

## 5.7 PLAN DE VIGILANCE DU GROUPE

### 5.7.1 INTRODUCTION

#### Objectif

Société Générale est soumise à la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre (ou loi sur le devoir de vigilance). Cette loi requiert l'établissement et la mise en œuvre effective d'un plan de vigilance, ayant pour objectif d'identifier les risques et de prévenir les atteintes graves envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et envers l'environnement, résultant des activités du Groupe. Ce plan doit notamment comporter une cartographie des risques, des mesures d'évaluation et d'atténuation des risques d'atteinte grave ainsi que le suivi de leur mise en œuvre et un mécanisme d'alerte. Le présent document intègre un résumé des principaux éléments constitutifs du plan de vigilance et le compte rendu de sa mise en œuvre effective.

Au fil des années, le groupe Société Générale 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. Depuis trois ans, la mise en œuvre de la loi sur le devoir de vigilance a été l'opportunité pour Société Générale de clarifier et de renforcer son dispositif de vigilance existant, dans une démarche d'amélioration continue.

#### Périmètre d'application

L'approche de vigilance du Groupe a été construite sur la base commune d'enjeux de droits humains et libertés fondamentales et d'enjeux environnementaux. Les enjeux de droits humains et libertés fondamentales identifiés sur la base des textes de référence comme la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948) et les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail sont : le travail forcé et l'esclavage ; le travail des enfants ; le respect des populations autochtones ; le droit de propriété ; la discrimination ; la liberté d'association ; la santé et sécurité des personnes ; les conditions de travail décentes ; la rémunération décente ; la protection sociale décente et le droit à la vie privée. Les enjeux environnementaux identifiés sur la base de la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement (1992) sont : le changement climatique et la qualité de l'air ; la préservation de la ressource et de la qualité de l'eau ; l'utilisation responsable des sols ; la préservation des ressources naturelles ; la préservation de la biodiversité et la limitation et le traitement des déchets.

Cette démarche de vigilance couvre le périmètre des sociétés consolidées sur lesquelles Société Générale exerce un contrôle exclusif<sup>(1)</sup>. Elle s'articule autour de trois piliers :

- **le pilier « Ressources Humaines et Sécurité »** qui vise à prévenir les risques d'atteinte grave aux droits humains et aux libertés fondamentales, ou à la santé et la sécurité des employés du groupe Société Générale ;
- **le pilier « Achats »** qui a pour objectif de prévenir les risques d'atteinte grave aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité et à l'environnement liés aux activités de ses fournisseurs et sous-traitants directs<sup>(2)</sup> (de rang 1) ;
- **le pilier « Activités »** qui vise à prévenir les risques d'atteinte grave aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité et à l'environnement directement associés à des produits ou services du Groupe.

#### Gouvernance

Le plan de vigilance a été préparé par les Directions de la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE), des Ressources Humaines (RH) et des achats, en association avec la Direction de la conformité, 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 avaient, l'an dernier, fait l'objet d'une validation par le Comité des engagements responsables du Groupe (CORESP) (pour plus d'information voir : Une gestion des risques d'origine E&S dans les activités au service d'une croissance juste et responsable, en page 300).

Le plan de vigilance 2021 a été présenté au CORESP conjointement avec la revue du dispositif de gestion des risques environnementaux et sociaux (E & S) du Groupe.

Le plan de vigilance est par ailleurs inclus dans le Rapport de gestion établi par le Conseil d'administration et publié dans le Document d'enregistrement universel.

Le déploiement de la démarche de vigilance est coordonné par les Directions de la RSE, des Ressources Humaines, des Achats et de la Conformité. Sa mise en œuvre est sous la responsabilité des *Business Units* et *Service Units* concernées.

La démarche du plan de vigilance est construite selon le principe d'amélioration continue. Elle évolue notamment sur la base des résultats des cartographies des risques et des évaluations régulières, des évolutions des activités, des nouveaux engagements E & S pris par le Groupe et s'appuie en particulier sur la mise à jour des politiques et outils internes de gestion des risques d'origine E & S.

(1) Il s'agit des filiales contrôlées directement ou indirectement par Société Générale, au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

(2) Fournisseurs et sous-traitants avec lesquels les différentes sociétés du Groupe entretiennent une « relation commerciale établie » c'est-à-dire une relation commerciale directe, suivie et stable (conformément à la définition développée par la jurisprudence française).

## 5.7.2 IDENTIFICATION ET HIÉRARCHISATION DES RISQUES : CARTOGRAPHIE DES RISQUES INHÉRENTS

Depuis plusieurs années, Société Générale a identifié des risques d'atteinte envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et envers l'environnement, ou risques d'origine E & S associés à son activité. Cette identification est à la base du déploiement des procédures et outils de gestion des risques d'origine E & S dont le Groupe dispose. Dans le cadre du devoir de vigilance, le Groupe a complété l'identification des risques d'atteinte grave au travers de cartographies des risques intrinsèques<sup>(1)</sup> sur chacun des trois piliers.

Dans un premier temps, le Groupe a identifié les risques intrinsèques du secteur bancaire, mais également des différents secteurs de ses fournisseurs et sous-traitants de rang 1, ou des activités auxquelles il apporte ses produits et services.

Ces risques ont été évalués, puis hiérarchisés en quatre catégories (faible, modéré, moyennement élevé et élevé) en croisant des informations sectorielles et des informations géographiques. Ces évaluations ont été réalisées en prenant en compte des informations de bases de données externes reconnues<sup>(2)</sup> et à dire d'experts.

