

# INFORMATION EXTRA-FINANCIÈRE

---

Annexes

## I. Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) – Les facteurs de risques extra-financiers et les principales politiques d’atténuation

FACTEURS DE RISQUES EXTRA-FINANCIERS	POLITIQUES D’ATTENUATION	INDICATEURS A FIN 2019	AXE DE L’AMBITION RSE
<p>1. La défaillance des systèmes IT (cybercriminalité)</p> <p><i>Gravité : risque significatif</i></p>	<p><b>Gouvernance :</b> La gestion de ce risque s’appuie sur les dispositifs de gestion des risques opérationnels Groupe et s’organise autour de deux niveaux d’intervenants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une première ligne de défense au sein de chaque métier/activité</li> <li>- une deuxième ligne de défense : le Département des risques opérationnels, rattachée à la Direction des Risques du Groupe</li> </ul> <p>Concernant le risque lié à la sécurité de l’information, le Département des risques opérationnels exerce l’examen critique de la gestion de ce risque avec la Direction de la Sécurité Groupe.</p> <p>Le pilotage des actions et déclinaison des dispositifs au sein de chaque <i>Business</i> et <i>Service Units</i> (BU/SU) est assuré conjointement par la Direction de la Sécurité du Groupe (sécurité de l’information) et par la Direction des Ressources et de Transformation Numérique (Sécurité des systèmes IT).</p> <p>Le risque de cybercriminalité est adressé de manière coopérative par les filières sécurité des systèmes d’information et risques opérationnels et est suivi par la Direction générale dans le cadre d’un schéma directeur Sécurité des Systèmes d’Information (SSI).</p> <p><b>Politiques en place et actions menées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Politique de sécurité de l’information publiée par la Direction de la Sécurité dans la documentation normative du Groupe (Code Société Générale)</li> <li>- Plusieurs initiatives permettant de renforcer la matérialisation de cette politique, comme par exemple : <ul style="list-style-type: none"> <li>Construction des modules de sensibilisation à la sécurité de l’information à destination des salariés et prestataires externes</li> <li>Mise en œuvre d’un outil numérique d’aide à la classification et à la protection de l’information</li> </ul> </li> <li>- Les dispositifs de sécurité des systèmes alignés avec les standards du marché (NIST, ISO 27002) et déclinés dans chaque <i>Business</i> et <i>Service Unit</i></li> <li>- La veille sécuritaire et gestion d’accidents assurée par la cellule CERT (<i>Computer Emergency Response Team</i>) en charge de la lutte contre la cybercriminalité</li> <li>- Renforcement de la cellule CERT par la mise en place d’une équipe interne <i>Red Team</i> en charge d’évaluation d’efficacité des dispositifs de sécurité déployés, pour proposer des stratégies globales d’amélioration et entraîner les équipes de défense cybersécurité.</li> <li>- Schéma directeur Sécurité des Systèmes d’Information (SSI) élaboré conjointement par la filière Sécurité des systèmes d’information et risques opérationnels et suivi par la Direction générale, articulé autour d’un set de KRI (<i>Key Risk Indicators</i> - couvrant les 8 catégories standards de risques SI et SSI préconisés par les régulateurs) et structuré autour de cinq axes majeurs (la sécurité pour les clients, la protection des actifs clés, la poursuite du renfort des capacités de détection et de réaction du Groupe, le développement de l’agilité et des zones de confiance des systèmes IT, le développement de l’expertise des filières SSI en créant un <i>Cyber Institute</i>).</li> <li>- Actions de sensibilisation : <ul style="list-style-type: none"> <li>Un module de formation sur la sécurité de l’information obligatoire pour tout le personnel interne du Groupe et pour l’ensemble des prestataires qui utilisent le système d’information du Groupe</li> <li>Un module spécifique pour des assistantes des membres du Comité de Direction du Groupe</li> <li>Signature obligatoire d’une lettre d’engagement de confidentialité lors de la prise de poste pour des stagiaires et VIE</li> <li>Actions de sensibilisations spécifiques menées tout au long de l’année (conférences, démonstrations, ateliers) ; p.ex. l’envoi des emails de <i>phishing</i> aux collaborateurs du Groupe afin de leur apprendre à détecter un email suspect.</li> </ul> </li> </ul> <p><i>Pour plus d’information voir : Document d’enregistrement universel 2020, chapitre 4.7 « Risque opérationnel », paragraphes : « Risques liés à la sécurité de l’information » et « Le schéma directeur sécurité des systèmes d’information (SSI) 2018-2020 », pages 225 et 227.</i></p>	<p>Investissement à la hauteur de <b>650 millions d’euros</b> à horizon 2020 dans la sécurité des systèmes IT</p> <p><b>97%</b> des collaborateurs du Groupe ont validé le module de la formation sur la sécurité de l’information</p>	<p>Satisfaction et protection clients</p>

