

Société Générale SA – Assemblée générale ordinaire du 17 mai 2022
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 du Forum pour l'Investissement Responsable, association loi 1901 3

1) Vous êtes-vous engagés explicitement à aligner vos revenus et vos investissements (CAPEX/OPEX/R&D/fusions-acquisitions...) avec l'objectif de l'Accord de Paris qui vise un réchauffement limité à 1,5 °C ? Comment vous assurez-vous que ces revenus et investissements respectent cet objectif (merci de décrire les méthodologies utilisées) ? Quels sont les principaux plans d'actions et, le cas échéant, les montants d'investissement associés mis en place pour atteindre cet objectif à horizon court, moyen et long terme ? 3

2) Quel est le pourcentage de vos activités (exprimé en chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) qui dépend directement de la biodiversité ? Quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité ? 4

3) Listez les ressources naturelles stratégiques nécessaires à l'exercice de votre activité et/ou à celle de vos clients (eau, énergie, matériaux, etc.) ? Comment évaluez-vous et calculez-vous l'impact de la raréfaction de ces ressources sur vos modèles économiques ? Quelles actions mettez-vous en place pour lutter contre les difficultés d'approvisionnement et saisir les opportunités de développement de « modèles d'affaires circulaires » ? Quels sont vos objectifs en la matière ? ... 5

4) Quelle est la proportion de vos mandataires sociaux et de vos salarié.e.s (répartis par typologie) concernés par l'intégration de critères environnementaux et sociaux (E&S) dans la détermination de leur rémunération variable (bonus, rémunération de long terme, intéressement...)? 5

Quels organes de gouvernance sont chargés du choix et de la validation de ces critères E&S ? 5

Comment s'assurent-ils que ces critères sont à la fois pertinents, suffisamment incitatifs et corrélés aux objectifs à atteindre pour mener à bien la stratégie environnementale et sociale du groupe ? (Merci de préciser les critères extra-financiers retenus pour les mandataires sociaux et pour les salarié.e.s). 5

5) Quels enseignements tirez-vous des nouveaux modes d'organisation du travail liés à la pandémie du Covid-19 (travail à distance, digitalisation des modes de communication, flexibilité accrue...) mis en place dans votre entreprise en termes d'impacts sur les conditions de travail ? Comment votre stratégie de Ressources Humaines intègre-t-elle aujourd'hui ces nouveaux modes d'organisation ? Quel dialogue social a été mené sur le sujet (accords, réflexion partagée sur l'avenir du travail...), et ce dans l'ensemble de vos métiers et zones d'implantation ? 7

6) De manière à pouvoir évaluer l'évolution d'une année sur l'autre, nous repons la question posée en 2021 pour laquelle les réponses n'ont pas atteint un niveau estimé satisfaisant. 8

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 ? 8

7) Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES ou Finansol) ? Comment expliquez-vous le maintien e fonds non responsables en l'absence de différence de rentabilité et alors que la Place de Paris est leader sur le sujet ? 8

Dans vos autres pays d'implantation : vos dispositifs d'épargne à l'intention de vos collaborateurs (retraite ou autres) intègrent-ils également des critères ESG ? 8

Comment le conseil d'administration ou de surveillance encourage-t-il la souscription de ces types de fonds d'épargne salariale ? 8

8) Publiez-vous une charte détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Si oui, comment cette responsabilité fiscale s'intègre-t-elle plus largement au sein de votre responsabilité sociale ? Le conseil revoit-il et approuve-t-il cette carte ? Rendez-vous compte annuellement de l'application des principes de cette charte au travers d'un rapport de responsabilité fiscale ? Ce rapport détaille-t-il les impôts payés pays par pays ? 9

9) Publiez-vous une charte de lobbying* responsable ?	9
Êtes-vous membres d'associations professionnelles dont certaines positions sont controversées au regard de l'intérêt général ? Si oui, quelles actions menez-vous pour réorienter les positions de ces associations ?	9
Quels moyens (humains et financiers) consolidés (i.e. sur l'ensemble de votre périmètre géographique) allouez-vous à la représentation d'intérêt ?	9
10) La loi sur le devoir de vigilance prévoit l'élaboration du plan de vigilance en association avec les parties prenantes de la société, notamment les partenaires sociaux. De plus, l'une des mesures de ce plan consiste en la mise en place d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales ont en effet une connaissance du terrain et la capacité d'alerter la société et de faire remonter des informations précieuses dans l'exercice du devoir de vigilance.	10
Comment votre Groupe intègre-t-il ses partenaires sociaux – aux niveaux local et global – aux différentes étapes de l'élaboration, de l'évolution et de la mise en œuvre de son plan de vigilance ? Quels moyens le Groupe leur apporte-t-il pour accomplir cette mission ? Comment les partenaires sociaux sont-ils associés au compte-rendu sur la mise en œuvre effective de ce plan de vigilance ?	10
Questions de Pierre-Yves Grimaud, actionnaire individuel	12
Vous avez revu l'organisation et la stratégie de RBDF. Quand allez-vous revoir la stratégie et l'organisation de GBIS, réduire ses ambitions commerciales et baisser les rémunérations, pour atteindre enfin un coefficient d'exploitation (inférieur à 65%) en ligne avec le marché ?	12
Questions de Myriam Sabatier, actionnaire individuel.....	13
1) Pouvez-vous nous indiquer précisément quelle sont les raisons du maintien de la distribution de dividendes 2021 à 1,65 euros dans un contexte où la cession de Rosbank va générer un impact de plus de 2 milliards d'euros (en dépréciation) sur les comptes (ertes) de 2022 ?	13
2) Pouvez-vous nous indiquer les différents impacts sur l'entité du conflit Russe/Ukrainien (en dehors de la cession de Rosbank) ? Exposition sur PPE ? Encours sur risque Pays ? A la fois sur la Russie et à la fois sur l'Ukraine ? Quel est l'estimation en termes d'impact sur le PNB ou RN 2022 ?	13
3) Pouvez-vous nous donner les derniers éléments concernant le rachat du portefeuille ING France par Boursorama ? Comment qualifier vous l'ambition de récupérer 50% des clients : prudente ou ambitieuse ? Et pourquoi ?	13
4) Côté gouvernance, pouvez-vous nous éclairer sur les thèmes aborder lors des comités des risques et notamment l'appréciation du risque sur les cyber attaques ?	14
5) Pouvez-vous nous rappeler les critères d'éligibilité pour intégrer le conseil d'administration ? Comment le comité des nominations identifie les viviers administrateurs au regard des risques prégnant que nous connaissons : transition énergétique, cyber, ... Au-delà des multicritères mis en avant comme l'âge, les nationalités,	14
Questions de Pierre-Yves Grimaud, actionnaire individuel	15
Le notionnel des instruments financiers dérivés de transactions figure pour 14 259 Milliards d'Euros au 31 Décembre 2021, dont près de dix mille Milliards pour les seuls instruments de taux d'intérêt. Ces montants interpellent quand on les compare au total du bilan consolidé (1 464 Milliards d'Euros) où sont comptabilisés à leur « juste valeur » ces instruments financiers, selon des modèles mis au point par la banque elle-même.	15
• Combien de contrats exactement composent ces 14 259 Milliards d'Euros ?	15
• Les commissaires aux comptes attirent l'attention sur la complexité des modélisations utilisées pour aboutir à la « juste valeur » comptabilisée au bilan. Ils ont procédé à des vérifications par échantillonnages : sur quel pourcentage du notionnel ci-dessus ?	15
Questions de Lionel Guillory, actionnaire individuel	16
Dans le cadre de la lutte contre le réchauffement climatique et la préservation de la biodiversité sur le territoire français, la Société Générale propose t'elle la souscription à ses clients des parts dans un Groupement Forestier d'Investissement à l'instar d'un autre établissement bancaire ? La Société Générale ambitionne t'elle cette offre au cours de cette année ?	16

