

Société Générale SA – Assemblée générale ordinaire du 18 mai 2021  
**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 Monsieur Philippe DE JONG, actionnaire individuel (questions envoyées par email en date du 26 mars 2021) :**

- 1) En 2020, le ROE ressort à -1,7 % contre + 5% en 2019. Quelle est la feuille de route stratégique que le Conseil d'Administration a mise en œuvre pour le redresser en 2021-2022 et 2023 ?
- 2) Quelle est la baisse du coût du risque commercial Groupe escomptée en 2021-2022-2023 par rapport à 2020-2019 ?  
Les résultats d'exploitation en seront-ils directement améliorés par rapport à 2020-2019 ?
- 3) En matière de politique financière, le Groupe a notamment pour objectif "de maximiser le rendement à court et long terme pour l'actionnaire ". Quelle est la croissance budgétée des dividendes par action à court et moyen terme ?
- 4) Comme le cours de l'action n'a guère évolué en 2020, malgré la suppression des agendas et calendriers offerts précédemment à sa clientèle de petits actionnaires, le Conseil d'Administration envisage-t-il de les remercier de leur fidélité en 2021 en fonction de la durée de détention continue de leurs titres ?

**Réponse du Conseil d'administration :**

- 1) En 2020, le ROE ressort à -1,7 % contre + 5% en 2019. Quelle est la feuille de route stratégique que le Conseil d'Administration a mise en œuvre pour le redresser en 2021-2022 et 2023 ?**

L'année 2020 a été une année particulière marquée par les impacts exceptionnels de la crise COVID. Au T1-21, le ROTE du groupe ressort à 10,1% en données sous-jacentes. Cette forte évolution découle de la combinaison de :

- Un rebond des revenus de 21 % par rapport au T1-20 ;
- Un fort effet de ciseaux positif car le Groupe poursuit ces efforts sur les coûts engagés depuis plusieurs années (-2,2% sur T1-20 en données sous-jacentes) ;
- Un coût du risque à 21 points de base en baisse avec un stock de provision stable à un niveau élevé.

Le Groupe est confiant sur les perspectives pour 2021 qui devrait donc marquer un net rebond de la rentabilité.

S'agissant de la feuille de route stratégique, elle a été validée par le Conseil d'administration :

- Accompagner nos clients dans cette sortie de crise et les aider dans leur transition énergétique et digitale ;
- Exécuter les grandes initiatives stratégiques :
  - la fusion des réseaux en France ;
  - le développement des moteurs de croissance (Boursorama, ALD, Komerční Banka) ;
  - la nouvelle feuille de route de GBIS, communiquée au marché le 10 mai.

Cette feuille de route permettra d'améliorer de manière durable et structurelle la rentabilité du Groupe.

2) **Quelle est la baisse du coût du risque commercial Groupe escomptée en 2021-2022-2023 par rapport à 2020-2019 ?**

**Les résultats d'exploitation en seront-ils directement améliorés par rapport à 2020-2019 ?**

En 2020, le coût du risque commercial a été de 3,3 Mds EUR (64 points de base) dont 1,4 Mds EUR de provision sur les encours sains sur la base d'une anticipation prudente de l'impact futur de la crise avec notamment d'éventuels confinements successifs et un retour à une activité normale en 2022/2023.

En 2021, le Groupe s'attend à un coût du risque commercial en baisse par rapport à celui de 2020. Le coût du risque attendu devrait se situer entre 30 et 35 points de base. Par ailleurs, nous n'avons pas donné de cibles sur le résultat d'exploitation en 2021 ; nous avons cependant précisé que nous anticipons un effet de ciseaux positifs au niveau du Groupe et donc une amélioration du résultat brut d'exploitation. Le résultat d'exploitation du Groupe bénéficiera bien sûr aussi de la baisse du coût du risque.

3) **En matière de politique financière, le Groupe a notamment pour objectif "de maximiser le rendement à court et long terme pour l'actionnaire ". Quelle est la croissance budgétée des dividendes par action à court et moyen terme ?**

Le Conseil d'administration propose le paiement d'un dividende de 0.55 euros par action pour l'année 2020 sur la base de la recommandation émise par la BCE en décembre 2020. Sous réserve de la levée de la restriction de la BCE annoncée pour septembre 2021 et sous réserve de l'accord de cette dernière, le Groupe a déjà annoncé la mise en place au 4<sup>ème</sup> trimestre d'un programme de rachat d'actions pour un montant équivalent au dividende 2020.

À l'avenir, nous entendons maintenir une politique de distribution attractive en réservant 50% du résultat net sous-jacent dès 2021 pour la rémunération de nos actionnaires.

4) **Comme le cours de l'action n'a guère évolué en 2020, malgré la suppression des agendas et calendriers offerts précédemment à sa clientèle de petits actionnaires, le Conseil d'Administration envisage-t-il de les remercier de leur fidélité en 2021 en fonction de la durée de détention continue de leurs titres ?**

Nous ne prévoyons pas à ce stade une évolution de nos statuts pour mettre en place un tel mécanisme qui est très limité dans sa portée, compte-tenu des conditions posées par la loi. Au surplus, la Banque Centrale Européenne considère que ce type de mécanisme n'est pas conforme à sa doctrine sur la définition des fonds propres (prohibition des instruments comportant un traitement différentiel en matière de distribution).

Il convient de rappeler que la mise en place d'un dividende majoré est encadrée par la loi (article L. 232-14 du Code de commerce) et soumise à des conditions restrictives :

- Majoration **dans la limite de 10%** du dividende distribué, et dont le taux est fixé par l'Assemblée générale extraordinaire ;
- Majoration au bénéfice de tout actionnaire qui justifie à la clôture de l'exercice, d'une **inscription nominative depuis deux ans au moins**, et du maintien de celle-ci à la date de mise en paiement du dividende ;
- **Le nombre de titres éligibles** à cette majoration de dividendes **ne peut excéder, pour un même actionnaire, 0,5%** du capital de la Société ;
- Majoration **qui ne peut être attribuée avant la clôture du deuxième exercice suivant la modification des statuts.**

**Questions du Forum pour l'Investissement Responsable, association loi 1901** (questions envoyées par email en date du 19 avril 2021) :

**Environnement**

- 1) Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ? Quelle est la répartition géographique ?
- 2) Comment limitez-vous l'impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Précisez les indicateurs et moyens mis en place.
- 3) Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d'approvisionnement de vos ressources stratégiques ? En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d'approvisionnement ?

