin également, de réduire l'impact carbone global de ces 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.

Suite à ce projet, un nouveau catalogue de véhicules a été mis en place, les durées de locations des véhicules ont été allongées, de 48 à 60 mois et 47 véhicules électriques ont été commandés à fin 2021, ce qui a permis à la Banque de détail la réalisation d'une économie de frais généraux de l'ordre de 9% sur son budget automobile, sur la période 2021-2022.

D'ici 2023, le parc automobile devrait être optimisé et il ne devrait plus contenir de véhicules diesel, sous réserve de la disponibilité de solutions alternatives.

Pour accompagner le verdissement de la flotte, un contrat de trois ans a été signé avec la société Mobilize Power Solutions, filiale du Groupe Renault, pour l'installation de 190 bornes de recharge pour ses véhicules électriques, sur les sites des réseaux Société Générale et Crédit du Nord (prestation à usage interne uniquement).

De plus, 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 (sur le site de Marseille). Il s'agit d'une solution d'ALD Automotive et de son partenaire GREEN ON.

La flotte automobile d'entreprise de Komerční banka (KB) en République tchèque va progressivement être remplacée par des véhicules électriques. En 2022, 69 voitures électriques ont été fournies par ALD Automotive.

Enfin, le Groupe prévoit la mise à jour de la politique sur les voyages ainsi que la politique sur les voitures avec des leviers CSR ciblés.

## DONNÉES RELATIVES A LA GESTION DES RESSOURCES

	2019	2020	2021	2022
<b>Consommation d'énergie</b>				
Objectif 2025 : réduire la consommation de 35% par rapport à 2014 (848 654 MWh)	-19%	-30%	-32%	-41%
Consommation totale de l'énergie (en MWh)	687 590	589 750	580 767	497 692
Consommation totale d'électricité (en MWh)	512 122	441 984	421 823	367 365
Part d'électricité verte dans les consommations d'électricité du Groupe (en %)	48,9	50,5	52	62,5
<b>Immobilier</b>				
Surface du parc immobilier (en m <sup>2</sup> )	4 000 000	3 250 000	3 170 788	3 091 097
Immeubles centraux certifiés ISO 50001* (en nombre)	22	22	21	21
<b>Mobilité</b>				
Nombre de km parcourus par l'ensemble des collaborateurs (en millions)	423	272	201	242
Nombre véhicule électrique dans la flotte automobile du Groupe	N/A	N/A	N/A	680
Part de véhicule électrique dans la flotte automobile du Groupe	N/A	N/A	N/A	30%

NB : Les données historiques sont présentées sur base publiée.

### 5.1.3.3 Gestion des déchets et 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.

Un partenariat a ainsi été signé en 2018 entre les restaurants d'entreprise du Groupe, à la Défense, et l'association « Le Chaînon Manquant\* » permettant de collecter la nourriture et distribuer des repas, ce partenariat a été complété par plusieurs actions de redistribution à des associations caritatives les denrées alimentaires à

l'issue d'événements. Enfin la Société Générale a recours à l'application *Too Good To Go\** permettant la revente à prix réduit aux collaborateurs de produits invendus, quatre sites de restauration sont concernés à La Défense et à Val-de-Fontenay.

Les autres déchets sont, dans la plupart des restaurants, triés et méthanisés. De plus, le Groupe est engagé avec l'association Phenix\* pour réduire le gâchis et sensibiliser aux démarches éco-responsables.

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>(2)</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. Située à proximité des sites de collecte, les équipes des Alchimistes récupèrent, en véhicule électrique, les biodéchets des cantines du Groupe.

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

## PAPIER

Les progrès accomplis sur les enjeux liés à 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'Écoemballages et Ecofolio, qui promeut l'économie circulaire\*.

En ce qui concerne l'offre de produits, Société Générale a renforcé 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.

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>(1)</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 (composées à 85,5% de matière recyclée et sans coût supplémentaire du fait de l'usage de PVC recyclé).

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 :
  - Société Générale traite prioritairement les cartes bancaires à cryptogramme dynamique considérées comme DEEE (Déchet d'Équipement Électrique et Électronique) ; à ce titre elles sont collectées en agence, triées puis envoyées à l'entreprise du secteur adaptée « l'atelier du bocage » pour revalorisation,
  - les cartes bancaires classiques (sans cryptogramme dynamique) récupérées en agences sont détruites et envoyées majoritairement en centre d'incinération afin d'être valorisés énergétiquement.

## 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).

Depuis 2021, dans les immeubles centraux, 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 zones géographiques.

## MOBILIER

La Direction de l'Immobilier Groupe a pour mission de transférer les occupants et d'aménager les espaces de travail du parc immobilier francilien impacté par le changement de mode de travail (télétravail, travail hybride). Dans ce cadre, elle se charge de l'approvisionnement et de la gestion du mobilier (bureaux, tables de réunion, fauteuils, armoires, casiers, vestiaires, etc.) 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, la Direction de l'Immobilier a décidé de donner une seconde vie à ce mobilier. En 2022, le Groupe a profité du déploiement du concept d'aménagement dit Déclit pour amplifier cette démarche de seconde vie. Un volume de 2 515 m<sup>3</sup> de mobilier a pu être revendu dont 370 m<sup>3</sup> aux collaborateurs. Et 3 570 m<sup>3</sup> ont été donnés à des associations du réseau Talents & Partage, aux services publics (écoles, police, gendarmerie, pompier, armée, hôpital) et à ARES Entreprise d'insertion. Enfin, le mobilier obsolète qui n'a pas pu être vendu, a continué à être récupéré par l'éco-organisme Valdelia pour le recycler.

## ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET RÉDUCTION DES DÉCHETS LIÉS AU DIGITAL

La réduction des déchets liés au digital s'est accompagné des démarches suivantes :

- 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 ;
- acheter du matériel reconditionné. Depuis 2019, des téléphones reconditionnés en France par une PME française sont proposés aux collaborateurs Société Générale ;
- en octobre 2021, le partenariat entre Société Générale et Qarnot a franchi une nouvelle étape avec l'installation de 1 000 centres de traitement dans un bâtiment à Kankaanpää, en Finlande. Ces centres effectuent des calculs tarifaires pour la banque tout en contribuant au réseau de chauffage de la ville, par le biais de chaudières numériques associées. Cette installation permet de réutiliser 91% de la chaleur produite par les centres de traitement. Ce projet permettra aux activités de marché de Société Générale de réduire l'empreinte carbone de ses calculs tarifaires de 80% par rapport aux solutions de *cloud computing*\* classiques ;

(1) 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>.

- en 2022 et en amont du *Cyber World CleanUp Day*, le Groupe a invité les collaborateurs à nettoyer ses données digitales et rappelé que les fichiers et données obsolètes consomment de l'énergie inutilement et qu'ils entraînent un renouvellement plus rapide du matériel numérique et l'achat d'équipements supplémentaires pour stocker toujours plus ;
- la Direction des infrastructures informatiques du Groupe travaille actuellement au développement de *My Digital Carbon Footprint*, solution permettant de connaître l'empreinte carbone des usages digitaux des collaborateurs pour aider à la maîtriser.

	2019	2020	2021	2022
<b>Gestion de déchets</b>				
Production de déchets ( <i>en tonnes ; y compris méthanisation</i> )	14 653	11 633	9 402	7 913
Total des déchets recyclés ( <i>en tonnes</i> )	8 432	5 224	3 950	3 434
% déchets recyclés	58%	45% <sup>(2)</sup>	42% <sup>(2)</sup>	43% <sup>(2)</sup>
<b>Papier</b>				
Consommation totale du papier <sup>(1)</sup> ( <i>en tonnes</i> )	8 978	6 506	5 713	3 631
Part du papier recyclé dans la consommation du papier	44%	41%	42%	44%
<b>Réduction des déchets liés au digital</b>				
Nombre d'équipement traités par Recyclea	30 000	47 615	40 488	44 224

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

(2) La stabilité de la part des déchets recyclés est liée à l'arrêt progressif de la consommation de produits à usage unique recyclables (notamment gobelets et bouteilles en plastique).

## 5.2 ÊTRE UNE BANQUE RESPONSABLE

Le secteur financier dispose de leviers essentiels dans la transition qui s'opère actuellement vers une économie plus responsable. À l'heure où les grandes entreprises mondiales s'engagent sur le chemin d'une économie bas carbone, il est de la responsabilité des acteurs financiers de les y accompagner et d'être eux-mêmes exemplaires. Ainsi, en complément de leur rôle financier habituel, le Groupe considère qu'il est de son devoir de se réinventer afin d'endosser ce nouveau rôle facilitateur de la transformation ESG de ses clients en :

- les aidant à mieux comprendre les enjeux ESG ;
- mettant en place des écosystèmes d'experts pour les aider à naviguer dans leurs nouveaux environnements ;
- participant activement à des alliances pour favoriser de nouvelles normes et concevoir de nouvelles solutions.

Pleinement conscient de son rôle dans l'économie et en parfaite adéquation avec sa raison d'être, le Groupe a initié une démarche, intitulée « Construire ensemble », afin d'aborder de manière holistique l'intégration des dimensions ESG au sein de toutes ses activités et être à même de réaliser son ambition RSE. Cette approche s'articule autour des trois thématiques suivantes :

- 1. repenser le métier de banquier :** revoir l'organisation des activités pour y intégrer les nouvelles responsabilités en cherchant à développer une vision holistique des métiers des clients afin de d'identifier avec eux les opportunités d'accélération de leur transition ;
- 2. mettre en œuvre la transformation :** intégrer de manière systématique les enjeux ESG dans toutes les décisions stratégiques et les processus du Groupe et les décliner au niveau des lignes-métiers ;
- 3. favoriser la prise de conscience par la formation des équipes :** assurer la mise à disposition à l'ensemble du personnel d'une offre de formation ESG.

Ces développements viennent en soutien à la mise en œuvre de l'engagement pris par le Groupe au titre des Principes pour une Banque Responsable (*Principles for Responsible Banking – PRB*) des Nations Unies. Le présent chapitre détaille l'ensemble des avancées sur chacun des six principes : Alignement (voir « S'engager et

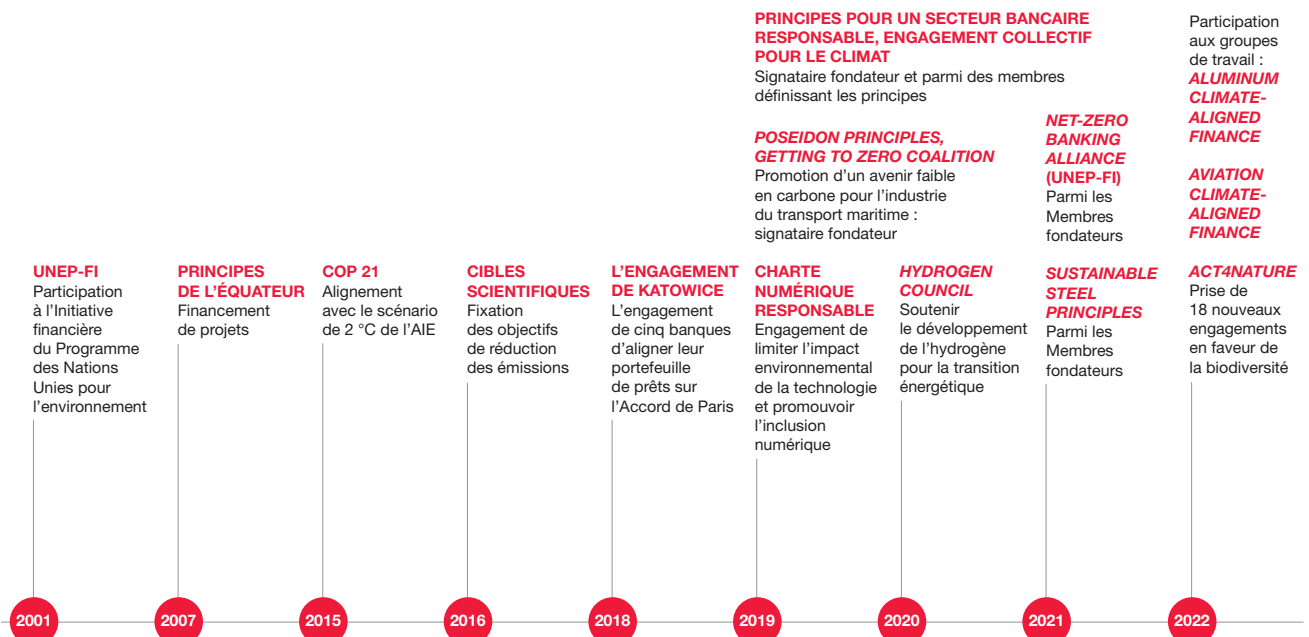
*co-construire un avenir durable* », page 314 et « *Aligner nos activités avec des trajectoires compatibles avec des scénarios 1,5°C* », page 319), « *Accompagner la clientèle de grandes entreprises dans sa transition écologique et sociale* », page 327), Clients (voir « *La satisfaction client au cœur du dialogue avec la clientèle* », page 335 et « *Protéger ses clients et leurs avoirs en toutes circonstances* », page 338, « *Respecter les intérêts des clients et lutter contre les pratiques discriminatoires* », page 339), Parties prenantes (voir « *Dialoguer avec les parties prenantes* », page 335), Gouvernance et culture voir « *Intégrer la RSE au plus haut niveau de gouvernance* », page 343, « *Déployer un Code de conduite s'appuyant sur des valeurs partagées* », page 345) et Transparence et responsabilité (voir « *Agir en toute transparence* », page 348).

### 5.2.1 UNE BANQUE ENGAGÉE

#### 5.2.1.1 S'engager et co-construire un avenir durable

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., ce compte tenu des enjeux sociaux-économiques, le Groupe privilégie des actions collectives, indispensables pour renforcer la collaboration entre les institutions financières, les acteurs économiques privés et publiques et la société civile. 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 s'investir activement depuis de nombreuses années dans diverses alliances visant à promouvoir un cadre collectif commun, à être signataire fondateur des Principes pour un secteur bancaire responsable et plus récemment à rejoindre, en tant que membre fondateur, la *Net-Zero Banking Alliance*.



### 5.2.1.1.1 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 les objectifs de l'Accord de Paris et les

objectifs de développement durable des Nations Unies (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 2022

- **Principe 1 « Alignement » et Principe 2 « Impact et fixation d'objectifs »** : voir « *Aligner nos activités avec des trajectoires compatibles avec des scénarios 1,5°C* » (page 319 et suivantes) et « *Accompagner la clientèle de grandes entreprises dans sa transition* » (page 327 et suivantes).
- **Principe 3 « Clients »** : voir « *La satisfaction client au cœur du dialogue avec la clientèle* » (page 337 et suivantes).
- **Principe 4 « Parties prenantes »** : voir « *Dialoguer avec les parties prenantes* » (pages 335 et suivantes).
- **Principe 5 « Gouvernance et culture »** : voir chapitre 3 « *La Gouvernance du Groupe* » (page 70 et suivantes) et chapitre 5 « *Une banque respectueuse et transparente* » (page 343 et suivantes).
- **Principe 6 « Transparence et responsabilité »** : voir « *Agir en toute transparence* » (page 348 et suivantes).

### 5.2.1.1.2 NET-ZERO BANKING ALLIANCE

En rejoignant en avril 2021, en tant que membre fondateur et aux côtés de 42 banques internationales, la *Net-Zero Banking Alliance* de l'UNEP-FI, qui en compte aujourd'hui 120, Société Générale s'engage à :

- aligner ses portefeuilles et activités propres avec la trajectoire requise avec des trajectoires compatibles avec des scénarios 1,5°C ;
- se fixer, *a minima*, des objectifs pour 2030 (ou plus tôt) et 2050 ;
- traiter en priorité les secteurs les plus émissifs et qui ont un rôle à jouer dans la transition vers une économie bas carbone ;
- appuyer la définition des cibles d'alignement sur des scénarios climatiques crédibles et publiés par des instances reconnues ;
- être transparent en publiant annuellement les progrès et les plans d'action associés.

Société Générale s'est engagée à fixer, dans les 36 mois suivant son adhésion à la NZBA, une série de cibles d'alignement. Le Groupe s'est toutefois engagé de longue date dans la lutte contre le réchauffement climatique. Ainsi, dès 2020, il avait fixé ses premières cibles sur le secteur de l'énergie en recourant à des méthodologies appuyées sur la science et communes aux au groupement des banques de Katowice. Depuis son adhésion à NZBA, Société Générale a poursuivi la définition de ses objectifs d'alignement à court, moyen et long terme en s'appuyant sur des scénarios 1,5°C sans dépassement ou à faible dépassement.

#### POINT D'ÉTAPE 2022

En 2022, Société Générale a accéléré l'alignement de son portefeuille avec une priorité forte sur le secteur de l'énergie. Après l'objectif, fixé dès 2019, 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, le Groupe a fixé de nouvelles cibles intermédiaires :

- accélération de la décarbonation des financements liés à la production d'électricité : le Groupe a déjà réduit l'intensité d'émissions de CO<sub>2</sub> de son exposition au secteur de la production d'électricité en améliorant le mix énergétique de son portefeuille grâce au développement du financement des énergies renouvelables conjugué à la réduction de la part la plus carbonée. Société Générale se fixe un nouvel objectif d'intensité d'émissions de CO<sub>2</sub> sur son exposition au secteur de la production d'électricité de 125g CO<sub>2</sub> par kWh en 2030 (versus précédent engagement à 163g de CO<sub>2</sub> par kWh en 2030). Cette cible est légèrement plus ambitieuse que le scénario Net Zéro de l'AIE à 138g CO<sub>2</sub> par kWh en 2030 ;
- trajectoire de réduction accélérée sur le secteur pétrole et gaz : Société Générale a été l'une des premières banques mondiales à s'engager dès 2020 sur un objectif à court terme de réduction de son exposition au secteur de la production de pétrole et gaz (de -10% à 2025 versus 2019). Après avoir mis en œuvre des mesures concrètes, dont le retrait des activités *Reserve Based Lending* (prêts garantis par les réserves) *onshore* aux États Unis, le Groupe relève désormais sa cible de réduction à -20% à horizon 2025 (versus 2019) ;
- de plus, en ligne avec le scénario Net Zéro de l'AIE, Société Générale se fixe également un objectif complémentaire de réduction de -30% en 2030 (versus 2019) en termes d'émissions carbone absolues liées à l'utilisation finale de la production de pétrole et de gaz.



### 5.2.1.1.3 ENGAGEMENTS ET GROUPES DE TRAVAIL EN LIEN AVEC L'ALIGNEMENT DES PORTEFEUILLES DE CRÉDIT

#### **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 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.

Pour plus d'information voir : La déclinaison sectorielle de l'alignement des portefeuilles de crédit, secteur du transport maritime page 321.

#### **Sustainable STEEL Principles (SSP)**

À la suite des travaux initiés par le *Steel Climate-Aligned Finance Working Group* dont Société Générale était co-leader et en partenariat avec le *Rocky Mountain Institute's Center for Climate-Aligned Finance* (RMI), organisation à but non lucratif à l'origine de l'initiative, le Groupe et cinq autres grands prêteurs du secteur mondial de l'acier ont signé les *Sustainable STEEL Principles* (SSP, disponibles sous <https://steelprinciples.org/>), premier accord de financement aligné sur le climat de l'industrie de l'acier. Les SSP sont une solution prête à l'emploi pour mesurer et rendre public l'alignement des portefeuilles de prêts à l'industrie de l'acier avec des trajectoires compatibles avec des scénarios 1,5°C. Conçus pour faciliter l'atteinte de l'objectif d'émissions *net-zero* carbone dans le secteur, ils fourniront également les outils nécessaires à l'engagement des clients et des autres parties prenantes. Ils ambitionnent d'apporter une méthodologie qui permettra aux banques de mesurer et de rendre publiques les émissions de carbone associées à leurs portefeuilles de prêts par rapport à des trajectoires d'émissions net-zéro. Ce faisant, l'accord informera les banques de l'intensité des émissions de carbone de leurs prêts liés à l'acier par rapport à la trajectoire net-zéro, compatible avec un scénario 1,5°C. Le groupe de travail sur le secteur de l'acier de la NZBA, composé de plus de 16 institutions financières, prévoit de considérer la méthodologie SSP comme un moyen de satisfaire aux engagements de la NZBA dans le secteur de l'acier.

Les signataires des SSP s'engagent, à terme, à respecter les cinq principes suivants :

1. *standardized assessment* (Évaluation normative) – une méthodologie pour mesurer les émissions de carbone des portefeuilles de prêts ;
2. *transparent Reporting* (*Reporting* transparent) – un cadre pour rendre compte des progrès chaque année ;
3. *enactment* (Promulgation) – des instructions pour obtenir des données crédibles et de haute qualité sur les émissions de carbone ;
4. *engagement* (Accompagnement) – Les signataires sont encouragés à accompagner les clients sur les plans de transition d'émission net-zéro et les produits financiers disponibles ;
5. *leadership* – Les signataires sont encouragés à utiliser l'accord pour engager toutes parties prenantes dans l'intérêt de la décarbonation de l'industrie de l'acier.

Les SSP ont été établis par les principaux financiers du secteur de l'acier et peuvent être adoptés par les banques du monde entier.

#### **Aluminum Climate-Aligned Finance Working Group**

Société Générale rejoint, en tant que membre fondateur, l'*Aluminum Climate-Aligned Finance Working Group*, aux côtés des principales institutions financières du financement du secteur de l'aluminium, s'associant au RMI's Center for Climate-Aligned Finance pour aider à décarboniser le secteur de l'aluminium. Ce groupe de travail créera un cadre collectif de financement aligné sur le climat (CAF) qui définira la manière dont les prêteurs peuvent soutenir la décarbonisation du secteur de l'aluminium. En rejoignant le cadre CAF, les institutions financières participantes s'engageront à évaluer et à divulguer dans quelle mesure les émissions associées à leurs portefeuilles d'aluminium sont conformes aux objectifs climatiques de 1,5°C.

Le groupe de travail est composé de représentants du secteur des métaux et de l'exploitation minière de chaque institution financière participante et sera animé par le RMI's Center for Climate-Aligned Finance. Il a pour objectif de créer un cadre en consultation avec les principales organisations du secteur de l'aluminium et du climat, telles que l'*International Aluminium Institute* et l'*Aluminium Stewardship Initiative*. Ce cadre permettra d'assurer la cohérence et la transparence des rapports et de la mesure des progrès réalisés par rapport aux objectifs climatiques. Les institutions financières qui adoptent le cadre final du CAF seront en mesure d'évaluer les émissions de leur portefeuille de prêts liés à l'aluminium et de travailler avec leurs clients pour déclarer leurs émissions, financer des solutions à faible émission de carbone et soutenir les investissements dans les nouvelles technologies.

Ce dernier établira la méthodologie de mesure, le référentiel d'émissions, le cadre de données et de *Reporting*, et la structure de gouvernance du cadre CAF en collaboration avec les initiatives de décarbonisation existantes. Le groupe de travail invitera d'autres institutions financières à adopter le cadre CAF et contribuera à définir les meilleures pratiques mondiales en matière de climat pour le financement de l'aluminium.

#### **Aviation Climate-Aligned Finance (CAF) Working Group**

Société Générale a rejoint l'*Aviation Climate-Aligned Finance (CAF) Working Group* (<https://rmi.org/press-release/banks-chart-flight-path-to-decarbonize-aviation/>) en tant que membre fondateur, aux côtés de cinq autres grandes banques de financement de l'industrie aéronautique. Elles définiront une méthodologie et des objectifs communs afin d'accélérer la décarbonation du secteur. Ce groupe de travail permettra d'établir un cadre commun aux méthodologies de calcul ainsi que des objectifs en matière d'émissions liées aux financements aéronautiques et permettra ainsi aux financeurs du secteur de mesurer, sur des bases homogènes, leurs degrés d'alignement par rapport aux objectifs climatiques. Les institutions financières pourront ainsi accompagner davantage leurs clients dans leur transition en finançant des solutions à faible émission carbone et en soutenant leurs investissements dans les nouvelles technologies.

Conformément à la *Net-Zero Banking Alliance* (NZBA) définie par les Nations Unies, les institutions financières participantes évalueront et déclareront chaque année dans quelle mesure les émissions des avions, compagnies aériennes et loueurs qu'ils financent sont en ligne avec les objectifs climatiques de 1,5°C.



#### 5.2.1.1.4 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 136 institutions financières internationales dans 38 pays qui ont rejoint l'initiative (au 2 décembre 2022).

##### POINT D'ÉTAPE 2022

En 2022, Société Générale a assisté à l'Assemblée générale annuelle de l'Association des EP et contribué aux discussions portant sur l'évolution des règles de gouvernance de l'Association et la production de notes d'orientation. Combinant les exigences renforcées de ses politiques sectorielles et des EP en matière de biodiversité, le Groupe a par ailleurs formé environ 400 employés de GBIS et de la Banque de détail à l'international à l'utilisation d'un outil contribuant à l'identification, à un stade précoce, des risques pour la biodiversité associés aux projets dont le financement est envisagé.

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/EQUATOR\\_PRINCIPLES\\_REPORT\\_2021.pdf](https://wholesale.banking.societegenerale.com/fileadmin/user_upload/SGCIB/pdf/EQUATOR_PRINCIPLES_REPORT_2021.pdf).

#### 5.2.1.1.5 GREEN INVESTMENT PRINCIPLES (GIP)

En Asie, 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 visent à orienter les institutions financières vers 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 dans les pays visés par l'initiative *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 projets d'infrastructure dans ces pays 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 2022

Lors de la quatrième réunion plénière des *Green Investment Principles* à Pékin en 2022, Société Générale a reçu le prix de *Best Green Finance Transaction Award*. Le prix récompense la performance globale des signataires des GIP, sous les quatre principaux aspects : gouvernance et stratégie, évaluation et gestion des risques, investissement et empreinte des entreprises, divulgation et engagement.