Questions du Forum pour l'Investissement Responsable, association loi 1901 (*questions envoyées par email en date du 20 avril 2022*) :

Réponse du Conseil d'administration :

- 1) **Vous êtes-vous engagés explicitement à aligner vos revenus et vos investissements (CAPEX/OPEX/R&D/fusions-acquisitions...) avec l'objectif de l'Accord de Paris qui vise un réchauffement limité à 1,5 °C ? Comment vous assurez-vous que ces revenus et investissements respectent cet objectif (merci de décrire les méthodologies utilisées) ? Quels sont les principaux plans d'actions et, le cas échéant, les montants d'investissement associés mis en place pour atteindre cet objectif à horizon court, moyen et long terme ?**

Société Générale, qui s'était engagé à aligner ses activités avec les objectifs de l'accord de Paris, a rejoint en 2021, en tant que membre fondateur, la *Net-Zero Banking alliance (NZBA) du programme environnemental des Nations Unies*. Ce nouvel engagement renforce et précise les efforts engagés pour lutter contre le changement climatique comme suit :

- aligner ses portefeuilles et activités propres avec une trajectoire requise pour atteindre la neutralité carbone globale en 2050 (scénario visant la limitation de la hausse des températures à 1,5 °C) ;
- se fixer, des objectifs pour 2030 (ou plus tôt) et 2050
- traiter en priorité les secteurs les plus émetteurs de gaz à effet de serre et jouant un rôle dans la transition vers une économie neutre en carbone
- mener ses efforts d'alignement sur la base de scénarios climatiques crédibles et publiés par des instances reconnues
- être transparent en publiant annuellement les progrès et les plans d'action associés.

Société Générale est moteur dans le développement des méthodes permettant de mesurer l'alignement aux objectifs de l'accord de Paris et a déjà appliqué des approches scientifiques d'alignement dès 2020. Le Groupe a participé au développement d'une méthodologie open source ([la méthodologie PACTA](#)), en collaboration avec le think tank 2°C Investing Initiative (2DII) et les banques partenaires connues sous le nom de Katowice Banks (ING, BNPP, Standard Chartered et BBVA). En s'appuyant entre autres sur cette méthode, le groupe s'est déjà fixé les cibles suivantes :

- **financement de la transition énergétique** – accomplissement de l'objectif de contribuer à hauteur de plus de 120 milliards d'euros en faveur de la transition énergétique entre 2019 et 2023, à travers une offre de solutions de financement durable dédiée (prêts, obligations, conseil). En 2022, cet engagement a été porté à 300 milliards d'euros jusqu'en 2025.
- **sortie complète du charbon** programmée en 2030 pour les entreprises basées dans les pays de l'UE ou de l'OCDE, et d'ici 2040 dans le reste du monde, après la décision au moment de la COP 21 de ne plus financer les projets dédiés .
- **secteur de l'Extraction du pétrole et gaz**, réduction de l'exposition d'au moins 10%, en valeur absolue, d'ici 2025.

A noter que le Groupe définit des critères concernant plusieurs catégories d'hydrocarbures (pétroles et gaz de schiste, sables bitumineux, pétroles bruts extra lourds, pétroles produits en Arctique, pétroles produits en Amazonie équatorienne). Société Générale exclut :

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

- **secteur de la production d'électricité**, réduire le facteur d'émission moyen de son portefeuille de crédit à ce secteur à 67 gCO₂/kWh en 2040, avec des objectifs intermédiaires de 212 gCO₂/kWh et 163 gCO₂/kWh en 2025 et 2030 respectivement.
- **transport maritime**, Société Générale applique les Poseidon Principles, qui prévoient une décarbonation du secteur (de -50% entre 2008 et 2050) en lien avec l'Organisation Maritime Internationale.
- Enfin, Société Générale a également pris un nouvel engagement qui vise à réduire ses propres émissions de carbone de 50% entre 2019 et 2030, en agissant sur l'énergie requise pour ses locaux, l'informatique, les déplacements aériens et son parc automobile et a décidé de bannir les plastiques à usage unique dans l'environnement de travail des collaborateurs d'ici 2025.

