

# CULTURE D'ENTREPRISE ET PRINCIPES ÉTHIQUES

Rapport 2020



C'EST VOUS  
L'AVENIR



SOCIÉTÉ  
GÉNÉRALE

# CULTURE D'ENTREPRISE ET PRINCIPES ÉTHIQUES

---

Notre Raison d'être nous donne un cap clair pour aligner l'ensemble de nos objectifs RH :

**« Construire ensemble, avec nos clients, un avenir meilleur et durable en apportant des solutions financières responsables et innovantes. »**

Dans un environnement bancaire compétitif et en pleine mutation, Société Générale a travaillé depuis 6 ans à renforcer sa culture, articulée autour de ses valeurs, de son Code de conduite et de son Leadership Model. Le Groupe a fixé des principes éthiques et veille à ce que chaque employé les respecte au sein de l'entreprise.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>ANCRES UNE CULTURE DE RESPONSABILITÉ FONDÉE SUR DES VALEURS FORTES</b> .....	04
Bâtir une culture articulée autour de ses valeurs et de son Code de conduite .....	05
Une culture qui favorise la libre expression et encourage le feedback .....	06
<b>ASSURER LES PLUS HAUTS STANDARDS D'INTÉGRITÉ ET DE COMPORTEMENT</b> .....	07
Animer la démarche Culture et Conduite .....	08
Agir avec responsabilité pour garantir nos principes éthiques .....	10

<b>S'ENGAGER POUR LES DROITS FONDAMENTAUX ET LA LIBERTÉ SYNDICALE</b> .....	12
Veiller au respect de la liberté d'association et à la négociation collective .....	13
Entretenir un climat social favorable .....	14
<b>SE MOBILISER POUR LES TRANSFORMATIONS POSITIVES DE LA SOCIÉTÉ</b> .....	15
Soutenir l'implication citoyenne des collaborateurs .....	16
Agir pour la solidarité avec la Fondation Société Générale .....	17
Faire face ensemble à la crise sanitaire Covid-19 .....	19

## CHIFFRES CLÉS 2020

**15 397 JOURS**  
consacrés par les salariés  
à des actions solidaires

**68 500 SALARIÉS**  
formés à la gestion des comportements  
inappropriés

**98 % DES SALARIÉS**  
ayant suivi le module de formation (édition 2020<sup>1</sup>)  
sur le Code de Conduite ont validé leur connaissance

**100 % DES SALARIÉS DU GROUPE**  
couverts par un accord avec la fédération syndicale  
internationale UNI Global Union sur les droits fondamentaux

1. La campagne de formation 2020 au Code de Conduite se termine mi-mai 2021 avec comme cible de distribution 133 251 personnes.





# ANCRER UNE CULTURE DE RESPONSABILITÉ FONDÉE SUR DES VALEURS FORTES

---

# BÂTIR UNE CULTURE ARTICULÉE AUTOUR DE SES VALEURS ET DE SON CODE DE CONDUITE

## UN SOCLE DE VALEURS PARTAGÉES

La culture de Société Générale s'appuie sur quatre valeurs partagées par tous les salariés :

- **Esprit d'équipe**
- **Innovation**
- **Responsabilité**
- **Engagement**

Placer chacune des démarches du Groupe sous le signe de ces valeurs constitue le gage d'une relation de confiance avec les clients et les collaborateurs du Groupe. Ceci fait également écho à sa Raison d'être, dévoilée début 2020.

Le Groupe a pour objectif d'ancrer une **culture de responsabilité** et d'appliquer les normes les plus exigeantes du secteur bancaire en matière de contrôle et de conformité. Il engage ses employés à agir avec **intégrité** et dans le respect des lois applicables à toutes ses activités. Dans cet optique, il a défini un **Code de conduite**.

## LE CODE DE CONDUITE

Le code de conduite s'applique à tous les salariés et constitue la base de l'éthique professionnelle de Société Générale. Commun à l'ensemble de ses activités et des pays dans lesquels il opère, ce code décrit les standards à respecter et les engagements envers chaque partie prenante (clients, salariés, investisseurs, fournisseurs, régulateur/superviseurs, public/société civile).

Il promeut le respect des droits humains, de l'environnement, la prévention des conflits d'intérêts et de la corruption, la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, le respect de l'intégrité des marchés, la protection des données, la conduite à tenir en matière de cadeaux et invitations et les achats responsables.

Ces règles vont au-delà de la stricte application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, en particulier quand celles-ci, dans certains pays, ne sont pas conformes aux standards éthiques que s'impose le Groupe.

Ce document est régulièrement mis à jour. La dernière modification, intégrant le nouveau dispositif de droit d'alerte, date de 2019.

