

Société Générale SA – Assemblée Générale ordinaire du 23 mai 2017

Réponses aux questions écrites des actionnaires

Le texte des questions a été résumé (sans en dénaturer le sens) dès lors qu'il n'est pas utile de les reprendre in extenso pour leur bonne compréhension.

Questions de Madame Nathalie LEROY, Présidente de l'Association Française des Femmes Juristes (questions envoyées par courrier daté du 4 mai 2017) :

1. Quelle est la proportion de femmes qui travaillent au sein du Groupe à des postes stratégiques ? Quelle évolution depuis 2016 ?
2. Quel est l'écart salarial H/F à poste, ancienneté, temps de travail et compétence égale ? Quelle est votre stratégie pour supprimer définitivement les écarts salariaux ? A quelle date cet écart sera-t-il supprimé ?
3. Comment incitez-vous les hommes salariés à prendre le congé paternité, temps partiel et/ou télétravail dans le but d'une meilleure conciliation des temps (privés et professionnels)
4. Quelle est la part de femmes au sein de votre COMEX ?

Réponse du Conseil d'administration :

Société Générale porte une attention particulière aux questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » signé le 3 décembre 2015, à l'unanimité des Organisations Syndicales, a ancré les engagements pris sur ce sujet depuis plusieurs années et a identifié de nouvelles actions ou engagements pour faire progresser l'égalité professionnelle.

D'une durée de trois ans (2016-2018), ce texte réaffirme les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement à tous les stades de la vie professionnelle, renouvelle les engagements des précédents accords en matière de formation, de promotion et d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et les enrichit de nouvelles propositions sur la communication, la formation, la rémunération ainsi que la maternité et la paternité. L'accord intègre désormais les engagements pris en matière de suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Depuis quelques années, le comité Diversité et la Déléguée à l'égalité professionnelle complètent le dispositif.

Afin de favoriser la mixité, l'engagement d'**accroître la part de femmes au sein des Comités de Direction a été pris**. Elles représentent **actuellement 21%** (12 sur 57) des membres du Comex/Codir (hors mandataires sociaux) contre 16% (8 sur 51) début 2011. Le nombre de femmes membres du Comex/Codir a été porté à 14 en janvier 2017 et l'objectif est de porter leur part au sein des Comités de Direction à 30% en 2020.

Part des femmes dans le Groupe	59,1%	(idem 2015)
Part des femmes managers	44,2%	(vs 43,3% en 2015)
Part des femmes au Comité de Direction	21,3%	(vs 20% en 2015)
Part des femmes au Comité Exécutif	23,1%	(vs 15,4% en 2015)
Part des femmes parmi les cadres	45,7%	(vs 45,2% en 2015)

L'ensemble de ces éléments sont publics et à votre disposition dans le document de référence 2017, chapitre 5, Responsabilité sociale et environnementale, « Encourager la diversité des équipes ».

Concernant l'engagement pris en matière de suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes, 12,7 millions d'euros ont été consacrés à la suppression des écarts salariaux injustifiés entre hommes et femmes, à métier, niveau hiérarchique et niveau d'ancienneté équivalent dans l'entreprise, depuis 2008.

Ce montant a permis la correction de près de 7 500 situations individuelles. Une enveloppe de 1,7 million d'euros y sera de nouveau consacrée en 2017 ; la méthodologie de suppression des écarts salariaux est précisée dans l'accord sur l'égalité professionnelle de 2015.

Ci-dessous le tableau de synthèse des écarts salariaux dans notre bilan social 2015 :

Montant des rémunérations

	2015	2014	2013
Rémunération mensuelle moyenne (en €)	4 448	4 393	4 345
Techniciens niveaux A, B, C			
Hommes	1 508	1 554	1 590
Femmes	1 726	1 753	1 801
Techniciens niveaux D, E			
Hommes	2 552	2 574	2 577
Femmes	2 575	2 583	2 573
Techniciens niveaux F, G			
Hommes	3 294	3 301	3 295
Femmes	3 193	3 188	3 163
Cadres niveaux H, I			
Hommes	4 582	4 603	4 650
Femmes	4 139	4 150	4 114
Cadres niveaux J, K			
Hommes	8 611	8 586	8 575
Femmes	7 340	7 356	7 278
Cadres hors classification			
Hommes	15 480	15 748	14 770
Femmes	14 912	14 365	14 088
Part des primes dans la déclaration annuelle (en %)	17,1	17,5	17,7
Techniciens niveaux A, B, C			
Hommes	3,6	4,2	4,9
Femmes	4,6	5,4	6,2

Le prochain bilan, présentant les chiffres 2016 paraîtra en juin.