Les critères d'évaluation sectoriels sont les suivants :

- la gravité potentielle de l'atteinte ;
- l'étendue potentielle de l'atteinte (nombre de personnes potentiellement touchées, le périmètre géographique de l'impact environnemental) ;
- la probabilité d'occurrence de l'atteinte (impact récurrent en fonctionnement normal des activités sectorielles vs cas extrêmes/accidents).

Une dimension géographique (pays d'implantation) a également été prise en compte, celle-ci pouvant être un facteur aggravant des risques identifiés. Les critères géographiques peuvent intégrer la ratification des conventions fondamentales de l'OIT, la réglementation sociale et environnementale, la présence d'instances de contrôle locales, ou encore les pratiques avérées dans les différents pays (notamment d'éventuelles violations des droits humains).

### Pilier « Ressources Humaines et Sécurité »

Le groupe Société Générale est présent dans 61 pays et la Direction des Ressources Humaines considère que le contexte local est déterminant dans l'analyse des risques intrinsèques et des politiques et mesures déployées pour les prévenir. Afin d'identifier et de mieux appréhender les enjeux locaux, le Groupe évalue le niveau d'exposition aux risques d'atteinte grave aux droits humains et aux libertés fondamentales, ou à la santé et la sécurité des employés, dans tous ses pays d'implantation. La cartographie des risques intrinsèques a été mise à jour en 2020 en utilisant une base externe<sup>(3)</sup> d'indicateurs, détaillant les niveaux de risques spécifiques aux pays et aux activités du secteur financier.

Les résultats suivants présentent, pour chaque thématique évaluée, la part des effectifs Société Générale présents dans des pays considérés à risque intrinsèque élevé, moyennement élevé et modéré. Les autres effectifs se situent ainsi dans des pays à risque faible.

## RÉSULTATS

Exposition au risque	Modérée	Moyenne	Élevée
Liberté d'association et de négociation collective	4% des effectifs	Aucun	Aucun
Discrimination	37% des effectifs	1% des effectifs	Aucun
Santé et sécurité <sup>(1)</sup>	24% des effectifs	0,2% des effectifs	Aucun
Conditions de travail <sup>(2)</sup>	4% des effectifs	0,2% 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 modéré pour le secteur bancaire dans lesquels Société Générale est présente sont les suivants : Guinée Équatoriale, Émirats Arabes Unis, Chine, Turquie, Cameroun, Mexique, Algérie, Congo & États-Unis.

En termes de discrimination, les pays à risque moyennement élevé pour le secteur bancaire dans lesquels Société Générale est présent sont : la Guinée, le Tchad, le Cameroun & la Turquie. Les pays à risque modéré dans lesquels Société Générale est présent sont les suivants : Guinée Équatoriale, Congo, Émirats Arabes Unis, Sénégal, Bénin, Côte d'Ivoire, Madagascar, Brésil, Maroc, Ghana, Chine, Mexique, Burkina Faso, Algérie, Russie, Roumanie, Singapour, Tunisie, États-Unis et Inde.

Sur la santé et la sécurité, le pays à risque moyennement élevé pour le secteur bancaire dans lequel Société Générale est présent est le Bénin. Les pays à risque modéré dans lesquels le groupe Société Générale est présent sont les suivants : Inde, Guinée, Turquie, Chine, Sénégal, Côte d'Ivoire, Congo, Guinée Équatoriale, Madagascar, Mexique, Ghana, Russie, Algérie, Tchad, Brésil, Cameroun, Afrique du Sud et Émirats Arabes Unis.

Quant aux conditions de travail, le pays à risque moyennement élevé pour le secteur bancaire dans lequel Société Générale est présent est le Bénin. Les pays à risque modéré dans lesquels Société Générale est présent sont les suivants : Guinée Équatoriale, Émirats Arabes Unis, Chine, Turquie, Cameroun, Mexique, Algérie, Congo et États-Unis.

(1) On distingue les risques intrinsèques inhérents aux pays d'implantations, aux achats et activités du Groupe, des risques résiduels une fois l'application des mesures prises par le Groupe pour éviter les risques ou en atténuer les conséquences.

(2) Pilier RH et Sécurité et pilier Activités : Verisk Maplecroft notamment ; pilier Achats : Transparency international, le groupe Banque Mondiale, l'OIT, ou encore l'Unicef.

(3) Verisk Maplecroft.

## Pilier « Achats »

La cartographie des risques d'origine E & S intrinsèques du pilier « Achats » a été élaborée sur la base des catégories d'achat du secteur bancaire selon une nomenclature comportant plus de 150 sous-catégories d'achats. L'évaluation du niveau de risque pour chaque catégorie d'achat se fait sur trois axes : loyauté des pratiques et éthique, environnement, droits humains et conditions sociales. Des paramètres liés au contexte ont, de plus, été pris en compte dans l'évaluation du risque de la catégorie d'achat : les caractéristiques de la chaîne d'approvisionnement (complexité de la chaîne d'approvisionnement incluant le nombre d'acteurs et les facteurs d'éloignement géographique des intermédiaires jusqu'à l'acheteur final) et l'intensité de la main-d'œuvre.

Ce travail de cartographie des risques d'origine E & S propres aux catégories d'achats a été réalisé en coopération avec trois autres banques françaises en 2018, avec l'appui d'un cabinet de Conseil spécialisé et a ensuite fait l'objet de mises à jour et de compléments au sein du Groupe.

