

DIRECTION DÉVELOPPEMENT DURABLE DU GROUPE

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

28 NOVEMBRE 2012



SOMMAIRE



CHAPITRE 01_ LES ENGAGEMENTS E&S DU GROUPE

CHAPITRE 02_ PRINCIPALES RÉALISATIONS RSE ET AMBITION DU GROUPE POUR 2015

FINANCE RESPONSABLE

OFFRE BANCAIRE SOLIDAIRE

EMPLOYEUR RESPONSABLE

GESTION EXEMPLAIRE DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DIRECTS ET DE SES ACHATS

AU CŒUR DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

CHAPITRE 03_ GOUVERNANCE DES ACTIONS RSE DU GROUPE, REPORTING ET ÉVALUATION

CHAPITRE 04_ GOUVERNANCE D'ENTREPRISE



CHAPITRE 01

LES ENGAGEMENTS E&S DU GROUPE

LES ENGAGEMENTS DU GROUPE

- Le Groupe s'engage à respecter ses obligations en matière environnementale, sociale et sociétale dans l'ensemble de ses activités et de ses pays d'implantation :



2001



2003



2004



2006 *Amundi*



2000



2007



2007

- En 2005, Le **Code de conduite** (traduit dans 20 langues) reprend ces engagements et s'impose à tous les employés du Groupe (en cours de mise à jour)
- Depuis 2011, ces engagements sont traduits dans des **Principes Généraux Environnementaux & Sociaux**, déclinés dans **8 politiques sectorielles du Groupe** (accessibles sur son site internet)
 - Mines et Métaux (2011)
 - Défense (2011)
 - Centrales Thermiques au Charbon (2011)
 - Pétrole et Gaz (2011)
 - Navires de commerce (2011)
 - Barrages et Énergie Hydroélectrique (2012)
 - Nucléaire civil (2012)
 - Biodiversité (politique transversale)(2012)
- Depuis 2001, le Groupe est dans le premier quartile des banques pour ses actions RSE





CHAPITRE 02

PRINCIPALES RÉALISATIONS RSE
ET
AMBITION DU GROUPE POUR 2015

LA RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE POUR SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

La stratégie de Société Générale repose sur une responsabilité d'entreprise, qui vise à

- **Envers nos clients : être une banque de référence pour nos clients:**
 - Financer l'économie et accompagner les besoins financiers des clients
 - Mériter leur confiance, fondement même de notre métier, en les accompagnant aussi dans les moments difficiles
 - Faire de la satisfaction clients, le cœur de notre stratégie

- **Envers nos employés : mobiliser et valoriser la richesse du capital humain de l'entreprise, indispensable à la stratégie du Groupe, en étant un employeur responsable:**
 - soucieux du bien-être et du développement professionnel de tous ses employés,
 - mettant en avant la recherche de comportements créateurs de valeur sur le long terme

- **Responsabilité sociétale :**
 - piloter les impacts E&S de nos produits et services
 - promouvoir l'engagement de nos collaborateurs dans la société en cohérence avec les actions de mécénat et de sponsoring du groupe



« Être la **banque relationnelle**, référence sur ses marchés choisie pour la qualité et l'engagement de ses équipes »

L'AMBITION RSE DU GROUPE À L'HORIZON 2015 SE DECLINE SELON 5 AXES

Société Générale veut :

- renforcer sa place au sein du **premier quartile* des banques** pour l'action RSE ;
- conforter son ambition 2015 pour une croissance durable à travers **5 axes stratégiques** déclinés dans **l'ensemble du Groupe** :

1_ Finance
responsable

2_ Offre bancaire
solidaire

3_ Employeur
responsable :
diversité &
employabilité

4_ Environnement
pour compte propre &
Achats responsables

5_ Acteur de la
société civile

↳ Être une **banque responsable** au service de ses clients

** selon évaluation Sam*

AXE 1 : FINANCE RESPONSABLE

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- **Procédures opérationnelles** pour la mise en œuvre de nos principes d'évaluation E&S dans l'analyse client et des transactions
- 72 projets de financement évalués en 2011 selon les Principes de l'Equateur