Par ailleurs, une charte pour l'équilibre des temps de vie proposée par le ministère du droit des femmes a été signée par les membres du Comex le 20 novembre 2014.

En 2015, la mise en oeuvre du télétravail s'est poursuivie avec 1 202 télétravailleurs au 31/12/2015 répartis à presque uniformément entre les hommes et les femmes (49 % des bénéficiaires sont des hommes).

Afin de contribuer au développement de la co-parentalité, l'entreprise prend en charge la première journée du congé paternité et d'accueil de l'enfant à plein salaire. Pendant les 8 jours consécutifs suivants ou 14 jours consécutifs suivants en cas de naissances multiples, Société Générale prend en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien de salaire, dans la limite du plafond de sécurité sociale.

Le congé paternité est pris par 77% des pères (657/855). 68,3% des pères ont pris le nombre maximum de jours autorisés (11 jours ou 18 en cas de naissances multiples). Ils sont informés via l'intranet RH, rubrique congés liés à l'arrivée d'un enfant. Ce congé est également repris dans le guide maternité diffusé aux futures mères.

La part des salariés travaillant à temps partiel s'élève à 11,2% au 31 décembre 2015. Au cours des deux dernières décennies, le nombre de salariés à temps partiel s'est accru pour répondre à la demande sociale mais également grâce à l'incitation de dispositions légales et d'entreprise. Il est précisé sur l'intranet RH que « Le travail à temps partiel et en forfait jours réduit sont des modes d'organisation reconnus dans l'entreprise. Les directions sont encouragées à donner une suite favorable à la demande des salariés. »

Ce régime de travail séduit ainsi progressivement plus de cadres. En effet, la part de ces derniers progresse pour atteindre 39,0% de l'effectif à temps partiel en 2015 (contre 20,9 % en 2006). 6.8% des salariés à temps partiel sont des hommes, en progression par rapport à 2015 : 6.3%.

Question de Monsieur Roland DESHUMEURS, actionnaire individuel (question envoyée par courrier daté du 25 avril 2017) :

Pourquoi il n'est mentionné nulle part dans la brochure de convocation à l'Assemblée Générale qu'un actionnaire a la possibilité de présenter un ou des projets de résolutions supplémentaires à soumettre au vote général ?

Réponse du Conseil d'administration :

Les modalités de demandes d'inscription de projets de résolution par un ou plusieurs actionnaires, conformément à la réglementation, sont précisées au point 2 de l'**avis de réunion** qui a été publié au BALO le 20 mars 2017 et posté sur le site Internet de Société Générale à même date dans la rubrique « Assemblées générales ».

C'est dans l'avis de réunion et non dans l'avis de convocation que ces modalités doivent légalement figurer. Les mentionner à nouveau dans l'avis ou la brochure de convocation n'aurait pas de portée et pourrait être source de confusion puisque le délai de dépôt de tels projets expire avant la diffusion de l'avis ou la brochure de convocation. La dissociation des avis de réunion et de convocation permet de mettre à disposition des actionnaires une brochure de convocation exhaustive incluant, le cas échéant, les projets de résolution déposés par des actionnaires.

Question de Nicolas Gottry, Président de l'Association IPAC Initiative Pour un Actionariat Citoyen (question envoyée par courrier daté du 15 mai 2017) :

Pourriez vous indiquer aux actionnaires vos objectifs, prévisions ou projections en termes de part des énergies renouvelables dans le mix électrique financé par notre Groupe aux échéances suivantes : 2020, 2025, 2030, et 2040 ?