Le croisement du niveau de risques d'origine E & S intrinsèques par catégorie d'achats avec le montant des dépenses correspondant a permis d'identifier la part des achats du Groupe réalisée dans des catégories d'achats à risque moyennement élevé ou élevé.

**Résultats :** sur le périmètre analysé par la Direction des Achats, environ 4% des dépenses sont réalisées sur des catégories d'achats à risque d'origine E & S élevé et environ 9% sur des catégories d'achats à risque d'origine E & S moyennement élevé.

Parmi les catégories d'achats à risque élevé, les catégories ressortant comme les plus à risque sont celles liées aux travaux sur les immeubles (rénovation ou aménagement mais aussi la construction de bâtiments neufs), à la gestion des déchets ainsi qu'aux équipements de téléphonie et d'informatique.

## Pilier « Activités »

Société Générale apporte des services financiers à de nombreux secteurs, dont certains sont potentiellement porteurs de risques d'origine E & S. Pour chacun de ces secteurs, le Groupe a réalisé une identification et une hiérarchisation des risques d'atteinte E & S sur la base de sources externes et à dire d'experts. Une dimension géographique a également été prise en compte pour intégrer les niveaux de risques pays fondés sur la solidité du cadre de la réglementation E & S locale.

Ces niveaux de risques ont ensuite été croisés avec les données d'activité du Groupe au 31 décembre 2020 pour identifier les expositions du Groupe dans les secteurs potentiellement porteurs de risques d'origine E & S.

Le cadre de gestion des risques prévoit des diligences accrues pour les produits et services du Groupe directement associés aux activités et géographies les plus exposées.

**Résultats :** parmi les secteurs étudiés, une dizaine présente une part importante d'activités les plus exposées. Il s'agit des secteurs 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'industrie, la construction, la chimie, les mines, l'exploitation forestière, le textile et la défense.

Les principaux risques identifiés dans ces secteurs sont notamment les risques climatiques, 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 un quart des expositions<sup>(1)</sup> du Groupe correspondent à des secteurs *a priori* porteurs de risques élevés sur les droits humains et l'environnement. En prenant en compte la dimension géographique et notamment la qualité du cadre réglementaire local sur les aspects E & S, moins de 10% des activités du Groupe, mesurées en termes d'expositions sectorielles, sont réalisées dans des secteurs *a priori* porteurs de risques et dans des pays à risques.

## 5.7.3 PROCÉDURES D'ÉVALUATION RÉGULIÈRE ET ACTIONS DE PRÉVENTION ET D'ATTÉNUATION DES RISQUES

L'objectif de la démarche de vigilance est d'avoir un cadre de gestion des risques d'origine E & S adéquat, *i. e.* couvrant les risques majeurs identifiés par la cartographie des risques et correctement déployé au sein du Groupe. Le Groupe revoit donc de façon régulière son cadre de gestion des risques d'origine E & S pour identifier les éventuels risques d'atteinte grave qui ne seraient pas suffisamment couverts par le cadre existant. Le Groupe poursuit en parallèle ses efforts de déploiement de ce cadre.

### Pilier « Ressources Humaines et Sécurité »

Afin d'évaluer et de prévenir les risques d'atteinte grave, Société Générale s'appuie sur un ensemble de processus et de dispositifs opérationnels qu'elle fait évoluer régulièrement dans une volonté d'amélioration continue.

Le Groupe définit des lignes directrices spécifiques aux différents enjeux de santé et de sécurité ainsi qu'un ensemble de politiques RH applicables à l'ensemble du Groupe, mises en œuvre ensuite par les *Business Units* et les *Service Units* :

- **dialogue social et liberté d'association :** la gouvernance sur les sujets au niveau du Groupe s'appuie sur des instances de dialogue social françaises, veillant aux conditions de travail et à la liberté syndicale. Le Groupe a sinon renouvelé en février 2019 son accord

international avec l'UNI Global Union sur les droits fondamentaux. Cet accord couvre 100% des effectifs et s'appuie sur l'application d'engagements qui font l'objet d'échanges réguliers avec l'UNI Global Union.

La représentation du personnel se fait également *via* un Comité de Groupe européen (CDGE) ;

- **discrimination :** à travers sa politique Diversité et Inclusion formalisée et déployée depuis 2019, Société Générale traduit sa volonté de reconnaître et de promouvoir tous les talents. Le Groupe s'engage à mettre en œuvre les conditions d'une organisation inclusive dans l'ensemble de ses processus RH et de ses entités et proscribit toute forme de discrimination ;

- **santé et qualité de vie au travail :** le Groupe a établi une politique de Santé, déclinée opérationnellement par les entités en s'appuyant sur des équipes d'accompagnement locales (RH, responsables logistiques, médecine du travail, etc.). Chaque filiale du Groupe définit un niveau de couverture complémentaire en fonction du régime obligatoire de son pays et avec un niveau de protection au moins comparable aux pratiques du marché local. Par ailleurs, 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 ;

(1) Expositions entreprises.