Société Générale a contribué au troisième rapport annuel des GIP qui reprend plusieurs bonnes pratiques mises en œuvre par le Groupe.

#### 5.2.1.1.6 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)* et **Société Générale entend jouer un rôle actif dans le développement de ces solutions**,

Société Générale a rejoint l'*Investor Group* nouvellement créé au sein de l'*Hydrogen Council*, réaffirmant dans la continuité de son rôle dans le financement des énergies renouvelables la volonté d'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 2022

Société Générale aide les porteurs de projets hydrogène à mieux comprendre les conditions requises pour que leurs projets d'envergure soient financables 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 2022, Société Générale a agi en tant que conseiller financier exclusif dans la création et la structuration du plus grand fonds d'infrastructures d'hydrogène (Hy24) propre qui a atteint 2 milliards d'euros (financé par des sponsors industriels et financier). Avec une solide expertise industrielle et un potentiel d'investissement important, le fonds d'infrastructure hydrogène propre a 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. Société Générale a aussi été mandaté comme conseiller financier exclusif du fonds Hy24 dans une première transaction d'envergure clôturée en 2022 avec un investissement de 200 millions d'euros (réalisé aux côtés de Mirova, CDPQ and T.EN) dans HY2gen. HY2gen développe, finance, conduit et exploite des unités de production d'hydrogène vert et de ses dérivés pour le transport maritime et terrestre, l'aviation et l'industrie, à travers le monde.

La valeur ajoutée du groupe Société Générale 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.

### 5.2.1.1.7 LA BIODIVERSITÉ

Contribuer à préserver la biodiversité\* s'inscrit naturellement au sein des actions du Groupe en faveur de la transition écologique, et fait partie de l'un des quatre axes stratégiques de son ambition RSE. En tant qu'acteur économique responsable, Société Générale s'inscrit dans une démarche collective, avec des engagements volontaristes, la capacité d'accompagner ses clients dans leurs actions, et la sensibilisation de ses parties prenantes sur les enjeux liés à la préservation et la restauration de la biodiversité.

Société Générale, membre de l'alliance *Act4Nature*, a pris, en novembre 2022, 18 nouveaux engagements en faveur de la biodiversité qui concernent :

- la gouvernance et la formation. Le Groupe s'est ainsi engagé à intégrer les enjeux de biodiversité dans sa gouvernance pour définir et mettre en œuvre l'ambition du Groupe sur le sujet en les présentant au moins une fois par an au Comité des Engagements Responsables présidé par la Direction générale. Côté formation, Société Générale s'est engagé à faire monter en compétence les collaborateurs du Groupe sur les enjeux de biodiversité en les informant des engagements du Groupe et en leur proposant des formations dédiées à ces sujets ;
- la gestion des risques. En complément des Principes de l'Équateur et en application des politiques sectorielles mises à jour, Société Générale s'est engagé à exclure les financements de projets dédiés localisés dans des sites classés IUCN I-IV, zones humides RAMSAR, sites du Patrimoine Mondial de l'UNESCO ou sites *Alliance for Zero Extinction* pour les secteurs sensibles suivants : exploration et production pétrole et gaz, extraction minière, agriculture industrielle amont, barrages à réservoirs, centrales thermiques, chantiers navals ; ceux dédiés à l'exploration et production de pétrole en Arctique et ceux dédiés à l'exploration, la production ou le *trading* de pétrole de l'Amazonie Équatorienne dès 2022 ;
- les relations avec nos clients. Société Générale propose depuis 2022, deux nouvelles offres commerciales associées à des partenariats avec des organismes spécialisés pour promouvoir la reforestation et apportant un bénéfice pour la biodiversité. Afin d'accompagner ses clients grandes entreprises à évaluer et à réduire leurs impacts sur la biodiversité, le Groupe a étendu son d'évaluation E&S en incluant un point d'attention sur la biodiversité pour atteindre une couverture à 100% des clients grands corporates en 2024. Concernant sa clientèle PME en France, à partir de 2023, le Groupe proposera un guide d'entretien E&S intégrant un volet biodiversité pour nourrir le dialogue sur les sujets environnementaux et s'emploie à assurer la formation de 100% de ses chargés d'affaires sur la biodiversité. Pour les clients PME de ses filiales africaines, il mènera des actions de sensibilisation sur la biodiversité, dans le cadre des Maisons de la PME. À destination de ses clients particuliers en France, Société Générale mettra à leur disposition un outil pédagogique de consommation responsable (alimentation, textile, transports, etc.). Enfin, concernant ses activités de promoteur Immobilier, Sogeprom

ambitionne d'obtenir une certification type Effinature ou un label type Biodiversity® pour les programmes résidentiels ayant un espace vert supérieur à 500m, promouvoir l'usage des matériaux biosourcés sur les programmes immobiliers en France et à étudier l'augmentation du recours à la filière bois, en partenariat avec REI PROMOTION pour collaborer, dans le cadre de co-promotion d'opérations de logements, de résidences gérées ;

- les partenariats (évaluation, dialogue, innovation, participation active aux initiatives internationales de cadre partagé que sont la TNFD, le SBTN *Corporate Program* ou le Finance for *Biodiversity Pledge*).

Le détail des 18 engagements du Groupe est publiquement disponible sur <https://www.act4nature.com/wp-content/uploads/2022/11/SOCIETE-GENERALE-VF.pdf>.

Société Générale participe également à deux alliances internationales qui développent des standards économiques et financiers de référence en matière de prise en compte des enjeux de préservation et restauration de la biodiversité :

- la *Taskforce on Nature-related Financial Disclosures* (TNFD), initiative internationale, travaille à l'élaboration d'un cadre de gestion et de *Reporting* des risques liés à la nature permettant aux organisations (dont les institutions financières) d'identifier et d'évaluer ces risques pour agir en conséquence ;
- le *Science-Based Targets Network* (SBTN), est un réseau mondial qui vise à équiper les entreprises de moyens basés sur la science pour gérer leurs impacts et leurs dépendances vis-à-vis de la nature sur l'ensemble de leur chaîne de valeur.

Enfin, le Groupe a engagé, en 2022, un dialogue avec les entreprises déjà clientes qui opèrent dans les secteurs les plus sensibles en matière de déforestation (huile de palme, soja et élevage en Amérique du Sud) pour évaluer leurs stratégies de lutte contre la déforestation. À compter de 2023, le Groupe ne fournira des produits et services financiers qu'aux clients qui se sont engagés à :

- éliminer la déforestation et la conversion de terres dans leurs activités (sur leurs propres exploitations et sur leur chaîne d'approvisionnement) ;
- mettre en place et à rendre systématique la traçabilité de leurs chaînes de valeur, ainsi qu'à rendre compte annuellement des progrès réalisés en termes de périmètre de mise en œuvre et/ou de pourcentage des activités n'impliquant ni déforestation ni conversion.

Par ailleurs, le Groupe s'abstient, depuis 2022, d'entrer en relation avec des entreprises prospectes opérant dans les secteurs de l'huile de palme, du soja et de l'élevage en Amérique du Sud, qui ne se sont pas engagées à éliminer la déforestation et la conversion de terres dans leurs activités (sur leurs propres exploitations et sur leur chaîne d'approvisionnement), ni à tracer de manière systématique leurs chaînes de valeur.

### 5.2.1.1.8 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>.

#### POINT D'ÉTAPE 2022

Ce point est détaillé dans le paragraphe « Système d'information et infrastructures informatiques » de la section « Être une entreprise éco-responsable » en page 310.

### 5.2.1.2 ALIGNER NOS ACTIVITÉS AVEC DES TRAJECTOIRES COMPATIBLES AVEC DES SCÉNARIOS 1,5 °C

En accord avec les résultats de l'enquête de matérialité (voir Dialoguer avec les parties prenantes page 333), Société Générale a fait de la transition écologique le premier axe prioritaire de la déclinaison opérationnelle de son ambition RSE. Ainsi le Groupe veut contribuer activement à la lutte contre le réchauffement climatique et à la transformation de l'économie mondiale vers une économie moins carbonée. En matière de changement climatique, l'action du Groupe, présentée lors de l'Assemblée générale des actionnaires du 17 mai 2022, s'articule autour des trois axes suivants :

- disposer d'un dispositif de gestion des risques associés au changement climatique (risques physiques et de transition – voir chapitre 4, page 280) ;
- gérer proactivement les impacts potentiels des activités du Groupe sur le climat (*via ses activités propres* – voir « Être une entreprise éco-responsable », page 307 ou *via son portefeuille d'activités* – voir chapitre 4 page 281 et ci-après) ;
- accompagner les clients du Groupe dans leur transition écologique, notamment en développant des solutions de conseil et de financement adaptées (voir : chapitre 5, page 325).

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*.

Le projet d'alignement des portefeuilles de crédit de Société Générale a été initié à la suite de la décision du Comité des engagements responsables, dit « CORESP », en août 2019. Ce projet vise à définir des indicateurs et identifier des scénarios pour piloter les activités du Groupe en cohérence avec ses objectifs en matière de lutte contre le changement climatique. Le projet est supervisé par la Directrice du Développement durable et sa gouvernance associe les directions des *Business Units* concernées.

#### 5.2.1.2.1 LES DIFFÉRENTES MÉTHODOLOGIES DE MESURE D'ALIGNEMENT DES PORTEFEUILLES DE CRÉDIT

Pour Société Générale, les engagements d'alignement permettent en premier lieu d'orienter dans la durée les expositions de crédit de telle sorte à ce qu'elles soient compatibles avec les objectifs de lutte contre le changement climatique et aussi de prendre en compte au titre de la gestion du risque de crédit, la transition écologique des clients du Groupe.

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.

Société Générale utilise à la fois des mesures d'alignement et des mesures des émissions carbone financées pour piloter et les impacts climatiques de ses activités. Ces deux approches sont complémentaires. La mesure absolue des émissions carbone financées, qui consiste à attribuer aux expositions crédit du Groupe des émissions carbone de ses clients ou des projets financés, permet de hiérarchiser les portefeuilles prioritaires. Il s'agit d'une photographie qui ne permet pas, pour le moment, un pilotage approprié des portefeuilles de crédit. En effet, ces méthodes souffrent encore de nombreuses limitations telles que : le manque de données et leur niveau de qualité ; le risque de double comptabilisation lié à la définition du scope 3 ; la volatilité sous-jacente inhérente à la clé d'attribution des émissions des clients et des projets ; et globalement un manque de standardisation.

Pour définir des mesures d'alignement, le Groupe vise à développer des métriques exprimées en encours de crédit, en intensité d'émissions carbone ou en émissions carbone financées absolues. Ces métriques, définies au regard des *scenario* macro-économiques visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C, permettent d'agréger, pour chaque portefeuille couvert, une mesure de pilotage de l'alignement suivie en interne.

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 attribuables aux portefeuilles de crédit et d'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>). Après une première évaluation réalisée en 2021, le Groupe a mesuré en 2022, 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, et lorsque les données sont disponibles, les calculs sont réalisés à partir des émissions scope 1, 2 et 3 reportées par les clients. Pour mettre en œuvre son engagement pour le climat, le Groupe a dès 2016, développé une première méthodologie et s'était 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>).

Depuis avril 2021, le Groupe progresse sur la fixation de cibles d'alignement et s'appuie sur les principes définis par l'alliance NZBA. Le tableau ci-dessous résume l'approche retenue par le Groupe pour la mise en œuvre de son projet d'alignement de ses portefeuilles de crédit.

Objectifs	ALIGNEMENT					EMPREINTE CARBONE Identification des secteurs des plus émissifs
	Fixation des objectifs de décarbonisation du portefeuille					
Méthodologie	PACTA/Katowice	Poseidon Principles	NZ Steel Initiative	Approche de la Fédération Bancaire Française	En développement	PCAF
Portefeuille	Charbon, pétrole et gaz, production d'électricité, ciment, automobile	Transport maritime	Acier	Immobilier résidentiel	Autres secteurs priorités selon leur niveau d'émissions absolues	Tous les secteurs des portefeuilles de crédit entreprise

Les considérations relatives à la transparence sur les données et la méthodologie sont présentées en note méthodologique, page 354.

### Considérations relatives à la transparence sur les données et la méthodologie

Les indicateurs présentés dans le document sont calculés sur la base de multiples données et informations internes et externes qui sont sujettes à des incertitudes quant à leur mesure.

### La qualité des données est sujette à des améliorations

À l'heure actuelle, les données relatives au climat ne sont ni exhaustives ni largement disponibles. Elles sont également sujettes à des incohérences car elles ne suivent pas des standards mondiaux. Cependant, comme les clients adoptent de plus en plus un cadre de divulgation et de rapport climatique, le Groupe s'attend à ce que l'accessibilité et la fiabilité des données externes sur les émissions s'améliorent avec le temps.

Les indicateurs communiqués dans ce document sont soumis à des incertitudes quant aux données. Les limites de la collecte, de la vérification et de la communication des données, ainsi que l'absence de techniques de mesure fiables et normalisées dans l'ensemble du secteur, empêchent la cohérence des données, en particulier dans des domaines tels que le méthane. Bien qu'en amélioration, cette situation représente une préoccupation majeure pour les parties prenantes engagées dans l'effort de décarbonation du secteur.

### Les méthodologies utilisées sont encore en cours de stabilisation

Les méthodes de calcul existantes présentent des difficultés importantes en termes de cohérence, d'adoption par les acteurs du secteur et de reproductibilité entre les secteurs. Dans un effort pour tendre vers une méthode de mesure et de déclaration des émissions plus cohérentes et mieux acceptées par le marché, les orientations et les exigences réglementaires ont évolué ces dernières années. Ces orientations et exigences sont toujours en cours de développement et devraient se stabiliser au fil du temps.

Au fur et à mesure de l'évolution des méthodologies et de l'amélioration des données, le Groupe continuera à examiner l'impact sur la base de référence, ce qui pourrait conduire à affiner les calculs au fil du temps. Toute opinion et estimation doit donc être considérée comme indicative et préliminaire.

### 5.2.1.2.2 LA DÉCLINAISON SECTORIELLE DE L'ALIGNEMENT DES PORTEFEUILLES DE CRÉDIT ET DES POLITIQUES D'ORIGINATION

#### 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/Document%20RSE/politiques\\_sectorielles/politique-sectorielle-charbon-thermique.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Document%20RSE/politiques_sectorielles/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 la compatibilité de leur plan de sortie du charbon thermique avec les engagements du Groupe.

En fin de cette section, un indicateur de financement des activités d'extraction et de production de charbon thermique (engagement brut pondéré par la part de revenu charbon des emprunteurs – Base 100 à fin 2019), est présenté qui s'appuie sur la méthodologie PACTA définie dans le cadre de l'engagement de Katowice (<https://2degrees-investing.org/resource/credit-portfolio-alignment-katowice-report/>).

#### Secteur du pétrole et du gaz

Les défis de la transition énergétique dans une économie qui reste dépendante du pétrole et du gaz sont particulièrement aigus pour les acteurs du secteur. Une approche trop simpliste fondée uniquement sur des exclusions ne permettant pas d'agir de façon responsable vis-à-vis des enjeux de sécurité énergétique et les besoins temporaires de certaines régions en développement, le Groupe a défini une politique crédit qui d'une part exclut les techniques d'extraction les plus à risque et d'autre part fixe des cibles compatibles avec les engagements climatiques du Groupe.



Depuis 2018, Société Générale ne finance plus ni la production de pétrole issu de sables bitumineux partout dans le monde, ni la production de pétrole en Arctique. 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 finance 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 n'est accepté. Enfin, le Groupe s'est engagé 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>.

Société Générale a été l'une des premières banques mondiales à s'engager dès 2020 sur un objectif à court terme de réduction de son exposition au secteur de la production de pétrole et gaz (de -10% à 2025 versus 2019) qui accompagne la baisse anticipée du recours aux énergies fossiles par l'économie dans une trajectoire compatible avec les objectifs de l'accord de Paris. Le Groupe accélère la réduction de son exposition à l'activité de production de pétrole et gaz et renforce en 2022 sa cible de réduction à -20% à horizon 2025 (versus 2019). De plus, Société Générale s'est fixé une nouvelle cible de -30% en 2030 versus 2019 en émissions carbone financées absolues liées à l'utilisation finale de la production de pétrole et de gaz.

L'indicateur retenu pour la cible en exposition, est le financement de l'extraction du pétrole et du gaz (engagement brut des *pure players upstreams* et pondéré pour les acteurs diversifiés par la part de revenu des activités extractives – index base 100 à fin 2019), conformément à l'application de la méthodologie PACTA par les banques membres de l'engagement de Katowice. L'indicateur en émissions carbone financées, concerne le même périmètre de financement et vise la réduction des émissions liées à l'utilisation dans l'ensemble de l'économie, du pétrole et du gaz produit. Les deux cibles ont été fixées au regard de la tendance de l'évolution de la production de pétrole et gaz du scénario *Net Zero Emission 2050* de l'AIE et anticipent l'accélération de la réduction de l'utilisation de pétrole et de gaz après 2025.

### Secteur de la génération d'électricité

En 2020, le Groupe s'est engagé à réduire l'intensité d'émission de ses financements liés à la production d'électricité de 18% en 2025 par rapport au niveau de fin 2019. En 2022, le Groupe a renforcé cet objectif en fixant une nouvelle cible d'intensité des émissions de CO<sub>2</sub> de 125g de CO<sub>2</sub> par kWh en 2030 (versus le précédent engagement de 163g de CO<sub>2</sub> par kWh en 2030). Cela est rendu 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.

L'indicateur est mesuré selon l'application de la méthode PACTA par les banques membres de l'engagement de Katowice avec une cible légèrement mieux-disante que celle du scénario Net Zéro de l'AIE (138g CO<sub>2</sub> par kWh en 2030).

### Secteur de l'acier, de l'aluminium et de l'aéronautique

Au cours de l'année 2022, le Groupe rejoint différents groupes de travail dédiés en vue d'utiliser les leviers du financement pour aider à décarboner les secteurs de l'acier, l'aluminium et l'aéronautique (voir ci-dessus page 316). Le Groupe s'appuiera sur les travaux issus de ces différentes alliances pour définir, d'ici avril 2024, les cibles d'alignement de ses portefeuilles de crédit sur ces secteurs.

### Secteur du transport maritime - Déclinaison des Poseidon Principles (voir ci-dessus, page 316)

La méthodologie et les scénarios de référence sont ceux de l'OMI (Organisation Maritime Internationale), disponibles sur le site internet des Principes de Poséidon (en anglais uniquement, Ressources – Principes de Poséidon pour les établissements financiers).

Les besoins considérables de l'Europe en matière d'énergie, dus en grande partie à la situation géopolitique, ont poussé les navires à augmenter fortement leur vitesse de croisière pour satisfaire la demande. Cela a engendré une forte congestion des ports dans de nombreuses régions du monde. Conjointement aux effets résiduels et cumulés de la pandémie de Covid-19, cela a pesé sur le score d'alignement du secteur. Une plus grande volatilité des résultats est à prévoir dans les prochaines années, notamment si l'on prend en compte l'évolution des Principes de Poséidon vers une trajectoire compatible avec un réchauffement de +1,5 °C.

Malgré ce contexte, le score d'alignement de Société Générale, quoique désaligné, s'est amélioré et est passé de +23,7% à +15,4%. Le score d'alignement relatif aux navires de marchandises est passé de +2,8% à +1,1% et celui des navires de transport de passagers de +68,4% à +45,2%) en glissement annuel. Dans cette période de transition, la Banque continuera à travailler pour aligner son portefeuille de transport maritime en poursuivant son engagement auprès de ses clients par des efforts de sensibilisation.

### Secteur automobile (Activité ALD uniquement)

Dans le cadre de son plan stratégique 2025, **ALD Automotive**, filiale de location longue durée de véhicules d'entreprise et gestion de flotte automobile du Groupe, s'est fixé l'objectif de réduire les émissions provenant des véhicules de passagers livrés en Europe de -40% d'ici 2025 par rapport à 2019 (norme gCo<sub>2</sub>/km NEDC<sup>(1)</sup>), soit de 70 grammes exprimés en NEDC corrélé. L'objectif est fixé à un niveau plus ambitieux que le seuil d'intensité des émissions fixé par le règlement de l'UE 2019/631.

(1) Nouveau cycle européen de conduite. En 2021, la majeure partie du marché européen publie ses chiffres selon la procédure d'essai dans le monde, harmonisée pour les véhicules légers (« WLTP » ou « Worldwide harmonized Light vehicles Test Procedure » en anglais). La conversion en NEDC sera faite lorsque des métriques officielles de conversion seront disponibles.



## PRINCIPAUX CHIFFRES CLÉS EN LIEN AVEC L'ALIGNEMENT DES PORTEFEUILLES DE CRÉDIT

Indicateur	Scénario	Point de référence	Objectif	Objectif de réduction	Fin 2021	Réalisé 2021
Engagements bruts Charbon thermique (indice 100)	Stratégie de sortie	100 (2019)	0 (2030/40 OECD/RoW)	-100%	72	-28%
Engagements bruts extraction pétrole et gaz (indice 100)	Production de Pétrole & gaz AIE NZE 2050	100 (2019)	80 (2025)	-20%	82	-18%
Intensité des émissions du secteur de la production d'électricité (gCO <sub>2</sub> e/kWh)	Intensité des émissions NZE 2050 (gCO <sub>2</sub> e/kWh)	221 (2019)	125 (2030)	-43%	143	-35%
Intensité des émissions du transport maritime – objectif au niveau du différentiel d'alignement <sup>(1)</sup>	Intensité des émissions Objectif 3 de l'OMI (gCO <sub>2</sub> /tnm)	+2% (2020)	0% (2050)	N/A	+15%	N/A
Livraisons de véhicules de passagers par ALD Automotive en Europe, intensité des émissions exprimé en NEDC (gCO <sub>2</sub> /vkm)	n/a	116 (2019)	70 (2025)	-40%	99	-15%

(1) Cet objectif est un score d'alignement. Un score d'alignement positif signifie que le portefeuille de transport maritime n'est pas aligné (supérieur à la trajectoire de décarbonation). À l'inverse, un score d'alignement négatif ou nul signifie que le portefeuille de fret maritime est aligné.

## Expositions du Groupe éligibles au règlement européen Taxonomie

En application du règlement européen Taxonomie (2020/852), Société Générale publie depuis 2021 ses expositions bilantielles aux secteurs éligibles. Conformément à ce règlement, les informations présentées portent sur l'éligibilité au règlement Taxonomie des activités avec la

clientèle couverte par la réglementation, les questions d'alignement étant abordées ultérieurement conformément au calendrier réglementaire. La méthodologie appliquée a tenu compte de l'ensemble des avis de la Commission européenne<sup>(1)</sup> pour le calcul de ces expositions présentées ci-dessous :

		ATTENTES	RÈGLES DE GESTION APPLIQUÉES	Montant T4 2022 (en MD EUR)	% T4 2022	Montant T4 2021	% T4 2021	
		<b>Total de l'actif du bilan (FINREP)</b>	<b>Total de l'actif prudentiel correspondant au bilan FINREP</b>	<b>1 350,8</b>	<b>100%</b>	<b>1 311,0</b>	<b>100%</b>	
POSITIONS EXCLUES DES ACTIFS COUVERTS	1	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	242,4	17,9%	229,8	17,5%	
	2	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	288,7	21,4%	255,1	19,5%	
		<b>Total des actifs couverts</b>	<b>Total de l'actif servant de dénominateur pour le calcul des KPI 2022</b>	<b>819,7</b>	<b>100%</b>	<b>826,1</b>	<b>100%</b>	
ACTIFS COUVERTS	POSITIONS EXCLUES DU NUMÉRATEUR	3	La proportion des <b>dérivés</b>	• Classe d'actif FINREP « Actifs financiers détenus à des fins de négociation » ou « Comptabilité de couverture »	109,1	13,3%	114,0	13,8%
		4	La proportion des <b>prêts interbancaires sur demande</b>	• Prêts et avances identifiés comme des créances sur demande avec des établissements de crédit (FINREP)	33,3	4,1%	27,0	3,3%
		5	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 correspondant aux situations suivantes :</b> - Entité et sa maison-mère en dehors de l'UE - Entité et sa maison-mère en UE mais ne publiant pas d'indicateurs d'éligibilité	295,8	36,1%	289,3	35,0%
		6	La proportion des <b>expositions non-éligibles à la Taxonomie UE</b>	• Expositions vers des compagnies financières et non-financières assujetties au NFRD après application de l'indicateur de chiffre d'affaires • Expositions vers des particuliers hors prêts collatéraux par un bien immobilier résidentiel	109,0	13,3%	112,2	13,6%
		7	La proportion des <b>expositions éligibles à la Taxonomie UE</b>	• Expositions vers des compagnies financières et non-financières assujetties au NFRD après application de l'indicateur de chiffre d'affaires • Prêts couverts par un bien immobilier résidentiel ou « Crédit Logement » • Expositions vers des collectivités locales	147,0	17,9%	151,6	18,4%

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.