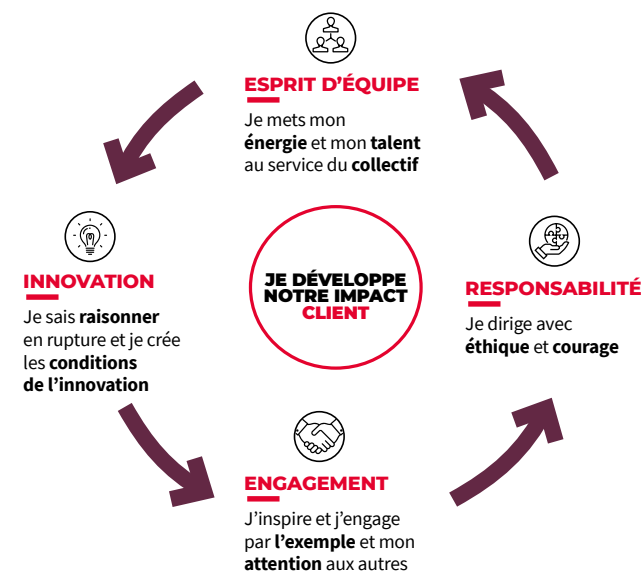
## LE LEADERSHIP MODEL

Le Leadership Model décrit les compétences et les principes de comportement individuel et collectif attendus de la part des collaborateurs, en mettant l'accent sur la façon dont les résultats sont atteints, autant que sur les résultats eux-mêmes.

Le Leadership Model permet de traduire les valeurs du Groupe en quatre compétences clés, déclinées pour les trois principaux niveaux de responsabilité de l'entreprise (dirigeants, managers et salariés).

Chaque compétence clé est illustrée par des comportements observables et évaluables. Les comportements attendus pour chacune de ces compétences sont décrits dans le guide interne des compétences du Leadership Model.

En parallèle, un outil intranet d'auto-positionnement permet à chacun, en vingt questions, de se situer par rapport à la conduite souhaitée, et donne des outils de développement pour progresser sur les différentes thématiques (Voir [Déclaration de performance extra-financière](#)).



« Disponible dans les 18 langues parlées dans le Groupe, le Code de conduite constitue la base de l'éthique professionnelle de Société Générale. »

# UNE CULTURE QUI FAVORISE LA LIBRE EXPRESSION ET ENCOURAGE LE FEEDBACK



Comment développer et accompagner ses salariés ? En créant des situations apprenantes telles que l'implication dans un projet en particulier, la coopération sur des sujets bien identifiés...

## LE DROIT À L'ERREUR

**Le droit à l'erreur fait partie intégrante de ces apprentissages et est accepté au sein du Groupe.**

En effet, la politique en matière de sanctions disciplinaires, intégrée au Code Société Générale, stipule le droit à l'erreur. Cette politique distingue l'erreur isolée de la faute dès lors qu'elle est involontaire, reconnue, non dissimulée, non répétée et ne touche pas aux aspects fondamentaux du métier. La faute, lorsqu'elle est caractérisée, est soumise à un processus de sanction.

## LE FEEDBACK

**La pratique de feedback réguliers fait partie des comportements attendus des salariés décrits dans le Leadership Model.**

Le Groupe encourage une pratique du feedback qui respecte les principes suivants :

- fondé sur des éléments factuels, concrets, en dehors de toute interprétation personnelle;
- comprenant des éléments positifs et des pistes d'amélioration;
- fondé sur le respect de l'autre, l'écoute, la transparence et la bienveillance;
- régulier pour vérifier les progrès réalisés;
- confidentiel : il doit se passer en tête à tête, sans tierce personne;
- lors d'un échange avec le salarié : il doit pouvoir recevoir le feedback et donner son point de vue.

Pierre angulaire du développement des salariés, les managers sont formés à la culture du feedback et suivent un programme de développement complet sur la pratique du feedback, incluant des bootcamps, formations présentielles, e-learning et fiches pratiques.

Instaurer cette culture du feedback au sein du Groupe permet également aux salariés de prendre conscience de leurs points forts et de leurs axes d'amélioration, qu'il s'agisse de leurs compétences techniques ou comportementales.

**Le feedback permet de renforcer les compétences, développer l'autonomie, stimuler la motivation, accroître la qualité du travail et développer la performance de son activité.**

## LE SPEAK UP

**La prise de parole est un élément culturel qui favorise un environnement sain où les salariés peuvent s'exprimer librement et encourager les comportements appropriés pour anticiper et prévenir les dysfonctionnements et les incidents.**

Le Speak-up diffère du droit d'alerte, qui est le dernier recours à utiliser lorsque toutes les autres possibilités d'action n'ont pas été possibles ou n'ont pas fonctionné.

Le Groupe a mené des actions sur ce sujet à deux niveaux :

- Au niveau central, comme les ateliers du code de conduite déployés sur la période 2017-2019 permettant aux collaborateurs de parler de leurs dilemmes, ou l'outil de prise de décision éthique et responsable mis en place en 2020 pour aider les collaborateurs à se poser des questions éthiques et à ne pas rester seuls face à un dilemme ou à une décision complexe;
- Au niveau local, à travers diverses initiatives des BU-SU telles que des sessions sur les leçons tirées de cas réels pour mieux s'attaquer aux causes profondes et échanger sur des situations ou des dilemmes réels ; ou des ateliers de co-développement permettant à un collaborateur de partager, en toute confidentialité, une difficulté ou une situation complexe et de s'appuyer sur la force du groupe pour l'exprimer, la partager et identifier les meilleures solutions grâce à l'intelligence collective.