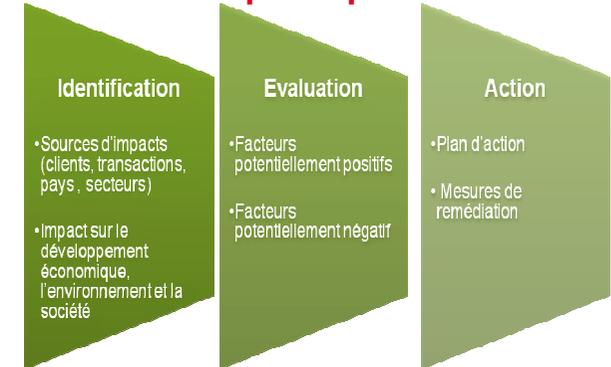
- Financements verts : 2,2 MDS EUR réalisés en 2011 (flux)
- Offre de produits financiers favorisant l'efficacité énergétique
- Offre de gestion responsable de flottes automobiles
- Initiative Crédit responsable



- **Médiation** : suivi des recommandations de M^{me} Scrivener en cas de litige.
- **Paradis fiscaux** : aucune présence dans les pays non coopératifs de l'OCDE et aucune détention, directement ou indirectement, d'implantation en activité dans les États des listes ETNC 2011 et ETNC 2012.

OBJECTIFS

- Promouvoir et développer la finance à impacts positifs.



- Déployer l'initiative **Crédit responsable** dans le Groupe en diffusant les bonnes pratiques.



- Encours de business à Impact Positif
- Évaluation/positionnement RSE enquêtes/sondages clients

AXE 2 : UNE OFFRE BANCAIRE SOLIDAIRE

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- **Micro-finance** : 80 M EUR d'autorisations octroyées aux IMFs (50% en Afrique du Nord et au Moyen Orient), présence au capital de 5 IMFs en Afrique
- **Cartes caritatives** : 70 000 porteurs ont permis de donner **plus de 1,5 M EUR à 22 associations partenaires** depuis 2008
- **Épargne solidaire** : mise en place du service en Décembre 2010, 11 000 souscriptions à fin Septembre 2012, 140 K€ donnés par les clients à 37 associations (part d'intérêts sur les livrets d'épargne reversés et majorés de 10% par Société Générale)
- **Le Programme de fidélisation** : Filigrane, associé à l'offre Jazz, permet de soutenir Les Restaurants du Cœur et Handicap International (412 000 € versés en 2011)
- **Accompagnement des personnes en état de malendettement/surendettement** en partenariat avec la Fédération CRÉSUS (Franfinance et CGI) ou par nos plateformes de négociation amiable
- 70% des agences françaises **accessibles aux personnes à mobilité réduite** et 90% des **DAB équipés pour les non voyants**

OBJECTIFS

- **Élargir et promouvoir l'offre de produits et services solidaires**
- **Accroître les engagements en microfinance**
- Favoriser l'**accessibilité** de nos services aux personnes en situation de handicap
- **Aller plus loin dans la prévention du mal endettement et développer l'accompagnement des clients en difficulté**



- *Encours de business solidaire, nombre et croissance de produits labellisés*
- *Évaluation/positionnement RSE enquêtes/sondages clients*

AXE 3 : UNE DÉMARCHE D'EMPLOYEUR RESPONSABLE RENFORCÉE

PRINCIPALES RÉALISATIONS

Politique de ressources humaines responsable mettant l'épanouissement professionnel de ses collaborateurs au cœur de sa stratégie

- **Carrières : développer les talents, en donnant les mêmes chances à tous**
 - Formation : 3,3 millions d'heures dispensées en 2011 à 77% des salariés du Groupe
 - Evaluation professionnelle : nouveau dispositif Groupe (85 000 collaborateurs en 2011)
 - Evolution professionnelle : *Corporate University, Cursus Cadre / cursus Passerell'E*
- **Diversités**
 - **Mixité** : 40% de femmes au CA ; actions de formation et de mentoring dédiées aux femmes ; networking : *Féminin by SG* et participation au réseau *Financi'Elles* ; *mentoring* ; enveloppe de rééquilibrage des différences salariales H/F (3MEUR pour 2011 et 2012).
 - **Personnes en situation de handicap** : 2 138 personnes employées par le Groupe ; forum « **Pass pour l'emploi** » en partenariat avec l'ADAPT
 - Formation des managers : diversité et inclusion ; biais
- **Initiatives citoyennes et soutien à l'insertion professionnelle**
 - Initiatives spécifiques vers les **étudiants et les jeunes diplômés**
 - Site *Careers* pour l'aide à l'insertion des jeunes dans leur premier emploi
- **Baromètre employeur tous les 2 ans : 131 000 personnes sondées**