FACTEURS DE RISQUES EXTRA-FINANCIERS	POLITIQUES D'ATTENUATION	INDICATEURS A FIN 2019	AXE DE L'AMBISSION RSE
<p>2. La corruption</p> <p><i>Gravité : risque significatif</i></p>	<p><b>Gouvernance</b> : La gestion de ce risque s'appuie sur les dispositifs de gestion des risques opérationnels Groupe : risque de non-conformité. Les actions et les contrôles sont pilotés par la Direction de la Conformité du Groupe et déclinés par toutes les <i>Business</i> et <i>Service Units</i>.</p> <p><b>Politiques en place et actions menées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Code de conduite régulièrement mis à jour</li> <li>- Programme « Culture et conduite » rattaché à la Direction générale et placé sous la supervision du Conseil d'administration</li> <li>- Cartographie annuelle des risques</li> <li>- Formation appropriée à tous les niveaux (dirigeants, personnes exposées, ensemble des collaborateurs)</li> <li>- Code relatif à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence</li> <li>- Cadre normatif Groupe (instructions internes sur : « Lutte contre la corruption dans le Groupe Société Générale », « Cadeaux, repas d'affaires et événements externes », « Dispositif d'alerte », « Les obligations de connaissance fournisseurs », « Gestion du risque de corruption et du trafic d'influence des fournisseurs de services financiers », Principes relatifs au Mécénat et Sponsoring », « Principes relatifs à la gestion des ressources humaines (recrutement, évaluations et sanctions disciplinaires), « Procédures relatives aux opérations de croissance externe ».</li> <li>- Dans le cadre du dispositif d'alerte : mise à dispositions de tous les collaborateurs d'une plateforme internet sécurisée permettant d'exercer leur droit d'alerte.</li> <li>- Déploiement d'un outil de déclaration, d'approbation et de contrôle des cadeaux, repas d'affaires et événements externes ;</li> <li>- Renforcement des dispositifs des contrôles comptables et opérationnels relatifs à l'anticorruption ;</li> <li>- Déploiement d'un programme de formation dans le Groupe, afin d'accroître la vigilance des collaborateurs (une formation en ligne pour tous les collaborateurs et une formation présentielle pour les collaborateurs et dirigeants occupant des fonctions particulièrement exposées au risque de corruption) ;</li> <li>- Procédures comptables ;</li> <li>- Evaluation des tiers ;</li> <li>- Régime disciplinaire.</li> </ul> <p><b>Engagements pris</b> : le Groupe est signataire du Pacte Mondiale des Nations Unis, membre fondateur du Groupe Wolfsberg</p> <p><i>Pour plus d'information voir : Document d'enregistrement universel 2020, chapitre 4.10 « Risque de non-conformité », paragraphe : « Lutte contre la corruption », page 245.</i></p>	<p><b>97%</b> - taux de réalisation de la formation en ligne par tous les collaborateurs</p> <p><b>99,5%</b> - taux de réalisation de la formation présentielle par les collaborateurs et dirigeants, occupant des fonctions particulièrement exposées au risque de corruption</p>	<p>Ethique et gouvernance</p>
<p>3. La protection des données</p> <p><i>Gravité : risque significatif</i></p>	<p><b>Gouvernance</b> : La gestion de ce risque s'appuie sur les dispositifs de gestion des risques opérationnels – risques de non-conformité. Pilotage et déclinaison opérationnelle des dispositifs assurés par la Direction de la Conformité, par le <i>Group Data Protection Officer</i> (DPO, rattaché à la Direction de la Conformité, interlocuteur de la CNIL) et par le réseau de DPO locaux et des correspondants répartis au sein des entités du Groupe.</p> <p><b>Politiques en place et actions menées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans l'ensemble des implantations du Groupe, des instructions internes et procédures associées (conformes aux réglementations locales et européennes) définissent les règles à appliquer et les traitements à réaliser afin de garantir la protection et la sécurité des données des clients et des collaborateurs ;</li> <li>- Des dispositifs d'information des personnes et de traitement de leurs demandes sont en place afin de leur permettre d'exercer leurs droits, notamment via des plateformes digitales dédiées ;</li> <li>- Une politique de sécurisation des données personnelles est définie et intégrée à la stratégie du Groupe en matière de sécurité et, en particulier, de cybersécurité ;</li> <li>- Sensibilisation des collaborateurs, dans le cadre du déploiement du RGPD, au travers de formations dédiées.</li> <li>- Nomination d'un Délégué à la Protection des données (<i>Data Protection Officer</i> – DPO) qui, dans le cadre de sa mission, suit de manière régulière un certain nombre d'indicateurs (le nombre et la nature des demandes d'exercice de droit reçus, le taux de suivi des formations internes ainsi que le programme de certification des DPO locaux, lancé fin 2018) ;</li> <li>- Charte des données du Groupe ;</li> <li>- Code de conduite ;</li> <li>- Plan de vigilance.</li> </ul> <p><i>Pour plus d'information voir : Document d'enregistrement universel 2020, chapitre 4.10 « Risque de non-conformité », paragraphe : « Protection des données », page 245.</i></p>	<p><b>97,3%</b> - taux de réalisation par les collaborateurs du e-learning sur la protection des données</p>	<p>Satisfaction et protection clients</p>