Le Groupe envisage de compléter les périmètres couverts courant 2022. A cette fin, des équipes au sein du Groupe sont engagées dans une démarche de recherche et développement et participent à des initiatives de place réunissant d'autres institutions financières et le plus souvent des industriels directement concernés par les enjeux de changement climatique. Parmi ces initiatives on peut citer entre autre la *Net Zero Banking Alliance*, *Net Zero Asset Owner Alliance*, *the Hydrogen Council*, *the Steel Climate-Aligned Finance Working Group* et *the Aviation Climate-Aligned Finance (CAF) Working Group*. Pour l'atteinte de son ambition climatique et plus largement de son ambition sur les enjeux ESG, le Groupe s'est doté d'un programme « ESG by Design » qui vise à accélérer l'opérationnalisation de la transformation ESG. En outre, les travaux d'alignement du portefeuille suivent le calendrier des travaux des groupes NZBA sur les méthodologies secteur par secteur en commençant par les plus carbonés (détail du calendrier présenté dans la présentation des résultats du T1 2022 en slide 7 : <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-05/T1-2022-Resultats-financiers-presentation.pdf>).

2) **Quel est le pourcentage de vos activités (exprimé en chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) qui dépend directement de la biodiversité ? Quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité ?**

Société Générale envisage les enjeux de perte de biodiversité sous deux angles complémentaires. Cette double matérialité consiste à analyser d'une part le degré d'impact sur la biodiversité des activités du Groupe et d'autre part les conséquences financières pour le groupe de scénarios de pertes de biodiversité. Jusqu'ici une priorité était donnée au premier sens de la matérialité, donc à la préservation de la biodiversité. En tant que signataire en 2007 des Equator principles, le Groupe intègre déjà des analyses d'impact Environnementaux et sociaux dans l'analyse des projets financés.

En 2021, à l'aide de l'outil Global Biodiversity Score (GBS), une première mesure de l'impact sur la biodiversité des secteurs financés a été lancée. Cette approche vise à cartographier les activités exerçant le plus de pression sur la biodiversité, celles par ailleurs les plus susceptibles d'être affectées par des mesures réglementaires. Au global ces mesures permettent de cibler les périmètres sur lesquels concentrer un travail d'évaluation plus détaillé des risques et des impacts.

Du fait de la diversification importante des activités du Groupe, les résultats préliminaires indiquent des impacts limités et concentrés sur quelques secteurs et régions. Compte tenu de l'interaction importante des enjeux de préservation de la biodiversité avec les enjeux liés au réchauffement climatique, les engagements déjà pris sur la question climatique contribuent aussi à réduire dans la durée l'exposition au risque de perte de biodiversité.

Le groupe participe en 2022 aux travaux entre autres de la TNFD et de SBTN. Société Générale Assurance s'est engagée dans le *Finance for Biodiversity Pledge*. Durant la COP 26, le Groupe s'est associé à l'initiative Great Blue Wall qui vise la conservation et la restauration d'écosystèmes marins au bénéfice direct des populations qui en dépendent.

A noter qu'en 2021, le groupe a renforcé son cadre de gestion des risques E&S sur les enjeux de biodiversité, avec le déploiement d'un outil d'identification des transactions localisées dans des zones protégées (Patrimoine mondial de l'Unesco, IUCN I –IV, Ramsar, Alliance for Zero Extinction).

3) Listez les ressources naturelles stratégiques nécessaires à l'exercice de votre activité et/ou à celle de vos clients (eau, énergie, matériaux, etc.) ? Comment évaluez-vous et calculez-vous l'impact de la raréfaction de ces ressources sur vos modèles économiques ? Quelles actions mettez-vous en place pour lutter contre les difficultés d'approvisionnement et saisir les opportunités de développement de « modèles d'affaires circulaires » ? Quels sont vos objectifs en la matière ?

L'activité financière n'est le plus souvent pas directement liée à des ressources naturelles et le Groupe a une activité très limitée sur les marchés des matières premières. Nous percevons donc les enjeux de rareté ou d'accès aux ressources naturelles sous l'angle de leurs conséquences pour les économies dans lesquelles le Groupe opère. Ainsi, les besoins de métaux et de minéraux nécessaires à la transition énergétique sont évalués comme le premier enjeu en termes d'urgence et d'importance. Un peu au-delà dans le temps, la question de la concurrence sur les usages des sols se pose. C'est une question qui émerge déjà dans les débats sur l'implantation des éoliennes et des fermes solaires ou ceux relatifs à la préservation de la biodiversité.

Face à ces enjeux complexes, le Groupe se prépare à accompagner ses clients par la formation des équipes. Cette formation prend différentes formes qui vont de l'acculturation aux enjeux du changement climatique, perte de biodiversité, droits humains à des formations plus spécifiques pour certaines équipes opérant directement pour les secteurs de l'économie les plus affectés.

Le Groupe a déployé en 2021 une formation obligatoire sur la gestion des risques E&S en 11 langues pour plus de 11 000 collaborateurs et a organisé avec un cabinet spécialisé des formations dédiées aux différentes équipes commerciales sur le sujet de la transition énergétique.

En parallèle, un programme spécifique d'accompagnement de la clientèle de grandes entreprises a été lancé afin de repenser l'approche client. L'objectif est de renforcer l'expertise sectorielle et de créer une approche intersectorielle, en clarifiant les enjeux de la transition avec les clients et d'autres parties prenantes, le cas échéant, afin de construire les solutions les plus adaptées.

4) Quelle est la proportion de vos mandataires sociaux et de vos salarié.e.s (répartis par typologie) concernés par l'intégration de critères environnementaux et sociaux (E&S) dans la détermination de leur rémunération variable (bonus, rémunération de long terme, intéressement...)? Quels organes de gouvernance sont chargés du choix et de la validation de ces critères E&S ? Comment s'assurent-ils que ces critères sont à la fois pertinents, suffisamment incitatifs et corrélés aux objectifs à atteindre pour mener à bien la stratégie environnementale et sociale du groupe ? (Merci de préciser les critères extra-financiers retenus pour les mandataires sociaux et pour les salarié.e.s).

Les critères environnementaux et sociaux (E&S) sont intégrés depuis plusieurs années dans la rémunération.

Le Conseil d'Administration a décidé que pour les mandataires sociaux exécutifs (Directeur général, Directeurs généraux délégués), les critères environnementaux et sociaux sont intégrés dans la détermination de leur rémunération variable annuelle et de l'intéressement à long terme. La politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux de la Société Générale est présentée dans le Document d'enregistrement Universel (cf. page 97 et suivantes - <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-03/Document-d-Enregistrement-Universel-2022.pdf>).