OBJECTIFS

- Développer et promouvoir l'**employabilité**
- Valoriser la **diversité**



- *Baromètre employeur sur l'égalité des chances*
- *% des employés ayant un plan de développement*

AXE 4 : GESTION EXEMPLAIRE DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DIRECT ET DES ACHATS | Environnement (1/2)

PRINCIPALES RÉALISATIONS

Plan de neutralité carbone 2008-2012

- **Objectif de réduction des émissions de CO₂ de -11% par occupant** (réf 2007) : résultat à fin 2011, - 20,7%
 - 29% de la consommation d'électricité d'origine renouvelable et 303 MWh /an de production d'ENR en propre
 - Programme sur les bâtiments certifiés et avec des performances énergétiques fortes ; référentiel sur les « bâtiments responsables »
 - Politique voyage plus restrictive et d'achat de véhicules plus sobres en CO₂
- **Compensation** via l'achat de certificats carbone (100% en 2011 hors Rosbank) financée par **une taxe carbone interne**

OBJECTIFS

Plan de réduction carbone 2012-2015

- **Double objectif quantitatif** (réf 2007):
 - Émissions de CO₂/occ : - 26%
 - Efficacité énergétique : +24%
- **Double incitation :**
 - **Taxe carbone interne** (10€/tCO₂e) payée par chaque ligne métier
 - **Affectation** des revenus de la taxe à des **projets internes d'efficacité environnementale**
- Amélioration de la gestion des déchets



- *Émission de CO₂/occupant/2007 et consommation d'énergie/occupant/2007*

AXE 4 : GESTION EXEMPLAIRE DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DIRECT ET DES ACHATS | Achats (2/2)

PRINCIPALES RÉALISATIONS

Déploiement du Programme d'achats responsables (SSP) 2011- 2015

- **Évaluation RSE** systématique de nos fournisseurs référencés dans les principaux pays du Groupe avec 
- **Clause juridique** spécifique dans chaque contrat d'achat
- Intégration d'**objectifs RSE pour tous les acheteurs**
- Signataire de la **Charte Relations inter-entreprises** 
- Nomination d'un **médiateur interne**
- **Actions phares** liées aux trois axes du développement :

Axe économique

Engagement envers les PME

Objectif : faciliter l'accès des PME aux marchés de Société Générale et instaurer un cadre de confiance réciproque avec les fournisseurs.

Axe social

Recours au secteur adapté

Objectif : promouvoir le secteur adapté en ayant recours à la sous-traitance auprès d'entreprises de ce secteur (EA/ESAT).

Axe environnemental

Réduction de l'impact carbone

Objectif : participation au plan de réduction carbone du Groupe grâce à des actions achats ciblées.

OBJECTIFS

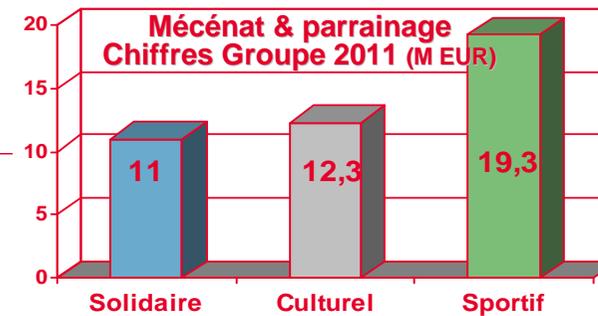
Étendre le champ d'actions du plan SSP

- **Évaluation RSE systématique** de nos fournisseurs référencés (avec **Ecovadis**)
- Mise en place de **plan de progrès et d'audits**
- Renforcer la collaboration avec le **secteur adapté**
- Maintenir notre **engagement auprès des PME/ETI**