FACTEURS DE RISQUES EXTRA-FINANCIERS	POLITIQUES D'ATTENUATION	INDICATEURS A FIN 2019	AXE DE L'AMBITION RSE
<p>4. Les enjeux Environnementaux et Sociaux (E&amp;S) pouvant impacter la réputation du Groupe</p> <p><i>Gravité : risque significatif</i></p>	<p><b>Gouvernance :</b>  <u>Gestion des risques E&amp;S :</u>  Pilotage et déploiement opérationnels des dispositifs et des procédures E&amp;S auprès des <i>Business</i> et <i>Service Units</i> en accord avec les deux lignes de défense LOD 1 (métiers) et LOD 2 (Directions des Risques et de la Conformité).  <u>Maîtrise de l'impact environnemental direct :</u>  Pilotage des actions par les Directions RSE, Achats, Ressources et transformation numérique ainsi que directement par les <i>Business</i> et <i>Service Units</i>.  <b>Politiques en place et actions menées :</b>  <u>Gestion des risques E&amp;S</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un cadre normatif régulièrement mis à jour (Principes généraux E&amp;S, douze politiques sectorielles et transversales qui couvrent les secteurs sensibles dans lesquels le Groupe joue un rôle actif, procédures internes permettant le déploiement opérationnel) ;</li> <li>- Adoption des Principes de l'Equateur, du <i>Soft Commodities Compact</i> et des Principes pour un secteur bancaire responsable ;</li> <li>- Intégration des aspects E&amp;S dans les processus transactionnels, les processus d'entrée en relation et les processus de revue des clients ;</li> <li>- Intégration progressive des aspects relatifs aux risques E&amp;S aux politiques de gestion des risques de crédit et de réputation de l'ensemble des <i>Business Units</i> ;</li> <li>- Développement des outils E&amp;S : liste d'identification E&amp;S (elle recense les projets, entreprises ou secteurs d'activité / pays, financés ou non par Société Générale, qui font l'objet de controverses ou de campagnes publiques pour des raisons E&amp;S) ; liste d'exclusion (elle comprend les entreprises exclues au titre de la politique sectorielle Défense) ;</li> <li>- Renforcement de la gouvernance :  Intégration des principes de gestion des risques E&amp;S dans la nouvelle documentation normative du Groupe (code Société Générale)  Création du Comité des Engagements Responsables Groupe (CORESP) qui traite les sujets liés aux engagements et au cadre normatif du Groupe en matière RSE (y compris les politiques sectorielles E&amp;S). Il a, entre autres, pour objectif d'arbitrer les cas complexes de transaction / client présentant un risque élevé de réputation ou de non-alignement avec les standards du Groupe en matière de RSE, de Culture et conduite, d'éthique et de réputation.</li> <li>- Recrutements et nominations d'experts E&amp;S au sein de plusieurs <i>Business Units</i> ;</li> <li>- Sensibilisation des collaborateurs aux sujets E&amp;S à travers un programme de formation ;</li> <li>- Echanges avec les parties prenantes sur des problématiques E&amp;S.</li> </ul> <p><i>Pour plus d'information voir : Document d'enregistrement universel 2020, chapitre 5.2.2 « Une gestion des risques E&amp;S dans les activités au service d'une croissance juste et responsable », page 277.</i></p> <p><u>Maîtrise de l'impact environnemental direct du Groupe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programme de réduction carbone 2014-2020 ;</li> <li>- Immobilier : politique de réduction de la consommation énergétique ;</li> <li>- Infrastructures informatiques : développement du numérique responsable, environnemental et social ;</li> <li>- <i>Positive Sourcing program</i> – plan d'actions Achats responsables qui s'articule autour de la maîtrise des risques RSE dans les actes d'achat et autour des achats à impact positif.</li> </ul> <p><i>Pour plus d'information voir : Document d'enregistrement universel 2020, chapitre 5.1.6 « La prise en compte des impacts directs de l'activité du Groupe », page 272.</i></p>	<p><u>Gestion des risques E&amp;S :</u></p> <p><b>400</b> collaborateurs ont suivi le programme de formation E&amp;S</p> <p>Près de <b>700</b> clients ou groupes des clients ayant fait l'objet d'une analyse approfondie E&amp;S en 2019</p> <p><b>109</b> transactions ont fait l'objet d'une revue E&amp;S</p> <p><u>Maîtrise de l'impact environnemental direct :</u></p> <p>Diminution de émissions de GES par occupant de <b>25%</b>  Augmentation de la performance énergétique des bâtiments centraux en France de <b>25%</b></p> <p><b>94%</b> des appels d'offres sur les catégories d'achats à risque élevé ont intégré les critères RSE</p> <p><b>77%</b> des fournisseurs « ciblés » sous contrat ont une évaluation extra-financière réalisé par un tiers indépendant</p>	<p>Ethique et gouvernance</p> <p>Changements climatiques</p>

<p>5. Le non-respect des lois E&amp;S ou des engagements E&amp;S du Groupe</p> <p>5.1 Le non-respect des lois E&amp;S ou des engagements E&amp;S du Groupe – les aspects environnementaux et sociaux</p>	<p><b>Gouvernance :</b>  <u>Protection de la clientèle</u>  La gestion des risques en lien avec la protection de la clientèle s'appuie sur les dispositifs de gestion des risques opérationnels Groupe : risque de non-conformité. Les actions et les contrôles sont pilotés par la Direction de la Conformité du Groupe et déclinés par toutes les <i>Business</i> et <i>Service Units</i>.  <u>Gestion des risques climatiques et stratégie climat du Groupe</u>  Les risques liés aux changements climatiques constituent un facteur aggravant des types de risques déjà existants dans le dispositif de gestion des risques du Groupe (risques de crédit, opérationnels, de marché, etc...). Par conséquent, l'intégration des risques liés au climat dans le cadre de la gestion des risques repose sur la gouvernance et les processus existants, qui sont progressivement enrichis pour mieux considérer l'importance croissante de ce facteur de risque.  <u>Développement des activités SPIF et SPI</u>  Cette ambition commerciale, inscrite dans la politique RSE du Groupe oriente progressivement l'ensemble des actions auprès des clients (financements, conseil, structuration et gestion pour compte de tiers) en faveur des activités qui génèrent un impact positif sur le développement durable de l'économie et de la société. L'approche a été structurée dans l'esprit des Objectifs de Développement Durable des Nations-Unies (ODD). Les actions sont portées par les <i>Business Units</i> du Groupe.  <b>Politiques en place et actions menées :</b>  <u>Protection de la clientèle</u>  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dispositif de protection de la clientèle conforme avec la réglementation européenne sur la protection de la clientèle (MIF2) ainsi qu'avec la Directive des Assurances (DDA) ;</li> <li>- Renforcement des règles internes portant sur les réclamations clients, les exigences relatives à la gouvernance produits, l'information ex-ante, l'adéquation du conseil, les structures de rémunération et la prévention des conflits d'intérêts ;</li> <li>- Formations dédiées et de sensibilisation des collaborateurs à la protection de la clientèle (sujet largement relayée dans le Code de conduite ainsi que dans le programme Culture et Conduite du Groupe) ;</li> <li>- Adaptation nécessaire des outils existants aux nouvelles exigences réglementaires</li> <li>- Mise à jour de l'instruction Groupe <i>Traitement des réclamations clients</i> afin d'intégrer les recommandations du superviseur européen, l'EBA (<i>European Banking Authority</i>) ainsi que les nouvelles exigences réglementaires (notamment <i>DSP2</i>).</li> </ul> <u>Gestion des risques climatiques et stratégie climat du Groupe</u>  Le financement de la transition vers une économie sobre en carbone et l'accompagnement des clients du Groupe dans la transformation de leurs modèles économiques ;  1) Engagement d'aligner les activités du Groupe d'ici à 2020 sur la trajectoire de l'Agence Internationale de l'Energie (AIE) visant à limiter à 2° C le réchauffement climatique (des travaux sont en cours pour élaborer et déployer des méthodologies d'analyse et déterminer des objectifs quantitatifs) ;  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atteinte dès fin 2019 de l'engagement de 100 milliards d'euros en soutien à la transition énergétique avec 1 an d'avance ;</li> <li>- Nouvel engagement de 120 milliards d'euros d'ici à 2023 en soutien à la transition énergétique ;</li> <li>- Engagement à réduire à zéro l'exposition au secteur du charbon thermique en 2030 pour les pays de l'UE et de l'OCDE et 2040 pour le reste du monde ;</li> <li>- Objectif de -25 % de réduction des émissions carbone par collaborateur sur la période 2014-2020 atteint avec un an d'avance</li> <li>- Indexation d'une partie de la rémunération variable des Directeurs généraux et du Comité de direction sur la performance RSE du Groupe.</li> </ul> 2) La gestion des impacts sur le climat, liés aux activités du Groupe (impact direct et impact à travers de l'activité commerciale, notamment le financement des clients) ; → voir : 4. Les enjeux E&amp;S pouvant impacter la réputation du Groupe / Gestion des risques E&amp;S et Maîtrise de l'impact environnemental direct du Groupe  3) La gestion des risques liés au changement climatique (risque physique et risque de transition) par leur intégration dans les dispositifs de gestion des risques financiers → voir : 6. La non-prise en compte des enjeux E&amp;S pouvant (à long terme) impacter le risque de crédit, notamment le risque climatique  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcement de la politique crédit par une meilleure prise en compte des risques liés au changement climatique</li> <li>- Indicateur de vulnérabilité climat</li> <li>- Indexation d'une partie de la rémunération variable des Directeurs généraux et du Comité de direction sur la performance RSE du Groupe</li> </ul> <u>Développement des activités SPIF (finance durable et à impact positif) et SPI (investissements durables et à impact positif)</u>  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Développement des produits financiers à impact positif dans les <i>Business Units</i> du Groupe autour des 3 axes RSE : le Changement climatique, les Evolutions et innovations sociétales et la Contribution au développement durable de l'Afrique.</li> </ul> </p>	<p><b>3 148</b> demandes de médiation,  <b>379</b> recevables  <b>250</b> avis rendu par le médiateur</p> <p>Engagement de 120 milliards d'euros pour soutenir la transition énergétique entre 2019 et 2023 réalisé à fin 2019 à <b>34%</b></p> <p>Montant total de la production des engagements de financements identifiés SPIF signés en 2019 : <b>11</b> milliards d'euros</p> <p>Montant total de ventes de produits d'investissements identifiés SPI en 2019 : <b>19</b> milliards d'euros</p>	<p>Satisfaction et protection clients</p> <p>Ethique et Gouvernance</p> <p>Changements climatiques</p> <p>Evolutions et innovations sociétales</p> <p>Contribution au développement durable de l'Afrique</p>
--	--	--	--