Plus largement, les critères environnementaux et sociaux sont intégrés dans les critères de performance de la rémunération variable des membres du Comité de Direction (100% des membres du Comité de direction sont concernés) et dans la rémunération collective des salariés de Société Générale SA (accords de participation et d'intéressement).

La politique de rémunération du Groupe et notamment les mesures d'alignement avec les enjeux de responsabilité sociale et environnementale du Groupe sont détaillées dans le rapport « Performance et Rémunérations » disponible sur le site du Groupe Société Générale (lien suivant : [https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-03/Rapport Performance et Remuneration 2021.pdf](https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-03/Rapport%20Performance%20et%20Remuneration%202021.pdf))

Les critères E&S pour les mandataires sociaux et les membres du Comité de direction sont proposés par la Direction du Développement durable du Groupe en fonction des orientations stratégiques du Groupe en matière de RSE validées par le Conseil d'administration. Les critères des mandataires sociaux exécutifs sont revus par le Comité des rémunérations puis soumis au Conseil d'administration. Ils sont soumis à l'approbation des actionnaires dans la cadre d'un vote annuel sur la politique de rémunération des dirigeants (« say-on-pay »).

Les critères extra-financiers applicables pour les mandataires sociaux exécutifs sont les suivants :

- Pour la Rémunération variable annuelle : les critères RSE (représentant 20% des objectifs) sont repartis en quatre thèmes :
 - Amélioration de l'expérience client : mesuré sur la base de l'évolution de taux de NPS des principales activités ;
 - Développement de nos priorités sur l'axe employeur responsable : mesuré au travers du respect de nos engagement en matière de féminisation des instances dirigeantes et sur l'évolution du taux d'engagement des collaborateurs ;
 - Positionnement des notations extra-financières ;
 - Intégration des sujets RSE dans la stratégie de tous les métiers du Groupe et respect de trajectoires compatibles avec les engagements pris par le Groupe pour la transition énergétique et environnementale.
- Pour l'Intéressement à long terme : les critères RSE (représentant 20%) sont pour moitié liées au respect des engagements du Groupe en matière de financement de la transition énergétique (la cible retenue pour le plan attribué au titre de 2021 est liée à l'engagement du Groupe à lever 250 milliards d'euros pour la transition énergétique et environnementale entre le 01/01/2021 et le 31/12/2025) - et pour moitié au positionnement du Groupe au sein des principales notations extra-financières (S&P Global CSA, Sustainalytics et MSCI).

Les critères RSE retenus pour la rémunération variable annuelle attribué en 2022 des membres du Codir sont les suivants :

- la satisfaction et l'expérience client selon l'approche Net Promoter Score ;
- le taux d'engagement des salariés, mesuré par le Baromètre Employeur du Groupe ;
- la responsabilité sociétale de l'entreprise, à travers la notation extra financière du Groupe par le gestionnaire d'actifs S&P Global CSA et les agences Sustainalytics et MSCI.

Les critères RSE applicables pour la rémunération collective des salariés de Société Générale SA (accords de participation et d'intéressement) sont assis sur les notations attribuées par des agences extra-financières lors de chaque revue annuelle. Les agences sélectionnées évaluent, en fonction de leur propre méthodologie, sur la base d'un questionnaire déclaratif ou d'une analyse, la démarche RSE de SOCIETE GENERALE dans le temps, sur les trois domaines suivants :

- environnement,
- social,
- gouvernance.

Le versement au titre de ces notations est conditionné au fait que SOCIETE GENERALE soit, pendant la durée d'application de l'accord, pour chacun des exercices, évaluée lors de sa revue annuelle, dans le 1^{er}

quartile du classement sectoriel des sociétés notées par S&P Global CSA et/ou Sustainalytics et, d'autre part, obtienne une notation d'au moins BBB de l'agence MSCI.
Si les conditions posées sont atteintes pour au moins deux des trois agences, une enveloppe de 10 M€ est versée aux bénéficiaires.

5) Quels enseignements tirez-vous des nouveaux modes d'organisation du travail liés à la pandémie du Covid-19 (travail à distance, digitalisation des modes de communication, flexibilité accrue...) mis en place dans votre entreprise en termes d'impacts sur les conditions de travail ? Comment votre stratégie de Ressources Humaines intègre-t-elle aujourd'hui ces nouveaux modes d'organisation ? Quel dialogue social a été mené sur le sujet (accords, réflexion partagée sur l'avenir du travail...), et ce dans l'ensemble de vos métiers et zones d'implantation ?

En juin 2020, une consultation interne a été menée pour comprendre les nouvelles attentes des collaborateurs sur le « Future of Work ».

Le fruit des échanges menés ont été synthétisés dans un [livre blanc](#), et ont servi à dessiner les contours d'une nouvelle expérience collaborateur au sein de Société Générale et nourrir nos réflexions sur l'évolution de l'organisation du travail.

De facto, la crise sanitaire a profondément modifié notre environnement de travail, sur 3 axes principaux :

- i. Elle implique la consolidation du travail hybride (travail à distance généralisé – à fin 2022 plus de 77 000 collaborateurs dans le groupe) et des pratiques managériales. (Voir [détails](#) dans l'URD)
- ii. Elle nous amène à renforcer les actions de prévention des risques liés à l'isolement, la sécurité de l'information, la transformation managériale, etc. (Voir [détails](#) dans l'URD)
- iii. Elle accélère la transformation de notre Groupe, sur 2 axes majeurs, le digital et la RSE

Notre Groupe a pris la pleine mesure de l'accélération de ces transformations. Sur le plan RH, l'accompagnement de ces transformations passe par :