- **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. Un réseau de Directions basées dans les entités du Groupe est en charge de la mise en œuvre des politiques visant à protéger les personnes, les biens et les actifs immatériels. Ces équipes veillent à renforcer la culture sécurité dans le Groupe, diffuser les politiques et dispositifs sécurisant davantage les activités et coordonner les relations avec les autorités publiques de sécurité nationales, européennes et internationales ;
- **conditions de travail** : le Groupe a fixé à 16 ans l'âge minimum d'embauche. Les entités 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 principes de non-discrimination et s'appuie sur des principes communs à tous. Elle est ensuite déclinée en fonction des métiers et des zones géographiques dans lesquels le Groupe intervient, en tenant compte des pratiques et contextes de marché ;
- à ces mesures s'ajoutent toutes les mesures mises en place par le Groupe pour protéger la santé de ses employés dans le contexte de la crise sanitaire qui sont détaillées dans le Document d'enregistrement universel, voir : Préserver la santé et la situation de ses collaborateurs, en page 272.

La communication des règles applicables et la formation des équipes dans tous les pays d'implantation viennent compléter et appuyer ces dispositifs. L'offre de formation de Société Générale cible en priorité la culture Risques et Conformité (incluant la formation au Code de conduite, à l'éthique et à la responsabilité E & S). Le Groupe propose également des parcours de formations propres à chaque ligne-métier ou filière, permettant ainsi de limiter les risques opérationnels.

Un complément d'information sur ces dispositifs est présent dans la Déclaration de Performance Extra-financière du Groupe (DPEF) (cf. Être un employeur responsable, en page 281 du chapitre 5 du Document d'enregistrement universel).

## Pilier « Achats »

La documentation normative du Groupe encadre la gestion des risques d'origine E & S dans la conduite des Achats et la gestion de la relation fournisseurs.

La mise en œuvre opérationnelle de cette documentation normative et la gestion des risques d'origine E & S à différentes étapes du processus achat, s'appuie sur des outils d'aide à l'identification, à l'évaluation et à la maîtrise des risques d'origine E & S, au niveau du produit ou service acheté, et du fournisseur ou prestataire de services. Ces outils sont déployés pour les achats réalisés par la Direction des Achats Groupe et sont en cours de déploiement dans le reste du Groupe. Pour accompagner la mise en œuvre effective de ces mesures de gestion des risques d'origine E & S dans les achats, des formations dédiées ont été dispensées à l'ensemble des acheteurs professionnels. En complément, afin de sensibiliser les acheteurs occasionnels, un *motion design* (courte vidéo animée) présentant le programme d'achats responsables du Groupe a été mis à disposition.

L'identification et l'évaluation des risques par la Direction des Achats s'appuient notamment sur :

- la consultation de la cartographie des risques d'origine E & S relative aux catégories d'achats afin d'identifier le niveau de risque d'origine E & S de la catégorie d'achat ;

- l'intégration de critères E & S dans les appels d'offres pour les catégories d'achat à risque E & S moyennement élevé ou élevé ;
- l'analyse KYS (*Know Your Supplier*) E & S 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.

La maîtrise et l'atténuation des risques consistent en :

- la mise en place, dans les appel d'offres, d'exigences E & S couvrant les risques saillants de la catégorie d'achats identifiés dans la cartographie, pour les catégories à risque d'origine E & S moyennement élevé ou élevé ;
- dans les grilles de notation des propositions de services ou produits, l'application d'une pondération des critères E & S proportionnée au niveau de risque d'origine E & S de la catégorie d'achat ;
- l'intégration d'une clause RSE dans les contrats qui comprend l'engagement contractuel au respect de la Charte « Achats responsables du Groupe », du Code de conduite du Groupe ainsi qu'une référence au droit d'audit (pour la réalisation d'audits E & S si nécessaire) et une demande d'évaluation extra-financière pour les fournisseurs « ciblés » ;
- pour les catégories d'achats à risque, en cas de performances E & S insuffisantes :
  - l'incitation à mettre en œuvre des plans d'actions correctives,
  - la possibilité de réaliser des audits E & S sur site,
  - la revue régulière des controverses et des évolutions des notes extra-financières.

À fin 2020, sur le périmètre des achats pilotés par la Direction des Achats, le dispositif de gestion des risques E & S couvre l'ensemble des appels d'offres sur des catégories d'achats à risque d'origine E & S moyennement élevé et élevé.

Pour les achats non pilotés par la Direction des Achats, les outils de gestion des risques d'origine E & S ont été simplifiés et mis à disposition pour les catégories à risque d'origine E & S élevé. Des éléments complémentaires relatifs aux achats sont présentés en page 291, du chapitre 5 du Document d'enregistrement universel, Être un acheteur responsable : le Programme *positive sourcing*.

À titre d'illustration, quatre audits RSE fournisseurs ont été initiés en 2020 sur des prestations en cours, identifiées parmi les plus à risque suite à une analyse de risques d'origine E & S. Ces audits sont réalisés dans le cadre d'une démarche commune, initiée par Société Générale, en collaboration avec trois autres banques françaises. Réalisés par un tiers indépendant, ces audits portent sur les volets Droits Humains, Santé Sécurité et Environnement, et Société Générale accompagnera ses fournisseurs dans la mise en œuvre de plans d'actions correctives le cas échéant. En outre, la Direction des Achats a assuré le suivi des actions correctives mises en place à l'issue d'un audit RSE fournisseur de 2019.

## Pilier « Activités »

Société Générale est soumise à un ensemble de réglementations (lutte anti-blanchiment, respect des embargos, loi sur la protection des données personnelles, loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique ou encore la loi sur le devoir de vigilance) qui constitue le socle de sa gestion des risques.

(1) Fournisseurs représentant un volume d'achat important au niveau Groupe ou pouvant faire peser un potentiel risque de réputation à Société Générale du fait de l'association des deux marques (exemple : fournisseurs de produits portant le logo Société Générale).