Réponse du Conseil d'administration

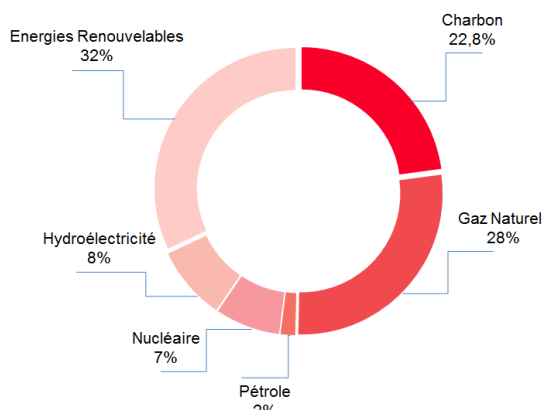
Lors de la COP 21, Société Générale a adopté un ensemble d'engagements en faveur du climat qui vise à aligner les financements de la banque d'ici 2020 dans la trajectoire de l'Agence Internationale de l'Energie (AIE) pour un scénario à 2°C, faisant ainsi de la lutte contre le changement climatique un axe majeur de sa politique environnementale.

La banque s'est fixé pour objectif d'ici 2020 de doubler ses financements de projet dans les énergies renouvelables et de mobiliser jusqu'à 10 milliards d'euros de financements pour les projets du secteur des énergies renouvelables.

La stratégie Climat de SG a été définie en 2015 à l'horizon 2020, et sera revue cette année sur un horizon plus lointain à l'occasion de la définition de la stratégie globale du Groupe.

A fin 2016, la part des énergies renouvelables (ENR et hydro) était de 40% ce qui situe SG sur une bonne trajectoire, les énergies renouvelables devant représenter à l'horizon 2040 près de 60% du mix énergétique du secteur électrique dans le scénario « 450 » de l'Agence internationale de l'énergie (AIE 2016).

MIX ÉNERGÉTIQUE DU SECTEUR ÉLECTRIQUE FINANCÉ
PAR SOCIÉTÉ GÉNÉRALE*



*Données en % MW installés au 31 Décembre 2016

Questions de Monsieur Olivier DJABA, actionnaire individuel (questions envoyées par courrier daté du 11 mai 2017) :

1. Suite à l'accord transactionnel avec la LIA, qu'en est-il des collaborateurs ayant été impliqués dans cette affaire ?
2. Quelles sont les dispositions pour protéger les lanceurs d'alerte ? Quels sont les canaux pour recevoir les alertes ? Comment assure-t-on un traitement non discriminatoire des dénonciations d'un lanceur d'alerte si des cadres supérieurs ou des préposés du Groupe sont impliqués ?
3. D'anciens membres de l'Inspection générale occupent divers positions stratégiques au sein du Groupe, n'y a-t-il pas un risque de collusion dans le traitement des situations critiques ?
4. Comment le respect des Droits de l'Homme et des conventions internationales est-il contrôlé au sein des différentes filiales du Groupe alors que la réglementation locale ne se prononce pas sur certains points ? Quelles conséquences pour les collaborateurs impliqués dans lesdites conventions ?
5. Dans une interview du Responsable Afrique du Groupe Société Générale, il est annoncé que l'Afrique enregistre 7% du chiffre d'affaires du Groupe et que le dispositif africain est rattaché au reste du Groupe. Quels sont les changements attendus pour les clients et les collaborateurs ainsi que pour les aspects conformités et pratiques RH ? Le personnel des différentes implantations en Afrique bénéficiera-t-il des mêmes dispositions du Groupe alors que certains aspects n'existent pas dans la réglementation locale ? Si nous prenons l'exemple du harcèlement moral, quelles sont les étapes à remplir pour une victime ?
6. Un article des Echos du 18/01/2016 « Société Générale dompte ses avocats », mentionne que la banque dispose d'une plate-forme de suivi des dossiers juridiques et d'une politique « avocat », ce dispositif concerne-t-il le service juridique africain ? Comment s'assurer que les prestataires externes n'aient pas recours à des pratiques « douteuses » venant entacher la réputation de la Société Générale ?