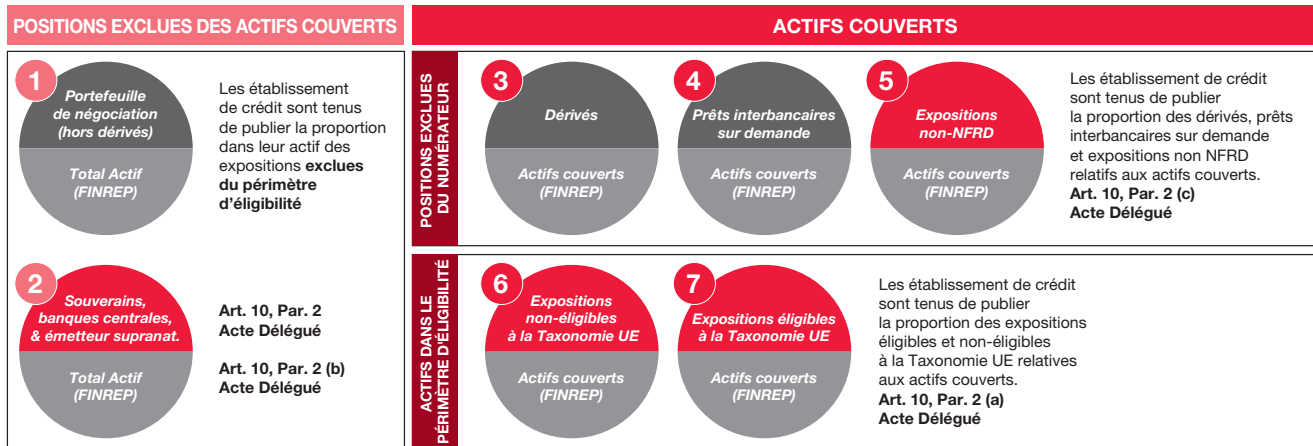
(1) FAQ et Commission Notice de la Commission européenne.

La proportion d'expositions éligibles à la Taxonomie diminue par rapport à 2021 en raison de la baisse des prêts couverts par un bien immobilier résidentiel résultant d'une identification plus granulaire des natures de collatéraux. Cette baisse se compense partiellement par la prise en compte des indicateurs clés de performance des contreparties publiés depuis 2021.

**Note méthodologique**

En vertu de la **Directive européenne sur le reporting extra-financier (NFRD) transcrite 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, qui comprendront le Green Asset Ratio, n'entreront en vigueur qu'en 2024, les établissements de crédit doivent **publier des informations sur un périmètre limité d'indicateurs à compter du 31 décembre 2022**. 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 31 décembre 2022.



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 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 exclues pour le calcul des métriques relevant du règlement Taxonomie. Suite à la mise en application, à compter de 2021, des obligations de publication d'indicateurs clés de performance par les contreparties éligibles, Société Générale a considéré comme non éligible les expositions pour lesquelles aucun indicateur publié n'a pu être identifié. Les expositions éligibles ont été déterminées à hauteur de l'application des indicateurs clés de performance, assis sur le chiffre d'affaires pour les contreparties non financières. A noter que lors de l'exercice précédent, en raisons de l'absence d'éléments publiés, l'éligibilité NFRD avait été 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 employés 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 les FAQ de la Commission Européenne, cela avait exclu de fait la quasi-totalité des expositions corporate.

Concernant les prêts aux collectivités locales, ces derniers ont été inclus dans l'assiette d'éligibilité à hauteur des expositions face aux Offices Publics de l'Habitat (OPH). Les crédits automobiles à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 ainsi que les prêts rénovation habitat ont été exclus de l'assiette d'éligibilité 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 immobiliers 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.



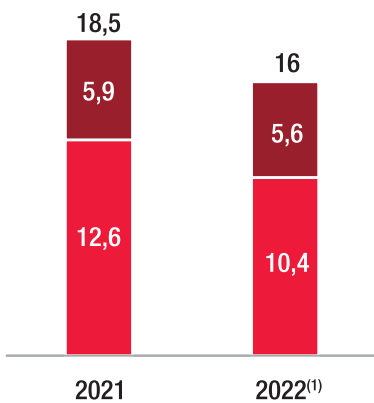
### 5.2.1.3 Accompagner les transformations positives

En tant que Banque responsable, Société Générale fait le choix d'accompagner ses clients, 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 de service et s'adresse à tous les types de clients du Groupe, non seulement sur les aspects de financement et d'investissement mais aussi au niveau des services financiers. Cette offre permet de répondre, partout dans le monde aux attentes croissantes des parties prenantes (clients, entreprises, investisseurs, particuliers) d'avoir un impact positif sur le développement durable de l'économie et de la société. Soucieux de satisfaire en tout point ses clients et de leur proposer des solutions au plus près de leurs besoins, Société Générale attache un soin particulier au respect de sa typologie de clientèle dans la construction de ses offres de service. Ainsi, les équipes s'emploient à accompagner la **clientèle de grandes entreprises dans sa transition écologique et sociale**. En s'appuyant sur le savoir-faire de ses équipes de **banque de détail**, le Groupe soutient **les acteurs locaux de l'entreprise et de l'entrepreneuriat** en leur proposant des dispositifs d'accompagnement dédiés et adaptés à leur environnement. Afin de

répondre à la prise de conscience et des besoins d'action de sa **clientèle de particuliers**, le Groupe développe une offre de **produits et services responsables** afin d'encourager les comportements vertueux. Enfin, en accord avec son esprit d'innovation, Société Générale est soucieux d'accompagner les nouvelles tendances sociétales et accorde une attention particulière au développement de la **mobilité durable et aux nouveaux modes d'habitat**.

Afin de disposer d'outils de mesure de 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 683) 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 683). En lien avec les évolutions du Groupe, les normes SPIF et SPI et les périmètres de collecte ont été revus. Les évolutions sont présentées dans la Note méthodologique page 354. Les données relatives au SPIF et au SPI présentées au titre des années antérieures le sont sur la base des informations précédemment publiées sauf indication contraire.

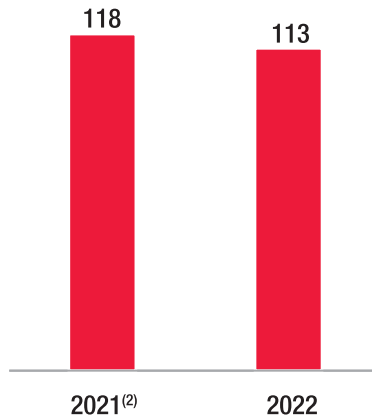
#### PRODUCTION DE FINANCEMENTS DURABLES (EN MD EUR)



■ Sociaux/Sociétaux  
■ Verts ou contribuant à la transition énergétique

(1) Données incluant le renforcement en 2022 des critères d'exigence sur le périmètre de produits pris en compte dans la méthodologie de calcul.

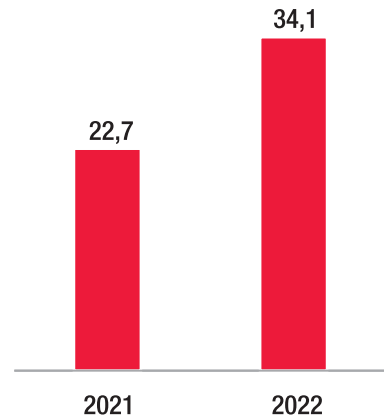
#### ÉMISSIONS OBLIGATAIRES DURABLES DIRIGÉES (EN MD EUR)



■ Accompagnement au marché

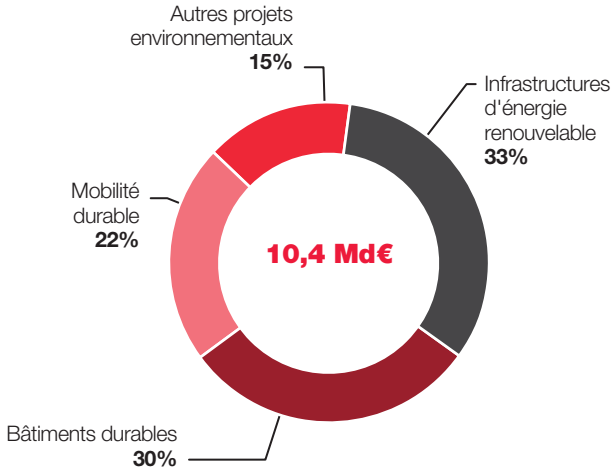
(2) Données 2021 révisées pour intégrer les émissions obligataires sociales.

#### ACTIFS SOUS GESTION DURABLES<sup>(3)</sup> (EN MD EUR)

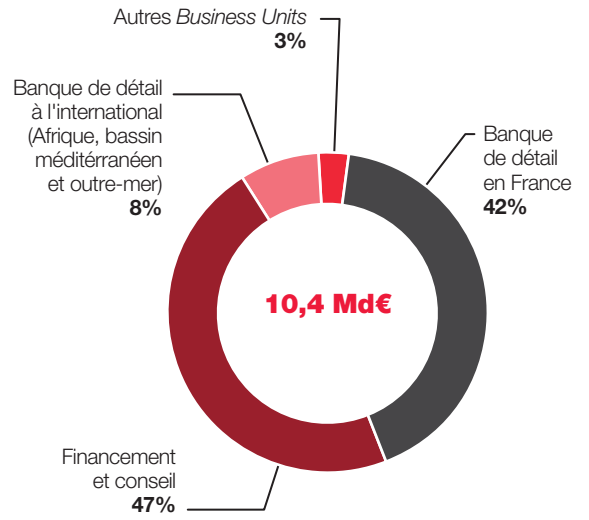


(3) Données 2022 incluant Boursorama.

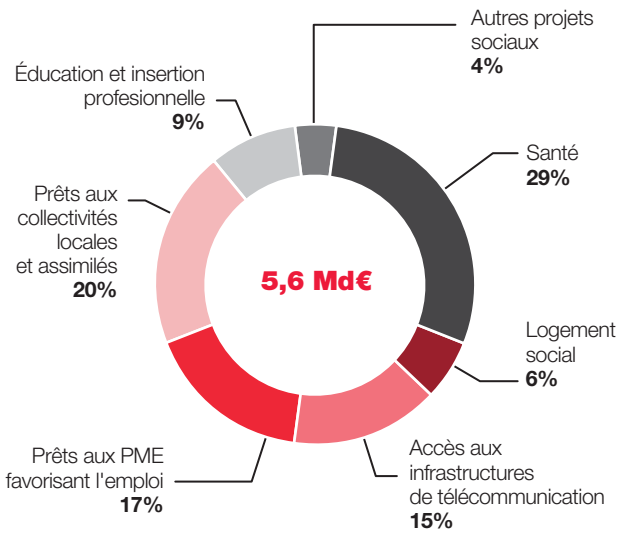
**RÉPARTITION DE LA PRODUCTION DE SPIF ENVIRONNEMENTAL POUR 2022**



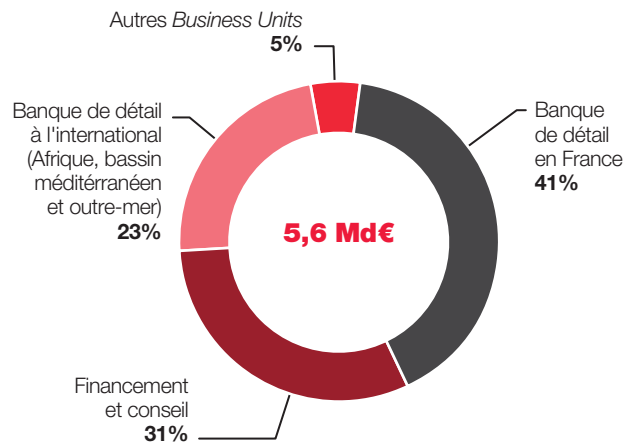
**CONTRIBUTION DES BU À LA PRODUCTION DE SPIF ENVIRONNEMENTAL POUR 2022**



**RÉPARTITION DE LA PRODUCTION DE SPIF SOCIAL (2022)**



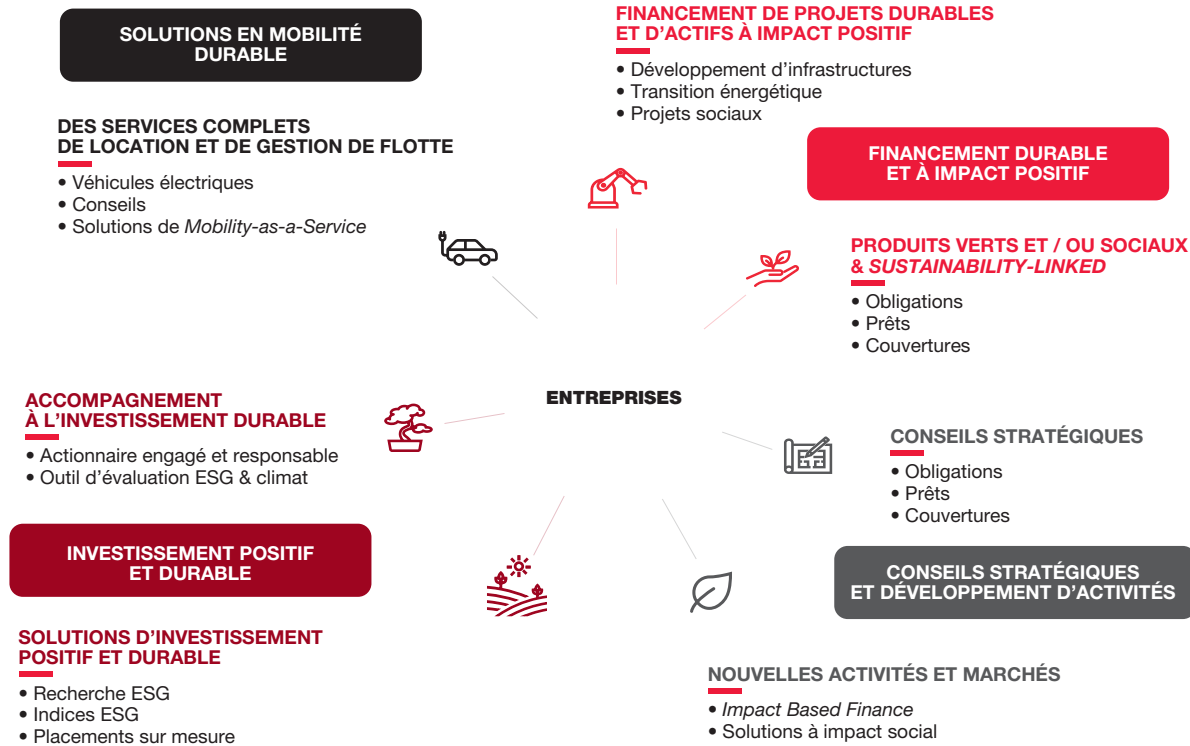
**CONTRIBUTION DES BU À LA PRODUCTION DE SPIF SOCIAL (2022)**





### 5.2.1.3.1 ACCOMPAGNER LA CLIENTÈLE DE GRANDES ENTREPRISES DANS SA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE

Tous les métiers de Société Générale, dans les territoires où ils opèrent, mobilisent leur **savoir-faire en termes d'ingénierie financière et d'innovation pour développer une offre de solutions nouvelles facilitant le financement de la transition écologique.**



#### Les solutions de financement et moyens de paiement

Société Générale cherche de manière continue à entretenir le dialogue avec ses clients grandes entreprises sur les sujets relatifs à leur stratégie ESG. Il met ses capacités d'innovation financière à leur service et leur propose des produits de **financement** leur permettant d'accroître leur **impact positif**. Il contribue aussi au financement des 17 objectifs de développement durable à travers son engagement dans l'initiative de **Positive Impact Finance** de l'UNEP-FI. Afin de décliner cette approche auprès de sa clientèle, le Groupe développe une offre de **Financements basée sur l'impact** (« *Impact Based Finance* »). Au-delà des techniques financières classiques, Société Générale propose aussi à ses clients des **offres responsables** dans les domaines du **financement des biens d'équipement, du cash management et des solutions de paiements**. Devant les nécessaires transformations en cours chez ses clients et afin de soutenir le développement de son offre à impact, le Groupe a initié une réflexion en 2022 afin d'**adapter ses métiers au plus près des besoins des clients**.

#### LES OFFRES DE FINANCEMENT ET DE CONSEIL À IMPACT POSITIFS

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

- **prêts, obligations et titrisation verts, sociales et durables\*** : Société Générale a développé une offre de prêts et obligations verts, 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. Avec cette offre structurée sur mesure, le Groupe s'associe à ses clients pour les aider à formuler leur ambition de développement durable et leurs objectifs RSE, les produits reposant sur un mécanisme incitatif. Au-delà de ses propres engagements bilantiels, Société Générale est aussi actif sur **les émissions obligataires vertes, sociales ou durables avec plus de 370 mandats**

**obligataires réalisés depuis 2013 pour un volume total émis de plus de 400 milliards d'euros.** De plus et afin de bénéficier d'une source de refinancement additionnelle de ses engagements, Société Générale s'est doté en 2020 d'un cadre régissant ses propres émissions obligataires durables. Au 31 décembre 2022, le Groupe avait émis pour un volume total de 8,874 milliards d'euros en format *sustainable and positive impact bonds*\* 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));

- **conseil ESG** : le Groupe développe une offre dédiée afin d'accompagner ses clients dans le renforcement de leur performance extra-financière dans une perspective d'accès aux marchés financiers. Cette offre s'appuie sur les compétences d'un département d'experts dédiés (*E&S Advisory and Impact Finance Solutions*) qui 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, en cohérence avec les propres engagements du Groupe.

#### LE CADRE DU POSITIVE IMPACT DE L'UNEP-FI

Société Générale est à l'origine de l'initiative **Positive Impact de l'UNEP-FI** qui regroupe désormais plus de 450 institutions financières (dont plus de 300 banques) dans le monde et qui vise à développer des principes et méthodes pour la communauté financière pour accroître les impacts positifs et limiter les impacts négatifs en référence au 17 Objectifs du Développement Durable. Le *Positive Impact Finance* (Finance à Impact Positif) s'applique 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/>). Elle 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 pré-sélection 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 la performance 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.

#### L'APPROCHE DE « FINANCEMENTS BASÉE SUR L'IMPACT » (IMPACT BASED FINANCE\*)

Au-delà des produits financiers responsables, les experts de l'équipe *E&S Advisory and Impact Finance Solutions* travaillent à une offre d'*Impact Based Finance* proposée à la grande clientèle. Elle 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.

#### FINANCEMENT DE BIENS D'ÉQUIPEMENT

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, Société Générale 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.

#### UNE OFFRE COMPLÈTE SUR LES ACTIVITÉS DE CASH MANAGEMENT\* ET SOLUTIONS DE PAIEMENTS

Au-delà de ses activités de financement, le Groupe entend proposer une gamme complète de solutions durables dans les domaines des solutions de paiement et du *cash management* afin d'accompagner au plus près ses clients. Les offres ESG sont composées de solutions de financement du commerce extérieur, de *cash management* et de *factoring/reverse factoring\** dans lesquelles les caractéristiques ESG ont été intégrées, telles que :

- **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. 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 ses clients. De cette façon, le Groupe soutient activement la transition de ses clients ;
- **paiements et *cash management\**** : le Groupe propose à ses clients des solutions de garanties durables ou liées à des performances en matière de durabilité, des prêts en fonds de roulement durables, des facilités de caisse durables ;
- ***factoring/reverse factoring\**** : le Groupe propose des programmes de financement de créances incluant des indicateurs E&S pour accompagner ses clients dans leur stratégie environnementale et sociale et des solutions d'affacturage inversé visant à optimiser le financement de la chaîne d'approvisionnement avec des critères sociaux. L'objectif du financement de la chaîne d'approvisionnement (ou affacturage inversé) est de préfinancer les factures dues aux fournisseurs. De plus, la mise en place d'un programme de financement de la chaîne d'approvisionnement basé sur des critères environnementaux et sociaux spécifiques au client lui permet de renforcer son impact et d'augmenter sa visibilité.

Afin d'accroître ses solutions durables en matière de *Transaction Banking*, le Groupe a défini et publié un *Framework* validé par un tiers indépendant et qui servira de cadre aux développements de ses futures solutions.

#### REVOIR LES ACTIVITÉS POUR ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION

Pour accompagner au plus près les transformations de ses clients, le Groupe a lancé en 2022 une **démarche de transformation** afin de relever les nouveaux défis et saisir les nouvelles opportunités liées à la décarbonation de l'économie et au développement de modèles d'affaires plus durables. Elle a pour objectif principal d'adapter les **métiers de financements** du Groupe. Elle vise à développer une approche conjointe reposant sur des expertises transversales et à développer une approche d'analyse du cycle de vie des produits des clients et à l'appliquer à toute la chaîne de valeur d'un secteur économique donné. Enfin, un *package* sectoriel ESG sera mis à disposition des équipes commerciales leur permettant d'évaluer l'ambition et les défis de la stratégie ESG des clients et de définir avec eux un plan d'actions commercial approprié pour soutenir leur transition.

#### Proposer des solutions d'investissements Durables et Positifs (SPI) aux investisseurs

À destination de sa clientèle d'investisseurs professionnels et d'entreprises, Société Générale dispose d'une offre de produits et services complète, développée par une équipe d'experts dédiés, lui permettant de connecter une grande variété d'émetteurs (souverains, supranationaux, agences et grandes entreprises) aux investisseurs, *via* des solutions allant du plus standard au sur-mesure. Ainsi, le Groupe dispose de solutions indicelles ESG reposant sur sa recherche interne ou sur son réseau de partenaires pour la fourniture de données ESG.

De plus, Société Générale émet des notes structurées intégrant des critères ESG. Ces solutions d'investissement sur mesure peuvent se décliner sous cinq formats principaux d'Investissement Durable et Positif (SPI) :

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 détenir à son bilan des actifs financiers à impact positif pour un montant équivalent au montant investi dans les notes et ce pendant toute la durée de vie des titres ;
2. *repackaging* d'obligations vertes ou sociales : Société Générale peut émettre une obligation « repackagée » référant une obligation durable émise par un tiers (obligation de référence), dont le risque de crédit dépend de celui de l'obligation de référence, et dont le coupon est structuré sur mesure selon la demande de l'investisseur ;
3. notes vertes, sociales ou durables émises par un tiers : l'émetteur s'engage à consacrer un montant équivalent aux fonds levés pour financer ou refinancer des projets durables, ou est un acteur exclusivement spécialisé dans ce type de financements ;
4. notes caritatives : le Groupe, émetteur des notes, 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.

À destination de sa clientèle entreprises, Société Générale propose, au sein de son offre d'Investissement Durable et Positif (SPI), 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 des transactions de financement des matières premières sélectionnées selon des critères ESG (selon une méthodologie interne).

## RECHERCHE ESG

Au cœur des activités de marché de la banque depuis 2006, l'équipe de recherche ESG de Société Générale fournit des conseils d'experts sur des sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance au travers de publications, conférences ou encore des collaborations académiques. La couverture sur l'ESG s'est progressivement étendue à toutes les classes d'actifs en s'appuyant sur plus de 160 analystes couvrant les secteurs des actions, des taux d'intérêt, du crédit, des devises, de l'analyse quantitative, des matières premières et de l'économie. En 2020, Société Générale a intégré systématiquement les critères ESG dans son analyse fondamentale, ses valorisations et ses recommandations sur les actions, dans le but de fournir un cadre pour aider les investisseurs à prendre des décisions éclairées en combinant les indicateurs financiers traditionnels à une analyse financière pertinente et déclinable des enjeux ESG. Ces innovations s'ajoutent aux services de conseil que l'équipe de recherche ESG offre aux clients concernant, par exemple, la Biodiversité, le Momentum ESG, la Sécurité Alimentaire ou encore le Bien-Être au travail.

## SERVICES TITRES

Société Générale Securities Services (SGSS), filiale du Groupe dédié aux services titres, propose des solutions opérationnelles destinées à une large gamme de clients professionnels, parmi lesquels des entreprises d'investissement et investisseurs institutionnels, pour leur permettre de concevoir et mettre en œuvre leurs stratégies ESG. L'offre de SGSS se compose de différents services accompagnant notamment les sociétés de gestion à toutes les étapes de la vie d'un fonds pour la réalisation de leurs ambitions d'investissement responsable :

- la gestion de données ESG dans leur outil de gestion, dans le cadre de l'offre *front-to-back* intitulée *Crosswise* développée en partenariat avec SimCorp, un éditeur de solution d'investissement, qui permet aux gérants de prendre en compte ces données de manière conjointe avec les données financières pour le pilotage de leurs portefeuilles. Ainsi :
  - les données sont directement collectées dans l'outil de gestion,
  - les indicateurs ESG sont pris en compte pour la définition et la stratégie ESG propre à chaque fonds, telles que décrits dans le prospectus,
  - les règles de gestion sont configurées directement dans l'outil de la manière que celles appliquées aux données financières,
  - les données ESG sont utilisées tout au long de la chaîne de traitement opérationnel et en particulier pour réaliser des contrôles *pre-trade*, *post-trade*, avec l'ambition d'être en capacité de fournir différents rapports réglementaires tels que des rapports SFDR, Taxonomie ou EET mais aussi les rapports de gestion à destination des investisseurs ;
- en collaboration avec certains spécialistes des actifs privés, une solution opérationnelle complète permettant de produire et d'administrer des questionnaires pour collecter les informations ESG nécessaires auprès des sociétés ou des immeubles dans lesquels sont investis les fonds en intégrant des contrôles de la qualité des données collectées pour la réalisation des rapports réglementaires ou de gestion ;
- une offre de production de rapports ESG, reposant sur les données de MSCI, permettant aux clients investisseurs institutionnels ayant délégué la gestion de leurs actifs à plusieurs gérants de piloter de manière consolidée leurs objectifs ESG ;
- une offre complète de service de routage d'ordres de vote par correspondance aux assemblées générales intégrant l'accès à des sociétés de conseils pour le choix des options de vote sur les résolutions proposées, selon les stratégies définies par les clients pour leurs investissements ;
- l'intégration dans les contrôles dépositaires des critères ESG définis dans les prospectus par les gérants.

**Société Générale Assurances**, dans le cadre de ses investissements immobiliers, privilégie les actifs à forte performance 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 4,2 milliards d'euros à fin 2022 (3,4 milliards d'euros à fin 2021).