**Par sa volonté de promouvoir une culture du Speak-Up, le Groupe souhaite instaurer un environnement de confiance où chaque collaborateur puisse se sentir libre de s'exprimer individuellement ou collectivement.**



# ASSURER LES PLUS HAUTS STANDARDS D'INTÉGRITÉ ET DE COMPORTEMENT

---



## ANIMER LA DÉMARCHE CULTURE ET CONDUITE

Le Conseil d'administration a approuvé fin 2016 le lancement d'un programme Culture et Conduite sur trois ans, visant à accompagner la transformation culturelle du Groupe, à garantir le respect des plus hauts standards en matière d'intégrité et à instaurer avec ses parties prenantes une relation durable, bâtie sur la confiance.

Déployé auprès de l'ensemble des collaborateurs, cette démarche a permis de réaffirmer et promouvoir les comportements collectifs et individuels visant à une conduite éthique et responsable des activités du Groupe.

**« Cette démarche vise à renforcer la confiance des parties prenantes envers le Groupe. »**



Placé dès son lancement sous la supervision de la Direction générale et du Conseil d'administration, et piloté par une équipe projet centrale, ce programme a atteint les objectifs qui avaient été fixés pour cette première étape. La gestion en mode projet a ainsi pris fin au 31 décembre 2020 et évolue vers un dispositif pérenne, la démarche Culture & Conduite demeurant un enjeu majeur pour le Groupe.

Il appartient désormais à chacune des BU/SU de poursuivre la transformation en intégrant le sujet Culture et Conduite dans la réalisation de leurs activités au quotidien. Un pilotage central de ces sujets est maintenu au niveau Groupe et, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, ce rôle est assuré conjointement et de façon coordonnée par les directions des ressources humaines pour les sujets liés à la culture, et de la conformité pour les sujets liés à la conduite.

Elles ont pour mission de poursuivre l'ancrage d'une culture de responsabilité solide et pérenne à travers le Groupe, et de s'assurer que l'ensemble des BU-SU déploient les dispositifs nécessaires pour encourager les comportements appropriés et préserver les intérêts du Groupe sur le long terme. L'ensemble du dispositif reste sous la supervision de la Direction générale et du Conseil d'administration.



## NOS ACTIONS

Les principales réalisations du Groupe en matière de Culture & Conduite :

- **l'appropriation, par les collaborateurs, du Code de conduite du Groupe qui constitue la base de l'éthique professionnelle de Société Générale**, à travers :
  - la mise en œuvre des plans d'action définis par chaque entité du Groupe, visant à promouvoir les comportements attendus face aux principales zones grises<sup>1</sup> identifiées par leurs collaborateurs lors du déploiement des ateliers présentiels de sensibilisation ;
  - la troisième édition du module de formation obligatoire, distanciel et annuel, sur le Code de conduite. L'édition 2020 a été renforcée par un plus grand niveau de difficulté des questions et des études de cas spécifiques aux différents métiers. Déployée entre octobre 2020 et mai 2021 elle a été validée, début mars 2021, par 98 % des collaborateurs ayant reçu les modules anglais et français (soit 97 000 personnes), les autres langues étant en cours de distribution ;
- **la production du deuxième 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, et de suivre les tendances dans les indicateurs ;
- **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 ;
- **le lancement de différentes initiatives à travers le Groupe** afin de renforcer la culture de responsabilité au sein des Business Units / Service Units, notamment via la diffusion de bonnes pratiques face aux zones grise<sup>1</sup>, la sensibilisation des collaborateurs au raisonnement éthique et la promotion d'une culture de speak-up (voir Une culture qui favorise la libre expression et encourage le feedback) ;
- **La diffusion à l'ensemble des BU/SU d'une boîte à outils** contenant la synthèse des bonnes pratiques utilisées dans le Groupe pour renforcer la connaissance des équipes sur les thèmes en lien avec la culture et la conduite ( Ex : guide des comportements appropriés, Coffee Corner pour favoriser les échanges libres, la communauté des champions, ateliers de Co développements...).

### CHIFFRES CLÉS CULTURE & CONDUITE



**100 %**

100 % des BU/SU ont un sponsor et/ou un relais Culture et Conduite



**94 %**

Entre 2017 et 2019, 94 % des collaborateurs de la population active ont participé à des ateliers de sensibilisation au Code de Conduite et aux bonnes pratiques à tenir en zone grise<sup>2</sup>



**98 %**

98 % des salariés ayant suivi le module de formation (édition 2020<sup>2</sup>) sur le Code de Conduite ont validé leur connaissance

1. Une zone grise décrit une situation qui est légale ou conforme aux règles du groupe, mais qui laisse place à l'interprétation d'un point de vue éthique OU qui n'est pas couverte par la loi ou les règles internes.

2. La campagne de formation 2020 au Code de Conduite se termine mi-mai 2021 avec comme cible de distribution 133 251 personnes.

