

CULTURE D'ENTREPRISE ET PRINCIPES ÉTHIQUES

Rapport 2021

**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 travaille depuis des années 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

AGIR DE MANIÈRE PÉRENNE SUR LA CULTURE DU GROUPE	4
Donner un sens commun au socle de valeurs	5
Ancrer une culture de l'éthique et de l'échange	6
PROMOUVOIR LES PLUS HAUTS STANDARDS EN MATIÈRE DE CULTURE ET CONDUITE	7
Piloter la démarche Culture et conduite et favoriser son intégration locale	8
Incarner nos principes éthiques dans les principaux processus de gestion RH	10

S'ENGAGER POUR LES DROITS FONDAMENTAUX ET LA LIBERTÉ SYNDICALE	12
Veiller au respect de la liberté d'association et à la négociation collective	13
Entretenir un climat social favorable	14
SE MOBILISER POUR LES TRANSFORMATIONS POSITIVES DE LA SOCIÉTÉ	15
Agir pour les jeunes avec la nouvelle fondation Société Générale C'est vous l'avenir	16
Soutenir l'implication citoyenne des collaborateurs dans les actions solidaires	17

CHIFFRES CLÉS 2021

20 141 JOURS
consacrés par les salariés
à des actions solidaires

PLUS DE 74 000 SALARIÉS
formés à la gestion des comportements inappropriés

92 % DES SALARIÉS
ayant suivi le module de formation (édition 2021¹)
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 2021 - 2022 au Code de Conduite se termine mi-mars 2022 avec comme cible de distribution 131 293 personnes.



AGIR DE MANIÈRE PÉRENNE SUR LA CULTURE DU GROUPE

DONNER UN SENS COMMUN AU SOCLE DE VALEURS

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**

En plaçant chacune de ses démarches sous le signe de ces valeurs, le Groupe affirme sa volonté d'installer une relation de confiance avec ses clients et ses collaborateurs et nourrit ainsi 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.

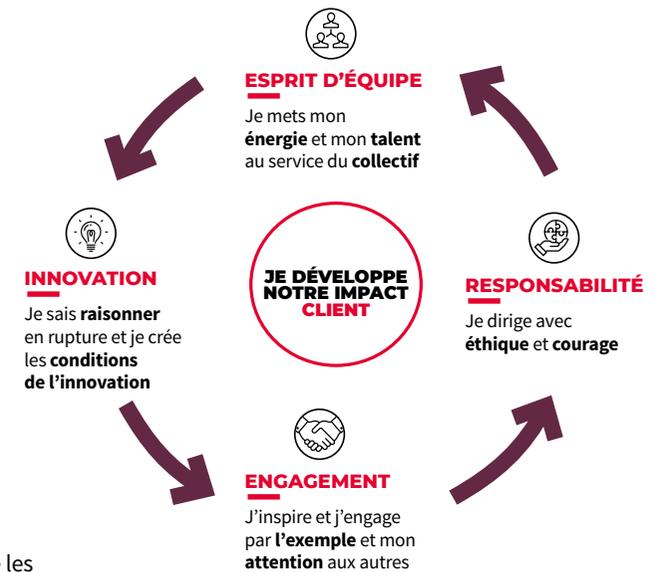
LE LEADERSHIP MODEL

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 évaluable. 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. »

ANCREDER UNE CULTURE DE L'ÉTHIQUE ET DE L'ÉCHANGE



Comment développer et accompagner les collaborateurs dans cette culture de l'éthique et de l'échange ?

En continuant d'intégrer le droit à l'erreur¹ et la culture du feedback dans nos pratiques professionnelles quotidiennes tout en proposant de nouveaux espaces d'expression et d'écoute propices au Speak-Up et à la gestion des dilemmes.

LE SPEAK-UP

Le Speak-Up fait partie intégrante de la démarche Culture et Conduite. Il consiste à exprimer ouvertement des idées, des opinions ou des préoccupations de manière constructive et en toute bonne foi, afin de contribuer à des changements positifs et être créateur de valeur pour le Groupe.

Il s'appuie sur la conviction que chacun est légitime pour s'exprimer, et plus particulièrement ceux qui sont au plus proche du terrain et connaissent bien leur sujet.