**Social**

- 4) La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle. Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ? Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ? La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ?
- 5) Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ? Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux, de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salarié.e.s, d'inversion du choix des salarié.e.s, de part des salarié.e.s en télétravail, etc.
- 6) Avez-vous une définition du "salaire décent" ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui, laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?
- 7) Dans le cadre de la formule des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui :
  - Quels sont ces critères ? Ont-ils évolué depuis le 1er avril 2020 ?
  - Quelle est la proportion de ces critères dans la formule d'intéressement ? A-t-elle évolué depuis un an ?
  - Quelle est la part des salarié.es concernés ?
- 8) Dans le cadre de l'épargne salariale, quels sont les fonds bénéficiant effectivement d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? Pour chaque fonds proposé, quel est le nom du ou des labels, quelle est sa part en pourcentage de l'encours d'épargne salariale, à quelle proportion des salarié.e.s est-il proposé ? Par ailleurs, quelle est la part des salarié.e.s du groupe, en France et à l'étranger, ayant accès à d'autres formes d'épargne souscrite sur un plan professionnel, notamment en matière de retraite ? Quelle proportion des actifs correspondant à cette épargne est gérée de façon socialement responsable et dispose de "signes de qualité" ? Lesquels ?

**Gouvernance**

- 9) Appliquez-vous pour votre reporting fiscal public le standard GRI 207 ?  
Si oui : ce reporting porte-t-il sur tous les éléments indiqués dans ce standard et si non, quels éléments avez-vous choisi de ne pas publier et pourquoi ?  
Si vous n'utilisez pas ce standard : quelles en sont les raisons et envisagez-vous de l'appliquer à échéance proche (1 à 2 ans) ?  
Quelles autres mesures avez-vous ou envisagez-vous de mettre en œuvre pour répondre à la demande croissante de transparence fiscale de la part de vos parties prenantes ?
- 10) Quel est le périmètre pris en compte pour les ratios d'équité que vous publiez ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution de ces ratios ? Cette analyse vous a-t-elle poussé à adapter vos politiques de rémunération ? Si oui comment ?
- 11) Au regard de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer :

- (i) *L'agenda et les objectifs chiffrés - atteints ou à atteindre - concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité.*
  - (ii) *Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ?*
  - (iii) *Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ?*
- 12) *Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elles dans la stratégie RSE de votre groupe ? Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ? Dans quels cas, l'organe de contrôle de votre groupe (conseil d'administration, conseil de surveillance) peut-il ou doit-il être saisi ? Quels éléments se rapportant à vos pratiques de lobbying publiez-vous (positions publiques, budgets alloués...), et ce pour chacun de vos marchés mondiaux ?*
- 13) *Comment, concrètement, associez-vous les partenaires sociaux, au niveau du groupe et localement, pour engager votre entreprise dans une transition juste ? Entendez-vous publier leur avis concernant votre plan de vigilance ? Entendez-vous publier leur avis à propos de votre document de performance extra-financière ?*

### **Réponse du Conseil d'administration :**

#### **1) Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ? Quelle est la répartition géographique ?**

L'alignement des activités du Groupe avec les objectifs de l'accord de Paris vise tout autant les impacts liés à son exploitation (par exemple la consommation énergétique des bâtiments du groupe ou des SI) que les impacts indirects notamment liés aux activités de financement. Le Groupe a atteint les cibles qu'il s'était fixées à savoir diminuer de 25% les émissions de gaz à effet de serre par occupant et augmenter de 25% la performance énergétique par occupant entre 2014 et 2020. L'atteinte de ces cibles est obtenue en partie par des investissements (CAPEX), mais aussi par la souscription de Power Purchase Agreement reconnaissant la part renouvelable de l'Energie consommée. Cependant l'essentiel des émissions induites par l'activité du Groupe est lié aux impacts indirects notamment ceux des activités de financement. Concernant ce périmètre, l'alignement avec les objectifs de l'Accord de Paris nécessite une approche sensiblement différente d'un plan d'investissement (CAPEX) que développerait un industriel ou que le Groupe envisage, comme évoqué ci-dessus sur la rénovation énergétique de ses bâtiments. Avec un groupe de 4 autres banques qui se sont engagées à Katowice, le Groupe a été précurseur en développant des méthodologies d'alignement des portefeuilles crédit en accès libre. <https://www.transitionmonitor.com/wp-content/uploads/2020/09/PACTA-for-Banks-Methodology-Document.pdf>.

En 2019, Société Générale a également signé les Principes de Poseidon, qui, conformément à l'objectif de l'Organisation Maritime Internationale (OMI), visent à réduire les émissions produites par le transport maritime d'au moins 50% d'ici 2050. En 2020, le Groupe s'engage à cesser progressivement de financer les activités d'extraction de charbon et la production d'énergie houillère (d'ici 2030 dans les pays de l'OCDE et d'ici 2040 dans le reste du monde). Société Générale est désormais l'une des premières banques commerciales à réduire en amont son exposition au secteur pétrolier et gazier, en termes absolus et à court terme (-10% d'ici 2025).

Pour plus d'information : <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2020-12/societe-generale-rapport-climat.pdf>

**2) Comment limitez-vous l'impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Précisez les indicateurs et moyens mis en place.**

L'enjeu de la biodiversité pour le Groupe est en cours d'étude. Compte tenu du modèle d'affaire de banque diversifiée, il est vraisemblable que l'impact sur les revenus futurs à l'horizon moyen terme soit très limité.

**3) Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d'approvisionnement de vos ressources stratégiques ? En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d'approvisionnement ?**

La « ressource stratégique » pour une industrie bancaire est davantage liée à l'accès aux marchés de capitaux.