Au-delà de ses obligations réglementaires, depuis plus de dix ans, le Groupe a développé un cadre de gestion des risques d'origine E & S attachés à ses activités. Le déploiement de ce cadre de gestion des risques s'appuie sur des engagements et des standards E & S, une documentation normative Groupe et ses déclinaisons en procédures opérationnelles, ainsi que sur des outils internes de mise en œuvre.

L'ensemble des engagements E & S est encadré par les Principes Généraux E & S. Ils comprennent notamment les politiques E & S sectorielles et transversales, déployées sur certains secteurs considérés comme potentiellement sensibles d'un point de vue environnemental, social ou éthique. Ces politiques décrivent notamment les principaux risques d'atteinte aux droits humains ou à l'environnement et précisent les critères d'évaluation des clients ou transactions réalisées auprès d'acteurs de ces secteurs. Elles ont été en partie revues en 2020 pour être clarifiées et pour intégrer le cas échéant des risques majeurs insuffisamment couverts. Certains guides internes de mise en œuvre ont également été formalisés ou complétés pour refléter ces évolutions.

La documentation normative du Groupe avait été mise à jour en 2019 pour intégrer les éléments relatifs aux processus de gestion des risques et aux mesures adaptées de prévention de ces risques, et notamment les rôles et responsabilités sur ces aspects. En 2020, la plupart des *Business Units* ont poursuivi l'intégration progressive de la gestion des risques d'origine E & S dans leurs processus opérationnels, ont renforcé leurs pôles d'expertise E & S et ont mené des formations spécifiques auprès d'équipes commerciales, des équipes de la Direction des Risques et de la Direction de la Conformité.

## 5.7.4 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 de renforcer le dispositif préexistant par la mise en place d'un dispositif d'alerte commun, répondant aux exigences des deux réglementations citées. La mise en place de ce dispositif avait fait l'objet d'une concertation auprès d'organisations syndicales représentatives en France et d'une présentation et d'échanges auprès d'instances au niveau français et européen avant sa mise en place. Le dispositif, accessible depuis le portail [www.societegenerale.com](http://www.societegenerale.com) et l'intranet du groupe Société Générale a été déployé en France et à l'international et est désormais disponible en 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

Enfin des outils d'identification et d'évaluation des risques d'origine E & S, diffusés en interne dans le Groupe, sont également mis à jour de manière trimestrielle dont notamment :

- la liste d'identification E & S qui reflète les projets, entreprises ou secteurs/pays présentant un fort risque en lien avec des problématiques E & S, et qui vise à ce que des diligences plus approfondies soient réalisées sur ces secteurs, projets ou entreprises (mises à jour de manière trimestrielle) ;
- la liste d'exclusion E & S.

Les procédures d'évaluation et les dispositifs de maîtrise des risques d'origine E & S sont détaillés dans le Document d'enregistrement universel (voir : Une gestion des risques d'origine E & S dans les activités au service d'une croissance juste et responsable, en page 299).

La plupart des secteurs identifiés comme potentiellement à risque sont soit déjà couverts par une politique E & S, soit déjà présents sur la liste d'identification E & S. Certains secteurs ou certaines activités doivent néanmoins être ajoutés à la liste des activités nécessitant une revue E & S approfondie.

D'autre part, la cartographie intrinsèque a mis en exergue la nécessité d'intégrer des risques additionnels aux outils d'évaluation pour certains secteurs, comme certaines problématiques liées aux droits humains ou à la biodiversité, mais également pour refléter les engagements pris en 2020 en matière de lutte contre le changement climatique. Le Groupe a d'ailleurs accru ses engagements en renforçant les critères relatifs à ces enjeux dans certaines politiques et outils E & S.

règlement ; des risques d'atteinte aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ou à l'environnement ; d'une conduite ou situation contraire au Code de conduite du Groupe. Il est ouvert aux salariés, collaborateurs extérieurs et occasionnels, et prestataires avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie (sous-traitants ou fournisseurs). Il repose sur une plate-forme externe sécurisée qui garantit la protection des données personnelles ainsi qu'une stricte confidentialité des informations exigées par la loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique.

Lancer une alerte interne est un droit et aucun collaborateur ne pourrait être sanctionné, de quelque manière que ce soit, pour avoir lancé une alerte interne de bonne foi.

Le Code de conduite du Groupe reflète ces modalités d'exercice du droit d'alerte (voir : Un Code de conduite s'appuyant sur des valeurs partagées, en page : 279).

## 5.7.5 DISPOSITIF DE SUIVI DES MESURES

Dans le cadre de ses obligations relatives à la communication extra-financière et afin de suivre le déploiement des processus de gestion des risques d'origine E & S, Société Générale s'est doté d'outils de pilotage et de *reporting*. Ces outils permettent aux Directions des Ressources Humaines, de la Sécurité, des Achats et de la RSE de disposer d'indicateurs de suivi de la performance. Un système commun de *reporting* extra-financier est notamment déployé dans l'ensemble du Groupe afin de collecter les informations utilisées dans le cadre du *reporting* extra-financier (chapitre 5 du Document d'enregistrement universel) et également dans le cadre du plan de vigilance.