## PRINCIPAUX CHIFFRES CLÉS DE L'ACCOMPAGNEMENT AUX GRANDES ENTREPRISES ET INVESTISSEURS

	2020	2021	2022
Montant de la production des Financements à Impact Positif (selon la méthodologie UNEP-FI)	5,2 Md EUR	7,5 Md EUR	4,2 Md EUR
Émissions obligataires durables dirigées par Société Générale (volume annuel)	36 Md EUR	118 Md EUR <sup>(2)</sup>	113 Md EUR
Lignes de crédit accordées avec indexation de marge sur des engagements de performance environnementale et sociale	4,2 Md EUR	11,1 Md EUR	8,8 Md EUR
<b>Investissements durables et positifs (SPI)</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>(1)</sup>		8,1 Md EUR	11,2 Md EUR
Notes à impact positif* (incluant les Notes à impact positif « support »*)			
Collecte	300 M EUR	386 M EUR	818 M EUR
Cumul de la collecte depuis l'origine	1,3 Md EUR	1,7 Md EUR	2,5 Md EUR
Dépôts Socialement Responsable (volumet annuel)		1,3 Md EUR	1,3 Md EUR

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

(2) Données 2021 révisées pour intégrer les émissions obligataires sociales.

## 5.2.1.3.2 SOUTENIR LES ACTEURS LOCAUX DE L'ENTREPRISE ET DE L'ENTREPRENEURIAT

Le Groupe s'attache à accompagner, dans les régions où il opère, les artisans, les entrepreneurs, les start-ups et les entreprises de toute taille, tout au long de leur vie et de leur cycle d'activité ce qui contribue notamment à la création ou au maintien de l'emploi.

## Aider la création d'entreprises et soutenir les professionnels

## BANQUE DE DÉTAIL EN FRANCE

Afin de garantir un partenariat à long terme, le Groupe s'est doté d'une organisation dédiée reposant sur plus de 32 centres d'affaires régionaux, un allongement de la durée de poste des Chargés d'Affaires Entreprises et plus de 550 Adjoints Relation Client. De plus, Société Générale s'appuie sur plus de 400 experts afin de répondre précisément aux besoins plus spécifiques en termes de flux, monétique, épargne salariale, crédit-bail, affacturage, commerce international, location longue durée, 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.

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 pôles régionaux, pour mieux accompagner les moments clés du développement et de la transmission de leur entreprise.

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 du soutien à 20 265 entreprises en 2022, permettant ainsi de créer ou de maintenir 56 095 emplois directs. Au-delà des prêts d'honneur d'Initiative France, la banque de détail Société Générale en France a attribué 636 prêts pour un montant de 73,4 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 3,6 millions d'euros à fin octobre 2022 (versus 2,5 millions d'euros en 2021).

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, etc.)**. 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 cela 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.

En Afrique, les petites et moyennes entreprises sont au cœur du processus de développement des économies. 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 deux tiers de sa clientèle d'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 sur ce marché à l'horizon 2025. Ces derniers portent déjà leurs fruits, notamment en Afrique de l'Ouest, encourageant le Groupe à poursuivre en ce sens.

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).

### Favoriser leur transformation écologique et sociale

En 2022, Société Générale et Crédit du Nord ont lancé un dispositif d'accompagnement complet pour les entreprises, PME/ETI afin de leur permettre de développer un modèle plus durable. Elles leur proposent de nouvelles solutions de conseil et de financements en lien avec des partenaires de référence. Ce dispositif repose sur :

- **le prêt environnemental et social (PES) :** ce crédit permet de financer des projets de développement durable (amélioration de la performance énergétique ; énergies renouvelables ; transport bas carbone, traitement et recyclage des déchets et des eaux...) et sociétaux (financement des entreprises et associations à vocation sociale et solidaire, financement de l'éducation et de la formation, financement de logements sociaux, etc.). 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 maximal 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 2022, la production pour le Prêt Environnemental et Social s'élève à 168,6 millions d'euros pour les Collectivités Territoriales (versus 11,5 millions d'euros en 2021), à 111,5 millions d'euros pour les associations et à 163,4 millions d'euros pour les entreprises (versus 100 millions d'euros en 2021) ;
- **le prêt à impact en partenariat avec EcoVadis et Ethifinance :** il permet aux entreprises, associations et collectivités territoriales de disposer d'un financement qui intègre un indicateur ESG et un objectif d'évolution de cet indicateur. Le taux d'intérêt diminue si l'objectif fixé à la mise en place du prêt est atteint. Le client décide des actions stratégiques à mettre en œuvre pour améliorer son impact Environnemental et Social. Le partenariat avec EcoVadis concerne la clientèle Entreprises et Associations tandis que celui avec Ethifinance concerne les entités relevant de l'Économie Publique ;

- une équipe dédiée au **Financement de projets photovoltaïques et éoliens** ;
- un **partenariat avec LUMO**, filiale SG, qui accompagne les clients dans le financement de leurs projets environnementaux et sociaux *via* la structuration d'une collecte de financement participatif ;
- **la mise en relation avec des acteurs référents :** Société Générale et Crédit du Nord se sont associés à des partenaires de référence pour apporter à leurs clients des services d'expertise en matière de RSE. Avec EcoVadis et Ethifinance, les clients évaluent leurs pratiques ESG, avec Carbo, ils mesurent leurs émissions de GES, avec Économie d'Énergie, ils mettent en œuvre leurs projets de performance énergétique ;
- **des équipes dédiées en régions :** ces offres sont complétées par un dispositif d'accompagnement de proximité reposant sur des référents identifiés. Par ailleurs les conseillers des deux banques bénéficient d'un vaste programme de formations dédiées à la RSE avec un focus sur la transition énergétique.

Pour répondre à l'objectif de 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 mis en place 2 milliards d'euros de financements à impact positifs en 2022, soit 54% de sa production annuelle.

### Les protéger contre les cyber-risques

Les cyber-risques, accentués par la crise Covid-19, sont aujourd'hui au centre des préoccupations des dirigeants d'entreprises. Face à ce constat, Société Générale a lancé plusieurs initiatives autour de trois axes : le conseil, la technologie et l'assurance. Société Générale est ainsi à même de proposer un dispositif complet aux clients entreprises et Associations.

Sur le volet conseil en cybersécurité et la formation des salariés, principales lignes de défense de l'entreprise, en plus des conférences régulièrement organisées par ses experts dans les centres d'affaires régionaux partout en France, OPPENS\*, la filiale du groupe dédiée à la cybersécurité, a créé une solution innovante : un entraînement immersif et régulier des salariés contre le *phishing* mêlant simulations et micro-formations. La filiale aide aussi les TMPE/PME 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.

Société Générale a également mis en place un binôme Chargé d'affaires/Expert OPPENS pour établir un diagnostic et répondre à toutes les questions des dirigeants sur la cybersécurité de leur système d'information et de leur organisation : formation des salariés, audit de l'entreprise, recommandation de solutions techniques.



Sur le volet technologie, en complément des solutions sélectionnées par OPPENS auprès de partenaires reconnus, Société Générale s'est associée à la fintech Trustpair\*, spécialisée dans le contrôle des données de paiement et la lutte contre la fraude au virement. Ce partenariat a pour objectif de proposer aux directions financières une solution de sécurisation automatisée des flux financiers, avec des outils de contrôle des IBAN et de filtrage des paiements et prélèvements, et ainsi éviter une fraude ou une erreur.

Concernant l'assurance, afin de couvrir les cyber risques majeurs (interruption des systèmes d'information de l'entreprise pouvant engendrer l'arrêt total de l'activité et le vol de données personnelles) le Groupe propose l'Assurance cyber risques. Cette offre conçue par Société Générale Assurances intègre :

- un accompagnement dans la gestion de crise : une assistance d'urgence accessible 24h/24 et 7j/7 en cas d'incident pour organiser les premières mesures qui s'imposent et l'accès à un consultant référent en charge de coordonner l'intervention d'experts informatiques, de conseils juridiques et de consultants en gestion de crise en cas d'atteinte à la réputation ;

- la prise en charge des dommages subis par l'entreprise : pertes et frais supplémentaires d'exploitation faisant suite à une interruption d'accès aux données ou à l'indisponibilité du système informatique, même si celui-ci est externalisé ;
- la prise en charge des conséquences pécuniaires et des frais de défense qui résulteraient de toute réclamation à l'encontre de l'entreprise à la suite des dommages subis, ainsi qu'en cas d'un manquement à l'obligation de notification ou d'un événement médiatique. Dans le cadre d'une enquête menée par une autorité administrative, les éventuels frais de défense sont également pris en charge.

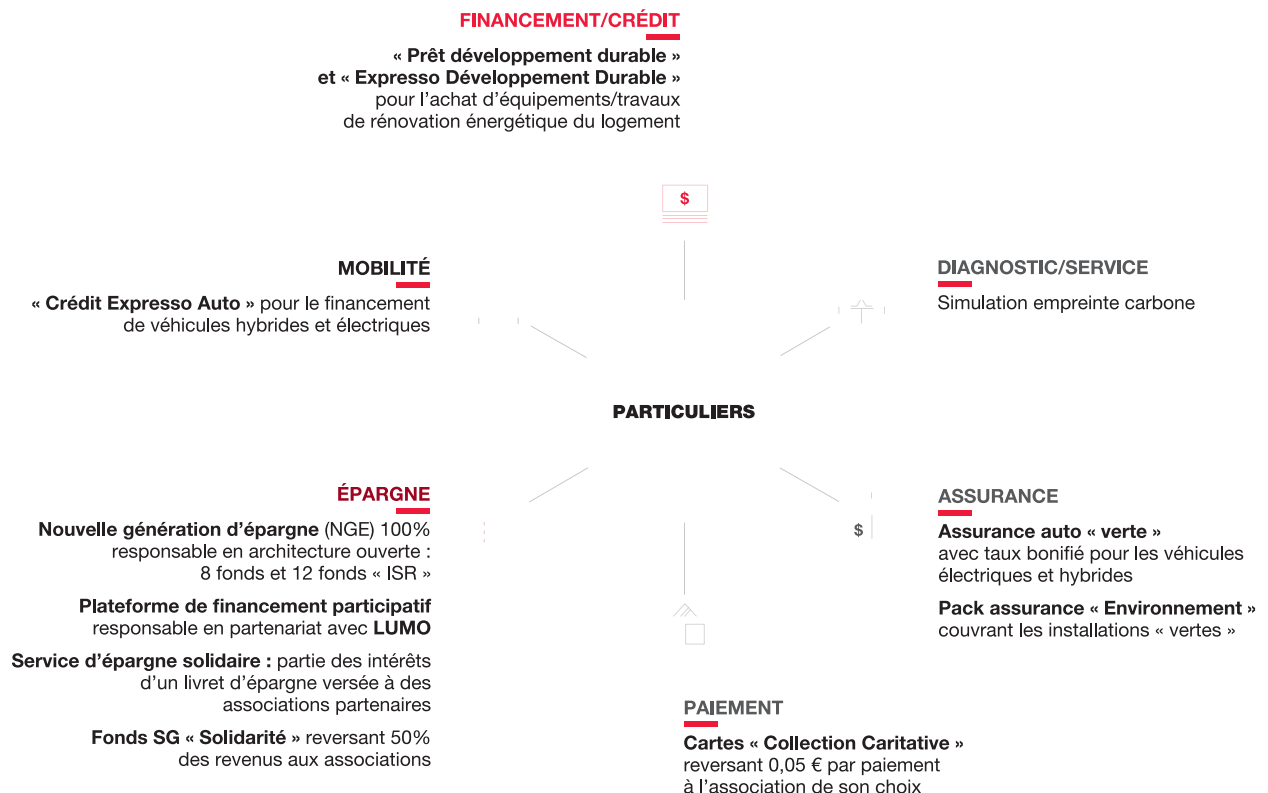
Enfin, les clients professionnels peuvent s'identifier et se connecter à l'Appli PRO grâce à l'authentification biométrique *Face ID* et *Touch ID*. Ils peuvent mettre en opposition, verrouiller et déverrouiller leurs cartes Business directement depuis l'Appli.

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

	2021	2022
Production de crédits aux PME en France	4,7 Md EUR	7,2 Md EUR
Production de crédits aux PME en Afrique	443 M EUR	430 M EUR
Production de crédits aux PME en Roumanie et République tchèque	3,6 Md EUR	4,6 Md EUR
Encours avec les PME (coût amorti)	57,1 Md EUR	55,9 Md EUR

### 5.2.1.3.3 CLIENTÈLE DE PARTICULIERS ET ASSURANCE : DÉVELOPPER L'OFFRE DURABLE ET SOCIALEMENT RESPONSABLE

Pour ses **clients particuliers**, le Groupe commercialise activement les produits responsables proposés dans les différents pays où il opère.



## Soutenir les comportements responsables des particuliers

Société Générale propose à ses clients des produits dédiés afin de financer des travaux ou d'équiper un logement dans le but de favoriser les économies d'énergies (Éco-prêt à taux zéro, Prêt Développement Durable ou Espresso Développement Durable). Les travaux et équipements éligibles à ces offres sont ceux permettant de réaliser des économies d'énergie et de préserver l'environnement tels que l'isolation thermique (toitures, terrasses et combles, planchers, fenêtres et murs), les équipements de chauffage et de ventilation (chaudières à granulés ou à bûches, foyers fermés, inserts, poêles à granulés ou à bûches, chauffe-eau thermodynamique ou solaire, etc.), les solutions d'énergie renouvelable (panneaux solaires photovoltaïques ou thermiques, électricité éolienne, hydraulique ou biomasse). Boursorama propose aussi à ses clients un prêt éco-responsable, 100% en ligne, et assorti d'une réduction de 5% systématique par rapport au barème appliqué sur les crédits. Le Groupe propose aussi des solutions dédiées au financement de l'acquisition de véhicules propres assorties d'un taux bonifié et sans frais de dossier.

## Proposer des solutions d'épargne responsable

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 de diriger 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, 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 des 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 ou encore le développement des énergies renouvelables.

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.

Au travers de ses deux sociétés de gestion, la Banque Privée a signé en 2022 plusieurs initiatives dont *Net-Zero Asset Manager initiative*, *Finance for Biodiversity Pledge* et *Tobacco Free Finance Pledge*, renforçant ainsi son engagement en matière de climat et de biodiversité notamment. Ces initiatives confirment la volonté d'accompagner les entreprises dans leur stratégie de décarbonation en intégrant les enjeux liés à la transition afin de faire émerger des pratiques responsables.

Côté assurance-vie épargne, et conformément à 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. En France, une nouvelle génération d'assurance-vie épargne

exclusivement composée de fonds durables et accessible (dès 50 euros) a été lancée en 2020 : 19 des 20 fonds proposés bénéficient des labels ISR et/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 compatible avec un scénario 1,5°C. Société Générale Assurances s'est d'ailleurs engagé, à la suite de son adhésion à l'alliance *Net Zero Asset Owner* en avril 2021, à aligner son portefeuille d'investissement avec des trajectoires compatibles avec des scénarios 1,5°C et à réduire l'empreinte carbone de ses portefeuilles actions et obligations d'entreprises de 30% à l'horizon 2025 par rapport à 2018.

La Banque Privée a poursuivi le développement de son offre d'investissements positifs et durables – initiée 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 qui proposent des OPC\* disposant de label comme celui de l'État français – le label ISR\*, ou celui du Luxembourg – le label Luxflag\*. Cette offre propose entre autres des fonds en délégation de gestion<sup>(1)</sup> avec des sociétés de gestion tiers reconnues<sup>(2)</sup>. Parmi les expertises internes, un fonds climat a été lancé en 2022 : « Moorea Fund – Sustainable Climate Action »<sup>(3)</sup>. Ce fonds labellisé GreenFin vise à Investir dans des sociétés internationales à forte contribution environnementale, avec comme objectif de délivrer une intensité carbone inférieure à 20% par rapport à l'indice MSCI World All Country (MSCI ACWI Index) et offrir un portefeuille aligné sur le scénario des Accords de Paris (réchauffement maximal de la température terrestre sensiblement inférieur à 2°C, de préférence à 1,5 degré Celsius, par rapport au niveau préindustriel). À fin 2022, les actifs catégorisés SFDR Article 8 et 9 gérés par ces deux sociétés de gestion s'élèvent à 45% des encours totaux de la clientèle particulière qu'elles gèrent (hors gestion institutionnelle) ;
- des produits structurés positifs et durables avec sous-jacents ESG, ou participant aux programmes suivants : 1) la finance à impact positif (SPI/SPIF) développée par le Groupe et auquel la Banque Privée a contribué à hauteur de 330 millions d'euros cette année et soutenant des projets de construction d'infrastructures, de traitement et d'alimentation en eau, principalement en Afrique, 2) le programme caritatif (avec près de 400 millions d'euros de nominal, pour près de 800 000 euros de dons en 2022), ou 3) le programme Plantons des arbres (45 000 arbres plantés en 2022). Par ailleurs en 2022, la Banque Privée a lancé un nouveau programme de collecte et recyclage du plastique en Thaïlande, associé à certains produits d'investissements. Ainsi en 2022 ce sont plus de 50 tonnes de plastiques qui ont été collectées sur les plages de Koh Lanta ;
- 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 conseillés (hors ETF et avec un seuil de tolérance de 20% pour les solutions indiciaires) : 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 faisant la promotion de leur durabilité.

(1) Depuis SG29 Haussmann.

(2) BlackRock, DNCA, La Financière de l'Échiquier, Mirova et Primonial REIM.

(3) Fonds de la CISAV Moorea, géré par Société Générale Private Wealth Management.

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 17,6 milliards d'euros et une part de 77% du total des actifs en conservation à fin décembre 2022.

### Assurer ses clients de façon responsable

Société Générale Assurances propose des produits d'assurance dommages et prévoyance tenant compte des enjeux environnementaux et sociaux et encourageant 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 2021, avec l'entrée en vigueur de la réforme française dite 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, depuis 2022, dix produits d'assurance dommages et prévoyance (dont notamment les assurances Auto, Accident de la Vie et Temporaire Décès Génée) bénéficient du label « Positive Assurance » de l'IEP (Institut de l'Économie Positive). Ce label est le premier à évaluer la positivité des produits d'assurance protection, en fonction de deux grandes exigences : proposer des produits qui soient socialement responsables et écologiquement durables. L'évaluation des produits se base sur 14 critères répartis sur les trois axes d'analyse suivants : la prévention et le développement d'une culture du risque, l'accessibilité et la lutte contre les discriminations et la promotion de comportements respectueux de l'environnement et solidaires.

## PRINCIPAUX CHIFFRES CLÉS DE L'ACCOMPAGNEMENT DE LA CLIENTÈLE PARTICULIERS

	2020	2021	2022
<b>Finance Durable et à Impact Positif (SPIF)</b>			
Eco PTZ ou équivalent et prêts durables à destination des particuliers (encours)		137,4 M EUR	173,8 M EUR
<b>Investissements Durables et Positifs (SPI)</b>			
Livret A, LDDS, PEA PME – Encours	24 Md EUR	32,7 <sup>(1)</sup> Md EUR	35,8 Md EUR
Assurance-vie épargne – Encours total des produits financiers responsables (unités de compte) <sup>(2)</sup>	2,8 Md EUR	13,3 Md EUR	17,3 Md EUR
Encours des investissements durables <sup>(3)</sup> (actif général)	2,5 Md EUR	6,2 Md EUR	4,9 Md EUR
Assurance-vie épargne – Nombre de supports financiers durables <sup>(4)</sup>	248	> 1 000	> 1 000

(1) Données retraitées pour inclure le périmètre Boursorama et Crédit du Nord.

(2) 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.

(3) Investissements sur un ou plusieurs thèmes de la durabilité (changement climatique, problématiques sociales, santé, etc.) en France – Périmètre élargi en 2021.

(4) 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.

### Leur proposer des logements éco-responsables

Pleinement engagée dans la démarche d'investissement du Groupe dans ce domaine, la Direction de l'Immobilier des Réseaux France (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.

En tant que promoteur immobilier responsable, **SOGEPROM**, la filiale de promotion immobilière du Groupe, s'engage auprès de toutes ses parties prenantes avec le Pacte 3B : bas carbone, biodiversité, bien-vivre. L'objectif : prendre un temps d'avance sur ces thématiques pour mieux répondre aux enjeux de demain.

- **bas carbone** : SOGEPROM ambitionne de réduire ses émissions de GES à horizon 2030 (versus 2019) au-delà de la trajectoire que s'est fixée la France et plus précisément de -40%/m<sup>2</sup> s'agissant des logements et de -20%/m<sup>2</sup> s'agissant des bureaux. Pour ce faire, SOGEPROM prend deux ans d'avance sur la RE 2025<sup>(1)</sup> : dès 2023, les permis de construire déposés respecteront la RE 2025 et la majorité de ses logements et bureaux afficheront un DPE A<sup>(2)</sup> ;
- **biodiversité** : SOGEPROM s'engage à faire intervenir un écologue et obtenir une certification biodiversité ambitieuse sur les programmes ayant un espace vert significatif. De même, le partenariat avec CDC

Biodiversité signé en 2021 souligne l'importance accordée à la biodiversité urbaine dans les opérations immobilières ;

- **bien-vivre** : SOGEPROM pense mixité des usages, externalités positives, et qualité des services pour répondre aux évolutions sociétales et aux attentes de toutes les parties prenantes. Des labels sont également demandés pour s'assurer du caractère sain, confortable et agréable des projets immobiliers développés.

Pour suivre l'ensemble de ses engagements, SOGEPROM a créé ECO-TATION, un outil d'autoévaluation qui mesure la performance environnementale et sociétale de chacun de ses projets immobiliers, selon les thèmes 3B de son pacte.

SOGEPROM s'appuie également sur son ancrage régional : implanté sur le territoire au travers de dix Directions régionales, SOGEPROM réalise de nouveaux lieux de vie en s'attachant à répondre aux besoins des habitants et des collectivités locales, développe des programmes urbains mixtes et des opérations de valorisation du patrimoine existant, en prenant soin d'utiliser des techniques et matériaux durables. Enfin, SOGEPROM soutient le développement du logement social et intermédiaire au travers de ses programmes, en Ile 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.

(1) RE 2025 : réglementation qui régit la construction des bâtiments neufs définissant plusieurs seuils à appliquer (sur la consommation énergétique et l'empreinte carbone du bâtiment) de plus en plus exigeant au fil des années (RE 2020, et avant RE 2012).

(2) DPEA : Diagnostic de performance énergétique de niveau A (le niveau le plus élevé).

**SGIP** (59 Immobilier pour la clientèle Crédit du Nord), en charge de la commercialisation de biens immobiliers à destination des clients particuliers des deux réseaux qui souhaitent investir, fait évoluer sa méthode de référencement pour favoriser les biens qui ont des standards environnementaux élevés, notamment en faveur de la biodiversité, et fait monter en compétences ses équipes pour qu'ils conseillent au mieux les clients dans leur choix d'investissement pour un immobilier plus durable et responsable. Pour ce faire, la filiale a pris les objectifs suivants :

- minimum 30% des programmes immobiliers référencés ont une certification biodiversité (BiodiverCity, Effinature) ;
- ne plus référencer de programmes ayant une trop grande part d'artificialisation des sols ;
- 100% des collaborateurs (une centaine) formés aux enjeux du bâtiment durable et de la biodiversité dans l'immobilier.

Le parcours de formation sur la biodiversité a été coconstruit et animé par **LaVilleE+**, filiale du groupe Société Générale spécialisée sur les thématiques de ville durable, et propose notamment la visite d'un écoquartier accompagnée par un écologue et l'animation d'un *serious game* autour des avantages de la biodiversité en ville. La formation concernait tous les collaborateurs partout en France.

#### 5.2.1.3.4 FAVORISER LA 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 1% pour V.E. Moody's ESG, top 12% Sustainalytics, top 2% 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.

## 5.2.2 UNE BANQUE ATTENTIVE

### 5.2.2.1 Dialoguer 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 ;
- ses employés (voir « Être un employeur responsable », page 293) ;
- les investisseurs et ses actionnaires (voir <https://www.societegenerale.com/fr/responsabilite/dialogue-avec-les-parties-prenantes> <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>) ;

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 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.

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 la possibilité de gérer un « budget mobilité » lui permettant de choisir la mobilité optimale (voiture, transports en commun, vélo) en fonction des besoins de déplacement. 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.

Pour plus d'information, consulter le Document d'Enregistrement Universel d'ALD Automotive (<https://www.aldautomotive.com/investors/information-and-publications/regulated-information#7136424-2--annual-financial-reports-registration-documents-and-amendments->).