- **Un dialogue social soutenu et de qualité** avec la conclusion de plusieurs accords pendant la crise (relatifs aux jours de repos et au maintien de la rémunération notamment) et des échanges réguliers avec les Instances Représentatives du Personnel France et Europe. La perspective de « *sortie de crise* » a conduit Société Générale à définir, en concertation avec ses partenaires sociaux, les principes permettant le développement et l'extension du travail hybride.
- **Une gestion responsable des plans de restructuration et de croissance** : pas de licenciements contraints en France, des dispositifs d'accompagnement robuste (voir [détails](#) dans l'URD).
- **Une gestion proactive des compétences passant par le renforcement de notre démarche de GPEC** au niveau mondial (à date, **80 000 collaborateurs** ont accès à un référentiel commun de compétences dans 30 pays).
- **Un renforcement des dispositifs de formation** :
 - o Des investissements significatifs dans le cadre des projets stratégiques (ex : 100M€ dans l'Académie des Compétences pour VISION 2025 à partir de fin 2022 avec une accélération sur 2023) ;
 - o Un programme de formation RSE déployé à partir de 2021 (40.000 personnes formées sur la gestion des risques environnementaux et sociaux, 10.000 sur la transition énergétique et ses implications métiers, 1.500 sur la fresque du climat). Une nouvelle accélération est prévue, notamment sur la fresque du climat à partir de fin 2022 début 2023 (voir [détails](#) dans l'URD) ;
 - o Des programmes pour soutenir l'ambition Digitale du Groupe. En 2021, 5 000 collaborateurs formés aux enjeux digitaux ; 71% des collaborateurs IT matures sur les pratiques IT.
- **La fluidification du dispositif de mobilité interne avec la mise en place de nouvelles approches en 2021** : la mobilité proactive et le Reskilling (voir [détails](#) dans l'URD).
- **L'adaptation de notre stratégie de recrutement aux nouveaux enjeux** (25 000 recrutements dans le Groupe en 2021) via la modernisation du site de recrutement et l'ajustement de notre stratégie relations écoles (ex : interventions sur des thèmes liés au Digital/RSE).

- **Un travail sur notre culture d'entreprise, et notamment sur la diversité et l'inclusion** avec des engagements forts pris en 2021 : objectifs de diversité, signature de chartes (voir [détails](#) dans l'URD) et un renforcement de l'offre de sensibilisation aux enjeux de la diversité et de l'inclusion, ainsi qu'aux biais et stéréotypes.

6) De manière à pouvoir évaluer l'évolution d'une année sur l'autre, nous repons la question posée en 2021 pour laquelle les réponses n'ont pas atteint un niveau estimé satisfaisant.

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 ?

Société Générale est signataire de la Loi sur l'esclavage moderne (Modern Slavery Act) depuis 2015. En 2019, Société Générale a également renouvelé son accord (reconduit pour 12 mois supplémentaires en février 2022) avec la fédération syndicale UNI Global Union sur les droits fondamentaux couvrant 100% de l'effectif du Groupe. Par 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 de base et dans le respect des réglementations en vigueur dans les pays où ils opèrent, en ce qui concerne les horaires et les pauses.

Le Groupe s'efforce d'offrir une rémunération équitable et attractive qui contribue à fidéliser les collaborateurs et à dynamiser la performance du Groupe sur le long terme. La politique de rémunération repose sur les principes de non-discrimination et de traitement équitable de tous les employés et repose sur des principes communs pour tous. Elle est ensuite développée en fonction des métiers et des zones géographiques dans lesquelles le Groupe opère, en tenant compte des pratiques et conditions de marché. Le niveau du salaire le plus bas versé au regard du minimum légal local fait l'objet d'un suivi régulier. En moyenne, le salaire le plus bas versé dans nos entités est de 62% supérieur au minimum légal local.

Par ailleurs, au fil des ans, le Groupe Société Générale a volontairement adopté des procédures et des outils pour identifier, évaluer et gérer les risques liés aux droits de l'homme et à l'environnement dans le cadre de sa gestion des ressources humaines, de la chaîne d'approvisionnement et des activités. Au cours des quatre dernières années, la mise en œuvre de la Loi sur le devoir de vigilance a permis à Société Générale de clarifier et de renforcer son cadre existant dans le cadre d'un processus d'amélioration continue.

Le Plan pour le devoir de vigilance 2022, publié en mars 2022, reflète les résultats de la cartographie des risques, des évaluations régulières, de l'évolution des activités du Groupe, des nouveaux engagements E&S et des mises à jour des politiques et outils de gestion des risques E&S.

Il détaille les mesures prises pour identifier les risques et prévenir les atteintes graves à la liberté syndicale et aux droits de négociation collective, la discrimination, la santé et la sécurité, les conditions de travail (couvrant le travail forcé et l'esclavage moderne, le travail des enfants, des heures de travail décentes et des salaires décents) ainsi que l'environnement résultant de ses activités.

7) Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES ou Finansol) ? Comment expliquez-vous le maintien de fonds non responsables en l'absence de différence de rentabilité et alors que la Place de Paris est leader sur le sujet ?

Dans vos autres pays d'implantation : vos dispositifs d'épargne à l'intention de vos collaborateurs (retraite ou autres) intègrent-ils également des critères ESG ?

Comment le conseil d'administration ou de surveillance encourage-t-il la souscription de ces types de fonds d'épargne salariale ?

A l'exclusion de notre fonds d'actionnariat salarié, par construction non éligible ISR/ESG, tous les fonds de nos plans d'épargne salariale ouverts à la souscription entrent dans la catégorie des fonds responsables, « article 8 » au sens du règlement n° 2019/2088 « SFDR » de l'Union Européenne (UE) sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit règlement « Disclosure » ou SFDR - Sustainable Finance Disclosure Regulation). Un tiers de la gamme de ces fonds est également labellisé CIES et est issue de fonds dédiés Société Générale.

L'encours cumulé ISR/CIES des fonds d'épargne salariale du groupe Société Générale au 31 décembre 2021 est de 362 millions d'euros.

Actuellement, Société Générale ne dispose pas de dispositifs d'épargne salariale à l'étranger.

Le conseil de surveillance de nos 3 fonds d'épargne salariale dédiés SG a encouragé et soutenu la labélisation CIES ainsi que l'intégration de critères extra-financiers dans la méthode de gestion des fonds. Le dernier vote de ce conseil de surveillance a eu lieu fin 2021 et concernait l'évolution de la gestion du FCPE « SG Actions Internationales », devenu « SG Actions Internationales ISR » en prenant en compte des critères ESG en complément des critères financiers traditionnels.

8) Publiez-vous une charte détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Si oui, comment cette responsabilité fiscale s'intègre-t-elle plus largement au sein de votre responsabilité sociale ? Le conseil revoit-il et approuve-t-il cette charte ? Rendez-vous compte annuellement de l'application des principes de cette charte au travers d'un rapport de responsabilité fiscale ? Ce rapport détaille-t-il les impôts payés pays par pays ?