Gravité : risque significatif

FACTEURS DE RISQUES EXTRA-FINANCIERS	POLITIQUES D'ATTENUATION	INDICATEURS A FIN 2019	AXE DE L'AMBISSION RSE
<p>5.2 Le non-respect des lois E&amp;S ou des engagements E&amp;S du Groupe – le non-respect des réglementations et règles sociales internes et les mauvaises conditions de travail</p> <p><i>Gravité : risque significatif</i></p>	<p><b>Gouvernance :</b> les risques liés à la gestion des ressources humaines s'intègrent au dispositif général de gestion des risques du Groupe, organisé en trois lignes de défense et commun à l'ensemble des implantations.</p> <p><b>Politiques en place et actions menées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des processus formalisés sur cinq missions clés de l'employeur : assurer la gestion administrative des ressources humaines et la paie, gérer la carrière des collaborateurs, définir et gérer la rémunération et les avantages sociaux, gérer les emplois et les compétences, définir et gérer les politiques sociales. Des dispositifs de maîtrise des risques opérationnels et de conformité, composés d'un ensemble de procédures et de contrôles, sont en place sur chacun de ces cinq processus clés.</li> <li>- des accords collectifs signés avec les partenaires sociaux sur les conditions de travail (durée du travail, conditions d'emploi, rémunérations et avantages...) et les projets stratégiques de l'entreprise.</li> <li>- une politique de Diversité et inclusion, qui traduit la volonté du Groupe de reconnaître et de promouvoir tous les talents, quels que soient leurs croyances, âge, handicap, parentalité, origine ethnique, nationalité, identité sexuelle ou de genre, orientation sexuelle, appartenance à une organisation politique, religieuse, syndicale ou à une minorité, ou toute autre caractéristique qui pourrait faire l'objet d'une discrimination.</li> <li>- une politique de Santé et sécurité et prévention commune à l'ensemble du Groupe, qui vise à offrir à chaque collaborateur un environnement de travail sûr, dans les locaux et les pratiques de travail, assurant sa sécurité et protégeant sa santé physique et psychologique.</li> </ul> <p><i>Pour plus d'information, voir Document d'enregistrement universel 2020, chapitre 5.1.2 « Être employeur responsable », page 261.</i></p>	<p><b>20%</b> de femmes au sein du Comité Stratégique (Top 30)</p> <p><b>3,5%</b> de taux d'absentéisme</p> <p><b>64%</b> de taux d'engagement</p> <p><b>98%</b> des collaborateurs couverts par des campagnes de prévention ou d'information sur la santé</p> <p><b>98%</b> des collaborateurs couverts par des campagnes de prévention ou d'information sur la sécurité</p>	<p>Être employeur responsable</p>
<p>6. La non-prise en compte des enjeux E&amp;S pouvant (à long terme) impacter le risque de crédit, notamment le risque climatique</p> <p><i>Gravité : risque modéré</i></p>	<p><b>Gouvernance :</b> Les risques liés aux changements climatiques constituent un facteur aggravant des types de risques déjà existants dans le dispositif de gestion des risques du Groupe (risques de crédit, opérationnels, de marché, etc...). Par conséquent, l'intégration des risques liés au climat dans le cadre de gestion des risques repose sur la gouvernance et les processus existants qui sont progressivement enrichis pour mieux considérer l'importance croissante de ce facteur de risque.</p> <p><b>Politiques en place et actions menées :</b></p> <p>Regroupées en deux axes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Mise en œuvre des politiques visant à maîtriser l'impact environnemental et social des activités du Groupe (Principes généraux E&amp;S, politiques sectorielles, Intégration des aspects E&amp;S dans les processus transactionnels, les processus d'entrée en relation et les processus de revue des clients, développement des outils E&amp;S) → voir : 4. Les enjeux E&amp;S pouvant impacter la réputation du Groupe / Gestion des risque E&amp;S</li> </ol> <p><i>Pour plus d'information voir : Document d'enregistrement universel 2020, chapitre 5.2.2 « Une gestion des risques E&amp;S dans les activités au service d'une croissance juste et responsable », page 277.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2) Renforcement de la politique crédit par une meilleure prise en compte des risques liés au changement climatique <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'un indicateur de vulnérabilité climat qui conduit à une analyse crédit renforcée sur les emprunteurs les plus exposés. (l'indicateur est applicable pour les secteurs identifiés comme sensibles au risque de transition - en 2019 : le secteur du pétrole et du gaz, la génération d'électricité, le transport automobile, aérien et maritime, les métaux et l'extraction minière, ainsi que l'immobilier commercial) ;</li> </ul> </li> </ol> <p><i>Pour plus d'information voir : Document d'enregistrement universel 2020, chapitre 5.2.3 « Agir en faveur du climat en soutenant une transition juste, écologique et inclusive », page 282 et chapitre 4.5.5 « Mesure des risques et notations internes », paragraphe : « Risque climatique – Mesure de la sensibilité au risque de transition », page 199.</i></p>	<p><i>voir : 4. Les enjeux E&amp;S pouvant impacter la réputation du Groupe / Gestion des risque E&amp;S</i></p>	<p>Changements climatiques</p> <p>Ethique et Gouvernance</p>