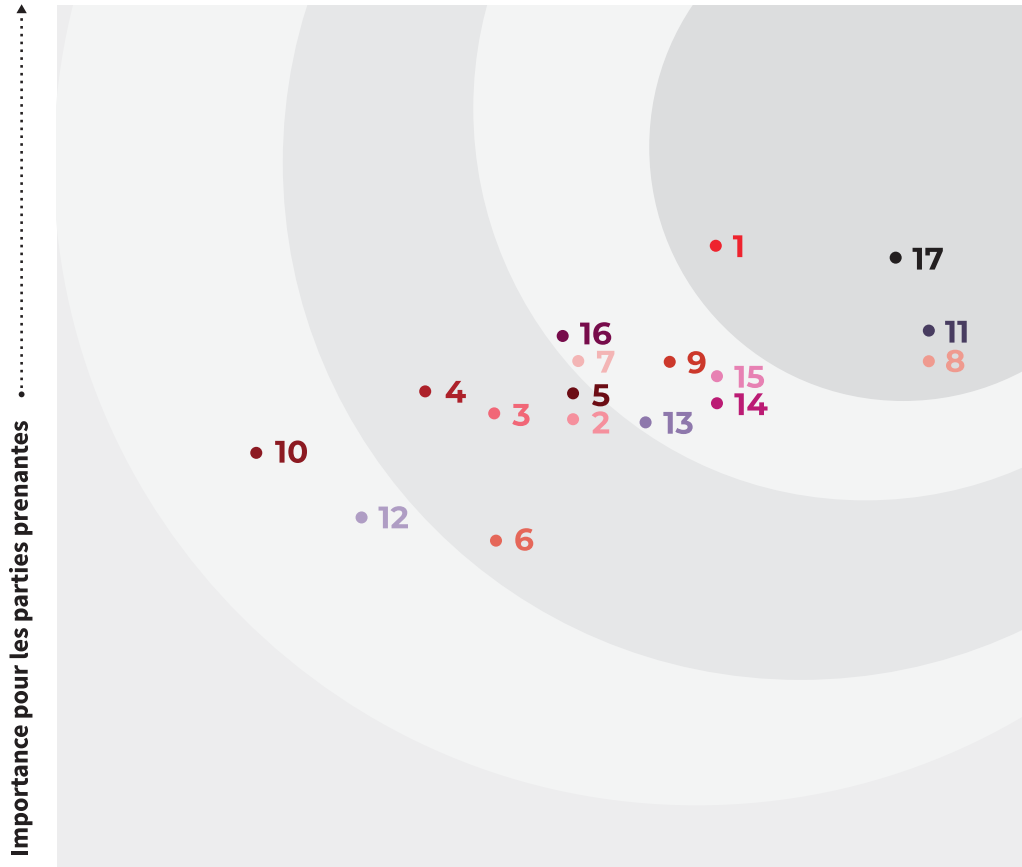
Au-delà de ses activités de leasing et de gestion de flotte, le Groupe accompagne aussi les acteurs de la mobilité durable par le biais de financement dédié. Ainsi, Société Générale accompagne régulièrement ses clients dans la mise en place d'infrastructures liées à la mobilité durable telles que les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

- ses fournisseurs et prestataires (voir « Être un acheteur responsable » : le programme *positive sourcing*, page 305) ;
- 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>).

#### 5.2.2.1.1 MESURER LES ENJEUX ET LES ATTENTES DES PARTIES PRENANTES

Fin 2020, afin d'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. Cette démarche avait déjà été adoptée lors de la définition du précédent plan stratégique du Groupe en 2017. Cette consultation a donné lieu à la réalisation d'une nouvelle matrice de matérialité présentée ci-dessous.

## 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



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.

### 5.2.2.1.2 ÉCHANGER AVEC LA SOCIÉTÉ CIVILE

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 2022, 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 les associations Entreprises pour les Droits de l'Homme, Entreprises pour l'Environnement et *Finance for Tomorrow* (aujourd'hui, Institut de la Finance Durable) ou l'UNEP-FI.

### 5.2.2.1.3 METTRE LA SATISFACTION CLIENT AU CŒUR DU DIALOGUE AVEC LA CLIENTÈLE

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 client, du score *Net Promoter Score*® (NPS) et de l'expérience client sont intégrés dans la rémunération variable des membres du Comité de direction (59 personnes).

En novembre, Société Générale est élue Service client de l'année 2023 pour la 9<sup>e</sup> fois dans la catégorie Banque, sur la base de tests clients

mystères menés par un institut indépendant BVA sur l'ensemble de nos canaux de contact (téléphone, mails, Internet, réseaux sociaux). Ce trophée récompense les 800 collaborateurs des Centres de relation clients de Lille, Paris, Lyon, Marseille, l'équipe des réseaux sociaux et les équipes du digital pour la qualité de l'Appli et du site internet. Cette distinction conforte notre ambition de figurer parmi les leaders 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. À ce titre, les deux enseignes Société Générale et le groupe Crédit du Nord ont mis en place un dispositif d'écoute en continu de leurs clientèles. Le Groupe utilise plusieurs critères de mesure, la Satisfaction et le NPS comme indicateur des intentions de recommandation.

**Par ailleurs, pour disposer d'une vision concurrentielle, le Réseau Société Générale et le groupe Crédit du Nord** commandent conjointement chaque année auprès de l'institut d'études CSA\* un baromètre de satisfaction, dont les résultats nourrissent les démarches de progrès. Ce baromètre observe les 10 ou 11 principales banques de la place selon les marchés et inclut un NPS.

En 2022, 6 860 Particuliers, 5 100 Professionnels et 3 200 Entreprises ont répondu à cette enquête.

Sur le marché des Entreprises, très resserré en termes de satisfaction et de recommandation (NPS), les deux enseignes SG et CDN disposent de positions fortes et reconnues.

Sur le marché des Particuliers et des Professionnels, la situation est plus contrastée : dans un marché dynamique, la stabilité des NPS observée depuis deux ans pour les deux enseignes ne permet pas au Groupe d'être au niveau des leaders.

À l'international, un baromètre de satisfaction client incluant un Net Promoter Score (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 et BRD.

En Europe centrale, les Banques du Groupe affichent des évolutions positives de leur NPS dans des marchés sur lesquels la concurrence est forte sur le segment des Particuliers : en République tchèque, KB progresse significativement et BRD se stabilise à un haut niveau dans un contexte de transformation digitale et de rationalisation des réseaux d'agences. Sur le segment des entreprises, les franchises du Groupe se positionnent à des très hauts niveaux de recommandations et confortent leurs positions de leader de leur marché.

En Afrique, notre réseau de banques présente des NPS volatiles à l'instar du marché en général. Sur le segment des Particuliers dans le Maghreb, les banques du Groupe voient leur NPS progresser ce qui leur permet de confirmer leur positionnement parmi les leaders au Maroc, en Algérie et en Tunisie. Sur le segment des Entreprises, la franchise du Groupe en Algérie est leader de son marché. Sur le reste du continent, dans un contexte marqué par une grande volatilité, les banques du Groupe ont des performances contrastées en matière de NPS.

Société Générale Assurance a mis en place une évaluation de son NPS sur ses principaux marchés en France et à l'international. Le NPS d'ASSU progresse en 2022 grâce notamment à la poursuite de l'optimisation de ses parcours omnicanaux, à l'envoi de communications personnalisées et régulières à ses clients, ainsi que grâce à l'enrichissement des fonctionnalités digitales proposées à ses clients.

ALD dispose d'un dispositif mondial de mesure des NPS basé sur la satisfaction des gestionnaires de flottes et des conducteurs (39 pays couverts). Le NPS d'ALD poursuit une légère érosion en 2022 dans un contexte marqué par les difficultés rencontrées par le secteur afin de renouveler les véhicules composant les flottes (crise des semi-conducteurs).

Société Générale Equipment Finance met l'accent sur une étude qualitative de la satisfaction de ses *Vendors*. Le score NPS dans une étude dont le nombre de répondants a plus que doublé est en très forte progression et confirme un haut niveau de recommandations de ces prescripteurs au centre de la relation clients de SGEF.

Sur son périmètre de Grande Clientèle (grandes entreprises et institutions financières), Société Générale a réalisé entre mai et décembre 2022 sa huitième enquête de satisfaction concernant les clients du continent américain, d'Asie, d'Afrique, du Moyen Orient et d'Europe de l'Est. Au total, les clients interrogés représentent près de 50% du PNB réalisé par le Groupe sur les géographies considérées. Les grandes entreprises et institutions financières questionnées 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, les clients questionnés soulignent le leadership des banques européennes en matière d'ESG, parmi lesquelles Société Générale, et ont une opinion positive de notre offre de produits et services dans le domaine. Enfin, notons que la réalisation des entretiens avec les responsables exécutifs de nos grands clients par la vaste majorité des membres du Comité de direction de la Banque continue d'être perçue très positivement.

Le Groupe a également renforcé ses dispositifs de protection des données de ses clients (voir : chapitre 4.11, Risque de non-conformité, paragraphe Protection des données, page 268)

	2020	2021	2022
<b>Nombre de demandes de médiation reçues par le médiateur</b>			
■ pour Société Générale	4 458	3 358	5 880
■ pour Crédit du Nord	1 158	995	1 714
<b>Dossiers traités par le médiateur, recevables</b>			
■ pour Société Générale	698	681	1 369
■ pour Crédit du Nord	278	215	305
<b>Dossiers traités par le médiateur, avis rendu</b>			
■ pour Société Générale	405	947 <sup>(1)</sup>	1 072
■ pour Crédit du Nord	246	280	305
<b>Temps de réponse du médiateur en cas de désaccord (France)</b>	<b>&gt; 90</b>	<b>&gt; 90</b>	<b>&lt; 90 jours pour le réseau Société Générale &lt; 90 jours pour le réseau Crédit du Nord</b>

(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, paragraphe : la protection de la clientèle, en page 266.

### 5.2.2.2.1 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

### 5.2.2.2 Protéger ses clients et leurs avoirs en toutes circonstances

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 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.

ces évolutions. Enfin, Société Générale a désigné un Délégué à la Protection des Données (Data Protection Officer - DPO) qui est rattaché à la Direction de la conformité du Groupe. Il est l'interlocuteur désigné de l'Autorité de Protection des Données Personnelles (la CNIL en France).

Retrouvez plus d'informations sur ce sujet dans le chapitre 4.11 Risque de non-conformité, paragraphe : Protection des données, page 266.

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 4.7 Risque opérationnel, paragraphes : Risques liés à la sécurité de l'information, en page 259 et Le schéma directeur sécurité des systèmes d'information (SSI) 2018-2020, en page 259.

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

Retrouvez cette information dans le chapitre 4.11 Risque de non-conformité, paragraphes : lutte contre la corruption en page 267, Lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme (LCB/FT) en page 266 et Conformité fiscale en page 267. En 2022, Société Générale a publié le rapport sur sa contribution fiscale 2021. Ce document qui complète le Code de conduite fiscale est disponible sur le site di Groupe : [https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-06/Rapport-sur-notre-contribution-fiscale-2021\\_FR.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-06/Rapport-sur-notre-contribution-fiscale-2021_FR.pdf).

### 5.2.2.3 Respecter les intérêts des clients et lutter contre les pratiques discriminatoires

#### 5.2.2.3.1 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 p. 8 : [https://www.societegenerale.com/sites/default/files/document\\_s/Code%20de%20conduite/code\\_de\\_conduite\\_fr.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/document_s/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 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 345). 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, voir Accompagner la clientèle fragile et promouvoir l'inclusion financière, page 340.

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, paragraphe : Protection des données, page 268).

#### 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.

#### 5.2.2.3.2 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	✓

### 5.2.2.3.3 ACCOMPAGNER LA CLIENTÈLE FRAGILE ET PROMOUVOIR L'INCLUSION FINANCIÈRE

#### 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. 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 2022, le Prêt Etudiant Garanti par l'État avec Bpifrance était d'un montant maximal de 20 000 euros, tout comme en 2021 et l'enveloppe globale a été conservée à l'identique, permettant aux étudiants âgés de moins de 28 ans de financer leurs études dans l'enseignement supérieur français. En 2022, la part des Prêts Etudiants Garantis par l'État avec Bpifrance pour les étudiants en BTS et universités était de 34% (versus 37% en 2021) et atteint 39% (stable par rapport à 2021) pour les étudiants en bac +5 ou écoles d'ingénieur.

Depuis 2021, la Banque de détail en France se mobilise 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 en deux ans, 19 événements de recrutement ont été organisés en régions (à Paris, Marseille, Rennes, Lyon, Strasbourg, Lille, Bordeaux, Orléans, Tours, Nantes, Toulouse, Grenoble, Montpellier...). En tout, 208 entreprises invitées ont participé ainsi que 1 500 jeunes.

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 1 euro, Générïs est l'offre de banque au quotidien pour aider le client à maîtriser son compte. 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.

**Boursorama**, filiale de Société Générale, offre également des solutions aux clients ayant des difficultés financières ponctuelles. La Banque la moins chère en France depuis 15 années consécutives propose à l'ensemble de ses clients un 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.). Une autre solution existe, dénommée « Compte clientèle fragile » ; cette offre spécifique et gratuite donne accès à des services bancaires essentiels permettant au client de limiter le risque de se retrouver en situation débitrice sur son compte, et aussi de limiter la facturation de certains frais d'incidents de paiement ou d'irrégularités de fonctionnement de compte. Parmi les services intégrés à cette offre : un compte de dépôt (ouverture, tenue et fermeture en ligne), une carte de paiement à autorisation systématique, le retrait d'espèces dans les distributeurs automatiques de billets, des virements ou des prélèvements SEPA en nombre illimités, l'absence de commissions, etc.

#### ACCESSIBILITÉ PHYSIQUE (HANDICAP, SENIORS)

Boursorama, la filiale du groupe Société Générale, était la première banque à recevoir en 2020 le label Accessiweb Argent (pour plus d'information, voir : [http://www.accessiweb.org/index.php/rapport\\_de\\_labellisation/items/boursorama-banque-espace-client.html](http://www.accessiweb.org/index.php/rapport_de_labellisation/items/boursorama-banque-espace-client.html)) décerné par l'Association BrailleNet pour l'accessibilité de ses interfaces clients sur le web aux personnes en situation de handicap. L'espace client Boursorama Banque répond, ainsi, aux critères obligatoires du RGAA (le Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité), pour de nombreuses fonctionnalités, telles que, entre autres : la vocalisation de la matrice de connexion, l'adaptation de l'interface au zoom, la transcription de vidéos, la restructuration de la navigation avec de raccourcis spécifiques. La Banque en ligne publie la politique d'accessibilité sur son site web : <https://groupe.boursorama.fr/accessibilite,48,71.html>.

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 2022 à 93% pour Crédit du Nord et à 97% 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>).



## Inclusion financière

Dans le cadre de sa démarche d'inclusion financière, le Groupe accompagne les formes innovantes de développement économique durable qui allient performance environnementale et sociétale, tant au niveau associatif que philanthropique. Il soutient, de plus, le secteur de la microfinance par le biais de prises de participation. Enfin, il met à la disposition de ses parties prenantes, des formations financières afin de leur permettre de mieux appréhender les enjeux financiers d'aujourd'hui.

### LE FINANCEMENT DU SECTEUR ASSOCIATIF EN FRANCE ET L'ACCOMPAGNEMENT PHILANTHROPIQUE DES CLIENTS

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.

Fin 2022, Société Générale a créé le Centre d'Affaires Régional (CAR) Institutionnels Île-de-France. Localisé en plein cœur de Paris, il sera constitué d'environ 65 collaborateurs, rattachés hiérarchiquement à la Direction Régionale Ile-de-France Sud. Le CAR a pour vocation de servir l'ensemble des clients institutionnels de Paris et de la petite couronne, regroupé en trois segments de marché :

- les grandes associations : ONG, éducatif, culturel, socio-médical, institutions internationales, etc. ;
- l'économie publique : les collectivités locales et territoriales, les sociétés d'économie mixte, les bailleurs sociaux, etc. ;
- les institutions financières : mutuelles, assureurs, etc.

La création de ce CAR vise à développer la compétitivité commerciale du Groupe sur ces marchés pour répondre au besoin croissant d'expertise de ses clients dans l'accompagnement de leurs projets.

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 14 locaux libérés dans le cadre de la fusion de ses réseaux pour soutenir les acteurs du monde associatif, pour une durée allant jusqu'à trois ans. 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 2022, près de 200 clients ou familles ont été accompagnés et ce sont six 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.

La Fondation 29 Haussmann, créée en 2009 par Société Générale Private Banking sous l'égide de la Fondation de France, a pour mission

de « donner aux enfants les meilleures chances pour grandir et les préparer à devenir les citoyens de demain ». Elle poursuit un fonctionnement innovant d'incubateur philanthropique en concentrant son action sur des associations récentes à fort potentiel de développement, jouant souvent le rôle de « premier mécène » tout en apportant un soutien extra-financier. Ce fonctionnement permet de favoriser l'émergence de nouveaux acteurs associatifs qui visent à obtenir un impact à long terme sur l'avenir des enfants accompagnés, notamment les enfants les plus vulnérables.

De plus, dès 2018, Société Générale Banque Privée s'est distinguée en lançant le premier produit structuré caritatif du marché. Ce sont aujourd'hui 5 millions d'euros de soutiens cumulés (dont 1,3 million d'euros en 2022) qui ont ainsi pu être versés 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. En 2022, grâce à ce double engagement en faveur de l'enfance, Société Générale Private Banking a reçu le Grand Prix de la Philanthropie catégorie Enfance.

Depuis janvier 2018, **les Banques privées de Société Générale et du Crédit du Nord** ont 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.

Au **Crédit du Nord**, 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 2022 Société Générale a versé, au travers de son offre de produits et services solidaires 2,4 millions d'euros à une cinquantaine d'associations françaises partenaires reconnues d'utilité publique.

### MICROFINANCE

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 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 refinancements 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.

(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>.



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 de microfinance, dont le Groupe est actionnaire minoritaire depuis l'origine, servaient fin 2022 plus de 700 000 clients dont près de 30 % sont des clients emprunteurs avec un encours moyen de crédit inférieur à 4 000 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. L'ambition du Groupe est de capitaliser sur cette franchise en développant ses relations auprès d'institutions ou groupes de microfinance.

#### 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.

Avec près de 50 millions de visites mensuelles, 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 2022 et pour la seconde année consécutive, Boursorama, en partenariat avec l'Oréal, a organisé *BoursoLive*, le premier e-salon grand public consacré à la Bourse et aux marchés financiers. Cet événement gratuit permet 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. Au sommaire de sa seconde édition, *BoursoLive* avait l'ambition d'expliquer comment traverser au mieux le contexte économique actuel, décrypter les marchés financiers américains, l'investissement au féminin, ou encore une initiation à l'analyse technique avec une présentation des produits dérivés (*warrants*, *Turbos...*).

La **Banque de détail en France** a lancé en 2020 « *Le 5<sup>e</sup> 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.

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.

Le réseau de Société Générale en France propose, au travers de la plate-forme *Boost* lancée en 2019, 12 services utiles pour les jeunes clients de la Banque (entre 18-24 ans) pour les accompagner dans leur entrée dans les études supérieures et la vie active. Élargie gratuitement en 2022 à tous les clients âgés de 16 à 24 ans, cette offre leur permet de bénéficier de sept services gratuits tels que des offres de stages, d'alternances, d'emplois, des conseils carrière et vie étudiante *via* un blog, l'accès simplifié aux aides financières, un entraînement au code de la route, une plate-forme de locations simplifiée et dédiée aux étudiants, des annonces de missions de bénévolat... Société Générale propose également « *Boost Privilège* » donnant accès à des services supplémentaires, offert pendant six mois aux jeunes qui souscrivent à un produit éligible, ou accessible moyennant une cotisation de 2 euros par mois. Ces services représentent une valeur totale de plus de 200 euros par mois.

De plus, depuis fin 2020, le Groupe met à disposition des 10-17 ans une carte de paiement accompagnée d'une application dédiée offrant de la visibilité sur les dépenses et facilitant l'expérience de paiement qui encourage l'autonomie financière. Cette offre totalement gratuite, 100% digitale et uniquement disponible en ligne, baptisée *Banxup*, permet aux jeunes de consulter les opérations, de demander de l'argent et met à leur disposition une carte de paiement *Banxup Mastercard* à débit immédiat sans autorisation de découvert. De leur côté, les parents peuvent, en temps réel, contrôler les moyens financiers de leur enfant en fonction de sa maturité et du contexte, en paramétrant sa carte, gérant ses plafonds de paiement et retrait, autorisant ou non les paiements en ligne et sans contact. Enfin s'ils le souhaitent, ils peuvent être notifiés en temps réel des dépenses de leur enfant, converser et envoyer instantanément et facilement de l'argent à leur enfant, le tout au sein de l'application bancaire Société Générale.

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 plates-formes Spotify et Apple Podcast *via* l'émission « *Private Talk by Societe Generale Private Banking* ».

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 moindres 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.

PRINCIPAUX CHIFFRES CLÉS DE L'ACCOMPAGNEMENT À LA CLIENTÈLE FRAGILE

	2020	2021	2022
Nombre de clients bénéficiant de l'offre Kapsul	3 553	5 170	5 622
Nombre de clients bénéficiant de l'offre Générés	57 086	55 831	55 355
Mise à disposition de lignes de crédit en partenariat avec l'ADIE (en M EUR)	3,9	4,3	7,5
Encours de crédit avec l'ADIE (en M EUR)	14,8	18,3	18,2
Encours de crédit Microfinance en Afrique (en M EUR)	95	101	120

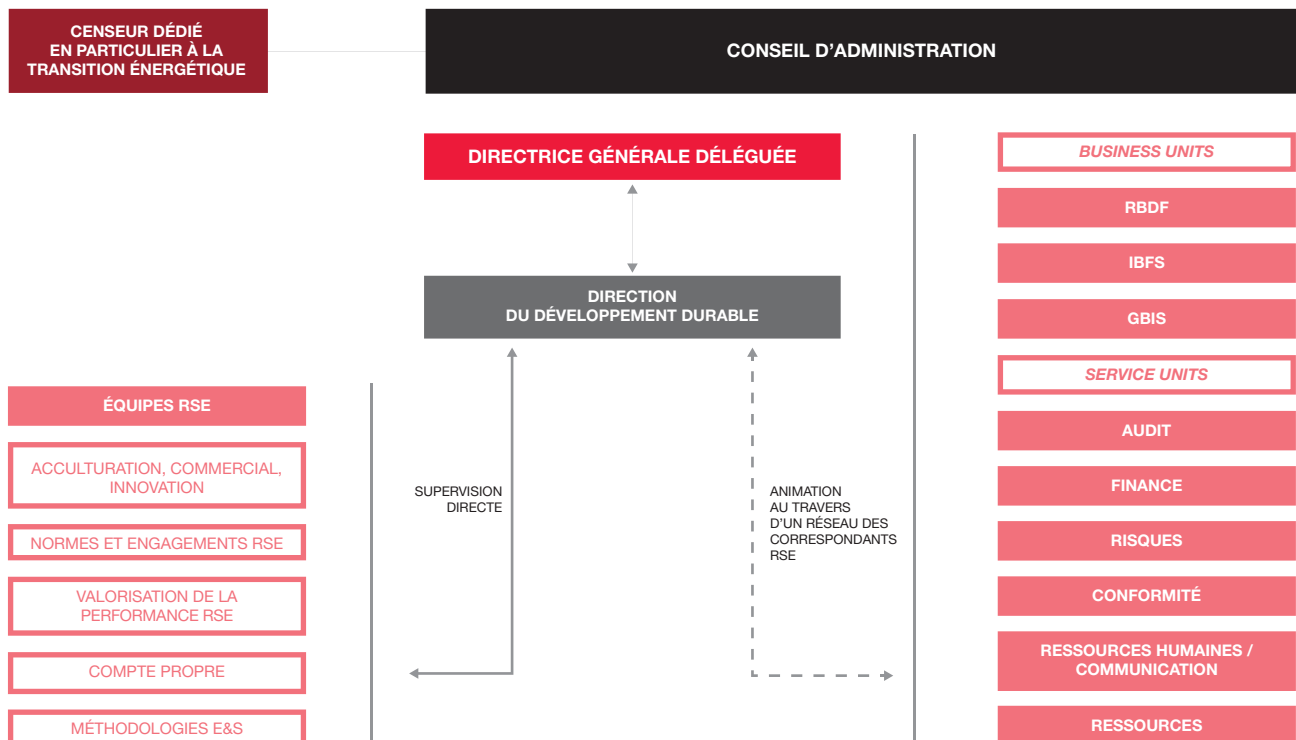
5.2.3 UNE BANQUE RESPECTUEUSE ET TRANSPARENTE

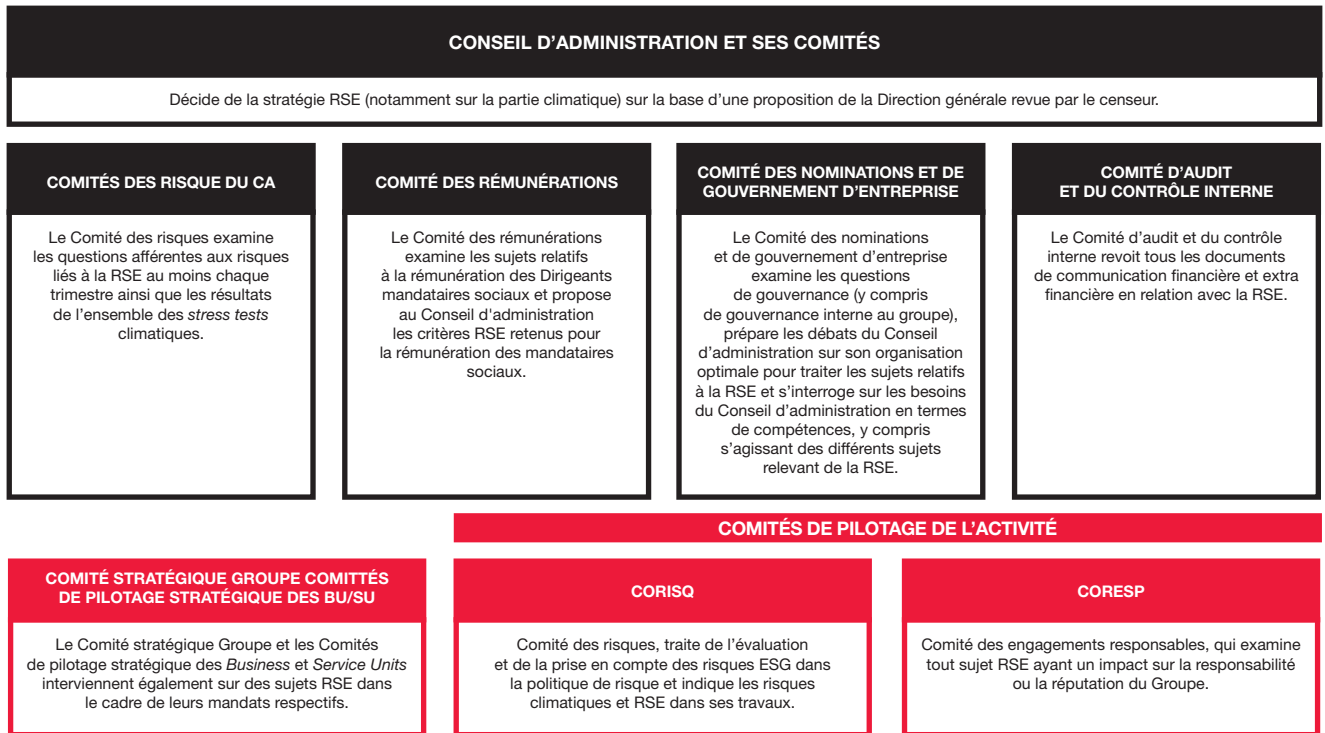
5.2.3.1 INTÉGRER LA RSE AU PLUS HAUT NIVEAU DE GOUVERNANCE

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, 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.