**4) La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle. Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ? Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ? La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ?**

Tout au long de la crise, le Groupe a porté une attention particulière à jouer pleinement son rôle au sein de l'économie que ce soit auprès de ses clients, ses employés et ses fournisseurs.

Le Groupe a ainsi accordé près de 18 milliards de Prêt Garanti par l'Etat et plus de 33 milliards d'euros de moratoires pour accompagner ses clients TPE-PME dans le contexte actuel de crise.

Concernant les fournisseurs, les équipes Société Générale gérant leurs factures (plus de 300 personnes réparties entre Paris, Bucarest et Bangalore) sont restées totalement opérationnelles dès le début de la crise car elles peuvent fonctionner intégralement en travail à distance. Nous n'avons donc connu aucun retard dans le paiement de nos engagements vis-à-vis des fournisseurs.

De plus, les travaux menés avec les fournisseurs sur la numérisation des factures a permis d'en réduire significativement la proportion reçue en format « papier » à environ 5% du nombre total traité. Cela permet de limiter la dépendance aux services postaux et aux sous-traitants dont la capacité de traitement fut fortement liée à la situation sanitaire.

Enfin, dès le début de la crise, nous nous sommes mis en relation avec nos fournisseurs vulnérables pour demander des factures numériques (une photo des factures étant suffisante) et leur rappeler les coordonnées de notre support en cas de besoin.

L'adaptation de notre organisation et de nos processus, lors des confinements et tout au long de la crise sanitaire, nous a permis de conserver le même niveau de service tout en communiquant activement avec nos fournisseurs pour trouver des solutions adéquates aux problèmes rencontrés.

**5) Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ? Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux, de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salarié.e.s, d'inversion du choix des salarié.e.s, de part des salarié.e.s en télétravail, etc.**

Depuis le début de la pandémie, le télétravail constitue un moyen de lutte contre la propagation du virus et il est également une obligation imposée par les gouvernements. Il a fait l'objet d'un déploiement massif dans l'ensemble des entités où cela est techniquement possible en réalisant des dotations de PC portables opérées par l'entreprise.

La crise que nous traversons, plus que le télétravail proprement dit, a modifié notre comportement professionnel car elle a généré une distanciation forte dans les relations de travail. Pour y remédier,

Société Générale a mis en place diverses actions de formation et de sensibilisation des collaborateurs incluant le management sur le travail à distance (par exemple une série de webinars sur le management à distance) et a opéré 7 sondages pulses en 2020 au niveau mondial pour évaluer l'état des collaborateurs face à la crise (en plus de pulses ad hoc au niveau de certaines entités) et ainsi permettre aux Business Units/Support Units (BU/SU) de mettre en place des plans d'action adaptés à la situation constatée.

De plus, le Groupe a mis en place un dispositif d'accompagnement médico-psycho-social pour l'ensemble des collaborateurs ; ils ont ainsi la possibilité de bénéficier d'un accompagnement psychologique personnalisé via des entretiens téléphoniques ou par Skype avec une psychologue.

Au-delà du « travail à distance de crise » et au travers d'un livre blanc « Future of Work » établi dès le 3ème trimestre 2020, le groupe Société Générale s'est engagé à préparer l'avenir en capitalisant sur les enseignements de la crise et aussi sur ses pratiques préexistantes de télétravail. Grâce à un recueil de contributions de plusieurs centaines de salariés, l'entreprise prépare ainsi la généralisation du télétravail comme nouvelle organisation du travail « post crise » dans l'ensemble du Groupe faisant évoluer sa promesse employeur et son organisation du travail aux différentes attentes sociétales amplifiées par la crise. Une telle démarche reposera sur le volontariat des salariés concernés et intègre le maintien d'une part significative de travail « in situ ». A date, le télétravail post crise est en phase de mise en œuvre dans 91% de nos entités dans 26 pays (chiffres issus d'un sondage non exhaustif auprès de nos entités). Des mesures d'accompagnement sont proposées, en cohérence avec les pratiques sociales locales (ex. aide à l'équipement pour près de 100% des collaborateurs en France).

**6) Avez-vous une définition du "salaire décent" ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui, laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?**

De manière générale, la politique de rémunération du Groupe repose sur les principes suivants :

- une approche prenant en compte le contexte et les conditions de marché,
- un alignement avec les cibles financières et opérationnelles du Groupe, ainsi qu'avec les objectifs de gestion des risques et du Code de Conduite,
- un alignement avec la politique globale de non-discrimination et de diversité du Groupe qui s'inscrit dans le cadre de sa politique de Responsabilité Sociale et Environnementale.

En 2019, Société Générale a renouvelé son accord avec la fédération syndicale UNI Global Union sur les droits fondamentaux couvrant 100% des effectifs du Groupe. A travers ces accords, le Groupe s'engage à l'attribution d'un salaire et d'un temps de travail décents par le versement d'un salaire minimum suffisant pour répondre aux besoins essentiels et dans le respect des réglementations en vigueur dans les pays où le Groupe opère. Société Générale publie chaque année un plan de vigilance et une déclaration relative à la lutte contre l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains.

Le groupe Société Générale utilise l'outil de reporting social Planethic Reporting, qui permet la collecte et le suivi des indicateurs de pilotage des sociétés retenues dans le périmètre de la consolidation financière du Groupe. Au sein de ces indicateurs, ceux concernant la rémunération sont particulièrement suivis. En moyenne, le salaire le plus bas versé dans nos entités est supérieur de 63% au minimum légal local.

Les politiques et principes du Groupe en matière de rémunération sont présentés chaque année dans le rapport sur les politiques et pratiques de rémunération du Groupe conformément à la réglementation en vigueur :

<https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-04/Rapport-sur-les-politiques-et-pratiques-de-remuneration-2020.pdf>

7) **Dans le cadre de la formule des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui :**

- **Quels sont ces critères ? Ont-ils évolué depuis le 1er avril 2020 ?**
- **Quelle est la proportion de ces critères dans la formule d'intéressement ? A-t-elle évolué depuis un an ?**
- **Quelle est la part des salarié.es concernés ?**

Dans le contexte de crise sanitaire liée à la Covid-19, l'accord d'intéressement de Société Générale SA a été conclu pour un seul exercice (année 2020), sans reconduire le critère dévolu aux achats avec le secteur adapté et protégé mais tout en maintenant l'indicateur de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) assis sur la note attribuée au groupe Société Générale par l'agence de notation extra-financière SAM Corporate Sustainability Assessment.