Le suivi des mesures de vigilance s'appuie également sur des exercices d'autoévaluation internes. Ces exercices d'autoévaluation permettent notamment :

- de suivre le déploiement des processus de gestion des risques d'origine E & S au niveau des *Business Units* et *Services Units* mais également à un niveau plus fin (type entités légales) ;
- d'identifier les axes d'amélioration et de suivre les plans d'actions associés ;
- et enfin de disposer d'indicateurs additionnels de suivi des mesures de surveillance mises en œuvre pour le Groupe.

D'autre part, les plans d'actions issus d'un audit interne sur le « Devoir de vigilance », avec un focus particulier sur le pilier Achats, ont été en grande partie clôturés en 2020. Ces actions portaient notamment sur la formalisation des contrôles et le périmètre des mesures mises en œuvre.

## Pilier « Ressources Humaines et Sécurité »

Société Générale évalue les dispositifs de suivi des règles applicables à travers des contrôles :

La maîtrise des risques conditionne la capacité du Groupe à atteindre ses objectifs de prévention des risques RH. À cet égard, les dispositifs de contrôle, leur détermination et leur suivi jouent un rôle clé dans la performance de l'entreprise.

Dans un souci d'efficacité, le Groupe met à disposition de toutes ses entités une documentation normative adaptée à la nature des activités et prenant en compte tous les types de risques, dont ceux RH. Cette base est actualisée, diffusée, et accessible.

Société Générale évalue les dispositifs d'atténuation des risques à travers des autoévaluations :

Chaque année, le Groupe demande à toutes ses entités de plus de 50 salariés de contribuer à deux exercices d'autoévaluation :

- l'un portant sur la couverture des risques opérationnels (*Risk control self-assessment*), en 2020 un focus a été demandé aux entités sur les risques résiduels majeurs, la Culture et Conduite, la cybercriminalité, la résilience opérationnelle et les risques émergents. La gouvernance et les contrôles relatifs à cet exercice sont effectués par la Direction des ressources humaines, la Direction des Risques, ainsi que la Direction Financière ;
- l'autre, spécifique à la bonne application du Devoir de vigilance par les entités du Groupe *via* un questionnaire (*Planethic Reporting*) abordant la mise en œuvre des politiques et processus locaux, ainsi que sur les contrôles réalisés sur l'ensemble de thématiques présentées dans le Document d'enregistrement universel, Être un employeur responsable, en page 281. La Direction des Ressources Humaines assure la gouvernance et la consolidation de ces données.

Société Générale évalue la satisfaction et le bien-être de ses collaborateurs :

En complément de ces dispositifs et afin d'avoir un retour direct sur leurs conditions de travail, 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 2020, compte tenu de la crise sanitaire, le Baromètre annuel a été remplacé par plusieurs enquêtes Pulse dont les thématiques ont porté sur le moral, l'engagement, la Diversité et l'inclusion. Les résultats, partagés régulièrement avec les collaborateurs, ont permis d'apprécier la confiance de ceux-ci face à l'évolution de la situation exceptionnelle de cette année et aux initiatives prises par le Groupe pour améliorer leur quotidien.

## Pilier « Achats »

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 d'origine E & S moyennement élevé ou élevé sont couvertes par une fiche outil RSE (soit plus de 50 fiches outils). Ces fiches outil ont été développées afin de permettre aux acheteurs de la Direction des achats, dans le cadre

des appels d'offres, de poser les exigences et questions RSE relatives aux risques identifiés ;

- 100% des appels d'offres des catégories d'achats à risque E & S élevé ont intégré des critères RSE ;
- 80% des fournisseurs « ciblés » sous contrat ont une évaluation extra-financière réalisée par un tiers indépendant à jour ;
- 15 fournisseurs ont été interrogés par l'équipe Achats Responsables suite à la détection de controverses E & S, afin d'apporter des réponses sur les thématiques ciblées par ces dernières ;
- Au 31 décembre 2020, 100% des acheteurs présents à la Direction des achats ont été formés à la conduite des Achats Responsables, tels que définis dans la documentation normative du Groupe et aux outils de gestion des risques d'origine E & S dans les achats.

## Pilier « Activités »

Le Groupe a poursuivi son pilotage du déploiement des procédures et contrôles relatifs à la gestion des risques d'origine E & S dans ses activités. Le pilotage s'est appuyé, cette année, sur le suivi annuel réalisé notamment dans le cadre de la DPEF (cf. 299), mais également sur le second exercice d'évaluation de *Compliance Risk Assessment* réalisé auprès de 188 entités du Groupe sur les risques d'origine E & S.

Cet exercice a permis d'analyser, avec une granularité plus fine et sur un périmètre élargi, le niveau de déploiement des dispositifs de gestion des risques d'origine E & S et de définir des actions à mener pour les renforcer.

Ces outils de pilotage interne ont permis d'évaluer entre autres :

- la connaissance du cadre normatif de gestion des risques d'origine E & S Groupe (politiques E & S, liste de surveillance et liste d'exclusion E & S) et de leur déclinaison en procédures propres aux *Business Units* au niveau des 188 entités ;
- l'intégration d'une revue E & S dans les processus KYC (*Know Your Customer*) lors des entrées en relation et des revues périodiques ;
- la mise en œuvre des procédures Groupe et des contrôles associés, inscrits dans le dispositif de contrôle permanent du Groupe ;
- les moyens humains et les compétences dédiés à la gestion des risques d'origine E & S ;
- l'existence d'une gouvernance permettant de traiter des sujets E & S complexes au niveau local puis d'escalader au niveau Groupe ;
- le nombre de personnes formées à la gestion des risques d'origine E & S et au risque climatique ;
- le nombre de clients et de transactions porteurs de risques d'origine E & S ayant fait l'objet d'une revue approfondie ainsi que les principaux résultats de ces évaluations.