FACTEURS DE RISQUES EXTRA-FINANCIERS	POLITIQUES D'ATTENUATION	INDICATEURS A FIN 2019	AXE DE L'AMBITION RSE
<p>7. La conduite inappropriée du personnel</p> <p><i>Gravité : risque modéré</i></p>	<p><b>Gouvernance</b> : le risque de conduite inapproprié (<i>misconduct</i>) s'intègre au dispositif général de gestion des risques opérationnels du Groupe. La politique de sensibilisation des collaborateurs est déclinée dans toutes les <i>Business</i> et <i>Service Units</i> du Groupe.</p> <p><b>Politiques en place et actions menées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Code de conduite commun à l'ensemble des activités qui décrit les engagements envers chaque partie prenante ainsi que les principes de comportement individuel et collectif attendu. Le document est mis à jour régulièrement ;</li> <li>- Code de conduite fiscale ;</li> <li>- Code relatif à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence ;</li> <li>- Le <i>Leadership Model</i> – construit autour des valeurs du Groupe – le guide interne des compétences qui décrit les comportements attendus. Ces compétences comportementales sont déclinées par les trois principaux niveaux de responsabilité dans l'entreprise (dirigeants, managers et collaborateurs) ;</li> <li>- Le programme Culture et conduite – directement rattaché à la Direction générale et placé sous la supervision du Conseil d'administration</li> <li>- Reconstitution d'un module de formation distancielle obligatoire sur le Code de conduite ;</li> <li>- L'intégration du risque de conduite dans l'exercice annuel d'auto-évaluation de l'exposition aux risques (<i>Risk Control Self Assessment</i>) réalisé par chaque <i>Business</i> et <i>Service Unit</i>.</li> <li>- la production du premier tableau de bord de conduite et de culture, à destination de la Direction générale, et présenté au Conseil d'administration (il permet d'accroître la visibilité sur les principaux risques de conduite dans les métiers et d'identifier les plans d'action nécessaires pour améliorer la gestion de ces risques) ;</li> <li>- la poursuite de l'alignement des principaux processus de gestion de Ressources Humaines avec les ambitions du Groupe en matière de culture et de conduite : lutte contre les comportements inappropriés, appropriation de la politique du Groupe en matière de sanctions disciplinaires, évolution du dispositif d'intégration des nouveaux arrivants et d'identification des hauts potentiels ;</li> <li>- le lancement de différentes initiatives à travers le Groupe afin de renforcer la culture de responsabilité au sein des <i>Business</i> et <i>Service Units</i>, notamment via la diffusion de bonnes pratiques face aux zones grises, la sensibilisation des collaborateurs au raisonnement éthique et la promotion d'une culture de <i>speak-up</i>.</li> </ul> <p><i>Pour plus d'information voir : Document d'enregistrement universel 2020, chapitre 5.1.1 « Un Code de conduite s'appuyant sur des valeurs partagées », page 260.</i></p>	<p><b>94%</b> des collaborateurs ont participé à des ateliers de sensibilisation (16 000 sessions présentielle) à la conduite et face aux zones grises</p> <p><b>97%</b> des collaborateurs ont validé leurs connaissances sur le Code de conduite via un module de formation obligatoire</p> <p><b>22 000</b> managers du Groupe et collaborateurs de la filière RH ciblés par une formation obligatoire sur le cadre disciplinaire du Groupe</p>	<p>Ethique et gouvernance</p> <p>Être employeur responsable</p>