- *Programme d'achats responsables étendu*
- *Part du secteur adapté et des PME dans les achats Groupe*

AXE 5 : AU CŒUR DE LA SOCIÉTÉ CIVILE



PRINCIPALES RÉALISATIONS

- **Actions sociétales et citoyennes** : l'insertion professionnelle axe principal d'intervention du Groupe
 - **Fondation d'entreprise Société Générale pour la Solidarité** (11,5 MEUR sur 5 ans)
 - **Mécénat de compétences** : Plateforme internet '*Je m'engage!*' ; *Citizen Awards* ; Initiatives spécifiques : *mentoring* au Brésil, éducation au Royaume-Uni, Marathon Pro-bono en France
 - **Talents & Partage** l'association de solidarité des salariés et des retraités du groupe Société Générale depuis 1984
- **Dispositifs d'écoute et de dialogue existants avec certaines de nos parties prenantes pour orienter nos offres et nos décisions** :
 - Enquêtes de satisfactions ou baromètre clients
 - Dialogue avec les associations de consommateurs
 - Baromètre employeur
 - Comité consultatif des actionnaires
- **Liens tissés avec les associations ou entreprises des secteurs de l'économie solidaire, de l'insertion professionnelle ou du secteur adapté** selon plusieurs axes :
 - dons, mécénat et volontariat de compétences ,
 - achat de prestations (restauration (insertion), courrier (ESAT), etc.),
 - co-construction (micro-crédit accompagné (Restos du Cœur et Crésus), lutte contre le surendettement (Crésus), etc.),
 - recrutement de jeunes défavorisés au sein du Groupe (NQT, Casa do Zezinho, etc.),
 - clients (produits et services bancaires facilitant la démarche solidaire des clients).

OBJECTIFS

- **Conforter les objectifs de mécénat solidaire en impliquant les collaborateurs et les implantations**
- **Améliorer et renforcer le dialogue existant avec nos parties prenantes notamment avec la création d'un panel de parties prenantes**
- **Avoir une politique partenariale globale et cohérente au-delà du mécénat financier en structurant des relations durables avec des partenaires privilégiés (entrepreneurs sociaux, associations, etc.)**



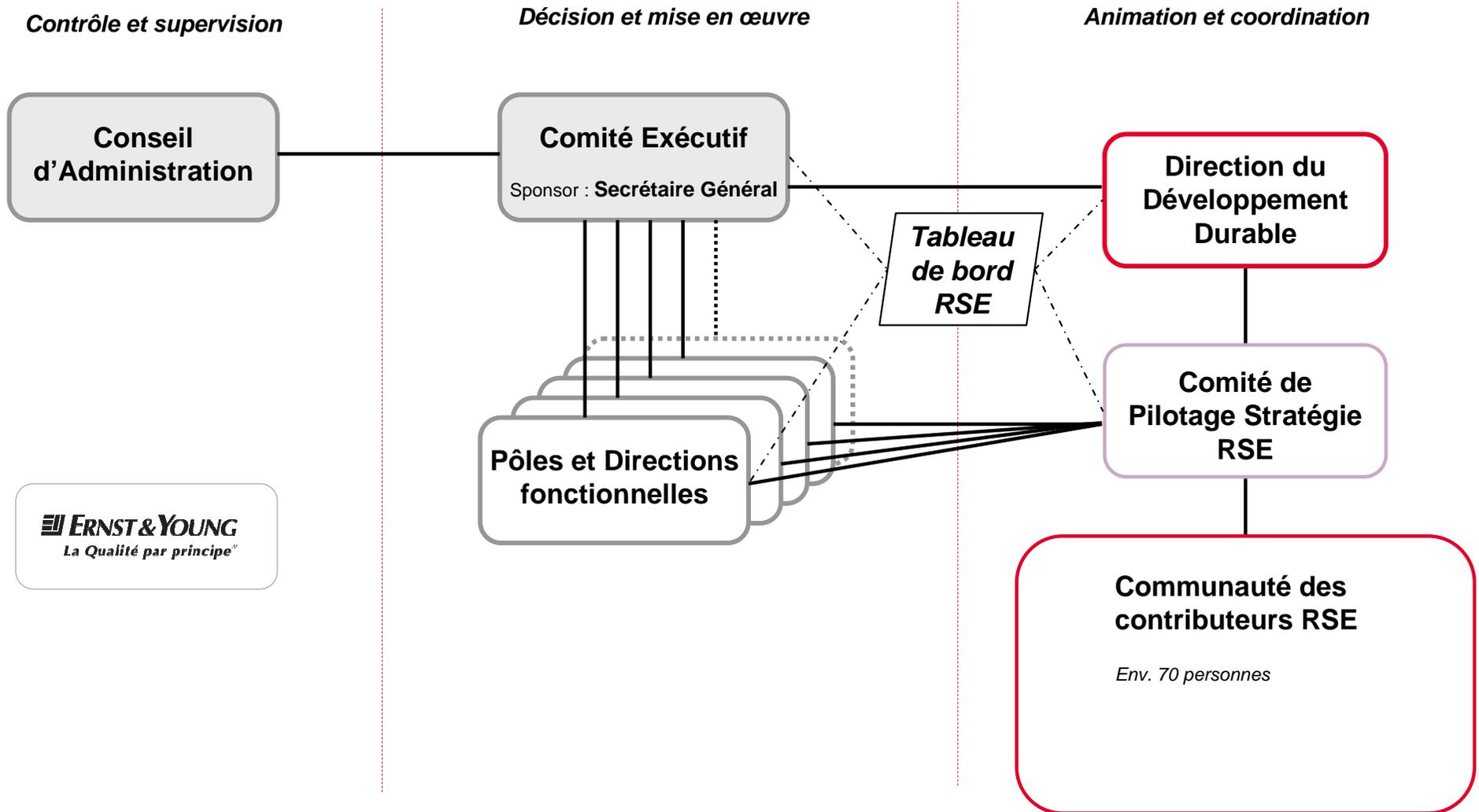
- *Nombre de personnes impliquées dans des activités de mécénat de compétences*
- *Panel de parties prenantes*
- *Nombre de contrats de partenariat avec des entrepreneurs sociaux*