La formule d'intéressement de Société Générale SA est composée d'une partie financière assise sur résultat d'exploitation et d'une partie performances assise sur les dividendes et cet indicateur RSE. Au titre de l'exercice 2020, la somme allouée à l'indicateur RSE a représenté, hors supplément d'intéressement, 16 % de l'intéressement.

La part **des salarié.es** concernés représente tous les bénéficiaires de l'accord d'intéressement car il s'agit d'un dispositif collectif.

8) **Dans le cadre de l'épargne salariale, quels sont les fonds bénéficiant effectivement d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? Pour chaque fonds proposé, quel est le nom du ou des labels, quelle est sa part en pourcentage de l'encours d'épargne salariale, à quelle proportion des salarié.e.s est-il proposé ? Par ailleurs, quelle est la part des salarié.e.s du groupe, en France et à l'étranger, ayant accès à d'autres formes d'épargne souscrite sur un plan professionnel, notamment en matière de retraite ? Quelle proportion des actifs correspondant à cette épargne est gérée de façon socialement responsable et dispose de "signes de qualité" ? Lesquels ?**

L'ensemble des plans d'épargne salariale Société Générale, périmètre France (plans d'épargne d'entreprise, plan d'épargne de groupe et les plans d'épargne retraite collectif), proposent des Fonds Communs de Placement d'Entreprise ISR (« Investissement Socialement Responsable ») et labellisés par le CIES.

Ces fonds labellisés représentent la moitié des FCPE de la gamme de fonds (hors fonds d'actionnariat salarié) du PEE/PEG SG. L'encours cumulé ISR du groupe Société Générale au 31 décembre 2020, tout support d'épargne confondu, est de 339 millions d'euros.

Le pourcentage des fonds ISR de Société Générale est de 19% de l'encours et de 7% pour le Crédit du Nord (CDN), la part de chacun des fonds étant la suivante :

	% encours total
SG Obligations ISR (label CIES)	8%
SG Diversifié ISR (label CIES)	9%
Amundi label actions solidaire ESR (label CIES)	2%
<b>Total ISR SG</b>	<b>19%</b>

Arcancia Actions Ethique et Solidaire (label CIES)	1%
Amundi Label Equilibre Solidaire ESR (Label CIES)	4%
Etoile Sélection Développement Durable	1%
Amundi Label Harmonie ESR (Label CIES)	1%
<b>Total ISR CDN</b>	<b>7%</b>

Ces fonds sont proposés à l'ensemble des salariés.

**9) Appliquez-vous pour votre reporting fiscal public le standard GRI 207 ?**

**Si oui : ce reporting porte-t-il sur tous les éléments indiqués dans ce standard et si non quels éléments avez-vous choisi de ne pas publier et pourquoi ?**

**Si vous n'utilisez pas ce standard : quelles en sont les raisons et envisagez-vous de l'appliquer à échéance proche (1 à 2 ans) ?**

**Quelles autres mesures avez-vous ou envisagez-vous de mettre en œuvre pour répondre à la demande croissante de transparence fiscale de la part de vos parties prenantes ?**

Depuis 2010, Société Générale s'est dotée d'un [Code de Conduite fiscale](#) disponible publiquement sur son site institutionnel. Ce code décrit en particulier l'approche du Groupe en matière fiscale, les principes de gouvernance fiscale et de contrôle des risques, ainsi que les principes applicables dans les relations avec ses parties prenantes (en particulier avec les clients et les administrations fiscales). Le Groupe fournit également annuellement des informations détaillées sur ses actions en matière de conformité et de transparence fiscale ([cf. p.256-257 du Document d'Enregistrement Universel 2021](#)).

Dès lors, Société Générale répond de manière essentielle aux éléments d'informations 207-1 (« Approche fiscale »), 207-2 (« Gouvernance fiscale et contrôle des risques ») et 207-3 (« Dialogue avec les parties prenantes et prise en compte de leurs préoccupations ») de la norme GRI 207.

Concernant l'élément 207-4 « Reporting par pays », Société Générale respecte strictement ses obligations en matière de déclaration pays-par-pays, publiques (Directive 2013/36/EU dite « CRD IV ») comme à destination des administrations fiscales (Directive 2016/881/EU dite « DAC 4 »). Pour le volet public CRD IV, Société Générale a fait le choix de publier les montants d'impôts dus autres que l'impôt sur les sociétés pour chaque pays d'implantation, allant au-delà de ses obligations réglementaires et du standard GRI actuel.

Toujours dans sa démarche de transparence et de proactivité vis-à-vis du public et de nos parties prenantes en matière fiscale, Société Générale a décidé de publier annuellement sur son site institutionnel un nouveau rapport sur la contribution et la transparence fiscale du Groupe. Celui-ci fournira notamment une vision détaillée de la contribution fiscale du Groupe et inclura des données aujourd'hui non prévues ou uniquement recommandées par le standard GRI 207 (ex : retenues à la source pour compte de tiers, contributions RH, TVA, etc.).

**10) Quel est le périmètre pris en compte pour les ratios d'équité que vous publiez ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution de ces ratios ? Cette analyse vous a-t-elle poussé à adapter vos politiques de rémunération ? Si oui comment ?**

Les modalités du calcul des ratios d'équité ont été définies en conformité avec les lignes directrices sur les multiples de rémunération de l'AFEP-MEDEF (actualisées en février 2021). Le périmètre pris en compte pour le calcul de la rémunération moyenne et médiane des salariés est Société Générale SA, périmètre qui inclut des succursales étrangères (page 115 et 116 de l'URD). L'évolution du ratio résulte essentiellement de la variation des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux, les rémunérations moyenne et médiane des salariés présentant une inertie plus importante. Pour 2020, les ratios sont en forte diminution pour les mandataires sociaux exécutifs.