Les schémas ci-dessous présentent l'intégration de la RSE au sein de la gouvernance du Groupe :





Quatre acteurs jouent un rôle particulier en termes de RSE :

- 1. le Conseil d'administration**, qui décide de la stratégie RSE (notamment sur la partie climatique) sur la base d'une proposition de la Direction générale revue par le censeur. Cette proposition est revue préalablement par : le Comité des risques s'agissant des questions afférentes aux risques, le Comité des rémunérations pour les sujets relatifs à la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux et le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise concernant les questions de gouvernance (y compris de gouvernance interne au groupe). De plus, le Comité des risques examine les risques liés à la RSE au moins chaque trimestre ainsi que les résultats de l'ensemble des *stress tests* climatiques. Le Comité d'audit et du contrôle interne revoit tous les documents de communication financière et extra financière en relation avec la RSE (devoir de vigilance, déclaration de performance extra-financière) avant leur approbation par le Conseil d'administration. Le Comité des rémunérations propose au Conseil d'administration les critères RSE retenus pour la rémunération des mandataires sociaux. Le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise prépare les débats du Conseil d'administration sur son organisation optimale pour traiter les sujets relatifs à la RSE. Il s'interroge aussi chaque année, à partir de la matrice des compétences des administrateurs (voir page 76x) sur les besoins du Conseil d'administration en termes de compétences, y compris s'agissant des différents sujets relevant de la RSE. Il en tire les conséquences sur les processus de recrutement mis en place et les formations proposées. Chacun des sujets traités par les comités est ensuite débattu au sein du Conseil d'administration. Le censeur, outre son rôle dans la préparation de la stratégie, assiste tous les comités lorsqu'ils débattent de sujets relatifs à la RSE. En effet, lors de sa séance du 12 janvier 2023, le Conseil d'administration a arrêté le principe d'une extension de son mandat à l'ensemble de la RSE et non plus uniquement à la transition énergétique. En outre, le règlement intérieur du Conseil d'administration prévoit que les dossiers transmis au Conseil d'administration contiennent les informations relatives aux enjeux sociaux et environnementaux à prendre, le cas échéant, en considération ;
- 2. la Direction générale** qui examine des sujets RSE à travers :

  - le Comité des Engagements Responsables (CORESP), présidé 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 chapitre 3, Organes de gouvernance page 108 et chapitre 4, Gouvernance de la gestion des risques page 182),
  - le Comité risques Groupe (CORISQ), qui définit les grandes orientations du Groupe en matière de risques (risques de crédit et de contrepartie, risques environnementaux, risques pays, risque de marché, risque opérationnel, risque de modèle, etc.), dans le cadre de l'appétit pour le risque et des objectifs financiers fixés par le Conseil et en assure le respect (voir chapitre 4, Gouvernance de la gestion des risques page 182),
  - le Comité stratégique Groupe et les Comités de pilotage BU/SU (voir : chapitre 3, Organes de gouvernance, page 108) ;
- 3. la Direction du Développement durable**, rattachée à la Direction générale depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et dont la Directrice, membre du Comité de direction du Groupe, est en charge, avec son équipe de 24 personnes et en s'appuyant sur un réseau de plus de 300 ambassadeurs ESG dans les *Business Units* et *Services Units* (au T4-22), de proposer une politique dédiée au sein du Groupe, dans l'écoute des parties prenantes, ainsi que du suivi des actions dans le domaine ;
- 4. 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.

### 5.2.3.2 Déployer un Code de conduite s'appuyant sur des valeurs partagées (y compris les droits humains)

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 (voir : ci-dessous) 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)).

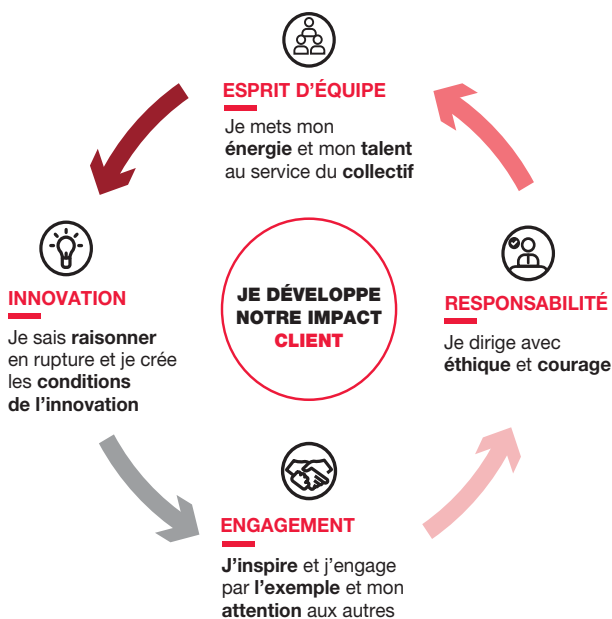
Société Générale a bâti une culture forte articulée autour de ses valeurs, de son **Leadership Model** et de son **Code de conduite**. Le Groupe s'appuie sur **quatre valeurs partagées par tous les collaborateurs** (Esprit d'équipe, Innovation, Engagement et Responsabilité) et au centre : le client,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

#### 5.2.3.2.1 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*. A chaque objectif comportemental est rattaché une des valeurs et le collaborateur peut s'aider du *Leadership Model* pour formuler les objectifs annuels à atteindre.

#### 5.2.3.2.2 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>).

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](http://www.societegenerale.com) (<https://report.whistleb.com/fr/societe-generale>) 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 suspensions, 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, prestataires avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie (sous-traitants ou fournisseurs) et tiers facilitateurs. Le droit d'alerte peut être exercé de manière anonyme. Il repose notamment 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.

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/transparency\\_register/public/consultation/displaylobbyist.do?id=34369111614-57&locale=fr#fr](https://ec.europa.eu/transparency_register/public/consultation/displaylobbyist.do?id=34369111614-57&locale=fr#fr)), 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>.

### 5.2.3.2.3 LA DÉMARCHE CULTURE & CONDUITE

Le Conseil d'administration a approuvé fin 2016 le lancement d'un programme Groupe Culture & 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 & 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 & 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 & Conduite dans la conduite de leurs activités au quotidien. Chaque année, les BU/SU définissent une feuille de route en lien avec leurs ambitions et leurs risques.

**Un pilotage central de ces sujets est réalisé conjointement et de façon coordonnée par les Directions Ressources Humaines et Conformité.** 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 & 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 & Conduite selon une grille d'évaluation unique. Enfin, la Direction générale et le Conseil d'administration reçoivent annuellement le rapport annuel de Culture & Conduite. 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 & Conduite (<https://www.societegenerale.com/fr/responsabilite/employeur-responsable/culture-d-entreprise-et-principes-ethiques>).

Les principales réalisations sur la démarche Culture & Conduite en 2022 sont :

- 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, une formation continue est assurée auprès des contributeurs clés sur les processus contribuant à la gestion du risque de conduite (exercice annuel d'évaluation des risques – *Risk and Control Self Assessment*, gestion des incidents de conduite, processus de sanctions disciplinaires etc.) et au pilotage des thématiques Culture & Conduite ;



- 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 : mise à jour du guide d'évaluation de la conduite et conformité et travaux d'optimisation de la gestion des incidents de conduite et des sanctions disciplinaires ;
- des actions d'acculturation dédiées à la démarche Culture & 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 trois axes : 1) renforcer l'accompagnement des BU/SU pour favoriser l'appropriation des thématiques Culture & Conduite, 2) Continuer d'informer et sensibiliser les collaborateurs, notamment sur l'identification des risques de conduite et 3) promouvoir la prise de parole au niveau du Groupe et des BU/SU (*Speak-Up\**) ;
- l'homogénéisation des modalités de pilotage et de suivi des risques de conduite et actions réalisées en matière de Culture & Conduite par l'intégration de la thématique Culture & Conduite à la comitologie de contrôle interne des BU/SU et la création d'une documentation normative.

#### CHIFFRES CLÉS DE CULTURE & CONDUITE

- Un Code de conduite unique pour tous les collaborateurs du Groupe, disponible dans 18 langues.
- 87% des collaborateurs ont validé leurs connaissances sur le Code de conduite durant la campagne 2022-2023 (données au 15 février 2023), soit 102 655 collaborateurs.
- 26 923 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 96,6% (février 2023).
- 100% des BU/SU ont un correspondant Culture & Conduite et un *Conduct Officer*.
- À fin 2022, 88% de collaborateurs trouvent que leur hiérarchie encourage les comportements éthiques et responsables.
- À fin 2022, 82% de collaborateurs se déclarent prêts à lancer une alerte s'ils sont témoins ou font face à un comportement inapproprié (versus 24% en 2021).
- À fin 2022, 85% de collaborateurs se disent prêts à s'exprimer en toute confiance dans leur équipe.
- À fin 2022, 80% de collaborateurs indiquent que leur management encourage la collaboration entre les BU/SU.
- Au total, pour 2022, 126 alertes recevables ont été signalées dans l'outil de gestion de droit d'alerte (122 en 2021), dont 75% relevant les problématiques RH (76% en 2021).

#### 5.2.3.2.4 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 du groupe Société Générale 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>).

Société Générale est également soumis 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 et 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 361 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/CSR/Modern\\_Slavery\\_Act.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/CSR/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 de 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 293) ;
- 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 305) ;
- 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 275).

Toutes les politiques appliquées dans ces trois périmètres sont décrites dans le plan de vigilance du Groupe, présenté en page 361 de ce document.

Société Générale réaffirme son engagement dans sa « Position du groupe Société Générale 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)).

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.

#### 5.2.3.3 Agir en toute transparence

Au titre de ses obligations réglementaires ou contractuelles, le Groupe publie régulièrement de l'information présentant ses actions en matière de responsabilité sociale et environnementale. Le tableau ci-dessous présente succinctement ces publications ainsi que le lien pour y accéder afin de faciliter l'accès à ces différents documents.

## 5.2.3.3.1 TABLEAU RÉCAPITULATIF DES INFORMATIONS PUBLIÉES AU TITRE DE L'AMBITION RSE DU GROUPE

Titre de la publication	Description de la publication	Adresse	Date de mise à jour
<b>Ancrer une culture de responsabilité</b>			
<b>Code de conduite du Groupe</b>	Fondement de l'éthique professionnelle, ce code ne se limite pas à la stricte application des lois, normes et règlements en vigueur dans les divers pays où le Groupe opère. Il met en œuvre les plus hauts standards d'éthique auxquels Société Générale souhaite se conformer, aussi bien dans le respect des droits humains que pour la protection de l'environnement.	<a href="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</a>	Document mis à jour en février 2019 sur la base de la version d'octobre 2016
<b>Code relatif à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence</b>	Ce code vise à prévenir les conflits d'intérêt et de la corruption, lutter contre le blanchiment d'argent et le financement occulte.	<a href="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</a>	Avril 2021
<b>Code de conduite fiscale du groupe</b>	Ce code décrit les principes et le cadre général qui guident le Groupe aussi bien en ce qui concerne sa fiscalité propre que celle applicable à ses clients dans leurs relations avec le Groupe. Il traite aussi des relations avec les autorités fiscales	<a href="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</a>	2019
<b>Transparence fiscale</b>	Ce rapport s'inscrit dans une démarche de transparence afin de mettre à disposition de l'information complémentaire quant au montant et à la nature des impôts dont le Groupe s'acquitte chaque année, ainsi que sur sa politique et son approche responsables en matière fiscale.	<a href="https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-06/Rapport-sur-notre-contribution-fiscale-2021_FR.pdf">https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-06/Rapport-sur-notre-contribution-fiscale-2021_FR.pdf</a>	2022
<b>Charte pour une représentation responsable auprès des pouvoirs publics et des institutions représentatives</b>	Cette charte établit les principales règles du Groupe relatives aux activités de représentation auprès des pouvoirs publics et des institutions représentatives.	<a href="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</a>	
<b>Charte achats responsables</b>	La charte achats est une initiative conjointe d'acteurs français de la filière « Banque & Assurance » qui souhaitent associer leurs fournisseurs à la mise en place de mesures de vigilance dans le cadre de leurs démarches de Responsabilité Sociétale des Entreprises.	<a href="https://www.societegenerale.com/sites/default/files/2018/charte-achats-responsables_fr.pdf">https://www.societegenerale.com/sites/default/files/2018/charte-achats-responsables_fr.pdf</a>	2010
<b>Rapport Principes de Banque responsable – publication en anglais uniquement</b>	Ce document présente l'auto-évaluation réalisée annuellement par le Groupe au titre du respect de son engagement pris dans le cadre des Principes de Banque Responsable de l'UNEP-FI	<a href="https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-04/Principles-for-Responsible-Banking-Report-and-Self-Assessment-2023.pdf">https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-04/Principles-for-Responsible-Banking-Report-and-Self-Assessment-2023.pdf</a>	2023

Titre de la publication	Description de la publication	Adresse	Date de mise à jour
<b>Principes généraux environnementaux et sociaux y compris principes transversaux</b>	<p>L'objectif de ce document est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ dresser une liste des risques E&amp;S ;</li> <li>▪ présenter les normes et les initiatives constituant le cadre de référence du Groupe ;</li> <li>▪ décrire les principaux aspects du système de gestion des risques environnementaux et sociaux mis en place au niveau des activités et de la gouvernance du Groupe, tel que formalisé dans la documentation normative du Groupe.</li> </ul> <p>Il comprend les engagements du Groupe en matière de biodiversité, de droits humains et de lutte contre le changement climatique.</p>	<a href="https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2020-10/principes-generaux-environnementaux-et-sociaux-de-nos-activites.pdf">https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2020-10/principes-generaux-environnementaux-et-sociaux-de-nos-activites.pdf</a>	Octobre 2020
<b>Politiques sectorielles</b>	<p>Au nombre de 9, les politiques sectorielles visent à présenter une politique générale qui cible les problématiques E&amp;S communes liées à chacun des secteurs et développent, en annexe, les éléments nécessitant une approche sectorielle ou régionale spécifique.</p>	<a href="https://www.societegenerale.com/fr/base-documentaire?search=&amp;theme=rse&amp;category=&amp;year=&amp;op=Filter">https://www.societegenerale.com/fr/base-documentaire?search=&amp;theme=rse&amp;category=&amp;year=&amp;op=Filter</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Agriculture industrielle et exploitation forestière – février 2022</li> <li>▪ Barrages et Énergie hydro-électrique – novembre 2021</li> <li>▪ Centrales thermiques – novembre 2021</li> <li>▪ Charbon thermique – juillet 2020</li> <li>▪ Défense – février 2020</li> <li>▪ Mines – novembre 2021</li> <li>▪ Navires – novembre 2021</li> <li>▪ Nucléaire civil- septembre 2014</li> <li>▪ Pétrole et Gaz – janvier 2022</li> </ul>
<b>Être un employeur responsable</b>			
<b>Modern Slavery Act – publication en anglais uniquement</b>	<p>Ce document représente la publication réglementaire, au titre des lois britanniques et australiennes, des mesures mises en place pour lutter contre l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains dans la conduite de leurs activités et sur leur chaîne d'approvisionnement.</p>	<a href="https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/CSR/Modern_Slavery_Act.pdf">https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/CSR/Modern_Slavery_Act.pdf</a>	2022
<b>Rapports thématiques RH</b>	<p>Afin d'agir en employeur responsable, le Groupe publie annuellement des rapports thématiques dédiés à son action sur ses cinq axes stratégiques prioritaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ culture d'entreprise et principes éthiques ;</li> <li>▪ métiers et compétences ;</li> <li>▪ diversité et inclusion ;</li> <li>▪ performance et rémunération ;</li> <li>▪ santé et sécurité au travail.</li> </ul>	<p><a href="https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-03/Rapport-Culture-d-Entreprise-2021.pdf">https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-03/Rapport-Culture-d-Entreprise-2021.pdf</a></p> <p><a href="https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-03/Rapport_Metiers_et_Compétences_2021.pdf">https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-03/Rapport_Metiers_et_Compétences_2021.pdf</a></p> <p><a href="https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-08/Rapport-Diversite-inclusion-2021_FR.pdf">https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-08/Rapport-Diversite-inclusion-2021_FR.pdf</a></p> <p><a href="https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-03/Rapport_Performance_et_Remuneration_2021.pdf">https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-03/Rapport_Performance_et_Remuneration_2021.pdf</a></p> <p><a href="https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-03/Rapport_Sante_et_Securite_2021.pdf">https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-03/Rapport_Sante_et_Securite_2021.pdf</a></p>	2022
<b>Bilan social</b>	<p>Le Bilan social présente une « photographie » de la situation des collaborateurs au sein de Société Générale France au 31 décembre 2021</p>	<a href="https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-05/Bilan-Social-2021.pdf">https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-05/Bilan-Social-2021.pdf</a>	2022

Titre de la publication	Description de la publication	Adresse	Date de mise à jour
<b>Accompagner les clients dans leur transition écologique et contribuer positivement au développement des territoires</b>			
<b>Rapport Global Compact</b>	Ce lien constitue le rapport d'auto-évaluation du Groupe dans le cadre de son adhésion au <i>Global Compact</i> de l'ONU, dont il est signataire depuis 2023.	<a href="https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/8628%23cop">https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/8628%23cop</a>	2021
<b>Rapport Equator Principles – publication en anglais uniquement</b>	L'objectif du Rapport de mise en œuvre de Principes de l'Équateur est de partager des informations avec les parties prenantes concernant la façon dont Société Générale a appliqué les Principes de l'Équateur. La publication annuelle de ce rapport fait partie des engagements pris dans le cadre de cette initiative.	<a href="https://wholesale.banking.societegenerale.com/fileadmin/user_upload/SGCIB/pdf/EQUATOR_PRINCIPLES_REPORT_2021.pdf">https://wholesale.banking.societegenerale.com/fileadmin/user_upload/SGCIB/pdf/EQUATOR_PRINCIPLES_REPORT_2021.pdf</a>	2022
<b>Cadre des émissions obligataires durables de Société Générale en soutien à son activité commerciale</b>			
<b>Sustainable and Positive Impact Bond Framework – publication disponible en anglais uniquement</b>	Ce document présente le cadre de référence que le Groupe utilise lors de ses émissions d'obligations durables	<a href="https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-11/20211104_Societe-Generale-Sustainable-and-Positive-Impact-Bond-Framework.pdf">https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-11/20211104_Societe-Generale-Sustainable-and-Positive-Impact-Bond-Framework.pdf</a>	novembre 2021
<b>Sustainable &amp; positive impact bonds Reporting – publication en anglais uniquement</b>	Ce document présente un suivi de l'utilisation des fonds levés dans le cadre de l'émission d'obligations durables par Société Générale	<a href="https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-06/SG-SPIF-Reporting-as-of-2021-12-31.pdf">https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-06/SG-SPIF-Reporting-as-of-2021-12-31.pdf</a>	2022



### 5.2.3.3.2 TABLE DE CORRESPONDANCE AVEC LES PRINCIPES DE BANQUE RESPONSABLE

Cette table de correspondance a pour vocation d'aider le lecteur à retrouver les principaux éléments illustrant l'engagement de Société Générale aux Principes de Banque Responsable des Nations-Unies. Elle n'a pas fait l'objet d'une revue par l'Organisme tiers indépendant, dont le périmètre des travaux et le détail des informations vérifiées sont précisés dans leur rapport d'assurance modérée.

Principes de Banque responsable	Numéro de page
<b>Principe 1 – Alignement</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Modèle d'affaire</li> </ul>	Chapitre 1, <b>Présentation de Société Générale</b> , page 8 et chapitre 6, <b>Encours et dépréciations par zone géographique</b> , page 459.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alignement avec les ODD, les Accords de Paris et les cadres nationaux</li> </ul>	Chapitre 1, <b>Ambition RSE</b> , page 11 ; chapitre 5, <b>S'engager et co-construire un avenir durable</b> , page 314 ; chapitre 5, <b>Aligner nos activités avec des trajectoires compatibles avec des scénarios 1,5°C</b> , page 319 ; chapitre 5, <b>Déployer un Code de conduite s'appuyant sur des valeurs partagées (y compris les droits humains)</b> , page 345 ; <b>Principes environnementaux et sociaux</b> ( <a href="https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2020-10/principes-generaux-environnementaux-et-sociaux-de-nos-activites.pdf">https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2020-10/principes-generaux-environnementaux-et-sociaux-de-nos-activites.pdf</a> ) ; <b>Modern Slavery Act</b> ( <a href="https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/CSR/Modern_Slavery_Act.pdf">https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/CSR/Modern_Slavery_Act.pdf</a> ).
<b>Principe 2 – Analyse d'impact et fixation d'objectifs</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse d'impact</li> </ul>	Chapitre 4, <b>Facteurs de risque</b> , page 165 ; chapitre 4, <b>Risques de crédit</b> , page 207 ; chapitre 4, <b>Démarche d'analyse des facteurs de risques extra-financiers</b> , page 273 ; chapitre 5, <b>Aligner nos activités avec des trajectoires compatibles avec des scénarios 1,5°C</b> , page 319 ; chapitre 5, <b>Accompagner la clientèle de grandes entreprises dans sa transition écologique et sociale</b> , page 327 ; chapitre 5, <b>Mesurer les enjeux et les attentes des parties prenantes</b> , page 335 et chapitre 5, <b>Plan de vigilance</b> , page 361.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fixation d'objectifs</li> </ul>	Chapitre 2, <b>Les moteurs de la transformation positive</b> , page 48 ; chapitre 4, <b>Principes généraux E&amp;S et politiques sectorielles</b> , page 275 ; chapitre 4, <b>Prise en compte de l'environnement dans le dispositif de gestion des risques</b> , page 279 ; chapitre 5, <b>Aligner nos activités avec des trajectoires compatibles avec des scénarios 1,5°C</b> , page 319 et chapitre 5, <b>Accompagner les transformations positives</b> , page 325.
<b>Principe 3 – Clients et consommateurs</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Engagement clients</li> </ul>	Chapitre 4, <b>Une gestion des risques d'origine ESG au sein des activités du Groupe</b> , page 275 ; chapitre 5, <b>Accompagner les transformations positives</b> , page 325 ; chapitre 5, <b>Une politique de commercialisation qui respecte les intérêts des clients</b> , page 339 et chapitre 5, <b>Plan de vigilance</b> , page 361.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Opportunités</li> </ul>	Chapitre 1, <b>Ambition RSE</b> , page 11 ; chapitre 2, <b>Rapport d'activité extra-financier</b> , page 46 et chapitre 5, <b>Accompagner les transformations positives</b> , page 325.
<b>Principe 4 – Parties prenantes</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identification et consultation des parties prenantes</li> </ul>	Chapitre 5, <b>Dialoguer avec les parties prenantes</b> , page 335.
<b>Principe 5 – Gouvernance et culture</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Structure de gouvernance pour l'implémentation des PRB</li> </ul>	Chapitre 3, <b>Rapport d'activité des comités du Conseil d'administration</b> , page 70 ; chapitre 3, <b>Rémunération des dirigeants</b> , page 112 ; chapitre 4, <b>Démarche d'analyse des facteurs de risques extra-financiers</b> , page 273 ; chapitre 5, <b>Intégrer la RSE au plus haut niveau de gouvernance</b> , page 343.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Promouvoir une culture de Banque responsable</li> </ul>	Chapitre 2, <b>Veiller à la conduite des affaires de manière éthique et responsable</b> , page 51 ; chapitre 3, <b>Rémunération des dirigeants</b> , page 112 ; chapitre 4, <b>Une gestion des risques d'origine ESG au sein des activités du Groupe</b> , page 274 ; chapitre 5, <b>Plan de formation RSE</b> , page 294 ; chapitre 5, <b>Déployer un code de conduite s'appuyant sur des valeurs partagées (y compris les droits humains)</b> , page 343 ; chapitre 5, <b>Plan de vigilance</b> , page 359 et <b>Rapport thématique Performance et rémunération</b> ( <a href="https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-03/Rapport_Performance_et_Remuneration_2021.pdf">https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-03/Rapport_Performance_et_Remuneration_2021.pdf</a> ).
<ul style="list-style-type: none"> <li>Politiques et processus de due diligence</li> </ul>	Chapitre 4, <b>Une gestion des risques d'origine ESG au sein des activités du Groupe</b> , page 274 et chapitre 5, <b>Plan de vigilance</b> , page 359.
<b>Principe 6 - Transparence et responsabilité</b>	
	Chapitre 2, <b>Rapport d'activité extra-financier</b> , page 46 ; chapitre 5, <b>Agir en toute transparence</b> , page 346 ; chapitre 5, <b>Plan de vigilance</b> , page 359 et chapitre 5, <b>Rapport de l'Organisme tiers indépendant</b> , page 336.