CHAPITRE 03

LA GOUVERNANCE DES ACTIONS RSE DU GROUPE, REPORTING ET ÉVALUATION

PILOTAGE DE LA STRATEGIE RSE 2012-2015



40% maximum de la **rémunération variable des mandataires sociaux du Groupe** est déterminée en fonction de l'atteinte **d'objectifs qualitatifs** de mise en œuvre de la stratégie du Groupe parmi lesquels figurent des **objectifs RSE**.

RENDRE COMPTE, ÊTRE EVALUÉ ET LE FAIRE SAVOIR

- Document de Référence / Site RSE



- Vérification raisonnée par nos CAC



- Acteur reconnu pour son action RSE : 76pts/ 100 (SAM), 53pts/100 (VIGEO), C+ (Oekom)



- Évaluation/positionnement RSE dans des enquêtes/sondages clients
- Évaluation/positionnement RSE par les agences de notation extra-financières



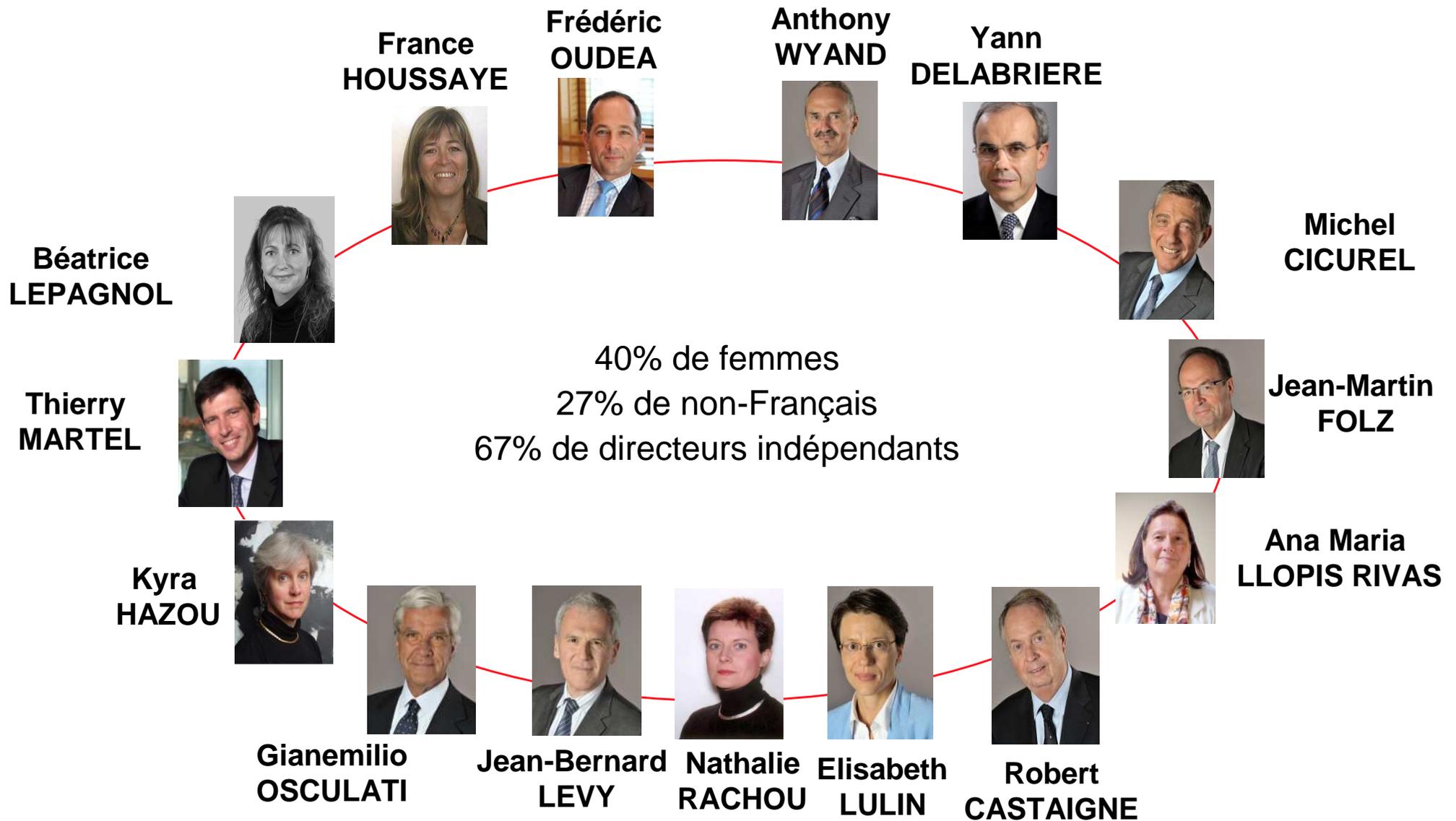
CHAPITRE 04

GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

PRÉSIDENT VS. PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL

- Réunification des fonctions de Président et Directeur Général en Mai 2009, afin d'obtenir une gouvernance plus efficace et réactive, d'être en mesure de répondre aux défis de la crise
- Le Code AFEP-MEDEF ne favorise aucune option
- Parmi les 36 entreprises française du CAC 40 :
 - 23 ont un Président – Directeur Général
 - 7 ont séparé les rôles de Président et de Directeur Général ; parmi celles-ci, la majorité ont un Président ancien Président – Directeur Général
 - 6 ont un Conseil de Surveillance et un Conseil d'Administration
- Nomination d'un Vice-Président
- La Direction Générale est composée du Président – Directeur Général et de 3 Directeurs Généraux Délégués
- Différence avec les structures de Conseil à l'anglo-saxonne : le Président est le Directeur exécutif unique au sein du Conseil ce qui réduit le potentiel de conflits d'intérêts