Les *Business Units* les plus exposées, représentant 81% des BU interrogées, ont intégré les vérifications de respect de la liste d'exclusion E & S, et 85% d'entre elles se retournent vers ses experts E & S pour une revue approfondie en cas de risque E & S identifié.

Toutes ces *Business Units* ainsi que les *Services Units* de 2<sup>e</sup> ligne de défense ont nommé des correspondants RSE et près des trois quarts de ces entités ont des personnes dédiées à la gestion des risques d'origine E & S.

Environ 1 000 clients ou groupes clients et plus de 1 200 transactions ont fait l'objet d'une revue E & S détaillée en 2020.

Parmi les entités évaluées, 69% déclarent avoir implémenté des contrôles relatifs au KYC E & S ou à l'application des listes de surveillance E & S.

## 5.7.6 COMPTE RENDU DE LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DES MESURES

### Synthèse

Depuis la publication de la loi sur le devoir de vigilance, Société Générale poursuit le renforcement et le déploiement des dispositifs et des mesures de gestion des risques d'origine E & S sur les volets RH et Sécurité, Achats et Activités.

En 2020, les principales mesures mises en œuvre dans ce cadre, détaillées ci-dessus dans le plan de vigilance, ainsi que leurs principaux résultats sont :

#### Risques

Liberté d'association et de négociation collective

Discrimination

Santé et sécurité

Conditions de travail\*

### Pilier « Ressources Humaines et Sécurité »

Résultats de l'application du Plan de vigilance à l'égard des filiales du Groupe :

Parmi les entités situées dans des pays à risque élevé, moyennement élevé ou modéré sur les thématiques évaluées dans le cadre du Plan de vigilance :

#### Niveau d'exposition des effectifs

Les entités devant renforcer leurs dispositifs de représentation du personnel emploient 1,9% des effectifs.

Les entités devant renforcer leurs politiques, procédures ou règles formalisées afin de s'assurer que les processus RH ne sont pas discriminatoires emploient 2,3% des effectifs.

Les entités devant renforcer leurs politiques, procédures ou règles formalisées sur la santé, sécurité au travail emploient 1,6% des effectifs.

Les entités devant renforcer leurs politiques, procédures ou règles formalisées afin de répondre aux normes de l'Organisation Internationale du Travail emploient 1,5% des effectifs.

\* 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 Société Générale est présent concernés par un renforcement des dispositifs de représentation du personnel sont les suivants : Chine, Émirats Arabes Unis et États-Unis.

En matière de discrimination, les pays dans lesquels Société Générale est présente concernés par un renforcement de leurs politiques, procédures ou règles formalisées afin de s'assurer que les processus RH ne sont pas discriminatoires sont les suivants : Algérie, Émirats Arabes Unis, Guinée Équatoriale, Maroc et Roumanie.

Sur la santé et sécurité, les pays dans lesquels Société Générale est présente concernés par un renforcement de leurs politiques, procédures ou règles formalisées sur la santé et/ou la sécurité au travail sont les suivants : Cameroun, Émirats Arabes Unis, Russie, Tchad, Guinée équatoriale et Madagascar. De manière plus générale, des mesures ont été mises en œuvre dans l'ensemble des pays d'implantation du Groupe pour protéger la santé des employés dans le contexte de la crise sanitaire.

Quant aux conditions de travail, les pays dans lesquels Société Générale est présente concernés par un renforcement de leurs politiques, procédures ou règles formalisées afin de répondre aux normes de l'Organisation Internationale du Travail sont les suivants : Algérie, Émirats Arabes Unis et Tchad.

L'exercice d'autoévaluation a couvert en 2020 des entités représentant 100% des effectifs du Groupe, contre 99% en 2019.

### Pilier « Achats »

Les principales réalisations ont consisté en :

- l'enrichissement du dispositif de sensibilisation et de formation à la gestion des risques E&S dans les achats, grâce à la mise à disposition du *motion design* et la formation des acheteurs professionnels ;
- 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.

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

- environ 4% 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 ;
- 100% des appels d'offres des catégories d'achats à risque E & S élevé ont intégré des critères RSE ;
- fin 2020, 100% des acheteurs présents à la Direction des achats ont été formés aux Achats responsables.

### Pilier « Activités »

Les principales réalisations ont consisté en :

- une déclinaison, lorsque nécessaire, en procédure au niveau des *Business Units* de la documentation normative du Groupe relative à la définition des risques d'atteinte E & S, aux processus de gestion des risques d'origine E & S et des rôles et responsabilités au sein de la première et de la deuxième ligne de défense ;
- le renforcement des expertises en gestion des risques dans les *Business Units* et entités géographiques notamment avec la nomination d'experts dans chaque Direction régionale africaine, à la BRD, KB et Rosbank et également au sein de la deuxième ligne de défense ;
- l'intégration de contrôles relatifs à la gestion des risques d'origine E & S dans le dispositif de surveillance permanente ;
- une évaluation granulaire du niveau de déploiement des procédures et contrôles relatifs à la gestion des risques E & S au niveau des différentes *Business Units* et *Services Units* mais également de 188 entités du Groupe. (voir : Une gestion des risques d'origine E&S dans les activités au service d'une croissance juste et responsable en page 299) ;
- une présentation des principaux constats de ces évaluations au CORESP.