## AGIR AVEC RESPONSABILITÉ POUR GARANTIR NOS PRINCIPES ÉTHIQUES

Élaborée en 2018, la **politique contre les comportements inappropriés au travail** est entrée en vigueur en 2019 afin de prévenir et de lutter contre les comportements inappropriés en :

- **affirmant les valeurs et les engagements du Groupe en la matière** ;
- se dotant de **définitions communes** et en donnant des exemples de ce type d'agissements ;
- encourageant la mise en place **d'actions de prévention**, à travers des formations spécifiques, pour les personnes amenées à gérer ce type d'agissements, et d'actions de sensibilisation plus globales ;
- rappelant l'existence d'un **dispositif d'alerte** pour les collaborateurs qui s'estiment témoins ou victimes de tels agissements ;
- rappelant que les auteurs de tels agissements s'exposeront à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

**Depuis 2018, près de 68 500 personnes dans le Groupe ont été formées à la gestion des comportements inappropriés.**

La **politique en matière disciplinaire**, élaborée en 2018, dans le cadre des travaux menés par le programme Culture et Conduite, a vocation à encadrer l'exercice du pouvoir disciplinaire, à travers l'affirmation de principes directeurs communs à l'ensemble du Groupe. Cette politique publiée en 2019, permet de garantir les règles applicables au niveau du Groupe, à savoir **l'équité, la transparence du dispositif et le droit à l'erreur**.

À cette fin, elle comprend :

- la distinction entre l'erreur et la faute en définissant ces deux notions ;
- les principes et les bonnes pratiques du Groupe : dispositif de sanction gradué, responsabilité du manager dans la décision de sanction et sa mise en œuvre, collégialité dans le calibrage de la sanction... ;



- la mise en place d'un reporting biannuel pour l'ensemble du périmètre du Groupe, afin d'avoir une vision d'ensemble des actions disciplinaires, à destination notamment de la Direction Générale ;
- la possibilité pour tout collaborateur de signaler toute dérive dans la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire dont il a connaissance, directement ou indirectement.

**« Afin de garantir le respect de nos principes éthiques, Société Générale a enrichi depuis 2005 son Code de conduite et a diffusé 2 politiques spécifiques : l'une pour lutter contre les comportements inappropriés, l'autre pour encadrer l'exercice du pouvoir disciplinaire. »**

## ZOOM SUR LE HARCÈLEMENT

Société Générale s'engage à offrir à chacun de ses collaborateurs un cadre de travail respectueux et favorable au développement de tous. C'est ainsi que depuis plusieurs années, le Groupe mène **des actions de prévention et de lutte contre les comportements inappropriés sur le lieu de travail et notamment le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel.**

Avec la mise en place d'une politique Groupe en 2019 qui vise à prévenir et à lutter contre tout comportement qui ne répondrait pas aux principes affirmés dans son **Code de Conduite**, Société Générale réaffirme cet engagement en :

- mettant en place les mécanismes nécessaires à la prévention, au traitement et à la résolution rapide des alertes ;
- responsabilisant l'ensemble des salariés ;
- créant les conditions d'une relation de travail sécurisée et équilibrée.



### « Société Générale protège les lanceurs d'alerte »

**Le mécanisme d'alerte** de l'entreprise s'intègre à ce dispositif de lutte contre les comportements inappropriés. En parallèle et dans ce cadre, la procédure de signalement et de traitement des comportements inappropriés a été renforcée. Elle prévoit en particulier de nouveaux acteurs, amenés à intervenir aux côtés des RH dans la prise en charge des alertes, et rappelle les possibilités offertes aux salariés pour signaler une situation inappropriée, notamment via l'outil Whistleblowing.

Cette procédure doit permettre d'établir la réalité des situations signalées, dans des délais courts et en toute confidentialité, tout en respectant les intérêts légitimes de chacun. Ce droit d'alerte s'exerce pour tout salarié, collaborateur extérieur ou occasionnel. L'exercice du droit d'alerte devra s'effectuer dans le respect des règles du Groupe et des dispositions locales, en matière notamment de secret professionnel ou de protection des données personnelles.

Il précise, par ailleurs, les **modalités d'exercice du droit d'alerte** lorsqu'une situation particulière le justifie et rappelle que Société Générale protège les lanceurs d'alerte, agissant de bonne foi contre toute forme de représailles, garantit une stricte confidentialité de leur identité dans l'ensemble du Groupe et leur anonymat lorsque la législation locale le permet.

Un Comité de suivi du traitement des alertes a été mis en place au plus haut niveau de l'organisation. Ses membres (Directeur de la Compliance, Secrétaire Général, Directrice des Ressources Humaines Groupe, Responsable Culture et Conduite, Inspecteur Général) sont sollicités en tant que de besoin et participent à la gestion des alertes. À ce titre, ils sont informés périodiquement des alertes signalées et disposent de l'accès à certaines informations leur permettant notamment de suivre le résultat des investigations menées et la mise en place du plan de remédiation suite à la levée de l'alerte si cela s'avère nécessaire (voir [Code de conduite](#)).





## **S'ENGAGER POUR LES DROITS FONDAMENTAUX ET LA LIBERTÉ SYNDICALE**

---

## VEILLER AU RESPECT DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

### Société Générale conduit sa stratégie dans le respect des libertés et droits fondamentaux énoncés dans :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme et ses engagements complémentaires;
- les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT);
- la Convention du patrimoine mondial de l'UNESCO;
- les Principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'OCDE<sup>1</sup> (Organisation de Coopération et de Développement Économiques);
- les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (voir *Plan de Vigilance*).