Réponse du Conseil d'administration :

Réponse 1 : Société Générale ne peut pas faire de commentaire sur la situation individuelle des collaborateurs impliqués dans ce dossier. Leur situation est en cours d'examen afin que la banque prenne les mesures nécessaires à leur égard.

Réponse 2 : La Société Générale est respectueuse de la réglementation en matière de protection des lanceurs d'alerte. En effet, les lanceurs d'alerte de bonne foi contribuent à protéger la banque en exerçant ce droit qui doit dans tous les cas être exercé de manière responsable, désintéressée, non diffamatoire et non abusive. Le traitement de chaque alerte est organisé dans un souci permanent de respect de l'anonymat et de la protection du lanceur d'alerte.

Le lanceur d'alerte peut contacter sa hiérarchie ou la direction de la conformité de son entité, ou un cadre de direction désigné, ou enfin directement le Secrétaire Général du Groupe par e-mail à l'adresse Alert.alert@socgen.com. Le canal d'alerte Alert.alert@socgen.com est disponible pour l'ensemble des employés du groupe.

Le Secrétaire Général du Groupe s'assure que les lanceurs d'alerte ne sont pas traités de manière discriminatoire quelle que soit la personne impliquée et son niveau dans la hiérarchie.

Société Générale a lancé un projet interne pour renforcer le dispositif actuel au regard de la mise en œuvre de la loi Sapin 2 au 1er janvier 2018 suite à la publication du Décret no 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat.

Réponse 3 : L'Inspection Générale appartient à la Direction du Contrôle Périodique qui rapporte au Directeur Général du Groupe. La Direction du Contrôle Périodique assure une mission de contrôle périodique strictement indépendante des entités opérationnelles et visant à évaluer, dans le cadre d'une approche objective, rigoureuse et impartiale, l'efficacité du système de contrôle interne du Groupe dans toutes ses composantes. Ainsi, les collaborateurs de la Direction du Contrôle Périodique doivent exercer toutes leurs activités avec indépendance et intégrité, et éviter tout conflit d'intérêts, conformément aux normes internes, aux règles de conduite du Groupe et aux standards professionnels de l'audit interne.

Réponse 4 : Le Groupe Société Générale est engagé à mettre en œuvre et à développer les processus lui permettant d'assurer le respect des droits de l'homme. Cet engagement s'applique sur les trois périmètres que sont la gestion des ressources humaines pour les différentes entités du Groupe, la chaîne d'approvisionnement et les produits et services proposés par le Groupe.

Les engagements de Société Générale envers les droits humains sont guidés par les conventions, standards et initiatives suivants :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ;
- les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui couvrent en particulier l'élimination du travail forcé et du travail des enfants, et de la discrimination en matière d'emploi, ainsi que la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective ;
- les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales ;
- le Pacte mondial des Nations Unies.

De nombreuses politiques intègrent des provisions visant directement ou indirectement au respect des droits de l'homme. C'est le cas notamment du Code de conduite dans lequel Société Générale s'engage à respecter les droits de l'homme et d'agir en conformité avec les règles de l'Organisation Internationale du Travail. C'est le cas également des politiques développés par le Groupe dans le cadre de ses obligations de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et la corruption. De plus,

► **En ce qui concerne les employés du Groupe :**

- Protection des lanceurs d'alerte via l'accès à des processus dédiés pour tous les employés du Groupe ;
- Dispositif de sanctions via la diffusion des principes du groupe en matière disciplinaire ;
- Veille permanente sur les risques susceptibles d'affecter la santé et la sécurité de son personnel partout dans le monde ;
- Accord à portée mondiale sur les droits humains fondamentaux et la liberté syndicale avec UNI Global Union

► **En ce qui concerne la chaîne d'approvisionnement :**

- Cartographie des risques environnementaux et sociaux dans la chaîne d'approvisionnement ;
- Evaluation des risques potentiels dans le cadre du processus KYS (Know Your Supplier), évaluation extra-financière des fournisseurs et introduction progressive de critères E&S dans les appels d'offre ;
- Remédiation du risque d'impacts sur les droits de l'homme dans le cadre du processus KYS.