### 5.2.3.3.3 TABLE DE CORRESPONDANCE AVEC LES RECOMMANDATIONS DE LA TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES (TCFD)

Cette table de correspondance a pour vocation d'aider le lecteur à retrouver les principaux éléments présentés dans ce document et relevant des recommandations de la TCFD. Elle n'a pas fait l'objet d'une revue par l'Organisme tiers indépendant, dont le périmètre des travaux et le détail des informations vérifiées sont précisés dans leur rapport d'assurance modérée.

Recommandation TCFD	Numéro de page
<b>Gouvernance</b>	
(a) Décrire la manière dont le Conseil d'administration supervise les risques et opportunités liés au climat.	Chapitre 3, <b>Comités du Conseil d'administration</b> , page 95 et chapitre 5, <b>Intégrer la RSE au plus haut niveau de gouvernance</b> , page 343.
(b) Décrire le rôle de la direction concernant l'évaluation et la gestion des risques et opportunités liés au climat.	Chapitre 3, <b>Comités du Conseil d'administration</b> , page 95 et chapitre 5, <b>Intégrer la RSE au plus haut niveau de gouvernance</b> , page 343.
<b>Stratégie</b>	
(a) Décrire les risques et les opportunités liés au climat que l'entreprise a identifié à court, moyen et long terme.	Chapitre 1, <b>Une stratégie de croissance rentable et durable, fondée sur un modèle diversifié et intégré</b> , page 11 ; chapitre 4, <b>Démarche d'analyse des facteurs de risques extra-financiers</b> , page 273 ; chapitre 4, <b>Terminologie des risques environnementaux</b> , page 279 et chapitre 4, <b>Intégration des risques climatiques dans le dispositif de gestion des risques</b> , page 281.
(b) Décrire l'impact des risques et opportunités liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'entreprise.	Chapitre 4, <b>Une gestion des risques ESG au sein des activités du Groupe</b> , page 274 et chapitre 5, <b>Aligner nos activités avec des trajectoires compatibles avec des scénarios 1,5°C</b> , page 319.
(c) Décrire la résilience de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les différents scénarios climatiques, y compris celui d'un réchauffement de 2°C ou moins.	Chapitre 5, <b>Aligner nos activités avec des trajectoires compatibles avec des scénarios 1,5°C</b> , page 319.
<b>Gestion des risques</b>	
(a) Décrire les processus mis en place au sein de l'entreprise pour identifier et évaluer les risques liés au climat.	Chapitre 4, <b>Appétit pour le risque</b> , page 175 ; chapitre 4, <b>Démarche d'analyse des facteurs de risques extra-financiers</b> , page 273 et chapitre 4, <b>Processus d'identification et de gestion des risques climatiques</b> , page 284.
(b) Décrire les processus mis en place au sein de l'entreprise pour gérer les risques liés au climat.	Chapitre 4, <b>Principes généraux Environnementaux et Sociaux (E&amp;S) et politiques sectorielles</b> , page 275 et chapitre 4, <b>Processus d'identification et de gestion des risques climatiques</b> , page 284.
(c) Décrire la façon dont les processus permettant d'identifier, d'évaluer et de gérer les risques liés au climat sont intégrés dans le cadre global de gestion des risques de l'entreprise.	Chapitre 4, <b>Intégration des risques climatiques dans le dispositif de gestion des risques</b> , page 281.
<b>Métriques et objectifs</b>	
(a) Donner les métriques utilisées par l'entreprise pour évaluer les risques et les opportunités liés au climat, dans le cadre de sa stratégie et de son processus de gestion des risques.	Chapitre 4, <b>Processus d'identification et de gestion des risques climatiques</b> , page 284 et chapitre 5, <b>Aligner nos activités avec des trajectoires compatibles avec des scénarios 1,5°C</b> , page 319.
(b) Divulguer les émissions de gaz à effet de serre de scopes 1 et 2, et de scope 3 si nécessaire, et les risques y afférents.	Chapitre 5, <b>Gestion de l'empreinte carbone liée au fonctionnement du Groupe</b> , page 307.
(c) Décrire les objectifs que s'est fixés l'organisation dans la gestion des risques et opportunités liés au climat, ainsi que les résultats obtenus par rapport aux objectifs.	Chapitre 2, <b>Les moteurs de la transformation positive</b> , page 48 et <b>Conduire les activités de manière responsable</b> , page 52 ; chapitre 5, <b>S'engager et co-construire un avenir durable</b> , page 314 et chapitre 5, <b>Aligner nos activités avec des trajectoires compatibles avec des scénarios 1,5°C</b> , page 319.

## 5.3 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.

### 5.3.1 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 du développement durable du Groupe, rattachée à la Direction générale depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et en collaboration avec la Direction Financière.

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 2022 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.

### 5.3.2 LA COLLECTE DES DONNÉES

Le recueil des données pour le périmètre défini fait appel aux méthodes suivantes :

- pour les données sociales et environnementales, la plupart des indicateurs chiffrés sont collectés par chaque entité du Groupe via l'outil *Planethic Reporting* ou en coordination avec les équipes financières du Groupe. 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 Financière et Direction du Développement durable) 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 par la Direction du Développement durable.

### 5.3.3 LES PÉRIODES DE REPORTING

#### Données sociales, achats, mécénat et métiers

Les indicateurs chiffrés sont calculés sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022 (12 mois), avec des données arrêtées au 31 décembre 2022, sauf mention contraire.

#### Données environnementales

Les indicateurs chiffrés sont calculés sur la période du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 30 septembre 2022 (12 mois), avec des données arrêtées au 30 septembre 2022, sauf mention contraire.

### 5.3.4 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 150 sociétés retenues dans le périmètre de la consolidation financière du Groupe au 31 décembre 2022.

### 5.3.5 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 2022 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.

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.

### 5.3.6 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 (ex. : déménagement, mariage, enfant malade, décès dans l'entourage, absences diverses non-justifiées), 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 117 576 collaborateurs recensés, Société Générale évalue le périmètre couvert – i.e. ayant renseigné au moins les données occupants, surface – à environ 100% des effectifs.

### 5.3.7 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 117 576 collaborateurs recensés, Société Générale évalue le périmètre couvert – i.e. ayant renseigné au moins les données occupants, surface – à environ 99% des effectifs.

### 5.3.8 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.

### 5.3.9 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>) ;

- 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 du Développement durable 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 2022.

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 appliquions 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 2020	Janvier à décembre 2020	Janvier à décembre 2021	Janvier à décembre 2022
				Nouvelle méthodologie Tps Auto
CARB 19C : Emissions de CO <sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels en voiture	T équivalent CO <sub>2</sub>	22 465	22 158	23 435
				Nouvelle méthodologie Tps Auto
				26 096

En 2022, Société Générale a décidé de compléter sa méthodologie concernant le calcul de l'empreinte carbone associée à la consommation d'énergie :

- jusqu'à 2021, les émissions étaient calculées selon la méthode location-based du GHG Protocol qui reflète l'intensité moyenne des émissions des réseaux sur lesquels la consommation d'énergie se produit ; et

- depuis 2022, les émissions sont calculées en complément selon la méthode market-based du GHG Protocol qui repose sur des données spécifiques à un produit ou à un fournisseur sous la forme d'instruments contractuels afin de refléter les émissions spécifiques aux énergies renouvelables consommées.

Il est attendu que pour chaque méthode les facteurs d'émission les plus appropriés, exacts, précis et de la plus haute qualité disponible soient appliqués.

## 5.3.10 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*.

## 5.3.11 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 :

- le SPIF (*Sustainable and Positive Impact Finance*) est la somme des montants engagés en activités de crédit, de leasing et de garanties ;

- le SPI (*Sustainable and Positive Investments*) concerne 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 chaque année avec des métiers et géographies pertinents. 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.).

### 5.3.11.2 Le SPIF

Le cadre SPIF a été établi en s'appuyant sur le respect des trois piliers du Développement Durable (Économique, Environnemental, Social) et en s'inspirant de référentiels externes tels que les propositions de la BEI, de l'UNEP-FI et de la Taxonomie européenne ; y est consolidé la somme de :

- tous les financements référencés comme Social et/ou Environnemental, portant sur des actifs, équipements, projets et/ou activités ayant un bénéfice environnemental ou social ; et
- respectant le cadre de gestion des risques E&S (ESRM) qui désigne l'ensemble des règles et procédures applicables au sein du Groupe ainsi que les règles et procédures spécifiques à chaque BU et SU pour identifier et réduire les risques de nature Environnementale et Sociale (pour plus d'information, voir Chapitre 4.13.3, Une gestion des risques d'origine ESG au sein des activités du Groupe, page 275).

### 5.3.11.3 Le SPI

Les produits d'investissements retenus dans le Sustainable and Positive Investment « SPI » respectent l'un des critères suivants :

1. 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 ;
2. produits d'investissement relevant des articles 8 et 9 du règlement SFDR\* ;
3. 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) ;
4. 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 de marchés, et de Société Générale Assurances. Ils constituent un cadre établi au regard des référentiels de place existants.

Par ailleurs, 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.

## 5.4 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 2022.

(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. Le programme « ESG by Design » a été lancé en 2022 et est en cours de déploiement sur l'ensemble du Groupe. En particulier, les processus de gestion des risques d'origine E&S et leur extension à la dimension « gouvernance » n'ont pas encore été homogénéisés sur l'ensemble des BU/SU. Par ailleurs, les modalités de collecte pour la production des indicateurs SPIF ont été modifiées sur l'exercice 2022 et le cadre de contrôle et de validation des données doit être renforcé.

### 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 2022 et février 2023 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 du Code de commerce 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 du Code de commerce 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>ème</sup> alinéa du III de l'article L. 225-102-1 dudit Code ;
- 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

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 13 mars 2023

L'organisme tiers indépendant  
EY & Associés

Caroline Delérable  
Associée, Développement Durable

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* (BUs) et de *Service Units* (SUs)<sup>(1)</sup> : Banque de Détail Société Générale en France (BDDF), Banque de détail à l'international (Europe, Afrique, Bassin Méditerranéen et Outre-mer), ALD Automotive (ALDA), Relations Clients et Solutions de Financement et Conseil (GLBA), Activités de Marchés (MARK), Banque Privée (WAAM), Global Transaction & Payment Services (GTPS) et Métiers Titres (SGSS) pour les BUs ; Direction de la RSE (RSE), Ressources Humaines (HRCO), Risques (RISQ), et Conformité (CPL) pour les SUs ;
- 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 du Code de commerce, 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 27 % 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.

(1) La liste exhaustive des BUs et SUs est disponible à [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 (10 % des montants de production des transactions reportées au sein de la banque d'investissement et de financement, dont 10 % des transactions entrant dans le périmètre des Principes de l'Equateur).</li> <li>■ Montant total de la production correspondant aux engagements de financements identifiés SPIF Finance durable et à impact positif (20 % des montants de production) et montant total des actifs sous gestion identifiés SPI (27 % 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>■ Politique de gestion des talents.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Part des postes pourvus par une mobilité interne (26 % des effectifs).</li> <li>■ Nombre d'heures de formation moyen par salarié (26 % 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>■ Empreinte carbone (27 % 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>

## 5.5 PLAN DE VIGILANCE

### 5.5.1 INTRODUCTION

#### Objectif du devoir de vigilance

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 une synthèse des éléments constitutifs du plan de vigilance et le compte rendu de sa mise en œuvre effective.

Avant même l'entrée en vigueur de la loi sur le devoir de vigilance, le Société Générale s'était 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 cinq 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

Pour définir les risques d'atteintes graves, l'approche de vigilance du Groupe a été construite sur la base des textes de référence. Ainsi, les risques liés aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes, identifiés sur la base notamment de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948) et des 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 ; les discriminations ; 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. Quant aux risques environnementaux, ils ont été identifiés sur la base de la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement (1992). Ces risques environnementaux sont : le changement climatique ; 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 Société Générale ainsi que les sociétés consolidées sur lesquelles Société Générale exerce un contrôle exclusif<sup>(1)</sup> (ci-après ensemble le « **Groupe** »).

La démarche de vigilance s'articule autour de trois thématiques :

- **les collaborateurs du Groupe** : l'objectif est de prévenir ou d'atténuer les risques d'atteinte grave aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des employés du Groupe ;
- **les fournisseurs et sous-traitants du Groupe** : l'objectif est de prévenir ou d'atténuer 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 des fournisseurs et sous-traitants directs<sup>(2)</sup> (de rang 1) du Groupe ;
- **les activités du Groupe** : l'objectif est de prévenir ou d'atténuer 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 fournis par le Groupe.

#### Gouvernance du devoir de vigilance

Le plan de vigilance a été préparé par les Directions du Développement Durable, 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 du Développement Durable, 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 E&S.

(1) Il s'agit des filiales contrôlées directement ou indirectement par Société Générale, au sens de l'article L. 233-16-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 (telle que définie par la jurisprudence française).



## 5.5.2 IDENTIFICATION ET HIÉRARCHISATION DES RISQUES ENVIRONNEMENTS ET SOCIAUX (« E&S ») : CARTOGRAPHIE DES RISQUES INTRINSÈQUES

Depuis plusieurs années, Société Générale a identifié les 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 E&S** »<sup>(1)</sup>). Cette identification, qui est à la base du déploiement des procédures et outils de gestion des risques E&S dont le Groupe dispose, a été réalisée à travers de cartographies des risques E&S intrinsèques sur chacune des trois thématiques.

Ces risques ont été identifiés, analysés, 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.

### Dans les relations avec les collaborateurs

Société Générale est présent dans 66 pays. La Direction des Ressources Humaines considère que le contexte local est déterminant dans l'analyse des risques E&S intrinsèques applicables à ses collaborateurs 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 aux droits

humains et aux libertés fondamentales, ou à la santé et la sécurité des employés, dans tous ses pays d'implantation.

Tout manquement, en matière de lutte contre la discrimination et les inégalités, relatifs à une rémunération juste et décente, à la protection sociale, de santé et de sécurité, ou une atteinte à la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, pourraient être préjudiciable pour les collaborateurs du Groupe, avoir un impact sur sa capacité à poursuivre ses activités et comporte des risques juridiques et de réputation pour le Groupe.

La cartographie des risques intrinsèques a été mise à jour en 2022<sup>(3)</sup> en utilisant une base externe<sup>(4)</sup> d'indicateurs, revue annuellement, détaillant les niveaux de risques spécifiques aux pays et aux activités du secteur financier.

La hiérarchisation des risques énoncés ci-dessus a été établie selon une méthodologie qui prend en compte les paramètres suivants :

- le pays d'implantation d'une entité Société Générale ;
- le secteur d'activité du Groupe d'une entité Société Générale ;
- la part des effectifs du Groupe présent dans une entité Société Générale.

Les résultats suivants présentent, pour chaque thématique évaluée, la part des effectifs du Groupe présents dans des pays considérés à risque intrinsèque élevé, moyennement élevé, modéré et faible.

### RÉSULTATS

Exposition au risque	Faible	Moderée	Moyenne	Elevée
Liberté d'association et de négociation collective	67,95% des effectifs	31,8% des effectifs	0,25% des effectifs	Aucun
Discrimination	66,8% des effectifs	33,1% des effectifs	0,1% des effectifs	Aucun
Santé et sécurité <sup>(1)</sup>	69,3% des effectifs	21,2% des effectifs	9,5% des effectifs	Aucun
Conditions de travail <sup>(2)</sup>	57,4% des effectifs	32% des effectifs	10,6% 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 du groupe 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 moyennement élevé pour le secteur bancaire dans lesquels le Groupe est présent sont : Émirats Arabes Unis et Guinée Équatoriale.

Les pays à risque modéré pour le secteur bancaire dans lesquels Société Générale est présent sont les suivants : Algérie, Bénin, Brésil, Bulgarie, Cameroun, Chili, Chine, Colombie, Congo, Corée du Sud, Côte d'Ivoire, États-Unis, Ghana, Guinée, Hong-Kong, Hongrie, Inde, Lituanie, Madagascar, Mexique, Maroc, Pérou, Pologne, Roumanie, Sénégal, Serbie, Singapour, Taiwan, Tchad, Tunisie et Turquie.

Dans le prolongement de l'accord mondial sur les droits fondamentaux signé avec UNI Global Union, Société Générale a de nouveau cette année effectué une analyse complémentaire, en utilisant l'Index ITUC créé par la Confédération Syndicale

Internationale, et qui est notamment basée sur les retours des organisations syndicales locales dans 148 pays.

À titre de comparaison, selon l'index ITUC qui au-delà du secteur financier et couvre tous les secteurs d'activités confondus, principalement sur la liberté d'association et la négociation collective, la répartition des effectifs du Groupe, serait la suivante : 63,2% des effectifs se situent dans des pays considérés comme à risque faible à modéré, 7,6% dans des pays à risque moyennement élevé et 26,6% dans des pays à risque élevé (les États-Unis, notamment, étant classifiés comme pays à risque élevé selon l'index ITUC). Les écarts constatés en 2021 entre les index ITUC et Verisk Mapplecroft – Secteur financier, ont fait l'objet d'une analyse, et d'un dialogue avec UNI Global Union au cours de l'année 2022. Dans le cadre de l'accord avec UNI Global Union, dont la renégociation est en cours en 2023, la démarche pourrait être reconduite.

(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) Compte tenu du contexte particulier et du conflit en cours, l'Ukraine n'a pas été pris en compte dans cette analyse. Conscient des impacts et des risques liés au contexte de guerre, allant au-delà de la cartographie des risques RH initiée dans le cadre du Plan de Vigilance, le Groupe a pris sa pleine responsabilité vis-à-vis de ses collaborateurs en Ukraine.

(4) Verisk Mapplecroft FY2022.

En termes de discrimination, le pays à risque moyennement élevé pour le secteur bancaire dans lequel le Groupe est présent est : la Turquie.

Les pays à risque modéré dans lesquels Société Générale est présent sont les suivants : Algérie, Bénin, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Cameroun, Chine, Colombie, Congo, Corée du Sud, Côte d'Ivoire, Émirats Arabes Unis, États-Unis, Ghana, Guinée, Guinée Équatoriale, Grèce, Hongrie, Italie, Inde, Japon, Madagascar, Maroc, Mexique, Pérou, Pologne, Roumanie, Sénégal, Serbie, Singapour, Tchad et Tunisie.

Sur la santé et la sécurité, les pays à risque moyennement élevé pour le secteur bancaire dans lesquels le Groupe est présent sont : Bénin, Guinée et Inde.

Les pays à risque modéré dans lesquels Société Générale est présent sont les suivants : Algérie, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Cameroun, Chili, Chine, Colombie, Congo, Côte d'Ivoire, Émirats Arabes Unis, États-Unis, Ghana, Guinée Équatoriale, Madagascar, Maroc, Mexique, Pérou, Roumanie, Sénégal, Singapour, Tchad, Tunisie et Turquie.

Quant aux conditions de travail, les pays à risque moyennement élevé pour le secteur bancaire dans lesquels le Groupe est présent sont : le Bénin, Cameroun, Chine, Congo, Émirats Arabes Unis, Guinée, Inde et Tchad.

Les pays à risque modéré dans lesquels Société Générale est présent sont les suivants : Algérie, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Chili, Colombie, Corée du Sud, Côte d'Ivoire, Espagne, États-Unis, Ghana, Grèce, Guinée Équatoriale, Hong Kong, Hongrie, Italie, Japon, Madagascar, Maroc, Mexique, Pérou, Pologne, République tchèque, Roumanie, Sénégal, Serbie, Singapour, Suède, Taiwan, Tunisie et Turquie.

## Dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants

Pour cette thématique, la cartographie des risques E&S intrinsèques 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 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 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 l'ensemble du périmètre couvert par la fonction Achats (Direction des Achats France et équipes Achats en local), environ 5,5% des dépenses sont réalisées sur des catégories d'achats à risque E&S élevé et environ 9% sur des catégories d'achats à risque 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.

## Dans ses activités

Société Générale fournit des produits et services financiers à ses clients dans de nombreux secteurs, dont certains sont potentiellement porteurs de risques E&S. Le Groupe reconnaît les interdépendances entre le climat, les écosystèmes et la biodiversité, et les sociétés humaines, et appuie ses réflexions pour les évaluer sur la science et en particulier sur les développements des sciences économiques et sociales. Fin 2021, le Groupe a réalisé une identification et une hiérarchisation sectorielle et géographique 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 en retenant pour cet exercice d'identification les expositions du Groupe dans les secteurs potentiellement porteurs de risques E&S.

Ces risques E&S intrinsèques sont ensuite mitigés grâce au cadre de gestion des risques, celui-ci prévoyant, en particulier à travers des politiques sectorielles, des diligences accrues pour les produits et services du Groupe directement associés aux activités et géographies les plus exposées.

**Résultats :** sur la base de cette cartographie, les secteurs ressortant comme étant les plus exposés étaient 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.

Environ 25% des expositions<sup>(1)</sup> du Groupe correspondaient à fin 2021 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, portaient à cette date sur des secteurs *a priori* porteurs de risques et des pays à risques.

(1) Expositions entreprises.

### 5.5.3 PROCÉDURES D'ÉVALUATION RÉGULIÈRE DES RISQUES 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 E&S adéquat (i.e. couvrant les risques d'atteintes graves identifiés par la cartographie des risques) et correctement déployé au sein du Groupe. Le Groupe revoit donc de façon régulière son dispositif de gestion des risques 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 E&S.

#### Dans les relations avec les collaborateurs

Afin d'évaluer, de prévenir ou 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 droits humains et de liberté d'association 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 :

- **une documentation normative pour le Groupe** qui regroupe l'ensemble des règles de fonctionnement et d'organisation (Code Société Générale) ;
- **un Code de conduite** : commun à l'ensemble des activités du Groupe et des pays dans lesquels il opère, ce code décrit les standards à respecter et les engagements envers chaque partie prenante, et promeut le respect des droits humains ;
- **des politiques et dispositifs de promotion de droits humains** :
  - **dialogue social et liberté d'association** : au niveau du Groupe, le dialogue social s'appuie sur des instances de représentation du personnel locales, lorsqu'elles existent, dans les entités, dans les pays et au niveau Européen au sein du Comité de Groupe Européen. Il s'appuie également sur des représentations syndicales locales, lorsqu'elles existent, et dans le cadre de l'application au niveau mondial de l'accord avec UNI Global Union. Concernant cet accord, dont la renégociation est en cours pour 2023 et au-delà, des échanges réguliers ont eu lieu au cours de l'année 2022 avec UNI Global Union. Cet accord couvre 100% des effectifs du Groupe et s'appuie sur l'application d'engagements, notamment sur la liberté d'association et la négociation collective ainsi que sur les thématiques énumérées ci-dessous, qui font l'objet d'échanges réguliers avec UNI Global Union,
  - **discrimination** : à travers sa politique Diversité et Inclusion déployée dans l'ensemble du Groupe, 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 Conseil 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. Le Groupe s'est notamment fixé des objectifs ambitieux en matière de féminisation des instances dirigeantes,
  - **santé et qualité de vie au travail** : le Groupe a établi une politique de Santé, déclinée opérationnellement par ses 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, le Groupe 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. En France, la Direction des Ressources Humaines de Société Générale, et les Organisations Syndicales Représentatives ont signé un nouvel accord (Novembre 2022) sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail afin d'insuffler une nouvelle dynamique en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels, avec une attention particulière à la prévention des risques psychosociaux,

- **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 du Groupe, au sein du Secrétariat général du Groupe. Des équipes en local sont 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. À noter que c'est dans ce cadre qu'ont été opérées les démarches visant à assurer la sécurité des collaborateurs dans le contexte des crises sanitaires – COVID19,
- **conditions de travail** : le Groupe a fixé à 16 ans l'âge minimum d'embauche. Les entités du Groupe sont tenues de contrôler l'âge de tout nouveau salarié au moment de son embauche. Par ailleurs toute forme de travail forcé est proscrite par le Groupe. 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 ;
- **des mesures spécifiques pour protéger la santé des employés du Groupe et les accompagner dans les transformations de l'entreprise et dans la mise en place de nouvelles modalités de travail.** (Voir : « *Écouter et accompagner les collaborateurs dans un environnement de travail changeant* », en page 298 du chapitre 5 du Document d'enregistrement universel) ;
- **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 et le maintien des compétences des collaborateurs.

Un complément d'information sur ces dispositifs est présent dans la Déclaration de Performance Extra-Financière du Groupe (DPEF) (cf. Être un employeur responsable, en page 293 du chapitre 5 du Document d'enregistrement universel).

#### Dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants

La documentation normative du Groupe encadre la gestion des risques 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 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 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 Groupe 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 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 du Groupe 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 E&S relative aux catégories d'achats afin d'identifier le niveau de risque 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 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 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 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.

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.

Depuis 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 risques

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 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 E&S ont été simplifiés et mis à disposition pour les catégories à risque E&S élevé.

En 2022, deux audits E&S fournisseurs ont été réalisés par un tiers indépendant en commun avec un des pairs du Groupe dans le secteur bancaire sur une catégorie à risque E&S moyennement élevé. Deux questionnaires ont été élaborés en coordination avec un tiers indépendant afin de lancer de nouveaux audits E&S fournisseurs en 2023 sur deux nouvelles catégories.

Enfin, en 2022, la Direction des Achats a également travaillé au renforcement du processus d'identification des controverses E&S des fournisseurs du Groupe grâce notamment à la mise sous surveillance dans un outil dédié d'identification et d'analyse de controverses E&S, d'environ 600 fournisseurs « ciblés » et/ou présentant un risque E&S moyennement élevé ou élevé sur le périmètre France et un risque E&S élevé sur le périmètre de sa Filiale à l'international).

## Dans ses 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, le Groupe s'est doté d'une stratégie climatique qui s'articule autour de trois priorités : gérer les risques liés au changement climatique, gérer proactivement les impacts des activités sur le climat, et accompagner les clients dans leur transition écologique, notamment en développant des solutions de conseil et de financement adaptées.