ACTIONS SPEAK-UP

Le Groupe mène des actions qui vont dans le sens de cette culture de l'échange et de l'expression libre à plusieurs niveaux, parmi lesquelles :

Au niveau central :

- Le déploiement d'ateliers sur le code de conduite sur la période 2017-2019 ayant permis aux collaborateurs de s'exprimer sur leurs dilemmes professionnels utiles à la définition de BD Culture et Conduite.
- La création d'un guide évolutif pour un déploiement concerté et collaboratif du Speak-Up dans le Groupe. Ce guide a pour objectif de définir ce qu'est le Speak-Up et vise à donner des idées pratiques pour créer les conditions nécessaires à sa mise en place. Il sera présenté progressivement à différentes communautés pour l'enrichir des expériences des lignes métiers.
- La mise à disposition des managers un ensemble de fiches Manageris pour les guider et leur donner des conseils clé en main pour la mise en place d'un leadership ouvert propice à l'expression libre.

À fin 2021, 86 % de collaborateurs se disent prêts à s'exprimer en toute confiance dans leur équipe.

Le Groupe encourage le Speak-Up car il contribue à la création d'une culture ouverte, inclusive, positive et saine, favorisant les échanges entre collaborateurs et auprès des managers, quels que soient l'ancienneté et le niveau de séniorité.

Société Générale met tout en œuvre pour que soit créé un environnement dans lequel les collaborateurs se sentent en sécurité pour s'exprimer.

La prise de parole est un élément culturel qui favorise un environnement sain et encourage les comportements appropriés pour anticiper et prévenir les dysfonctionnements et les incidents.

Au niveau local :

- La conduite d'ateliers de sensibilisation sur des cas réels anonymisés de conduites inappropriées. Ces ateliers permettent d'échanger sur les causes racines d'une situation, ses ressentis et de développer collectivement une culture de la responsabilité et d'échange au sein de Société Générale.
- L'accompagnement des collaborateurs souhaitant s'appuyer sur l'échange et l'intelligence collective pour trouver une solution face à une difficulté ou une situation complexe, en toute confidentialité, au travers d'ateliers de co-développement.
- La multiplication de moments d'échanges et de partage tels que :
 - les « Coffee Corner » qui permettent aux collaborateurs d'un département et ses directeurs d'échanger de manière informelle sur des sujets libres.
 - les initiatives Nexco (Next Generation Exco) et Exco Lab, au sein de certaines entités, qui réunissent une petite communauté de collaborateurs juniors pour mener des réflexions sur des sujets stratégiques qu'ils devront présenter régulièrement devant l'EXCO de leur entité. C'est une manière de favoriser les échanges en adoptant une approche ascendante, donner l'opportunité à nos talents juniors d'avoir un impact sur l'entreprise tout en leur offrant une visibilité au sein du Groupe.

LE FEEDBACK

La pratique d'un feedback régulier permet de construire un environnement propice au Speak-Up.

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 via notamment des e-learning et des 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.

1. L'erreur se distingue de la faute dès lors qu'elle est involontaire, reconnue, non dissimulée, non répétée et ne touche pas aux aspects fondamentaux du métier.

PROMOUVOIR LES PLUS HAUTS STANDARDS EN MATIÈRE DE CULTURE ET CONDUITE



PILOTER LA DÉMARCHE CULTURE ET CONDUITE ET FAVORISER SON INTÉGRATION LOCALE

En 2016, le Conseil d'administration a approuvé le lancement d'un programme Culture et Conduite 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.

« 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, le programme Culture et Conduite a été piloté par une équipe projet centrale jusqu'en décembre 2020.

Depuis 2021, la démarche Culture et Conduite est pérennisée et continue d'être un enjeu majeur pour le Groupe. Une nouvelle équipe centrale composée de membres des directions des Ressources Humaines

et de la Conformité continuent de coordonner et piloter la démarche notamment sur son ancrage local dans chacune des lignes métiers grâce à un réseau de correspondants Culture et Conduite.

En effet, il appartient désormais à chacune des lignes métiers de poursuivre la transformation en intégrant le sujet Culture et Conduite dans la réalisation de leurs activités au quotidien.

La nouvelle équipe centrale a pour mission de s'assurer du bon déploiement en local des dispositifs nécessaires pour promouvoir les comportements collectifs et individuels visant à une conduite éthique et responsable des activités du Groupe.