**Résultats :**

- moins de 10 % de l'exposition du Groupe correspond à des activités *a priori* porteuses de risques (énergie, transports et logistique, agriculture amont, industrie, construction...) dans des pays à risques ;
- 93% des *Business Units* concernées appliquent la liste d'exclusion E & S lors de revues KYC ou de revues des transactions ;
- 92% des *Business Units* concernées appliquent la liste d'identification E & S lors de revues KYC ou de revues des transactions ;

- 81% des *Business Units* du Groupe ont des correspondants ou des personnes dédiées à la gestion des risques d'origine E & S, soit toutes les *Business Units* les plus exposées ;
- parmi les 188 entités évaluées, 69% déclarent avoir mis en place des contrôles relatifs au KYC E & S ou à l'application des listes de surveillance E & S ;
- une hausse du nombre de clients et de transactions revues, dont les résultats sont 87% positifs, 11% conditionnels et 2% négatifs en ce qui concerne les évaluations clients.

**5.7.7 PERSPECTIVES ET ÉVOLUTIONS ATTENDUES**

La revue d'une partie des procédures d'évaluation et de maîtrise des risques d'origine E & S existant a été réalisée en 2020, notamment pour intégrer les risques saillants non couverts ou insuffisamment couverts par les procédures et outils de gestion existants. L'enrichissement de ces dispositifs de gestion des risques (politiques, processus formalisés et/ou contrôles additionnels) se poursuivra en 2021, tout comme les efforts de déploiement.

**Pilier « Ressources Humaines et Sécurité »**

Au niveau du Groupe, les principales actions prévues sont :

- la consolidation des mesures de lutte contre le harcèlement et la mise en place d'audits internes pour assurer le respect des principes de non-discrimination ;
- le déploiement des cinq contrôles additionnels intégrés au dispositif de contrôle interne en 2020 (sur la prévention de la discrimination et les obligations légales en matière d'emploi des personnes en situation de handicap) ;
- la création d'un Département Groupe spécifiquement en charge de la culture d'entreprise, de la diversité et de l'inclusion ;
- la mise en œuvre d'une stratégie renforcée en matière de diversité et d'inclusion incluant notamment des actions de sensibilisation sur les biais et stéréotypes Inconscients et des actions volontaristes pour accroître la part des femmes dans les instances dirigeantes.

Des mesures additionnelles sont également prévues dans les entités devant renforcer leurs politiques et procédures sur la non-discrimination, par exemple :

- en Roumanie, des conférences sont prévues sur les thématiques de harcèlement et lutte contre la discrimination ;
- aux Émirats Arabes Unis, il est prévu de renouveler le programme *Know Your Women Employee*, qui est un dispositif dédié aux femmes et comprenant 16 mois d'accompagnement en développement personnel.

En outre, en 2021, le Groupe continuera de prendre toutes les mesures de protection et de soutien nécessaires dans le contexte de crise sanitaire. L'écoute attentive des parties prenantes permettra de mieux percevoir les évolutions de son environnement et d'y répondre avec agilité. Des canaux adaptés ont été 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, de l'analyse de matérialité réalisée<sup>(1)</sup> auprès d'un ensemble de parties prenantes et la poursuite du dialogue avec l'UNI Global Union.

**Pilier « Achats »**

Les principales actions prévues sont :

- la poursuite de l'enrichissement de la documentation normative du Groupe relative à la conduite des achats imposant notamment de nouveaux standards de gestion des risques d'origine E & S ;
- 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 risque modéré et faible ;
- la poursuite du déploiement de ces outils (fiches outils, clause RSE et Charte d'achats responsables) dans le Groupe ;
- des formations additionnelles auprès des acheteurs, notamment des nouveaux arrivants ;
- la réalisation d'audits RSE et la mise en place de plans d'actions correctifs auprès de nos fournisseurs sous contrat présentant des facteurs de risques d'origine E & S ;
- le renforcement du processus d'identification et de gestion des controverses E & S pour les fournisseurs.

**Pilier « Activités »**

Les principales actions prévues sont :

- la poursuite de l'enrichissement des politiques E & S et des outils de gestion des risques pour les clarifier et intégrer progressivement d'autres secteurs d'activité ou secteurs/pays ou des enjeux spécifiques aux droits humains ainsi qu'un travail de revue des Principes Généraux E & S et d'élaboration d'une déclaration sur le climat et d'une déclaration sur la biodiversité ;
- la poursuite de la mise à jour des procédures opérationnelles au niveau des *Business Units* pour refléter les dernières évolutions du cadre normatif du Groupe ;
- la poursuite de l'intégration des vérifications E & S dans les processus KYC et de la systématisation des vérifications et des contrôles associés ;
- des formations auprès de populations ciblées permettant d'assurer leur déploiement ;
- le renforcement de la gouvernance de la gestion des risques d'origine E & S et des contrôles associés, à la fois au niveau du Groupe, mais également au sein des différentes *Business Units* et *Services Units* concernées ;
- le renforcement du rôle de la 2<sup>e</sup> ligne de défense sur les sujets de risques d'origine E & S tant en central que dans les *Business Units* et notamment dans le suivi des contrôles du dispositif de contrôle permanent et plans d'actions associés.

(1) Le Groupe a lancé en 2020 une grande enquête de matérialité des enjeux E & S auprès d'un ensemble représentatif de ces parties prenantes dans le cadre de la préparation du plan stratégique 2021-2025.