CONSEIL D'ADMINISTRATION – COMPOSITION



CONSEIL D'ADMINISTRATION – INDÉPENDANCE DE SES MEMBRES

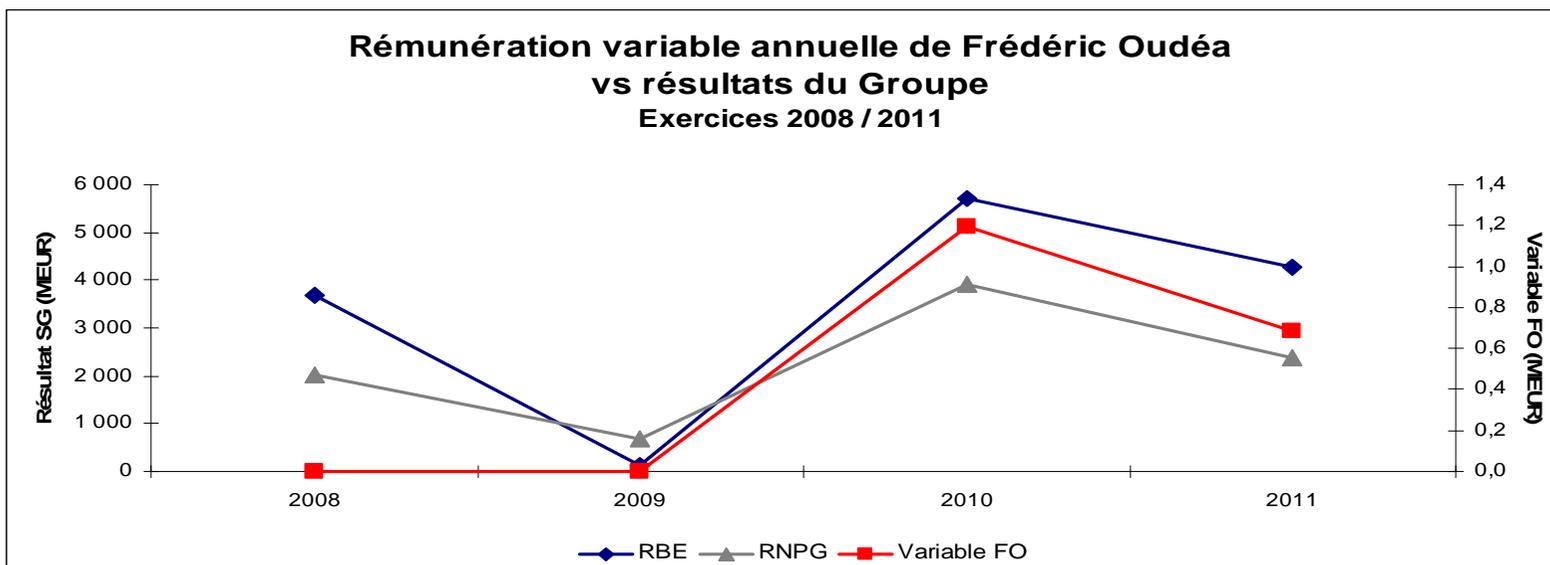
Directeurs	Sexe	Banque Finance	Marchés financiers	Statut	Première nomination
Frédéric OUDEA	M	48	France	PDG	2009
Anthony WYAND	M	68	Grande-Bretagne	Vice-Président du CA	2002*
Robert CASTAIGNE	M	65	France	Indépendant	2009
Michel CICUREL	M	64	France	Indépendant	2004
Yann DELABRIERE	M	61	France	Indépendant	2012
Jean-Martin FOLZ	M	65	France	Indépendant	2007
Kyra HAZOU	F	55	Grande-Bretagne / US	Indépendant	2011
Jean-Bernard LEVY	M	57	France	Indépendant	2009
Ana Maria LLOPIS RIVAS	F	61	Espagne	Indépendant	2011
Elisabeth LULIN	F	45	France	Indépendant	2003
Thierry MARTEL	M	48	France	Administrateur	2012
Gianemilio OSCULATI	M	64	Italie	Indépendant	2006
Nathalie RACHOU	F	54	France	Indépendant	2008
France HOUSSAYE	F	44	France	Élue par les salariés	2009
Béatrice LEPAGNOL	F	41	France	Élue par les salariés	2012

* Mr. WYAND a siégé au conseil d'administration en tant qu'individu dès 2002. De 1989 à 2002, il a représenté le Groupe Aviva