**11) Au regard de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer :**

- (i) L'agenda et les objectifs chiffrés - atteints ou à atteindre - concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité.**
- (ii) Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ?**
- (iii) Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ?**

En décembre 2020, le Groupe a pris des engagements en matière de Diversité et Inclusion et s'est fixé comme objectif d'atteindre 30% de femmes au sein des instances dirigeantes et de l'encadrement supérieur du groupe d'ici 2023.

Afin d'atteindre cet objectif, un plan d'action est mis en place et comprend notamment :

- Une stratégie de gestion des talents renforcée qui mettra l'accent sur l'accompagnement des parcours de carrière et le développement professionnel des femmes.
- Des sessions de sensibilisation aux biais et stéréotypes mises à disposition de l'ensemble des collaborateurs et rendus obligatoires pour les dirigeants et futurs dirigeants.
- L'évaluation de chaque membre du Comité de Direction sur des objectifs diversité dès 2021.

Ces objectifs s'appliquent à l'ensemble du groupe Société Générale, aussi bien en France qu'à l'international.

Un certain nombre de mesures sont déployées dans l'ensemble du groupe pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes (cf rapport Diversité et Inclusion page 13 [https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-03/Rapport\\_Diversite\\_et\\_Inclusion\\_2020.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-03/Rapport_Diversite_et_Inclusion_2020.pdf))

En complément des actions présentées dans le Plan de vigilance (en page 345 du Document d'Enregistrement Universel 2021), des mesures additionnelles sont 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.

**12) Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elles dans la stratégie RSE de votre groupe ? Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ? Dans quels cas, l'organe de contrôle de votre groupe (conseil d'administration, conseil de surveillance) peut-il ou doit-il être saisi ? Quels éléments se rapportant à vos pratiques de lobbying publiez-vous (positions publiques, budgets alloués...), et ce pour chacun de vos marchés mondiaux ?**

En plus du Document d'Enregistrement Universel qui décrit les positions clés du Groupe, le Groupe publie un document officiel formalisant comment et pourquoi le lobbying est fait, ainsi que les montants attribués à cette activité sur son site institutionnel (accessible via le lien suivant : [https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Document%20RSE/sg\\_memorandum\\_responsible\\_advocacy\\_activities.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Document%20RSE/sg_memorandum_responsible_advocacy_activities.pdf))

Pour rappel, le Groupe s'est engagé dès 2014 sur le sujet par le biais d'une Charte [https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/RSE/140513\\_Charte\\_representation\\_responsable\\_SG.PDF#\\_blank](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/RSE/140513_Charte_representation_responsable_SG.PDF#_blank) en reflet des principes de Transparency International France. Les pratiques de représentations d'intérêts sont formalisées dans plusieurs documents notamment : (i) le Code de Conduite du Groupe, (ii) le Code de lutte contre la corruption et le trafic d'influence, (iii) la documentation normative interne. Ces documents rappellent que le Groupe doit être en conformité avec les obligations

réglementaires et institutionnelles sur toutes les géographies du Groupe, en plus des obligations nationales françaises (notamment la loi Sapin II). Ainsi, le Groupe remplit les registres publics de transparence de l'UE et de la Haute Autorité Nationale.

En cohérence avec sa stratégie RSE, la représentation d'intérêts du Groupe rappelle l'utilité des investissements ESG et de la standardisation de leur mesure. Le Groupe s'applique néanmoins à en limiter les contraintes opérationnelles et à garantir que des dispositions de convergence internationale soient prises pour ne défavoriser ni le secteur bancaire vis-à-vis des acteurs non-bancaires (*shadow banking*), ni les banques européennes vis-à-vis des banques internationales. En 2020, ROBECOSAM a valorisé la transparence du Groupe sur ses pratiques de lobbying, avec un score de 96/100.

La chaîne de responsabilité repose sur trois niveaux : (i) la direction des Affaires Publiques, (ii) les responsables de Business Units/Support Units (BU/SU), et (iii) les correspondants de représentation d'intérêts de chaque BU/SU. Les responsables de BU/SU sont responsables des initiatives de leur BU/SU. Le Directeur des Affaires Publiques du Groupe est responsable de la cohérence et de la conformité au global des actions de lobbying aux réglementations et auprès des institutions.

Des contrôles internes ont été définis pour veiller au bon respect des obligations du Groupe, avec l'appui d'un outil interne de déclaration et sont réalisés par les correspondants internes et la Direction des Affaires Publiques du Groupe. Des contrôles permanents sont assurés par la Direction de la Conformité du Groupe. Des contrôles périodiques sont assurés par l'audit interne et l'inspection générale.

Le Conseil d'Administration définit et approuve la stratégie RSE annuellement. Le Conseil d'administration valide également le seuil de tolérance au risque et contrôle sa mise en œuvre. Par ailleurs, les questions environnementales et climatiques sont instruites au sein des décisions et discussions stratégiques de chaque activité du Groupe.

Au niveau de la Direction Générale et des responsables de BU/SU concernés, la gouvernance est définie selon les modalités ci-après.

- (i) un Comité de Surveillance Réglementaire (CSR) présidé par la Direction Générale se réunit de manière ad-hoc lorsque les évolutions réglementaires le nécessitent, et valide les orientations de lobbying du Groupe. En 2020, il s'est réuni 4 fois.
- (ii) un Comité Responsabilité (CORESP) est en charge des problématiques dédiées à l'ESG, notamment de réputation, et se réunit au moins trois fois par an et de manière ad-hoc si nécessaire ;
- (iii) sur la problématique des risques au sens large, un Comité des Risques (CORISQ) se réunit mensuellement, et un CORISQ est dédié aux enjeux climatiques une fois par an depuis 2017.

**13) Comment, concrètement, associez-vous les partenaires sociaux, au niveau du groupe et localement, pour engager votre entreprise dans une transition juste ? Entendez-vous publier leur avis concernant votre plan de vigilance ? Entendez-vous publier leur avis à propos de votre document de performance extra-financière ?**

Le Groupe a 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 avec l'UNI Global Union. De plus, une réunion annuelle de suivi abordant le plan de vigilance rassemblant les représentations de l'UNI Global Union et les Directions de la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE), des Ressources Humaines est organisée. La dernière s'est tenue en Juillet 2020 et les échanges 2021 sont en cours. La renégociation de cet accord pourrait intervenir en 2022.