Depuis 2010, Société Générale s'est dotée d'un Code de Conduite fiscale disponible publiquement sur son site institutionnel et approuvé par le Conseil d'administration. Ce Code décrit en particulier l'approche du Groupe en matière fiscale ainsi que les principes et engagements qui le guident en la matière. La politique fiscale du Groupe est présentée et revue annuellement par le comité des risques du Conseil d'administration. Le Groupe fournit également annuellement (cf. p.255-256 du D.E.U. 2022) des informations détaillées sur ses actions en matière de conformité et de transparence fiscale.

En complément, Société Générale a fait le choix de publier en 2021 sur son site institutionnel un nouveau rapport sur la contribution et la transparence fiscale du Groupe. Ce rapport, qui sera désormais publié annuellement, fournit une vision détaillée des montants et de la nature des impôts dont notre Groupe s'acquitte chaque année (y compris par pays). Il y détaille également notre politique et approche responsable en matière fiscale.

**9) Publiez-vous une charte de lobbying* responsable ?
Êtes-vous membres d'associations professionnelles dont certaines positions sont controversées au regard de l'intérêt général ? Si oui, quelles actions menez-vous pour réorienter les positions de ces associations ?
Quels moyens (humains et financiers) consolidés (i.e. sur l'ensemble de votre périmètre géographique) allouez-vous à la représentation d'intérêt ?**

*** « Le lobbying – ou la représentation d'intérêts – joue en effet un rôle croissant dans l'élaboration de la décision publique. Les organisations concernées (entreprises, organisations professionnelles, réflexion. A contrario un lobbying non régulé peut entraîner des abus ayant pour effet des décisions répondant plus à des intérêts particuliers privés qu'à l'intérêt général. » (Transparency International).**

Société Générale publie en effet une charte de lobbying responsable, disponible sur le site institutionnel du Groupe au lien suivant :

https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/RSE/140513_Charte_representation_responsable_SG.PDF , élaborée en 2014 à la suite de notre engagement vis-à-vis de Transparency International France.

En plus de cette charte, nous mettons à jour chaque année au 2^{ème} trimestre un document global (« Memorandum ») qui décrit la raison de cette activité, nos positions, notre gouvernance, notre dispositif de contrôle, nos associations et nos dépenses

(<https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-05/2021-Dispositif-Groupe-pour-une-Representation-d-Interets-Responsable.pdf>, dont la version 2022 est à paraître).

Société Générale est membre d'associations professionnelles représentant des intérêts professionnels, au niveau local ou au niveau européen, dans des instances en lien avec les activités de financement du Groupe ou afin de faire valoir la position du Groupe dans des instances plus larges (e.g. associations représentatives des entreprises privées ou des entreprises étrangères). Dans l'éventualité où une position ne serait pas conforme à l'intérêt général, comme dans tous les cas de divergence entre les positions de Société Générale et celles d'une association, Société Générale peut utiliser son pouvoir d'influence afin d'infléchir la position associative ou faire reconnaître formellement les divergences de vues, et faire connaître une position différente en son nom propre auprès des interlocuteurs publics.

Comme indiqué dans le « Memorandum » susmentionné, Société Générale dispose d'une équipe affaires publiques dédiée (14 personnes dont des emplois administratifs) qui est en charge de la stratégie, du pilotage et de l'exercice de la représentation d'intérêts du Groupe pour l'ensemble de ses géographies. D'autres représentants dans le Groupe peuvent intervenir ponctuellement, en coordination avec cette équipe et en respectant les lignes définies par le Groupe. Le montant des dépenses allouées à la représentation d'intérêts est uniquement le fruit de deux éléments : (i) les contributions directes : la charge des personnes susmentionnées prorataée du temps de représentation et (ii) les contributions indirectes : les cotisations annuelles des associations prorataées par un pourcentage de représentation déterminé par chaque association et sur lequel le Groupe n'a pas la main (944 537 euros en 2020, 869 778 euros en 2021). Le Groupe n'autorise aucune donation politique (0 EUR) et n'a fait appel à aucun cabinet externe (0 EUR) ni en 2020 ni en 2021.

- 10) La loi sur le devoir de vigilance prévoit l'élaboration du plan de vigilance en association avec les parties prenantes de la société, notamment les partenaires sociaux. De plus, l'une des mesures de ce plan consiste en la mise en place d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales ont en effet une connaissance du terrain et la capacité d'alerter la société et de faire remonter des informations précieuses dans l'exercice du devoir de vigilance.**

Comment votre Groupe intègre-t-il ses partenaires sociaux – aux niveaux local et global – aux différentes étapes de l'élaboration, de l'évolution et de la mise en œuvre de son plan de vigilance ? Quels moyens le Groupe leur apporte-t-il pour accomplir cette mission ? Comment les partenaires sociaux sont-ils associés au compte-rendu sur la mise en œuvre effective de ce plan de vigilance ?

Lors de l'exercice du plan de vigilance (PDV), afin d'identifier et de mieux appréhender **les enjeux locaux**, le Groupe évalue le niveau d'exposition aux risques RH au travers différents dispositifs de pilotage et de reporting (système de contrôles internes, exercices d'auto-évaluation internes, baromètre collaborateurs, ...).

Par ailleurs, dans le cadre de l'accord mondial sur les droits fondamentaux, le Groupe travaille avec son partenaire UNI Global Union (syndicat international) sur le Pilier RH.

L'UNI Global Union est partie prenante active de l'exercice du PDV – Pilier RH.

- Des échanges réguliers ont lieu avec l'UNI. La dernière réunion ayant eu lieu le 21 avril 2022 et permis de présenter la version publiée du PDV 2021 et répondre à leurs questions et suggestions.

- Pour l'exercice 2021, le Groupe a fait relire le projet de PDV – Pilier RH à l'UNI Global Union et intégré certaines de leurs observations par exemple l'indice ITUC, dans son analyse du risque lié à l'enjeu de liberté d'association et de négociation collective. L'indice ITUC créé par la Confédération Syndicale Internationale est établi, par la confédération, à partir de questionnaires envoyés à 331 syndicats nationaux dans les différents pays. L'intégration de cet indice permet de compléter et préciser notre évaluation du risque en fonction des enjeux locaux identifiés par ITUC.