### ACCORD UNI GLOBAL UNION

En matière de dialogue social, le Groupe démontre son engagement notamment au travers d'un accord **cadre mondial, renouvelé en février 2019, avec la fédération syndicale internationale UNI Global Union<sup>2</sup> sur les droits fondamentaux couvrant 100 % des effectifs du Groupe.**

Dans la lignée de l'accord de 2015 sur les libertés fondamentales et le droit syndical, ce nouvel accord comporte des engagements complémentaires sur :

- la lutte contre les discriminations et le développement de la diversité dans l'ensemble des processus de gestion des Ressources Humaines (une thématique déjà introduite dans l'accord initial);
- le maintien d'un environnement de travail permettant la santé, la sécurité et des conditions de vie au travail satisfaisantes pour tous les salariés;
- la prévention et l'identification des risques de non-respect des droits humains fondamentaux dans le cadre de la mise en œuvre du plan de vigilance (voir *Plan de vigilance*);
- le renforcement du rôle clé du management qui veille à faire respecter, par ses comportements, le Code de conduite du Groupe et le Leadership Model.

**L'accord prend la forme d'échanges réguliers avec l'UNI Global Union sur l'application de ces engagements** et d'une réunion annuelle de suivi rassemblant les représentations de l'UNI Global Union et les Directions de la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE), des Ressources Humaines et des représentants des organisations syndicales du Groupe. La dernière réunion a eu lieu en juillet 2020.



**Au delà de cet accord Groupe, de nombreux accords collectifs locaux sont signés avec les partenaires sociaux. En 2020, 161 accords locaux ont été signés au sein de la banque couvrant 64% des effectifs du Groupe** (vs 205 accords en 2019). Ces accords portent sur la rémunération et les avantages sociaux, les conditions de travail, les modalités du dialogue social et l'égalité professionnelle. 13 accords ont porté spécifiquement sur la santé et la sécurité.

**Soucieux de la qualité du dialogue social et du respect de la liberté syndicale des moyens spécifiques sont mis à disposition des Organisations Syndicales Représentatives pour communiquer avec les salariés.** Société Générale SA en France met à disposition des salariés des ressources favorisant le dialogue parmi lesquelles :

- la distribution de tracts aux salariés;
- l'envoi de supports d'information aux salariés par courrier interne;
- des panneaux d'affichage des communications syndicales sur le lieu de travail;
- le site internet de chaque Organisation Syndicale Représentative accessible via l'intranet de l'entreprise;
- des réunions d'information syndicale avec les salariés sur le temps de travail sans perte de rémunération pour le salarié;
- la possibilité pour les salariés de s'abonner à une liste de diffusion des Organisations Syndicales Représentatives pour recevoir leurs communications syndicales sur leur messagerie électronique professionnelle ou personnelle.

1. Société Générale confirme son adhésion aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ainsi que son engagement à respecter toutes les lois sur l'emploi, les conventions collectives, les réglementations en matière de santé et sécurité au niveau national ainsi que les lois applicables et les droits humains internationalement reconnus, sur tous les marchés où Société Générale est actif.

2. Cet accord établit un cadre d'ensemble et n'a pas vocation à se substituer à toute législation nationale et/ou accord collectif national et/ou d'entreprise en vigueur ou qui pourrait être négocié par la suite, lorsque leurs dispositions en sont plus favorables.



**La représentation du personnel** au sein du Groupe est organisée de la manière suivante :

• **un Comité de Groupe Européen (CDGE).**

Le CDGE est une instance d'information, de dialogue et d'échange de vues sur les questions économiques, financières et sociales d'une importance stratégique et de caractère transnational (c'est à dire concernant au moins 2 pays de l'espace économique européen) ;

• **un Comité Social et Économique Central (CSEC) :** Le CSEC est compétent au sein de Société Générale SA en France pour les décisions prises au niveau de l'entreprise Société Générale SA en France.

Il a notamment pour attribution :

- d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives notamment à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et à la formation professionnelle ;
- de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail ;

**« Société Générale a renouvelé en février 2019 son accord avec la fédération syndicale internationale UNI Global Union sur les droits fondamentaux couvrant 100 % des effectifs du Groupe. »**

• **des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement (CSEE) :**

- au sein de Société Générale SA en France ces comités ont pour rôle au niveau de l'établissement :
- d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions de l'établissement relatives notamment à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle ;
  - de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail ;
  - de présenter les réclamations collectives ou individuelles des salariés à l'employeur.