CONSEIL D'ADMINISTRATION – EXPÉRIENCE DE SES MEMBRES

Directeurs	Fonctions exécutives	Banque, Finance	Marchés financiers	Industrie	International	Résumé
Frédéric OUDEA	✓	✓	✓		✓	Rejoint le Groupe en 1995, Directeur Financier Délégué de 2003 à 2008
Anthony WYAND	✓	✓	✓		✓	Depuis 1971, Assurance (Commercial Union – CGU – Aviva) Directeur Exécutif de 200 à 2003
Robert CASTAIGNE	✓		✓	✓	✓	Directeur Financier et Membre du Comité Exécutif de Total SA de 1994 à 2008
Michel CICUREL	✓	✓	✓		✓	Expérience dans le domaine bancaire depuis 1983 Président du Conseil de surveillance de la Cie Financière Edmond Rothschild et de la Cie Financière Saint-Honoré
Yann DELABRIERE	✓	✓		✓	✓	Président – Directeur Général de Faurecia
Jean-Martin FOLZ	✓			✓	✓	Président du groupe automobile PSA Peugeot Citroën de 1997 à 2007
Kyra HAZOU	✓	✓	✓		✓	Managing Director et Directeur juridique au sein de Salomon Smith Barney/Citibank pour l'Europe, le Moyen-Orient et l'Afrique de 1985 à 2000, Administrateur non exécutif, membre du Comité d'audit et du Comité des risques de la FSA au Royaume-Uni
Jean-Bernard LEVY	✓			✓	✓	A rejoint Vivendi SA en 2002 : Directeur Général puis Président du Directoire de Vivendi depuis 2005
Ana Maria LLOPIS RIVAS	✓	✓		✓	✓	PDG d'OpenBank, de la banque en ligne Banco Santander de 1993 à 2000. Membre du Conseil de surveillance de ABN Amro de 2007 à 2010. Plusieurs postes dans le retail (P&G, Playtex International, Schweppes)
Elisabeth LULIN	✓	✓				Département de l'audit au Ministère des Finances de 1991 à 1996. Fonde une société spécialisée dans le benchmarking et la prospective des politiques publiques.
Thierry MARTEL	✓	✓			✓	PDG de Groupama
Gianemilio OSCULATI	✓	✓			✓	Expérience dans le domaine bancaire : Directeur Général de la Banca d'America e d'Italia de 1987 à 1993 Conseiller stratégique (McKinsey)
Nathalie RACHOU	✓	✓	✓		✓	Expérience dans le domaine bancaire de 1978 à 1999 (Banque Indosuez). A créé une société de gestion d'actifs en 1999
France HOUSSAYE		✓				Employée du Groupe depuis 1989
Béatrice LEPAGNOL		✓				Employée du Groupe depuis 1990

RÉMUNÉRATION VARIABLE DU PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL



La stricte application de la réglementation européenne CRDIII confère au variable un **caractère très incertain lié aux performances futures**. L'application de règles de différé et de paiements en actions ou équivalents, soumises en partie à l'atteinte de conditions de performances futures, signifie que **la rémunération variable effectivement perçue par les dirigeants peut être très différente de l'attribution annoncée au titre d'un exercice donné**.

	2008	2009	%2009/2008	2010	%2010/2009	2011	%2011/2010
PNB	21 866	21 730	-1%	26 418	22%	25 636	-3%
RBE	3 683	116	-97%	5 713	4825%	4 270	-25%
RNPG	2 010	678	-66%	3 917	478%	2 385	-39%
Variable FO	0	0	N/A	1,20	N/A	0,68	-43%

- Ainsi, le variable annuel au titre de 2010 a été attribué pour moitié en équivalent actions différées sur 1 an dont la **valeur in fine est en baisse de 47% par rapport à la valeur à l'attribution en mars 2011** (du fait de la baisse du cours de l'action SG)

Suivi des variables perçus / versés au titre du mandat	2009	2010	2011	2012
Variable annuel effectivement versé	0 €	0 €	598 400 €	316 311 € (*)
Actions de performance acquises / options exerçables	0	0	0	0

- La totalité du variable annuel de F. Oudéa attribué au titre de 2011 est indexée sur le cours de l'action, différée dans le temps. 60% est soumise à l'atteinte de conditions sur les fonds propres.

(*) versement de la 1^{ère} échéance du variable attribué au titre de 2010, en baisse de 47 % par rapport à l'attribution



VOS QUESTIONS