Le Groupe a ainsi développé **un cadre volontaire de gestion des risques E&S découlant de ses activités, qui s'appuie sur plusieurs éléments :**

- **la définition de standards E&S que le Groupe entend appliquer dans le cadre de ses activités bancaires et financières :**

Ils sont formalisés à travers les Principes Généraux Environnementaux et Sociaux<sup>(2)</sup> et déclinés notamment à travers les politiques sectorielles, déployées sur certains secteurs considérés comme potentiellement sensibles d'un point de vue environnemental, social ou éthique. Ayant pour objectif de limiter à la fois les potentiels impacts environnementaux et sociaux négatifs directs des activités du Groupe, et également de privilégier les transactions et les clients à impact positif en termes de développement durable, ces politiques décrivent notamment les principaux risques d'atteinte aux droits humains ou à l'environnement pour le secteur concerné et précisent les critères d'évaluation des clients ou transactions réalisées auprès d'acteurs de ces secteurs.

Ces politiques sectorielles, accessibles sur le site Société Générale, couvrent les secteurs suivants :

- agriculture industrielle et exploitation forestière<sup>(3)</sup> (incluant des critères -applicables aux clients et aux transactions dédiées- visant notamment le sujet de la déforestation),

(1) Fournisseurs représentant un volume d'achat important au niveau Groupe ou porteur de la marque.

(2) Les Principes Généraux Environnementaux et Sociaux définissent les principales caractéristiques et les modalités de mise en œuvre du système de gestion des risques E&S du Groupe pour la conduite de ses activités.

(3) <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/RSE/Politique-Sectorielle-Agriculture-industrielle-et-Exploitation-forestiere.pdf>.



- barrages et énergie hydroélectrique<sup>(1)</sup> (incluant notamment l'exclusion des financements dédiés de construction ou expansion de centrales hydroélectriques avec retenue dans des sites sensibles),
- centrales thermiques<sup>(2)</sup>,
- charbon thermique<sup>(3)</sup> (intégrant notamment l'objectif de réduire à zéro l'exposition au secteur du charbon thermique d'ici 2030 pour les pays de l'UE et de l'OCDE, et d'ici 2040 pour le reste du monde),
- défense<sup>(4)</sup> (excluant toute activité liée à un certain nombre d'armes controversées : mines anti-personnel, bombes à sous-munitions, armes chimiques, biologiques, nucléaires -pays non TNP – et armes à uranium appauvri),
- mines<sup>(5)</sup> (comprenant notamment l'exclusion du financement dédié de l'extraction d'amiante et de charbon sidérurgique),
- transport maritime<sup>(6)</sup> (excluant notamment le financement dédié de navires sans double coque ou de navires dédiés au transport de pétrole arctique, de sables bitumineux ou de charbon),
- nucléaire civil<sup>(7)</sup>,
- pétrole et gaz<sup>(8)</sup> (intégrant notamment une politique d'exclusion des hydrocarbures non conventionnels) ;

■ **des objectifs d'alignement des portefeuilles sectoriels les plus émissifs :**

En rejoignant en tant que membre fondateur la *Net-Zero Banking Alliance* de l'UNEP-FI en 2021, le Groupe s'est engagé à aligner ses portefeuilles dans les secteurs les plus émissifs de gaz à effet de serre avec des trajectoires visant à la neutralité carbone globale d'ici

2050 avec pour objectif de limiter le réchauffement climatique à 1,5°C. Les sections VI et VII du plan de vigilance détaillent les progrès réalisés par le Groupe sur cet engagement ;

■ **une documentation normative du Groupe largement déclinée en procédures opérationnelles :**

La documentation normative du Groupe a été mise à jour en 2019 pour intégrer les éléments relatifs aux processus de gestion des risques E&S et aux mesures adaptées de prévention de ces risques, et notamment les rôles et responsabilités des différentes directions du Groupe sur ces aspects. En 2022, la plupart des *Business Units* ont poursuivi l'intégration progressive de la gestion des risques 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 ;

■ **des outils internes d'identification et d'évaluation des risques :**

Ils sont diffusés en interne au sein du Groupe, et mis à jour de manière au moins semestrielle. Ils comprennent notamment :

- une 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,
- une 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 page 276).

## 5.5.4 MÉCANISME D'ALERTE

La loi sur le devoir de vigilance requiert la mise en place d'un dispositif d'alerte, tout comme 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, dès 2019, 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 a 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 dans le monde et est désormais disponible en 13 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 en premier ressort.

Le mécanisme d'alerte permet notamment le recueil des signalements relatifs à des suspicions, à l'existence ou à la réalisation d'une violation grave et 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 sous-traitants et fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie. Il repose sur une plate-forme externe sécurisée qui garantit la protection des données personnelles ainsi qu'une stricte confidentialité des informations (notamment l'identité du lanceur d'alerte) 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 sera sanctionné, de quelque manière que ce soit, pour avoir lancé une alerte interne de bonne foi.

Le Code de conduite du Groupe expose ces modalités d'exercice du droit d'alerte (voir la section « Un Code de conduite s'appuyant sur des valeurs partagées », en page 345 du Document d'Enregistrement Universel).

(1) [https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/RSE/politique\\_sectorielle\\_barrages\\_et\\_energie\\_hydroelectrique.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/RSE/politique_sectorielle_barrages_et_energie_hydroelectrique.pdf).

(2) <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/RSE/politique-sectorielle-centrales-thermiques.pdf>.

(3) <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/RSE/politique-sectorielle-charbon-thermique.pdf>.

(4) [https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2020-10/politique\\_sectorielle\\_defense.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2020-10/politique_sectorielle_defense.pdf).

(5) <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/RSE/politique-sectorielle-mines.pdf>.

(6) [https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/RSE/politique\\_sectorielle\\_navires.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/RSE/politique_sectorielle_navires.pdf).

(7) [https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2020-10/politique\\_sectorielle\\_nucleaire\\_civil.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2020-10/politique_sectorielle_nucleaire_civil.pdf).

(8) <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/RSE/Politique-sectorielle-petrole-gaz.pdf>.



## 5.5.5 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 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 du Développement Durable 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'auto-évaluation internes, permettant notamment :

- de suivre le déploiement des processus de gestion des risques E&S au niveau des *Business Units* et *Services Units* mais également à un niveau plus fin (type entités juridiques) ;
- 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.

### Dans les relations avec les collaborateurs

#### LE GROUPE 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.

La Direction des RH et les équipes RH locales déclinent 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 ;
- de plans de **continuité d'activité** et d'exercices de crise ;
- de **contrôles périodiques**, de la part des équipes d'Audit et d'inspection.

#### LE GROUPE ÉVALUE LES DISPOSITIFS D'ATTÉNUATION DES RISQUES À TRAVERS DES AUTO-ÉVALUATIONS

Chaque année le Groupe demande à toutes ses entités de plus de 50 salariés de contribuer à deux exercices d'auto-évaluation :

- l'un portant sur la couverture des risques opérationnels (*Risk control self-assessment*), en 2022 un focus a été demandé aux entités sur les risques résiduels majeurs, la Culture & Conduite, le recrutement, les risques psychosociaux, le risque de santé au travail et les risques émergents ;
- 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, Être un employeur responsable, en page 293. La Direction des Ressources Humaines assure la gouvernance et la consolidation de ces données.

#### LE GROUPE 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, le Groupe mesure l'engagement des collaborateurs à travers le Baromètre collaborateurs, une enquête interne annuelle et anonyme déployée dans l'intégralité du Groupe. En 2022, l'enquête a porté sur les thématiques de l'engagement, de Culture & Conduite, du bien-être au travail, de l'efficacité et organisation du travail, de l'inclusion et de RSE. Les résultats, partagés régulièrement avec les collaborateurs, permettent de mieux prendre en compte les attentes des collaborateurs, comprendre le climat social et donnent lieu à des plans d'action dans chaque *Business* et *Service Units*, dans un esprit d'amélioration continue de leur quotidien. Ces plans d'actions sont présentés au Conseil d'administration de Société Générale. Dans le cadre de cette démarche, Société Générale évalue également la connaissance et le niveau de confiance des collaborateurs dans le dispositif d'alerte du Groupe.

#### LE GROUPE ENTRETIENT UN DIALOGUE SOCIAL ACTIF AVEC LES COLLABORATEURS ET LEURS REPRÉSENTANTS

Dans le prolongement de l'accord mondial sur les droits fondamentaux signé avec UNI Global Union, Société Générale a organisé des échanges impliquant des représentants de la DRH et d'UNI Global Union en central et en local dans certains pays, afin que le devoir de vigilance soit un élément structurant du dialogue social dans le Groupe.

### Dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants

La Direction des achats réalise un suivi trimestriel d'indicateurs de risques 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 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 E&S élevé ont intégré des critères RSE ;
- 87% des fournisseurs « ciblés » sous contrat ont une évaluation extra-financière 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 31/12/2022 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.

### Dans ses activités

Le Groupe a poursuivi son pilotage du déploiement des procédures et contrôles relatifs à la gestion des risques E&S dans ses activités.

Réalisé en 2022, le *Compliance Risk Assessment*, exercice d'évaluation du dispositif, a couvert de façon détaillée les risques E&S sur 193 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 E&S et de définir des actions à mener pour les renforcer.

Ces dispositifs de pilotage interne ont permis d'évaluer notamment :

- la connaissance du cadre normatif de gestion des risques 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 E&S ;
- 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 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 E&S ayant fait l'objet d'une revue approfondie ainsi que les principaux résultats de ces évaluations.

## 5.5.6 COMPTE RENDU DE LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DES MESURES DE VIGILANCE

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 E&S en ce qui concerne ses collaborateurs, ses fournisseurs et sous-traitants, et ses activités, et l'année 2022 a vu de nouvelles réalisations sur ces trois thématiques.

### Concernant les collaborateurs

En 2022, les principales réalisations ont été les suivantes :

- la sensibilisation d'acteurs RH au devoir de vigilance et ses enjeux ;
- le renforcement de la prévention des risques psychosociaux, notamment sur les périmètres impactés par les projets de transformation (Projet de fusion VISION 2025) ;
- la sensibilisation des collaborateurs à la sécurité de l'information *via* notamment un *e-learning* Groupe obligatoire et des campagnes de communication et événements internes ;
- la poursuite de la démarche du Groupe visant à proposer des solutions d'aménagement des espaces de travail notamment en lien avec les déploiements locaux du télétravail recherchant ainsi un équilibre entre les besoins opérationnels du Groupe et les attentes des collaborateurs ;
- la sensibilisation et la formation de l'ensemble des collaborateurs à la prévention des comportements inappropriés ;

- le renforcement du dispositif de formation et de sensibilisation à la non-discrimination *via* notamment des sessions de formation déployées auprès des ambassadeurs, recruteurs RH et communicants et des conférences mensuelles accessibles à tous les collaborateurs ;
- lors de la revue de la cartographie des risques intrinsèques du plan de vigilance 2021, publié en 2022, Société Générale et UNI Global Union sont convenus d'approfondir l'analyse sur les risques résiduels identifiés pour trois pays : Côte d'Ivoire, Maroc et Roumanie. Des échanges *ad hoc* ont donc été initiés par les Directions RH des entités auprès des syndicats et/ou des représentants des salariés de trois entités<sup>(1)</sup>. Ces démarches locales ont été l'occasion d'enrichir le dialogue social dans ces entités, d'échanger et de s'approprier, de manière opérationnelle, le devoir de vigilance.

En parallèle, en Ukraine, le Groupe s'est fortement mobilisé avec comme priorité immédiate la protection des salariés au sein de sa filiale. Des dispositifs d'accompagnement et de soutien concernant leur transport, leur hébergement, leur sécurité et leur santé ont été mis en place.

**Résultats :** l'évaluation en 2022 des mesures de vigilance et d'atténuation des risques des entités situées dans des pays à risque E&S intrinsèque élevé, moyennement élevé ou modéré, ont permis d'identifier les risques E&S résiduels suivants :

Risques	Niveau d'exposition des effectifs
Liberté d'association et de négociation collective	Les entités devant apporter une attention particulière en cas de demandes de représentation du personnel emploient <b>3,6%</b> des effectifs du Groupe.
Discrimination	Les entités devant veiller à maintenir des politiques formalisées et des contrôles renforcés pour s'assurer que les processus RH ne sont pas discriminatoires emploient <b>0,8%</b> des effectifs du Groupe.
Santé et sécurité	Les entités devant veiller à maintenir des politiques formalisées et des contrôles renforcés sur la santé et la sécurité au travail emploient <b>5,9%</b> des effectifs du Groupe.
Conditions de travail <sup>(1)</sup>	Les entités devant veiller à maintenir des politiques formalisées et des contrôles renforcés pour s'assurer que les conditions de travail répondent aux normes de l'Organisation Internationale du Travail emploient <b>1,5%</b> des effectifs du Groupe.

(1) Couvre les thématiques travail forcé et esclavage moderne, travail des enfants, temps de travail décent et salaires décents.

En termes de liberté d'association et de négociation collective, les pays dans lesquels certaines entités du Groupe doivent apporter une attention particulière en cas de demandes formulées sur cette thématique sont : Bulgarie, Chine, Colombie, Émirats Arabes Unis, États-Unis, Hong Kong, Inde, Lituanie, Pologne, Roumanie, Serbie, Singapour et Turquie.

En matière de discrimination, les pays dans lesquels certaines entités du Groupe doivent veiller à maintenir des politiques formalisées et des contrôles renforcés afin de s'assurer que les processus RH ne sont pas discriminatoires : Algérie, Cameroun et Pologne.

(1) Les trois entités concernées cette année sont Société Générale Maroc, BRD en Roumanie et Société Générale Côte d'Ivoire.

Sur la santé et sécurité, les pays dans lesquels certaines entités du Groupe doivent veiller à maintenir des politiques formalisées et des contrôles renforcés, sont : Algérie, Bulgarie, Congo, Émirats Arabes Unis, Maroc, Roumanie et Tchad.

Quant aux conditions de travail, les pays dans lesquels certaines entités du Groupe doivent veiller à maintenir des politiques formalisées et des contrôles renforcés afin de s'assurer que les conditions de travail répondent aux normes de l'Organisation Internationale du Travail sont : Algérie, Bénin, Bulgarie, Colombie, Émirats Arabes Unis, Hongrie, Inde, Pologne, République tchèque, Suède et Tchad.

L'exercice d'autoévaluation a couvert en 2022 des entités représentant 100% des effectifs du Groupe.

## Concernant les fournisseurs et sous-traitants

En 2022, les principales réalisations ont consisté en :

- la revue de 20 fiches outils et la création de trois nouvelles fiches outils incluant des exigences et des critères E&S sur des catégories de tous niveaux de risques E&S ;
- la formation de la Filière Achats à l'ensemble des outils ;
- l'adaptation du support de formation aux Achats Responsables pour les achats non pilotés par la Direction des Achats ainsi que la formation d'une BU opérant des achats en direct ;
- le suivi des plans d'actions à la suite des audits E&S réalisés en 2020 ;
- La réalisation de deux audits RSE de fournisseurs sur une catégorie d'achat à risque moyennement élevé ;
- le renforcement du processus d'identification des controverses E&S des fournisseurs *via* notamment la mise sous surveillance dans un outil dédié d'identification et d'analyse des controverses E&S de plus de 600 fournisseurs « ciblés » et/ou présentant un risque E&S moyennement élevé ou élevé sur le périmètre France et un risque E&S élevé sur le périmètre de sa Filière à l'international) ;
- la rédaction et la mise en œuvre d'une procédure d'escalade, sur le périmètre des achats pilotés par la Direction des Achats, qui vise à informer et décider des actions à engager lorsque des controverses significatives sont identifiées sur des fournisseurs du Groupe.

**Résultats :** sur le périmètre des achats pilotés par la Direction des Achats :

- sur l'ensemble du périmètre couvert par la fonction Achats (Direction des Achats France et équipes Achats en local), environ 5,5% des dépenses analysées sont réalisées dans des catégories d'achats à risque E&S élevé et 9% dans des catégories d'achats à risque E&S moyennement élevé. La catégorie ressortant comme la plus à risque est celle liée aux travaux sur les immeubles représentant 1% de la dépense ;
- 100% des catégories d'achats à risque 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 E&S élevé ont intégré des critères RSE ;
- 100% des acheteurs présents à la Direction des achats au 31/12/2022 ont été formés aux Achats responsables.

## En ce qui concerne ses activités

En 2022, les principales réalisations ont été les suivantes :

### ■ renforcement du dispositif de gestion des risques E&S :

- une procédure relative à l'identification des controverses sévères d'origine environnementale et sociale a été définie,
- mise en place d'un process interne, dont la définition et la déclinaison sont destinées à se poursuivre en 2023, visant à identifier et évaluer les clients et transactions dédiées soupçonnés d'avoir recours ou d'impliquer du travail forcé, notamment *via* la mise à disposition d'une liste interne,
- la poursuite du déploiement de contrôles relatifs à la gestion des risques E&S dans le dispositif de contrôle permanent ;

### ■ développement des politiques sectorielles et de leur opérationnalisation :

- un outil d'aide à l'identification des entreprises dont l'activité principale fait l'objet d'une politique sectorielle a été élaboré, afin de renforcer la sécurité opérationnelle dans l'application de ces politiques,
- le Groupe a pris un engagement relatif à la lutte contre la déforestation dans sa politique sectorielle « *Agriculture industrielle et exploitation forestière* » (section 5.3). Conformément à cet engagement, le Groupe a initié un dialogue avec les entreprises clientes qui opèrent dans les secteurs du soja et de l'élevage en Amérique du Sud et de l'huile de palme (producteurs, négociants et premiers transformateurs) :
  - ce dialogue, qui a abouti à une revue des clients concernés, a permis d'évaluer leur alignement aux critères de la politique sectorielle en matière de lutte contre la déforestation qui ont vocation à s'appliquer à partir de janvier 2023,
  - afin de continuer à fournir des produits et services financiers au-delà de janvier 2023, le Groupe s'est assuré que les clients concernés se sont engagés à (i) éliminer la déforestation et la conversion de terres dans leurs activités (sur leurs propres exploitations et sur leur chaîne d'approvisionnement), ainsi qu'à (ii) viser un objectif de traçabilité totale sur leur chaîne de valeur et dans ce cadre, rendre compte annuellement au Groupe de leurs progrès. L'application de cette nouvelle politique a conduit à cesser la fourniture de nouveaux produits et services à plusieurs clients ;

### ■ renforcement des objectifs d'alignement :

Le Groupe a renforcé son objectif d'alignement aux objectifs de l'accord de Paris comme suit :

- objectif de baisse de l'intensité carbone de l'exposition au **secteur de la production d'électricité** : Cible d'intensité des émissions de CO<sub>2</sub> : 125g de CO<sub>2</sub> par kWh en 2030 (versus précédent engagement à 163g de CO<sub>2</sub> par kWh en 2030),
- nouvelle cible de baisse des émissions carbone absolues liées à l'utilisation finale de la **production de pétrole et de gaz** : -30% en 2030 (par rapport à l'année de référence 2019),
- renforcement de la cible en termes d'encours : réduction de l'exposition au secteur de la production de pétrole et de gaz de -20% d'ici 2025 versus 2019 (contre un précédent engagement de -10% à 2025 versus 2019) ;

### ■ développement des formations :

- le *e-learning* sur la gestion des risques E&S, déjà déployé sous forme de formation obligatoire pour les collaborateurs qui sont en relation directe ou indirecte avec la clientèle d'entreprises, est désormais proposé à tous les autres collaborateurs en module optionnel. Pour rappel, ce module décrit le périmètre, la gouvernance et les principales étapes de la gestion des risques E&S, à savoir : l'identification des risques, leur évaluation et les plans d'actions résultant de l'évaluation,
- le groupe a par ailleurs déployé un *e-learning* sur l'investissement durable. La formation porte sur les obligations liées aux règlements de l'Union européenne sur l'investissement durable (règlement SFDR, articles du règlement Taxonomie et articulation avec SFDR, obligations de transparence pour les produits financiers, etc.). Le module a été rendu obligatoire pour plus de 30 000 collaborateurs du Groupe,
- le groupe poursuit la mise 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*,
- à fin 2022, 7 500 collaborateurs du Groupe avaient suivi la formation de la Fresque du Climat,
- des ateliers de formation sur les politiques sectorielles ont été déployés ;

### ■ évaluation du dispositif :

Comme mentionné en section V, la Direction de la conformité a effectué en 2022 un nouvel exercice d'identification et d'évaluation des risques (*Compliance Risk Assessment*), constitué de vingt questions adressées aux *Business Units* et *Service Units* et portant spécifiquement sur le dispositif de gestion des risques environnementaux et sociaux portés par les Activités et a mis en place des indicateurs de suivi. Il en ressort notamment les conclusions suivantes :

- 100% des *Business Units* du Groupe ont des correspondants ou des personnes dédiées à la gestion des risques E&S,
- 83% des entités évaluées lors de l'exercice d'évaluation des risques de non-conformité, effectué en 2022, vérifient les listes d'exclusion et d'identification E&S lors de l'entrée en relation avec une entreprise et lors du processus de revue de ce client,
- 100% des *Business Units* ont mis en place des contrôles relatifs à l'Évaluation des risques E&S dans les processus transactionnels ou d'entrée en relation avec une entreprise. La progression du taux de déploiement au sein de ces *Business Units* est suivie par leur filière Conformité,
- plus de 38 000 collaborateurs ont été formés *via l'e-learning* sur la gestion des risques environnementaux et sociaux et près de 28 000 collaborateurs ont été formés *via l'e-learning* sur l'investissement durable.

## 5.5.7 PERSPECTIVES ET ÉVOLUTIONS ATTENDUES

L'année 2023 verra la poursuite de l'enrichissement de ces dispositifs de gestion des risques E&S (politiques, processus formalisés et/ou contrôles additionnels).

### Concernant les collaborateurs

Les changements environnementaux, sociétaux et technologiques transforment les métiers et les activités de la banque et entraînent des conséquences sur l'organisation et les modes de travail impactant directement la santé et la sécurité des salariés. Société Générale a pris la pleine mesure de l'accélération de ces transformations et s'engage à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et maîtriser les risques de santé et de sécurité au travail, notamment les risques psychosociaux, pouvant affecter ses collaborateurs.

Société Générale entend ainsi renforcer ses dispositifs au niveau du Groupe, notamment par :

- le suivi des indicateurs de climat social pour identifier les départements en tension et mettre en place des actions visant à contenir les facteurs de risques psychosociaux ;
- l'analyse des résultats du Baromètre Collaborateurs, et la mise en œuvre de plan d'actions adéquats ;
- la mise en œuvre d'actions pour promouvoir la culture du dialogue auprès de l'ensemble des collaborateurs, pour notamment déceler les signaux faibles et prévenir les risques psychosociaux.

Certaines entités, comprenant des risques résiduels non couverts ou insuffisamment couverts par les procédures et outils existants en matière de santé et sécurité, notamment en Algérie, Bulgarie, Congo, Émirats Arabes Unis, Maroc, Roumanie et Tchad, feront l'objet d'une attention particulière et d'un renforcement des dispositifs locaux si cela est pertinent (Adaptation des procédures internes aux risques émergents et au contexte local, tenue de comité santé, hygiène et sécurité sur le lieu de travail, etc.).

En outre, en 2023, le Groupe continuera de prendre toutes les mesures de protection et de soutien nécessaires dans le contexte de mise en place de nouvelles façons de travailler et la conduite des projets de transformation. 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.

### Concernant les fournisseurs et les sous-traitants

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 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 E&S et la mise en place de plans d'action corrective auprès des fournisseurs sous contrat présentant des facteurs de risques E&S ;
- la poursuite du renforcement du processus d'identification et de gestion des controverses E&S pour les fournisseurs du Groupe, ainsi que la poursuite d'échanges particuliers et du challenge, le cas échéant, des fournisseurs sur lesquels des controverses significatives seraient identifiées.

## Concernant ses activités

Les principales actions prévues sont :

### ■ poursuite du renforcement de l'opérationnalisation du dispositif, et en particulier des politiques sectorielles :

- mise en place d'un outil d'aide à l'identification des entreprises ne respectant pas les critères d'exclusion des politiques sectorielles,
- poursuite du déploiement des ateliers de formation sur les politiques sectorielles,
- développement d'outils d'aide aux *Business Units* pour qualifier le risque de réputation d'origine E&S sur une entreprise et vérifier les critères d'application des politiques sectorielles sur le périmètre des Transactions,
- poursuite de l'évaluation des clients du Groupe dans le cadre de la lutte contre la déforestation :
  - en application de l'engagement de lutte contre la déforestation figurant dans la politique sectorielle « Agriculture industrielle et exploitation forestière », le Groupe assurera un suivi destiné à être réalisé annuellement des progrès réalisés en termes de traçabilité de leur chaîne de valeur par ses clients actifs dans les secteurs du soja et de l'élevage en Amérique du Sud et de l'huile de palme,

- par ailleurs, dans la perspective de la mise en œuvre du futur règlement européen « contre la déforestation importée », le Groupe souhaite entamer une revue complémentaire des clients actifs dans les secteurs du cacao, du café, du bois et du caoutchouc afin d'engager un dialogue avec eux sur les mesures qu'ils comptent mettre en place ;
- poursuite de la définition et de la déclinaison des process internes relatifs au travail forcé ;
- **extension des objectifs d'alignement à de nouveaux portefeuilles sectoriels**, choisis en fonction de leur caractère émissif et de leur matérialité pour le Groupe ;
- **poursuite du déploiement des formations** (le Groupe vise un objectif de 30% de collaborateurs ayant suivi la Fresque du Climat à horizon septembre 2024).