## ENTREtenir UN CLIMAT SOCIAL FAVORABLE

Le Groupe s'attache à entretenir un climat social favorable avec notamment :

• **La mise en place au-delà des dispositifs légaux, d'instances de dialogue et de concertation** sur la stratégie de l'entreprise depuis 2013. En 2020, la visibilité donnée aux leaders syndicaux sur les orientations stratégiques et économiques de l'entreprise et des lignes métiers s'est matérialisée à travers :

- 5 rencontres avec le Directeur général ou ses représentants à l'occasion du Comité de Groupe européen ;
- 4 rencontres spécifiques avec le Directeur général présentant la nouvelle gouvernance et les orientations stratégiques de Société Générale ;
- 8 réunions de l'instance de dialogue et de concertation en présence des membres de la Direction Générale sur les orientations stratégiques et le fondement des projets envisagés ;
- 7 rencontres avec le Directeur général ou ses représentants lors des plénières du Comité Social Économique Central ;
- 4 réunions de l'observatoire des métiers sur l'avancement des travaux de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) pour différentes filières. Voir rapport [Métiers et compétences](#).

• **La poursuite d'un dialogue constructif autour des 9 accords négociés** sur :

- l'accompagnement de la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID 19 (accord sur les jours de repos et le maintien de la rémunération pendant l'épidémie du COVID 19, l'avenant à l'accord sur le don de jours de repos à un salarié vivant avec une personne à risque de développer une forme grave d'infection au COVID-19, l'avenant à l'accord sur les jours de repos et maintien de rémunération et l'accord complémentaire de sortie de crise),
- la rémunération et les conditions de travail (Accord salarial 2020),
- le recours au vote électronique,
- l'accompagnement social de la transformation de BDDF à horizon 2023
- la participation et à l'intéressement pour l'exercice 2020.

Les accords relatifs au fonctionnement des instances et à l'organisation et au fonctionnement du dialogue social permettent la fluidité et la qualité du dialogue et contribuent à la performance économique de l'entreprise. Les accords de mise en place des Comités Sociaux et Économiques d'Établissements ont pour objectif de mettre en œuvre la réforme relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise.



# SE MOBILISER POUR LES TRANSFORMATIONS POSITIVES DE LA SOCIÉTÉ

---





## **SOUTENIR L'IMPLICATION DES SALARIÉS DANS LES ACTIONS SOLIDAIRES**

Société Générale offre l'opportunité à ses salariés de soutenir des **associations partenaires** du Groupe en France et dans le monde grâce à des programmes de **mécénat de compétences**.

Ces programmes d'implication des salariés sur leur temps de travail sont des **leviers d'utilité sociale** qui prolongent l'action de l'entreprise. Ils constituent aussi de puissants leviers de **mobilisation autour des valeurs de la Banque et de sa responsabilité sociétale**, de renforcement de l'image employeur et de consolidation de la cohésion interne en créant des liens entre les collaborateurs.

L'engagement des collaborateurs permet ainsi de créer un réservoir de compétences mobilisables et permet aux structures d'accéder à un appui humain et d'acquérir de nouveaux savoir-faire pour consolider ou développer leur activité.

Les collaborateurs, eux, développent leurs compétences, se mobilisent au profit d'une cause d'intérêt général et concrétisent leur volonté de répondre à des enjeux de société grâce à leur parcours et expériences.

L'éducation financière, le parrainage, les journées pro bono, le volontariat le mi-temps senior sont des initiatives solidaires qui permettent aux collaborateurs de valoriser leur expérience et leur savoir-faire dans un environnement citoyen différent de l'entreprise.

En 2019, dans le Groupe, **21 476 salariés se sont impliqués** dans une de ces initiatives proposées par l'entreprise sur leur temps de travail.

**Malgré la crise sanitaire  
du Covid-19, en 2020,  
les collaborateurs  
ont consacré 15 397 jours  
à des actions solidaires.**

## AGIR POUR LA SOLIDARITÉ AVEC LA FONDATION SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

L'engagement de Société Générale envers la société s'exprime notamment par l'action de la **Fondation d'entreprise Société Générale pour la Solidarité** et celles des structures solidaires (type fondations) Société Générale au niveau local dans les pays d'implantation du Groupe, comme, par exemple, au Maroc, au Brésil ou encore au Royaume-Uni. Le Groupe s'engage plus particulièrement dans les domaines de **l'insertion professionnelle et de l'insertion par l'éducation**, notamment par le sport et la pratique culturelle.

**La Fondation soutient une centaine de projets par an**, en France et dans les pays où le Groupe est implanté. En 2020, la fondation a adressé une dotation de 2,5 millions euros au bénéfice de 56 projets en France avec une part grandissante de projets soutenus dans le domaine de l'éducation. La fondation Société Général a également porté une attention particulière aux projets d'insertion professionnelle qui répondent à un besoin dans des secteurs en tension comme les métiers du numérique.

Depuis sa création en 2006, à travers la Fondation d'entreprise, 1 192 projets associatifs ont été soutenus dans 33 pays pour 36,2 millions d'euros (voir Fondation Solidarité Société Générale).



FUTUR AU PRÉSENT

### UNE DYNAMIQUE CITOYENNE EN AFRIQUE

Accompagner le développement et la transition juste et durable du continent Africain, et soutenir ses économies locales, est un enjeu stratégique majeur pour le Groupe depuis plus d'un siècle, poursuivi au quotidien par la Fondation Société Générale.