**Questions de Monsieur Dominique LEROY, actionnaire individuel (questions envoyées par email en date du 1<sup>er</sup> mai 2021) :**

- 1) Au-delà des cessions d'actifs et des nombreuses réorganisations de ces dernières années, sur quelles initiatives de développement peut-on compter pour relancer significativement Société Générale, et recréer de la valeur, en sus des belles avancées d'ALD et de Boursorama ?
- 2) Rémunération des actionnaires :  
Compte tenu des contraintes de distribution de dividendes imposées de manière fort compréhensible par la BCE, pourquoi ne pas avoir prévu des distributions d'actions gratuites l'an passé et cette année à l'instar d'un certain nombre d'établissements bancaires mutualistes ?

**Réponse du Conseil d'administration**

- 1) **Au-delà des cessions d'actifs et des nombreuses réorganisations de ces dernières années, sur quelles initiatives de développement peut-on compter pour relancer significativement Société Générale, et recréer de la valeur, en sus des belles avancées d'ALD et de Boursorama ?**

Après avoir démontré une certaine résilience durant l'année 2020 dans un environnement économique dégradé, le Groupe pourra se reposer sur les initiatives de développement ci-après afin de réenclencher un cycle de croissance rentable et recréer de la valeur pour les actionnaires. De manière générale, le Groupe continuera à privilégier les métiers en croissance, à forte rentabilité et bénéficiant de solides franchises commerciales, tout en investissant dans les modèles bancaires de demain (portés en particulier par des start-ups internes comme Treezor, Shine, Forge etc.) afin d'être à la hauteur des enjeux en matière de transformation digitale, rendue encore plus nécessaire par la crise actuelle. Les synergies internes demeureront toujours une priorité pour le Groupe afin d'extraire toute la valeur de son modèle de banque diversifiée et intégrée.

- Société Générale a annoncé le 7 décembre 2020 le projet de fusion de sa banque de détail en France avec sa filiale Crédit du Nord, qui doit être achevée en 2025. La massification des investissements, dans la transformation digitale notamment, doit permettre de faire face aux défis auxquels sont confrontées les banques de détail aujourd'hui, et permettre d'obtenir une meilleure rentabilité. Ce rapprochement s'appuie sur les points forts respectifs de chacune des deux enseignes. Le Groupe veut un modèle avec une assise territoriale forte pour répondre à l'enjeu de proximité. Nous allons donc construire cette nouvelle banque avec la volonté d'avoir le plus possible de décisions prises au niveau local plutôt qu'au siège. Nous voulons combiner le meilleur du digital et le meilleur de l'expertise humaine.

Le Groupe souhaite vraiment repenser le rôle d'une agence. La plupart des clients se rendent désormais en agence uniquement pour des sujets importants. Ils s'attendent à pouvoir réaliser les activités de banque au quotidien à distance, par le digital, sur leur application téléphonique ou sur leur ordinateur. Nous allons continuer à investir pour proposer la meilleure expérience digitale et la meilleure expérience à distance pour toute l'activité quotidienne, qui ne nécessite pas de se déplacer en agence. Le projet est construit avec une volonté d'accélérer la digitalisation du modèle et en même temps de renforcer l'expertise et le conseil de nos collaborateurs en agence, sur les sujets importants pour nos clients particuliers en matière d'épargne ou, de constitution de patrimoine par exemple.

Le Groupe veut également avoir la meilleure organisation pour chaque catégorie de client, entreprises, professionnels et particuliers, les Premium en particulier, les plus aisés, car chaque catégorie a ses attentes spécifiques. Aujourd'hui la clientèle des professionnels de Crédit du Nord a un conseiller unique pour ses besoins professionnels et personnels, ce qui est un élément de force, et est différenciant sur le marché. C'est donc le modèle que nous voulons retenir pour l'ensemble de la clientèle professionnelle issue du rapprochement. Nous avons fait cette analyse pour chaque catégorie de clients.

- Dans la banque de détail en France, le Groupe pourra également compter sur les avancées de Boursorama afin de se positionner comme le leader incontesté de la banque en ligne en France, tout en tirant profit de son modèle de bancassurance. Dans la banque de détail à l'international, le Groupe continuera à améliorer son dispositif en République Tchèque, en Roumanie, dans le métier du crédit à la consommation en Europe de l'Ouest, en Russie et en Afrique, des géographies dans lesquelles il bénéficie d'une présence historique, d'une connaissance approfondie des marchés et de positions de premier plan.
- Dans la banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, le Groupe continuera de s'appuyer sur son savoir-faire en termes d'ingénierie financière et d'innovation et l'excellence de sa capacité d'exécution pour accompagner ses clients et renforcer ses positions de leadership. L'adaptation et la réduction du profil de risque des activités de marché permettront une meilleure résilience de ce pilier et une amélioration de sa rentabilité.
- Dans les services financiers, outre le modèle de bancassurance, le Groupe entend accélérer le développement d'ALD et ainsi renforcer sa position de leadership européenne et mondiale dans le domaine de la mobilité tout en capitalisant sur ses activités de financement de biens d'équipements professionnels.

Le Groupe pourra également compter sur des engagements forts dans les domaines de la responsabilité sociale et environnementale afin d'accompagner ses clients et les associer pleinement à ses ambitions dans ces domaines.

Enfin, la gestion disciplinée des coûts et des ressources rares combinée à une maîtrise des risques demeurera un axe central afin de garantir la solidité de notre bilan et une création de valeur durable pour les actionnaires.

Au total, le Groupe est confiant sur la capacité à délivrer une forte amélioration de ses performances financières en 2021 et de pouvoir prolonger cette tendance favorable grâce à l'ensemble de ses initiatives stratégiques.