Ces procédures environnementales et sociales sont graduellement déployées dans l'ensemble du Groupe.

► **En ce qui concerne les clients et produits :**

Les engagements du Groupe concernant les impacts environnementaux et sociaux (E&S) liés à ses activités, y compris les droits de l'homme, sont définis dans les Principes Généraux E&S, et les politiques sectorielles et transversales qui y sont annexées. Ces documents sont publics.

Société Générale a adopté des procédures de due diligence permettant la mise en œuvre de ces engagements, qui intègrent :

- L'identification des problématiques E&S associées aux transactions et aux clients auxquels le Groupe fournit des services bancaires et financiers ;
- L'évaluation plus approfondie des transactions et clients identifiés à risque par des équipes internes d'experts E&S pour déterminer le niveau d'alignement avec les engagements du Groupe ;
- Si nécessaire, une action de remédiation ou de prévention du risque.

Ces procédures E&S sont graduellement intégrées à la fois aux politiques de gestion du risque de crédit et de réputation afin d'assurer une couverture large des activités du Groupe.

Réponse 5 : Les règles du groupe en matière de lutte contre la corruption et de prévention des conflits d'intérêts sont applicables à l'ensemble de nos entités à travers le monde, et donc y compris nos filiales basées en Afrique.

Des directives, instructions et procédures sont déclinées dans chaque filiale et l'organisation du contrôle interne et de la conformité y est déployée de manière à assurer à ces filières un positionnement plus fort au sein des entités tout en assurant à l'échelle du groupe un pilotage de ces activités et un accompagnement en vue de se conformer aux normes du groupe.

Le code de conduite Société Générale décrit les principes qui guident les actions de l'ensemble de ses collaborateurs partout dans le monde, envers l'ensemble de nos parties prenantes, externes comme internes. Il s'appuie sur les valeurs définies dans notre Modèle de leadership, qui clarifie le socle de comportements attendus, et qui met notamment en avant les notions de responsabilité, d'éthique et de courage. Accessible par tous, le code de conduite précise également les engagements qui sont pris vis-à-vis des collaborateurs, et parmi ceux-ci la protection « contre toute forme de harcèlement au travail ». En cas d'infraction à ces engagements, le droit d'alerte s'exerce, pouvant aller jusqu'à la saisine du Secrétaire général du Groupe.

Le code de conduite du Groupe a été diffusé à l'ensemble des dirigeants des filiales en Afrique et, dans l'ensemble des filiales, des actions se mettent en place sur le secret bancaire, la lutte contre la fraude et la corruption, les conflits d'intérêt, le droit d'alerte et le respect de la diversité et de l'égalité des chances. Il est fait obligation à l'ensemble du personnel de l'appliquer. Des formations obligatoires sur le respect des normes et des règles groupe (notamment issues de la réglementation internationale) sont déployées.

En termes de gestion des carrières, une attention particulière est portée sur le respect de la diversité et de l'égalité des chances.

Réponse 6 : Le groupe Société Générale attache un soin tout particulier au choix de ses avocats. Ce soin se matérialise par une sélection basée notamment sur la renommée, nationale et internationale, les références et l'expérience des associés et des collaborateurs. Par ailleurs le Groupe applique une procédure « Know Your Supplier » à l'ensemble des cabinets de son panel international (dont certains sont implantés en Afrique) et aux cabinets de ses implantations les plus importantes.

Les cabinets qui intègrent l'un des panels du groupe Société Générale, ou qui se trouvent amenés à travailler avec l'une de ses entités, sont appelés à signer une convention incluant notamment des « Conditions Générales ». Celles-ci comprennent une clause relative à la lutte contre la corruption et aux engagements que les avocats doivent prendre à ce titre, clause prenant en compte notamment les dispositions de la loi Sapin 2. Enfin, le processus de contrôle des factures décrit ci-dessus est un moyen pour le Groupe de vérifier la nature des travaux et des démarches accomplis par les cabinets. L'ensemble de ces règles s'appliquent aux filiales africaines.