Concernant, en particulier, le **mécanisme d'alerte**, il fait l'objet :

- D'une consultation auprès des Organisations Syndicales représentatives en France.
- D'un point de consultation, au niveau du Comité Social et Economique Central (CSEC), sur le projet de modification de la procédure interne de signalement et de traitement des comportements inappropriés le 21 février 2019. Un bilan de la procédure a été fait en commission Egalité Professionnelle et Questions Sociales (EPQS) le 4 novembre 2020.
- D'échanges et de réponses, au niveau du Comité de Groupe Européen (CDGE), apportés par le Directeur des Affaires Sociales du Groupe et la DRH Groupe aux questions posées par des élus européens.

A noter que le Groupe dispose d'un outil d'alerte « WhistleB » accessible à tous (y compris aux partenaires sociaux).

Questions de Pierre-Yves Grimaud, actionnaire individuel (*questions envoyées par email en date du 26 avril 2022*) :

Réponse du Conseil d'administration :

Vous avez revu l'organisation et la stratégie de RBDF. Quand allez-vous revoir la stratégie et l'organisation de GBIS, réduire ses ambitions commerciales et baisser les rémunérations, pour atteindre enfin un coefficient d'exploitation (inférieur à 65%) en ligne avec le marché ?

Le Groupe a présenté la stratégie à moyen terme de sa Banque de Grande Clientèle et de Solutions Investisseurs en mai 2021 après validation par le Conseil d'administration. Cette stratégie reste valide et la performance récente en témoigne.

Cette feuille de route s'articule autour de trois priorités :

- renouer avec une croissance durable et rentable en conservant le client au cœur de la stratégie et en ajustant de façon ciblée et équilibrée l'allocation de capital au profit des métiers de financement, de conseil et de banque de flux
- poursuivre la politique de réduction des coûts dans le souci continu d'améliorer le levier opérationnel
- maintenir une gestion stricte des risques et réduire la sensibilité des résultats aux chocs de marché

La Banque de Grande Clientèle et de Solutions Investisseurs entend par ailleurs accroître ses engagements et demeurer un acteur de premier plan en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale, axe stratégique majeur qui est au cœur de l'action des métiers de la banque de financement et d'investissement comme de l'ensemble du Groupe. Ses résultats en 2021 ont été très bons.

D'un point de vue financier, la Banque de Grande Clientèle et de Solutions Investisseurs vise une rentabilité sur capital normatif (RONE) supérieure à 10% d'ici 2023 et un coefficient d'exploitation entre 65% et 68%. Il est notable sur ce point que GBIS a démontré une meilleure maîtrise de ses coûts en 2021 que ses pairs. Le coefficient d'exploitation de GBIS en 2021 hors contribution au Fond de Résolution Unique est en ligne avec la moyenne de l'industrie.

Questions de Myriam Sabatier, actionnaire individuel (*questions envoyées par email en date du 18 avril 2022*):

Réponses du Conseil d'administration :

- 1) Pouvez-vous nous indiquer précisément quelle sont les raisons du maintien de la distribution de dividendes 2021 à 1,65 euros dans un contexte où la cession de Rosbank va générer un impact de plus de 2 milliards d'euros (en dépréciation) sur les comptes (certes) de 2022 ?**

Le dividende de 1,65 euros par action est proposé aux actionnaires au titre de la performance de l'année 2021 au cours de laquelle le Groupe a réalisé une performance historique. Ce dividende a donc déjà été provisionné tout au long de l'année 2021 et est déjà déduit des fonds propres.

A noter qu'au 31 mars 2022, le Groupe affiche un ratio de capital solide de 12,9%, bien au-dessus de l'exigence réglementaire de 9,23%. Ce ratio intègre, en outre, une grande partie de l'impact de la cession de Rosbank puisque nos actifs russes ont déjà été dégradés (migration de ratings) pour environ 14 points de base sur approximativement 20 points de base d'impact total de la cession envisagée.

- 2) Pouvez-vous nous indiquer les différents impacts sur l'entité du conflit Russe/Ukrainien (en dehors de la cession de Rosbank) ? Exposition sur PPE ? Encours sur risque Pays ? A la fois sur la Russie et à la fois sur l'Ukraine ? Quel est l'estimation en termes d'impact sur le PNB ou RN 2022 ?**

De manière générale, Société Générale respecte de façon rigoureuse les réglementations en vigueur et met en œuvre avec diligence les mesures nécessaires afin d'appliquer strictement, dès leur publication, les sanctions internationales.

En dehors de la cession de Rosbank, le Groupe dispose d'expositions dites off-shore (expositions sur des entités russes bookées hors de Russie) d'environ 3,2 milliards d'euros au 31 décembre 2021, réduites à 2,8 milliards d'euros à fin mars 2022, dont moins de 1 milliard d'euros est considéré comme à risque à fin mars 2022. Ces expositions font l'objet d'un suivi rapproché et sont gérées en extinction. Le coût du risque associé à ces expositions a représenté 218 millions d'euros sur le premier trimestre.

En complément, Société Générale a une exposition mineure en Ukraine (moins de 80 millions d'euros au 31 décembre 2021), principalement au travers de sa filiale ALD dont l'activité est concentrée sur une clientèle d'entreprises internationales.

Concernant l'impact en compte de résultat sur 2022, le Groupe avait estimé lors de la présentation des résultats annuels 2021 un coût du risque inférieur à 30 points de base sur l'année. Cette estimation a été ajustée au premier trimestre entre 30 et 35 points de base tenant compte de l'évolution du contexte géopolitique.

- 3) Pouvez-vous nous donner les derniers éléments concernant le rachat du portefeuille ING France par Boursorama ? Comment qualifier vous l'ambition de récupérer 50% des clients : prudente ou ambitieuse ? Et pourquoi ?**

La signature de l'accord de partenariat a eu lieu le 5 avril 2022 dans le but de proposer aux clients d'ING France la meilleure solution bancaire alternative.

Depuis mi-avril, Boursorama Banque propose aux clients d'ING un parcours de souscription simplifié et des offres exclusives pour l'ouverture d'un nouveau compte courant et la souscription de produits d'épargne et de bourse, tout en facilitant le transfert de ses avoirs.

Les contrats d'assurance vie *ING Direct Vie* (c. 5 GEUR d'encours) seront transférés automatiquement chez Boursorama Banque en juillet 2022, sans aucune démarche de la part des clients et sans changements des caractéristiques.