## 2) **Rémunération des actionnaires :**

***Compte tenu des contraintes de distribution de dividendes imposées de manière fort compréhensible par la BCE, pourquoi ne pas avoir prévu des distributions d'actions gratuites l'an passé et cette année à l'instar d'un certain nombre d'établissements bancaires mutualistes ?***

Dans le contexte particulier incertain de 2020, il nous a paru effectivement plus responsable de respecter scrupuleusement les recommandations de la BCE en matière de distribution bien que notre niveau de capital soit resté solide tout au long de l'année. La distribution d'actions gratuites n'augmentant et ne diminuant pas les fonds propres du Groupe, elle reste neutre pour le Groupe comme pour l'actionnaire. Nous avons plutôt privilégié la distribution de dividendes en numéraire et proposons à l'Assemblée générale un montant de 0,55 euros par action correspondant au montant maximum recommandé par la BCE.

Une fois ces restrictions levées, sans doute fin septembre 2021, nous envisageons de lancer un programme de rachat d'actions d'un montant équivalent à celui du dividende, soit 470 millions d'euros. Ce programme améliorera mécaniquement le bénéfice net par action futur, ce qui profitera à l'ensemble des actionnaires.

A l'avenir, notre taux de distribution sera de 50% du résultat net part du Groupe sous-jacent. Jusqu'à 20 % du montant consacré à la rémunération des actionnaires pourrait être consacré à un rachat d'actions, l'essentiel étant donc destiné au paiement d'un dividende en numéraire.

**Questions de Monsieur Bernard Delpech, actionnaire individuel (questions envoyées par email en date du 4 mai 2021) :**

- 1) Quelle est votre stratégie pour la banque de détail en France ? Comptez-vous toujours sur l'assurance pour doper votre chiffre d'affaires, quel avenir pour les agences traitant de la clientèle particuliers ?
- 2) A l'international misez-vous toujours autant sur la banque de détail en Afrique et en Russie ? Quel taux de croissance dans les deux cas prévoyez-vous pour les années à venir ?
- 3) Votre objectif 2020 était un ratio d'exploitation de 63% qui n'a pas été atteint. Quel est votre objectif dans le futur ?
- 4) La distribution de prêts garantis par l'Etat génère-t-il une marge et si oui de combien en moyenne ?
- 5) Des ONG ont constaté une augmentation de vos financements aux énergies fossiles. Pour l'avenir, quelle est votre politique dans ce domaine et comment la quantifiez-vous ?

**Réponse du Conseil d'administration**

**1) *Quelle est votre stratégie pour la banque de détail en France ? Comptez-vous toujours sur l'assurance pour doper votre chiffre d'affaires, quel avenir pour les agences traitant de la clientèle particuliers ?***

Au global, nous résistons bien dans ce contexte défavorable : la banque de détail en France affiche un résultat net de 203 millions d'euros et sa rentabilité s'élève à 11,3 % hors Boursorama. Dans un contexte qui, il faut l'espérer, devrait s'améliorer sur le plan sanitaire, notre objectif pour les prochains mois doit être de renforcer la dynamique engagée, en continuant à améliorer nos performances sur plusieurs points essentiels, notamment **sur les produits d'assurance à la personne et aux biens**, potentiel de croissance majeur dans un contexte de taux bas à long terme.

Dans le cadre de la présentation de la nouvelle étape stratégique 2025 pour les activités de banque de détail en France, nous avons annoncé le lancement du **projet de rapprochement de nos deux réseaux bancaires Crédit du Nord et Société Générale** en vue de constituer une banque de premier plan sur le marché français, au service de 10 millions de clients.

Notre projet est offensif avec une triple ambition : (i) Être dans le top 3 de la satisfaction de nos clientèles cœur de cible, (ii) Bâtir un modèle plus efficace et plus rentable, (iii) Intégrer les plus hautes exigences en matière de responsabilité et devenir une banque de référence à impact positif au cœur des territoires.

Nous voulons bâtir ensemble un modèle adapté aux multiples défis des prochaines années dans un environnement toujours plus exigeant pour nos activités de banque de détail. Nous voulons être une banque gagnante sur le marché français et cela passe par une capacité à anticiper : nous voulons avoir un temps d'avance.

Concernant **notre réseau d'agences**, les clients de nos deux réseaux Crédit du Nord et Société Générale bénéficieront d'une proximité relationnelle renforcée avec l'accès à un réseau d'agences plus important, complété d'une offre digitale toujours plus étoffée permettant l'accès à nos offres enrichies (notamment en matière d'épargne) et nos expertises pointues pour les accompagner sur l'ensemble de leurs projets personnels et/ou professionnels.

**2) *A l'international misez-vous toujours autant sur la banque de détail en Afrique et en Russie? Quel taux de croissance dans les deux cas prévoyez-vous pour les années à venir ?***

Les banques de détail en Afrique et en Russie sont effectivement des moteurs de croissance pour le groupe à moyen-long terme.

En **Afrique**, nous sommes **l'une des plus grandes banques internationales** (hors banques Africaines) opérant sur le continent **avec une présence dans 19 pays et des positions de leadership**, notamment en **Côte d'Ivoire et au Cameroun où nous sommes #1** et au **Sénégal où nous sommes #2**. Notre

ambition est de rester leader dans nos marchés et de bénéficier du potentiel de croissance du continent. Par exemple, plus de la moitié de la croissance démographique mondiale est attendue sur l'Afrique d'ici 2050 (avec une population active de 1.5 milliard d'ici là). Cette tendance se traduit déjà par des taux de croissance de nos expositions supérieurs à ce que l'on observe en Europe ou en Amérique du Nord. Par ailleurs, la population bancarisée est encore faible (de l'ordre de 25%) offrant des opportunités importantes pour le Groupe.

En **Russie**, nous sommes également **leader en tant que banque internationale** (la majorité des parts de marché étant détenue par des banques d'état). Nous possédons un **maillage national** et une **présence forte sur les clients « top tier » et les multinationales**. De la même façon qu'en Afrique, les fondamentaux sont solides en Russie (faible taux de chômage, faible endettement et inflation) offrant des perspectives de croissance intéressantes à long terme.