FACTEURS DE RISQUES EXTRA-FINANCIERS	POLITIQUES D'ATTENUATION	INDICATEURS A FIN 2019	AXE DE L'AMBIION RSE
<p>8. Risque de défaut de personnel : Risques liés à une gestion des carrières, des compétences et des talents défaillantes, impactant l'attractivité, la performance et l'attrition de l'entreprise</p> <p><i>Gravité : risque modéré</i></p>	<p><b>Gouvernance</b> : les risques liés à la gestion des ressources humaines s'intègrent au dispositif général de gestion des risques du Groupe, organisé en trois lignes de défense et commun à l'ensemble des implantations</p> <p><b>Politiques en place et actions menées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), déployée sur l'ensemble des métiers clés du Groupe. Elle couvre 95% des effectifs de Société Générale SA en France sur les métiers clés et se déploie progressivement dans les autres implantations du Groupe (en Asie, aux Etats-Unis, ...).</li> <li>- des principes sur le pourvoi de poste : <ul style="list-style-type: none"> <li>o 12 principes sur la mobilité et le pourvoi de poste sont partagés par l'ensemble des entités du Groupe, parmi lesquels : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la transparence sur les postes à pourvoir à travers une publication systématique dans la bourse des emplois interne (<i>Job@SG</i>) dans 72 entités utilisant cet outil ;</li> <li>▪ la priorité donnée aux collaborateurs internes dans le pourvoi de poste ;</li> <li>▪ l'accord entre le collaborateur et son manager sur sa mobilité ;</li> <li>▪ ou encore le strict respect du processus de recrutement fixé par la Direction des Ressources Humaines afin de prévenir tout risque potentiel de corruption ou de conflits d'intérêts, et d'éviter toute forme de discrimination ou de favoritisme.</li> </ul> </li> <li>o la politique de recrutement de Société Générale se décline en fonction des métiers, des activités et des contextes géographiques mais favorise un processus de recrutement global homogène, comprenant systématiquement un entretien RH cherchant à mesurer l'adhésion du candidat avec les valeurs du Groupe.</li> </ul> </li> <li>- des programmes d'acquisition et de développement des compétences (formations obligatoires, parcours de développement et apprentissages) dans tout le Groupe, proposées sous une variété de formats (<i>e-learning</i>, présentiel, académies propres à des <i>Business ou Service Units</i>, MOOC, vidéos,...).</li> <li>- un dispositif de suivi de la performance commun à l'ensemble du Groupe. La performance des collaborateurs est suivie tout au long de leur parcours, notamment à travers l'évaluation annuelle, les plans de développement et des évaluations 360° qui apprécient la manière dont les résultats opérationnels sont obtenus.</li> <li>- une politique de rémunération équilibrée, répondant aux exigences réglementaires. S'adaptant au contexte économique, social, légal et concurrentiel des marchés sur lesquels le Groupe opère, cette politique est néanmoins fondée sur des principes communs à toutes les implantations. La rémunération monétaire comprend une rémunération fixe, qui rétribue la capacité à tenir un poste de façon satisfaisante au travers de la maîtrise des compétences requises, établie en cohérence avec les pratiques de marché. Elle comprend aussi une rémunération variable visant à reconnaître la performance collective et individuelle.</li> <li>- une politique de gestion des talents commune à l'ensemble des entités du Groupe, intégrant l'identification, le développement et la projection d'un vivier de talents et futurs dirigeants, ainsi que la gestion et le pilotage des successions des postes clés du Groupe.</li> <li>- des leviers supplémentaires de rétention de ses collaborateurs, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la possibilité d'avoir des parcours de carrière variés, adaptables aux projets de chacun, incluant des formats de missions en rupture (par exemple, via de l'intrapreneuriat),</li> <li>▪ un environnement de travail ergonomique, promouvant la qualité de vie au travail, l'innovation et la collaboration,</li> <li>▪ ou encore l'opportunité de participer à des initiatives citoyennes.</li> </ul> </li> </ul> <p><i>Pour plus d'information, voir Document d'enregistrement universel 2020, chapitre 5.1.2 « Être employeur responsable », page 261.</i></p>	<p><b>26,6</b> heures de formation en moyenne par salarié</p> <p><b>89%</b> des collaborateurs ont suivi au moins 1 formation pendant l'année</p> <p><b>58%</b> de postes pourvus par une mobilité interne</p> <p><b>8,2%</b> de taux de turnover volontaire pour motif de démission</p>	<p>Être employeur responsable</p>