Depuis 2018, dans le cadre du Programme Afrique soutenant les initiatives locales, ce sont 2 141 933 euros de subventions au total qui ont été accordés à 45 projets sur le continent (dont plus de 900 000 euros en 2020). Afin d'impliquer davantage les filiales dans les dynamiques citoyennes locales, la Fondation a mis en place en 2019 les PanAfrican Charity Awards, un programme pour lequel les 20 entités africaines du Groupe sont invitées à présenter le projet d'une association locale partenaire.

Pour la deuxième édition, en 2020, sur dix dossiers soumis, quatre associations ont bénéficié d'une dotation supplémentaire de la part de la Fondation, parmi lesquelles :

- SOS Villages d'Enfants Burkina Faso (Société Générale Burkina Faso) : projet d'insertion socio-professionnelle des enfants et jeunes vulnérables à Bobo-Dioulasso
- Ya Tchegbo (Société Générale Bénin) : projet d'autonomisation des femmes victimes de violences à travers une ferme d'insertion éco-responsable

Engagée dans le soutien de programmes d'éducation, la Fondation Société Générale a soutenu, en 2020, 28 projets dont 8 sur le continent africain. Par exemple, lancée par Futur Au Présent International, partenaire de notre fondation, la « Maison de l'Éducation » lutte contre la déscolarisation des jeunes filles au Sénégal et accompagne 120 jeunes filles âgées de 6 à 14 ans.



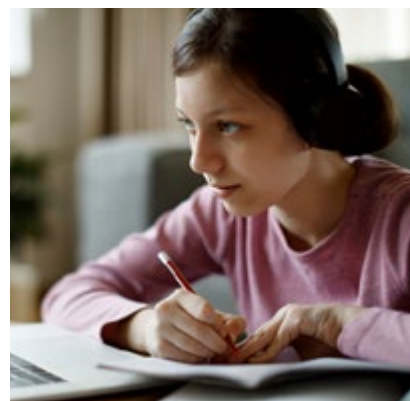
## DE NOMBREUSES INITIATIVES POUR L'INCLUSION DES JEUNES



### Favoriser l'inclusion des jeunes réfugiés grâce au numérique

En 2020, la Fondation Société Générale a renouvelé son soutien à l'association RediSchool dans le cadre de leur mission visant à accélérer l'intégration des jeunes réfugiés sur le marché du travail en Allemagne.

En encourageant l'apprentissage des compétences du XXI<sup>e</sup> siècle, ce projet favorise l'inclusion sociale des jeunes nouveaux arrivants à Berlin. Depuis la mise en place du programme en 2019, **200 jeunes** ont pu acquérir de nouvelles compétences numériques et rejoindre une communauté bienveillante et dynamique réunissant de nouveaux arrivants, des bénévoles et des entreprises allemandes.



### Des stages de 3<sup>e</sup> 100 % en ligne pour plus de 300 collégiens de REP/REP+

En 2019, Société Générale s'associait à MyFuture pour imaginer et proposer « Mon premier stage », des parcours de stages clés en mains mêlant découverte des métiers et des compétences d'avenir.

Dans le contexte de crise, le ministère de l'Éducation Nationale a indiqué que les stages de 3<sup>e</sup> ne seraient pas supprimés mais deviendraient facultatifs pour l'année scolaire 2020/2021.

Dans cette période, le Groupe, a souhaité soutenir ses actions en faveur **de l'insertion des jeunes par l'éducation et contribuer à plus d'égalité de chances dans l'accès au monde de l'entreprise**. Le Groupe a mis en place une solution innovante, en partenariat avec Myfuture, pour assurer malgré tout un lien entre l'entreprise et les jeunes collégiens : les stages à distance. Le programme de stage en ligne dure 5 jours complets. Les élèves assistent sous un format « conférence vidéo » à des échanges avec des collaborateurs, mais aussi à des conférences animées par notre partenaire sur des sujets tels que les différents types de métiers, ou encore la mixité dans les métiers. **Plus de 80 collaborateurs Société Générale sont mobilisés** pour que ces semaines se déroulent au mieux et qu'elles soient l'occasion de présenter aux jeunes une grande diversité de métiers.

### Lutter contre le décrochage scolaire grâce au don de matériels reconditionnés

En France, en s'appuyant sur son partenariat avec Recyclea, Société Générale a participé à l'opération #Connexion initiée par la fondation Break Poverty pendant la crise Covid-19. L'objectif était d'équiper des milliers de jeunes défavorisés d'un ordinateur et d'une connexion internet pour maintenir un lien avec l'école et lutter contre le décrochage scolaire. Le Groupe a ainsi fourni **500 matériels reconditionnés** (PC et tablettes) à destination des associations bénéficiaires.

## FAIRE FACE ENSEMBLE À LA CRISE SANITAIRE COVID-19

L'urgence de la crise sanitaire a conduit le Groupe, sa fondation et ses collaborateurs, à se mobiliser pour apporter un soutien rapide à l'ensemble de la société et maintenir son rôle de mécène fidèle et engagé.

### DES ACTIONS DE MÉCENAT POUR LES COLLABORATEURS ADAPTÉES AU CONTEXTE

La crise a fortement impacté les activités de mécénat de compétences. Certains événements majeurs de solidarité à l'image du Commitment Citizen Time<sup>1</sup> n'ont pas pu avoir lieu.