**3) Votre objectif 2020 était un ratio d'exploitation de 63% qui n'a pas été atteint. Quel est votre objectif dans le futur ?**

L'objectif de 63% a été défini sur la base d'hypothèses économiques rendues obsolètes par la crise sanitaire mondiale survenue en 2020. Celle-ci a effectivement eu un impact sur les revenus et donc sur le ratio d'exploitation malgré les efforts sur les coûts réalisés par le Groupe depuis 2018.

Dans un contexte toujours incertain, nous prévoyons pour 2021 un effet de ciseau positif entre les revenus et les coûts, avec une légère croissance des coûts hors éléments exceptionnels (sous-jacent) accompagnant la reprise de l'activité.

**4) La distribution de prêts garantis par l'Etat génère-t-il une marge et si oui de combien en moyenne ?**

Pour la première année, le prêt est à prix coûtant pour le client : le taux de ressource minimum est à 0% et une commission de garantie est payée, en fonction de la taille de l'entreprise (25 ou 50 pb la 1ère année puis progressive dans le temps selon une grille fixée par décret). Après la première année (c'est-à-dire pendant la phase d'amortissement en cas de prolongation du prêt), les PGE sont tarifés par chaque banque en fonction de leur prix de revient. Les textes précisent la nature des coûts pouvant contribuer à la définition du prix de revient, notamment les frais de gestion, le coût du risque et le coût des fonds propres.

**5) Des ONG ont constaté une augmentation de vos financements aux énergies fossiles. Pour l'avenir, quelle est votre politique dans ce domaine et comment la quantifiez-vous ?**

Depuis l'Accord de Paris et face à l'urgence climatique, Société Générale mène une stratégie climat responsable et volontariste que nous voulons accélérer en accompagnant proactivement nos clients dans la transition énergétique.

Notre stratégie climat vise au respect par nos activités des objectifs de l'Accord de Paris. Nous nous sommes en particulier engagés à fixer des objectifs pour aligner nos portefeuilles avec des trajectoires respectant ces objectifs.

Après avoir été précurseur dans le développement des énergies renouvelables - nous sommes 2ème mondial dans le financement des énergies renouvelables selon IJ Global et avons pour objectif de contribuer à lever 120 milliards d'euros entre 2019 et 2023 - nous sommes l'une des premières banques mondiales à avoir annoncé une réduction significative à court terme de notre exposition globale au secteur de l'extraction du pétrole et du gaz : - 10 %, d'ici 2025. Cet engagement va au-delà des exigences du scénario de Développement Durable (SDS). Société Générale s'est également engagée sur le long-terme à réduire progressivement à zéro son exposition au secteur du charbon thermique, au plus tard en 2030 pour les entreprises ayant des actifs d'extraction ou de production d'électricité dans les pays de l'UE et de l'OCDE, et 2040 ailleurs.

Notre responsabilité est de réorienter notre portefeuille d'activités à un rythme cohérent avec les scénarios de transition écologique, et dans un souci de viabilité économique et de justice sociale. Pour y arriver, nous allons continuer de fixer des objectifs d'alignement pour les secteurs dont l'impact sur le climat est le plus significatif. Nous encadrons également nos activités dans les secteurs des énergies fossiles par des politiques clarifiant les exclusions et bonnes pratiques attendues.

Notre approche est décrite dans le rapport Climat :

<https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2020-12/societe-generale-climate-disclosure-report.pdf>

Nos méthodologies sont transparentes et nous sommes amenés à en discuter avec les ONGs actives sur le sujet.

**Questions de Monsieur Pierre Legros, actionnaire individuel (questions envoyées par email en date du 4 mai 2021) :**

Une convention judiciaire d'intérêt public (CJIP) a été signée en 2018 entre la banque Société générale et le procureur de la République financier. En contrepartie de l'abandon des poursuites, la Société Générale a versé :

- Au Trésor public la somme de 250.150.755 €
- Au Trésor des États-Unis, la même somme (250.150.755 €).

- 1) Comment justifiez-vous ces dépenses (versement de 500 Millions d'euro aux Trésors) ?
- 2) La Société Générale a-t-elle engagée des actions à l'encontre des dirigeants afin d'obtenir notamment le remboursement des sommes versées à titre de pénalités aux Trésor Français et Américains ? (Action UT UNIVERSI) ?
- 3) En cas de réponse négative à la question N°2, pour quelle(s) raison(s) la Société Générale fait-elle une différence de traitement avec des situations comparables pour lesquelles elle a engagé une action judiciaire (affaire KERVIEL) ?
- 4) Une action UT SINGULI a-t-elle été engagée par un actionnaire ?

**Réponse du Conseil d'administration**

Nous vous remercions de l'intérêt que vous portez au règlement de l'affaire LIA par la Banque avec le Parquet National Financier et le US Department of Justice en juin 2018. Les faits relatifs à cette question, y compris l'implication des collaborateurs concernés de Société Générale étaient très bien exposés à l'époque dans l'exposé des faits qui accompagnait l'accord de poursuite différée conclu entre la Banque et le ministère américain de la Justice. L'accord de poursuite différée et l'exposé des faits se trouvent sur le site Web du DOJ, à la fin de son communiqué de presse daté du 4 juin 2018. La déclaration de la Banque à ce sujet peut également être consultée à l'adresse suivante : <https://www.societegenerale.com/fr/news/déclarations>

Ainsi que la Banque l'a exposé lors de l'annonce de ces règlements avec le DOJ et le Parquet National Financier, ces règlements résolvent les enquêtes du DOJ concernant des violations de la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger en relation avec un comportement historique impliquant des contreparties libyennes, y compris la Libyan Investment Authority. Ils résolvent également l'enquête ouverte par le PNF sur des violations des lois françaises anti-corruption liées au même comportement. En concluant les accords, Société Générale a déterminé qu'il était dans le meilleur intérêt de l'entreprise de signer ces accords pour résoudre ces litiges.

La Banque n'a connaissance d'aucune réclamation ut universi ou ut singuli en rapport avec ces questions. La Banque n'a rien à ajouter aux déclarations très complètes qui ont été faites dans le cadre des règlements avec le US Department of Justice et le Parquet National Financier.