## II. Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) – Autres thématiques réglementaires

SUJET	POLITIQUES D'ATTENUATION
La lutte contre l'évasion fiscale	<p><b>Gouvernance :</b> Société Générale met en place un dispositif de contrôle pour s'assurer de la conformité de ses opérations avec les lois et règlements locaux mais également avec son Code de conduite fiscale. Ces contrôles sont opérés par la Direction fiscale et la Direction de la conformité. Ainsi, tous les nouveaux produits font l'objet d'une validation au regard de ces textes et il en est de même des opérations complexes, soit à l'intérieur du Groupe, soit avec la clientèle.</p> <p><b>Politiques en place et actions menées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Code de conduite fiscale, base de la politique de lutte contre l'évasion fiscale du Groupe. Il a été actualisé en mars 2017 et approuvé par le Conseil d'administration après une revue par le Comité exécutif. Il est public et accessible via le portail institutionnel de la Banque. Sa mise en œuvre est revue annuellement par le Conseil d'administration et les procédures et dispositifs en place au sein du Groupe permettent de s'assurer que les nouveaux produits et nouvelles implantations respectent les principes fiscaux du Groupe.</li> <li>- Charte pour une représentation responsable auprès des pouvoirs publics et des institutions représentatives régie les relations/actions avec des législateurs et décideurs des politiques fiscales ;</li> <li>- Politique stricte au regard des paradis fiscaux : aucune implantation du Groupe n'est autorisée dans un État ou Territoire figurant sur la liste officielle française des États et Territoires Non Coopératifs (ETNC)<sup>1</sup> et des règles internes sont en place depuis 2003 afin de réaliser un suivi dans une liste élargie de pays et territoires.</li> <li>- Société Générale suit les normes de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) en matière de prix de transfert (toutefois, il peut arriver que des contraintes locales imposent de s'écarter des méthodologies OCDE ; dans ce cas de figure, les contraintes locales doivent être documentées).</li> <li>- Publication annuelle des informations relatives aux implantations et activités par pays (<i>Pour plus d'information voir : Document d'enregistrement universel, chapitre 2.11 « Informations sur les implantations et activités relatives au 31 décembre 2019 », p. 65</i>) ;</li> <li>- Respect des obligations de transparence fiscale pour le compte propre du Groupe (CbCR - Déclaration Pays par Pays).</li> <li>- Mise en œuvre des réglementations visant à assurer la transparence fiscale pour le compte de ses clients (FATCA et <i>Common Reporting Standard</i> – CRS). Actuellement : mise en œuvre de la nouvelle directive européenne de transparence des intermédiaires, dite DAC 6, qui impose la déclaration de dispositifs de planification fiscale transfrontières à compter de l'été 2020.</li> <li>- Les établissements teneurs de compte de la ligne-métier Banque Privée sont implantés exclusivement dans des États répondant au standard de transparence fiscale le plus élevé posé par le G20 et l'OCDE : ces États ont ratifié la Convention concernant l'assistance administrative mutuelle en matière fiscale, ont mis en œuvre la norme d'échange automatique de renseignements relatifs aux comptes financiers (CRS) et ont obtenu dans le cadre de la revue des pairs sous l'égide de l'OCDE la note de <i>largely compliant</i> et <i>compliant</i>. La vérification de la conformité fiscale des avoirs déposés dans les livres de la Banque Privée fait l'objet d'une vigilance particulière à travers des diligences documentaires approfondies.</li> <li>- Intégration de la fraude fiscale dans le dispositif du Groupe de lutte contre le blanchiment, conformément à la réglementation.</li> </ul> <p>(1) Incluant la liste noire européenne.</p> <p><i>Pour plus d'information voir : Document d'enregistrement universel 2020, chapitre 4.10 « Risque de non-conformité, litiges », paragraphes : « Conformité fiscale » en page 244 et « Sécurité financière » page 243.</i></p>
Les actions en faveur des droits humains	<p><b>Gouvernance :</b> Le Groupe développe des politiques Environnementales et Sociales (E&amp;S), des processus et des procédures opérationnelles permettant la mise en œuvre de ces engagements en faveur des droits humains. Ce cadre de gestion des risques est mis en œuvre sur trois principaux périmètres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le respect des droits humains de ses collaborateurs et partenaires sociaux ;</li> <li>- le respect des droits humains dans sa chaîne d'approvisionnement et vis-à-vis de ses fournisseurs ;</li> <li>- le respect des droits humains dans le cadre de ses produits et services.</li> </ul> <p>Le respect et la protection des droits humains sont inscrits dans les principes Généraux E&amp;S ainsi que dans le Code de conduite du Groupe, déclinée dans toutes les <i>Business</i> et <i>Service Units</i>. Ils constituent un des socles fondamentaux de la politique RSE du Groupe.</p> <p><b>Politiques en place et actions menées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adhésion aux initiatives internationales qui visent à préciser le rôle des entreprises et en particulier du secteur bancaire, dans le respect et la promotion des droits humains (Pacte Mondial des Nations Unies, les Principes d'Investissement Responsable, Principes pour un secteur bancaire responsable) ;</li> <li>- Code de Conduite et Principes Généraux E&amp;S ;</li> <li>- Politiques E&amp;S, processus et procédures opérationnelles permettant la mise en œuvre des engagements en faveur des droits humains ;</li> <li>- Publication de la Déclaration sur les droits humains ;</li> <li>- Publication du Plan de vigilance du Groupe ;</li> <li>- Publication d'une Déclaration annuelle sur l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains, rappelant les principales actions mises en œuvre pour les prévenir.</li> </ul>

SUJET	POLITIQUES D'ATTENUATION
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'un dispositif d'alerte permettant le recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques d'atteinte aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ou à l'environnement (ouvert aux salariés, collaborateurs extérieurs et occasionnels, et prestataires avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie) ;</li> <li>- Ressources humaines : Politique de Diversité et inclusion traduisant la volonté du Groupe de reconnaître tous les talents, quels que soient leurs croyances, âge, handicap, parentalité, origine ethnique, nationalité, identité sexuelle ou de genre, orientation sexuelle, appartenance à une organisation politique, religieuse, syndicale ou à une minorité ou toute autre caractéristique qui pourrait faire l'objet d'une discrimination ; Politique de santé et sécurité ;</li> <li>- Dialogue social (des accords collectifs signés avec des partenaires sociaux) ;</li> <li>- Dialogue avec des parties prenantes pour recueillir leurs remarques sur la politique RSE du Groupe (voir : <i>Espace « dialogue et transparence » sur societegenerale.com</i>) ;</li> <li>- Actions pour l'inclusion financière en France et à l'étranger (<i>Pour plus d'information, voir Document d'enregistrement universel 2020, chapitre 5, paragraphes : « Banque inclusive (dont Economie Sociale et Solidaire) », page 287 et « Favoriser le développement des populations par l'inclusion financière », page 289</i>) ;</li> <li>- Politique des achats à impact positif.</li> </ul> <p><i>Pour plus d'information, voir Document d'enregistrement universel 2020 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Chapitre 5.1.5 « Respecter les droits humains », page 271</i></li> <li>- <i>Chapitre 5.5 : « Plan de vigilance du Groupe », page 297</i></li> <li>- <i>Chapitre 5.1.2 « Être employeur responsable », page 261</i></li> <li>- <i>Chapitre 5.2.2 « Une gestion des risques E&amp;S dans les activités au service d'une croissance juste et responsable », page 277</i></li> <li>- <i>Chapitre 5.1.6 « La prise en compte des impacts directs de l'activité du Groupe », paragraphe : « Politique d'achats responsables », page 273.</i></li> </ul>