**La Fondation Société Générale et ses associations partenaires ont toutefois adapté leurs programmes pour permettre aux collaborateurs de s'engager**, grâce notamment aux outils digitaux mis à leur disposition.

Les collaborateurs ont ainsi participé à la création de nouvelles formes d'accompagnement à distance.

Par exemple, la fondation Société Générale propose désormais aux collaborateurs de co-animer à distance avec un intervenant de l'association *Crésus*<sup>2</sup>, des ateliers ludiques d'éducation budgétaire auprès de jeunes en difficulté. Pour mener à bien ces ateliers, qui visent à sensibiliser et libérer la parole autour de l'argent, la gestion d'un budget, des formations spécifiques à la co-animation en ligne et obligatoires sont dispensés aux collaborateurs souhaitant s'engager.

L'association *Duo for a job*, soutenue par la fondation, a pour mission de mettre en contact des jeunes demandeurs d'emploi issus de la diversité ou réfugiés avec des personnes de plus de 50 ans idéalement du même secteur professionnel, afin que ces dernières les accompagnent dans leur insertion socio-professionnelle. Les binômes engagés ont dû faire preuve de flexibilité en s'adaptant aux nouveaux outils distanciels et se procurant des supports informatiques pour continuer à échanger et maintenir un lien.

Les collaborateurs ont néanmoins pu participer à d'autres initiatives - pleinement virtuelles - telles que, par exemple, le #Vertigo Challenge. Cet événement s'est transformé cette année en une course connectée inter-entreprises et 100 % solidaire dans laquelle 13 équipes de Société Générale se sont lancées. Une aventure physique et solidaire qui leur a permis de parcourir 11 000 kilomètres, transformés en don pour l'association Play International.

Au début 2021, la plate-forme dédiée à l'engagement des collaborateurs recense toutes les missions solidaires adaptées au contexte et disponibles en distanciel.

Par ailleurs, les collaborateurs souhaitant s'engager pendant la période du confinement au printemps ont été redirigé par la Fondation vers les plateformes Tous bénévoles ou JeVeuxAider.gouv.fr, tout en leur rappelant les règles sanitaires mises en place par le Groupe et en expliquant que les engagements devaient se faire à distance.

### UN SOUTIEN RENFORCÉ AUPRÈS DES PARTENAIRES ASSOCIATIFS

Cette année, la Fondation Société Générale s'est fortement mobilisée et a veillé à maintenir ses engagements auprès de ses partenaires associatifs. En les aidant à traverser cette période difficile, la Fondation a ainsi affirmé sa volonté de soutenir des projets dans la durée. Près de 90 projets ont été soutenus en France et à l'international en 2020, dont 60 renouvellements de partenariats.

La Fondation a notamment renouvelé son soutien à l'association Rejoué et co-construit en fin d'année 2020 **une opération solidaire autour de jouets** au profit de 10 associations partenaires.

### UN FONDS DE SOLIDARITÉ MONDIAL

Le groupe Société Générale a lancé un **programme de solidarité mondial** dès le début de la crise du Covid-19 afin de soutenir des initiatives diverses et majeures directement liées aux conséquences de la crise.

Un montant de **28 millions d'euros** a été alloué pour :

- soutenir les ONG travaillant en première ligne de l'urgence sanitaire :
  - « Rester unis contre le coronavirus » : soutien aux travailleurs de la santé et aux chercheurs en première ligne ;
  - Les ONG partenaires de la Fondation Société Générale qui aident les personnes vulnérables (aide alimentaire, sécurité sanitaire, logement...);
  - des programmes menés par des ONG internationales dans les domaines de la prévention, de la formation, de la santé et de la nutrition : Médecins sans frontières, Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, CARE pour les programmes inter-pays en Afrique et Fight Hunger Foundation en Inde.
- soutenir les institutions musicales et les jeunes musiciens en difficulté :
  - 25 ensembles/orchestres et projets musicaux des partenaires de Mécénat Musical Société Générale ;
  - la reprise de l'activité des groupes indépendants et des projets musicaux (62 projets soutenus) ;
  - des bourses d'urgence pour les étudiants des Conservatoires de Paris et de Lyon (200 bourses distribuées).

Les mandataires sociaux ont pris la décision de renoncer à 50 % de la rémunération variable annuelle attribuée par le Conseil d'administration pour l'exercice 2020, au profit de ce programme.



1. En 2019, ce sont près de 11 000 collaborateurs issus de plus de 33 pays d'implantation Société Générale qui ont participé à plus d'une centaine d'événements solidaires (challenge sportifs, collectes, etc.) au bénéfice d'associations partenaires. Grâce à leurs efforts, plus de 500 000 euros ont été reversés à des projets associatifs autour de l'insertion professionnelle et de l'éducation.

2. Association qui lutte contre l'exclusion financière et accompagne les ménages surendettés.

---

**AUTRES PUBLICATIONS**

Diversité et inclusion  
Métiers et compétences  
Santé et sécurité au travail  
Performance et rémunération

**DISPONIBLES SUR**

**[www.societegenerale.com](http://www.societegenerale.com)**

---