La cible de récupérer 50% des 500 000 clients actifs d'ING (y compris les clients ayant souscrits une assurance vie) semble à la fois ambitieuse mais réaliste au vu de l'offre commerciale et du parcours simplifié proposés.

4) Côté gouvernance, pouvez-vous nous éclairer sur les thèmes aborder lors des comités des risques et notamment l'appréciation du risque sur les cyber attaques ?

Vous trouverez dans l'URD, en page 86 (<https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-03/Document-d-Enregistrement-Universel-2022.pdf#page=88>), le rapport du Comité des Risques qui liste les sujets examinés pour l'année 2021.

Les risques liés à la sécurité de l'information et aux technologies de l'information et de la communication sont majeurs pour Société Générale. Ils font l'objet d'un suivi spécifique par les organes de Direction du Groupe, notamment au travers de points dédiés au Comité des Risques du Conseil d'administration et d'un tableau de bord trimestriel présentant la situation des risques et les plans d'actions.

Une formation spécifique est dispensée aux membres du Conseil d'administration.

5) Pouvez-vous nous rappeler les critères d'éligibilité pour intégrer le conseil d'administration ? Comment le comité des nominations identifie les viviers administrateurs au regard des risques prégnant que nous connaissons : transition énergétique, cyber, ... Au-delà des multicritères mis en avant comme l'âge, les nationalités,

La banque veille à la bonne application de la législation et des recommandations de l'Autorité Bancaire Européenne (<https://www.eba.europa.eu/guidelines-internal-governance-second-revision>). Par ailleurs, chaque nomination est soumise au contrôle de l'ACPR et de la BCE via l'approbation du dossier « Fit & Proper ».

La compétence, et l'expérience du monde financier et de la gestion des grandes entreprises internationales sont les critères de base de la sélection des administrateurs. Par ailleurs, le Conseil d'administration veille à disposer en son sein de personnes ayant une expérience en matière de transformation technologique et digitale. Chaque année, l'équilibre ainsi défini de la composition du Conseil d'administration est réexaminé par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprises et le Conseil d'administration. L'analyse des compétences des administrateurs montre leur complémentarité puisque chacune des dix compétences clés du Conseil d'administration (décrite dans l'URD en page 67, <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-03/Document-d-Enregistrement-Universel-2022.pdf#page=69>) est détenue au minimum par quatre administrateurs. Leur profil permet de couvrir l'ensemble du spectre des activités de la Banque et des risques associés à son activité.

Par ailleurs, le règlement intérieur précise à l'article 2 que les membres du Conseil d'administration doivent disposer à tout moment de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et, collectivement, des connaissances, des compétences et de l'expérience nécessaires à la compréhension des activités de la Société, y compris les principaux risques auxquels elle est exposée.

Questions de Pierre-Yves Grimaud, actionnaire individuel (*questions envoyées par email en date du 28 avril 2022*) :

Réponses du Conseil d'administration :

Le notionnel des instruments financiers dérivés de transactions figure pour 14 259 Milliards d'Euros au 31 Décembre 2021, dont près de dix mille Milliards pour les seuls instruments de taux d'intérêt. Ces montants interpellent quand on les compare au total du bilan consolidé (1 464 Milliards d'Euros) où sont comptabilisés à leur « juste valeur » ces instruments financiers, selon des modèles mis au point par la banque elle-même.

- **Combien de contrats exactement composent ces 14 259 Milliards d'Euros ?**
- **Les commissaires aux comptes attirent l'attention sur la complexité des modélisations utilisées pour aboutir à la « juste valeur » comptabilisée au bilan. Ils ont procédé à des vérifications par échantillonnages : sur quel pourcentage du notionnel ci-dessus ?**

Les engagements notionnels des instruments financiers dérivés (présentés dans la note 3.2 en page 393 de l'URD : <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-03/Document-d-Enregistrement-Universel-2022.pdf#page=395>) correspondent aux montants bruts des divers engagements sur les divers sous-jacents, sans aucune compensation entre les contrats se couvrant mutuellement (même quand ils sont conclus dans le cadre d'accords de compensation globale). Ces engagements ne tiennent pas compte des dispositifs d'appels de marge et dépôts de garantie qui limitent l'exposition et les risques.

Ainsi, un instrument dérivé parfaitement couvert par un autre instrument dérivé, avec appels de marge sécurisant le dénouement, dont la juste valeur nette correspondra à la marge d'intermédiation de la banque, donnera lieu à présentation des notionnels cumulés des deux instruments dans le tableau des « Engagements (notionnels) ».

Concernant votre deuxième point, les commissaires aux comptes ont appliqué les normes comptables en vigueur en France pour l'élaboration du rapport des comptes consolidés du Groupe et des comptes statutaires de Société Générale S.A. au titre de l'exercice clos au 31 décembre 2021. Leur approche est détaillée en page 541 de l'URD : <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-03/Document-d-Enregistrement-Universel-2022.pdf#page=543>.

Questions de Lionel Guillory, actionnaire individuel (*questions envoyées par email en date du 5 mai 2022*) :

Réponses du Conseil d'administration :

Dans le cadre de la lutte contre le réchauffement climatique et la préservation de la biodiversité sur le territoire français, la Société Générale propose t'elle la souscription à ses clients des parts dans un Groupement Forestier d'Investissement à l'instar d'un autre établissement bancaire ? La Société Générale ambitionne t'elle cette offre au cours de cette année ?

Société Générale ne propose pas ce type d'investissement mais demeure résolument engagée à agir en faveur du climat et la biodiversité au travers de leviers spécifiques.

A ce titre et afin de soutenir plus spécifiquement des acteurs de la reforestation en France, le Groupe a noué des partenariats avec des acteurs tel que *Pur Project, Eco Tree, My Tree* et *Reforest'action*.

Ainsi Au 31/03/2022, Société Générale, en partenariat avec *Pur Project* a déjà financé la plantation de 97 372 arbres dans le cadre de la commercialisation des produits structurés à ses clients particuliers.

Plus globalement, le Groupe a développé une gamme de fonds Environnement au cœur des enjeux environnementaux et climatiques afin d'offrir à ses clients des placements positifs pour la planète.