### III. Risques émergents

RISQUE	DESCRIPTION	IMPACT SUR SOCIETE GENERALE	MOYENS MIS EN ŒUVRE
Risques macro-économiques et géopolitiques	<p>Les marchés financiers sont toujours affectés par de fortes incertitudes (tensions commerciales, Brexit, ralentissement cyclique et plus récemment, effets économiques potentiels de la propagation du Covid-19) susceptibles d'avoir un effet défavorable significatif sur le Groupe. La hausse ou l'accumulation de risques géopolitiques est une source d'instabilité supplémentaire qui pourrait également peser sur l'activité économique et la demande de crédit, tout en renforçant la volatilité des marchés financiers. L'évolution de la situation liée au Covid-19 reste actuellement la principale source d'incertitude.</p>	<p>Ces risques, qui peuvent intervenir de manière brutale et dont les effets peuvent ne pas être anticipés et couverts, pourraient avoir un effet défavorable significatif sur la situation financière, le coût du risque et les résultats du Groupe. Compte tenu de sa diversification géographique, tout changement significatif du contexte politique, macro-économique ou financier en Europe, aux États-Unis mais également dans les marchés émergents, en particulier en Russie ou en Afrique, pourrait peser sur la situation financière de la Banque.</p>	<p>Le Groupe suit de manière régulière, via son département d'Études économiques et sectorielles, les évolutions de son environnement macro-économique et géopolitique et revoit, si nécessaire, ses orientations stratégiques pour prendre en compte ces évolutions.</p>
Changement climatique	<p>Les risques liés aux changements climatiques sont vus par le Groupe comme des facteurs aggravants des risques de crédit, marché, opérationnels et risques des activités d'assurance. On distingue les risques</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- physique (impact direct de l'évolution à long terme du climat et de la multiplication des événements météorologiques extrêmes sur les personnes et les biens),</li> <li>- de transition (qui résulte du processus de transition vers une économie bas carbone, à savoir par exemple les changements de réglementation, les ruptures technologiques ou encore l'évolution des préférences des consommateurs) et</li> <li>- de responsabilité (dommages et intérêts qu'une personne morale devrait payer si elle était jugée responsable du réchauffement climatique).</li> </ul>	<p>Le Groupe est principalement exposé aux risques physiques à travers ses activités d'assurance avec une exposition très limitée dans des régions et pays exposés aux changements climatiques. Il pourrait également être exposé au risque de transition à travers son portefeuille de crédit, sur un périmètre restreint de secteurs sensibles soumis à des réglementations plus sévères ou à plus de ruptures technologiques. L'impact sur le risque de marché, principalement résultant de l'exposition au marché carbone, est quant à lui très limité.</p>	<p>Concernant les activités d'assurance dommage fournies aux clients, la politique de risque limite l'exposition à un an, et la politique de prix est mise à jour régulièrement pour prendre en compte l'évolution des risques physiques. Le Groupe souscrit également des contrats de réassurance afin de limiter l'exposition résiduelle aux pertes extrêmes.</p> <p>L'impact du risque de transition sur l'activité crédit est géré d'une part par l'application des principes et des politiques E&amp;S, ainsi que par la mise en place fin 2019 d'une politique de crédit sur les secteurs les plus sensibles, qui repose sur le calcul d'un indicateur de vulnérabilité climat de chaque client. La Direction des risques a clarifié et renforcé en 2019 son rôle sur le contrôle (LOD 2) des risques d'origine environnementaux et sociaux pour les expositions de crédit, dans un contexte réglementaire de plus en plus actif.</p> <p>A noter qu'a été créé 2019 le Comité des engagements responsables (CORESP), auquel la Direction des risques participe et qui est présidé par un Directeur général délégué. Ce Comité traite les sujets liés aux engagements et au cadre normatif du Groupe en matière de RSE (y compris les politiques E&amp;S), culture et conduite, ou tout autre sujet ayant un impact sur la responsabilité ou la réputation du Groupe et non déjà couvert par un comité existant.</p> <p>Le Groupe suit les également recommandations de la TCFD (<i>Task force on Climate-related Financial</i></p>

RISQUE	DESCRIPTION	IMPACT SUR SOCIETE GENERALE	MOYENS MIS EN ŒUVRE
			<i>Disclosures</i> ), avec la publication d'un premier rapport dédié en juin 2019.
Intensification de la concurrence	Le secteur bancaire est marqué notamment par une intensification de la concurrence, la concentration de certains segments des services financiers et l'émergence de nouveaux acteurs, tels les fintechs.	Toutes les activités du Groupe sont confrontées à une concurrence intense sur les marchés locaux et mondiaux dans lesquels il opère, que ce soit de la part d'acteurs bancaires ou non bancaires. À ce titre, le Groupe est exposé au risque de ne pas parvenir à conserver ou développer ses parts de marché dans ses différentes activités. Cette concurrence peut également conduire à une pression sur les marges, préjudiciable à la rentabilité de ses activités.	Le Groupe capitalise sur son modèle diversifié et intégré pour mettre en œuvre des synergies et répondre de manière efficace aux attentes de ses clients. La transformation digitale, pleinement intégrée au plan stratégique, et une politique d'innovation ambitieuse permettent à l'ensemble des métiers de proposer en permanence de nouveaux produits et services différenciants. Cette attention constante à la satisfaction client vaut à Société Générale une large reconnaissance au niveau national comme international.
Cybercriminalité	Etant donné le nombre et la sophistication croissants des attaques numériques, dans un contexte de digitalisation renforcée de la relation client, le risque de cybercriminalité s'avère de plus en plus significatif pour les acteurs de l'industrie bancaire.  La sécurité de l'information et des systèmes d'information constitue ainsi un enjeu crucial dans la relation de confiance que le Groupe entretient avec ses clients.	Malgré les moyens dédiés, le Groupe pourrait subir des attaques ciblées et sophistiquées sur son réseau informatique, aboutissant à des détournements de fonds, des pertes, vols ou divulgation de données confidentielles relatives au Groupe et à ses clients. De tels agissements sont susceptibles d'être à l'origine de pertes opérationnelles et d'avoir un effet défavorable sur l'activité du Groupe et ses résultats.	Le dispositif Groupe de lutte contre la cybercriminalité est coordonné par le Responsable de la sécurité des systèmes d'information et des risques opérationnels informatiques au sein de la Direction Ressources et Transformation Numérique.  Ce dispositif s'appuie sur la prévention, la protection, la détection, la réaction et sur la sensibilisation des clients et des collaborateurs. Dans l'ensemble des implantations du Groupe, des instructions internes et procédures associées, conformes aux réglementations locales, définissent les règles à appliquer et les traitements à réaliser afin de garantir la protection et la sécurité des données des clients.  Garant de la sécurité des données et du respect du secret bancaire, Société Générale investit 650M€ dans la cybersécurité sur 3 ans pour mieux protéger les actifs et les transactions de ses clients.