QUELQUES ACTIONS PHARES DE 2021

- La **mise en œuvre de la gouvernance cible** des sujets Culture et Conduite, incluant le transfert effectif de la responsabilité du pilotage de la démarche aux Directions de la Conformité et des Ressources Humaines, ainsi que l'évolution des modalités de supervision des Business et Service Units ;
- La **formalisation et la collecte de feuilles de route Culture et Conduite** par les lignes métiers ;
- La mise à disposition d'un **site dédié à la communauté Culture et Conduite**, pour la pérennisation et la gestion de la communauté au sein du Groupe ;
- La tenue de **comités de supervision Culture et Conduite trimestriels présidés par la Direction générale** avec deux objectifs :
 - La Direction des Ressources Humaines et la Direction de la Conformité doivent rendre compte conjointement des plans d'action transversaux / réalisations ;
 - Deux Business Unit et Service Unit viennent présenter leurs progrès dans l'intégration des thèmes relatifs à la Culture et Conduite selon une grille d'évaluation standardisée ;
- La rediffusion via un site Culture et Conduite dédié à l'ensemble des lignes métiers **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 ainsi que les contacts pour faciliter le partage des bonnes pratiques au sein du Groupe ;
- De **nouvelles formations** des contributeurs clés à **l'évaluation du risque de conduite** dans le cadre de l'exercice annuel (Risk and Control Self Assessment) visant à améliorer les résultats de l'exercice ;
- Des **actions de formations, de communication et de sensibilisation** dédiées à la Culture et Conduite menées par la Direction des Ressources Humaines et de la Communication avec l'objectif de favoriser un environnement propice aux comportements appropriés, en lien avec les valeurs du Groupe ;
- La mise en place du **dispositif complet de maîtrise des risques de conduite** (analyse du cadre normatif, interprétation des risques, évaluation des risques).

CHIFFRES CLÉS CULTURE ET CONDUITE À FIN 2021



100 %

des BU/SU ont un correspondant Culture et Conduite



89 %

des collaborateurs trouvent que leur hiérarchie encourage les comportements éthiques et responsables



80 %

des collaborateurs indiquent que leur management encourage la collaboration entre les lignes métiers



92 %

des collaborateurs ont validé leurs connaissances à fin décembre 2021 sur le Code de conduite durant la campagne 2021-2022 (fin en mars 2022), soit 88 724 collaborateurs¹

1. La campagne de formation 2021-2022 au Code de Conduite se termine mi-mars 2022 avec comme cible de distribution 131 293 personnes.

INCARNER NOS PRINCIPES ÉTHIQUES DANS LES PRINCIPAUX PROCESSUS DE GESTION RH

Société Générale est extrêmement vigilant quant au respect des réglementations, des règles et procédures internes et des principes éthiques qui régissent ses activités.

En ce sens, le Groupe poursuit l'alignement des principaux processus de gestion de Ressources Humaines en appliquant les politiques disciplinaires adéquates.

UNE POLITIQUE GROUPE EN MATIÈRE DE COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS AU TRAVAIL

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 est engagé dans **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.**

La mise en place d'une politique Groupe en 2019 vise à prévenir et à lutter contre tout comportement qui ne répondrait pas aux principes définis dans son Code de Conduite 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, formations obligatoires de sensibilisation pour tous les collaborateurs, formations spécifiques pour

les personnes amenées à gérer ce type d'agissements, et actions de prévention et 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.

UN DISPOSITIF D'ALERTE EN PLACE POUR L'ENSEMBLE DU GROUPE

Le mécanisme d'alerte permet notamment le recueil des signalements relatifs à des suspicions, à l'existence ou à la réalisation d'une violation manifeste d'un engagement international, d'une loi, d'un règlement ; des risques d'atteinte aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ou à l'environnement ; d'une conduite ou situation contraire au Code de conduite du Groupe. Notamment, le collaborateur qui est victime ou qui a connaissance d'un comportement inapproprié (suspicion de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes, etc...) peut lancer une alerte.

Le dispositif d'alerte est ouvert aux salariés, collaborateurs extérieurs et occasionnels, et prestataires avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie (sous-traitants ou fournisseurs).



En 2021, plus de 74 000 personnes dans le Groupe ont été formées à la gestion des comportements inappropriés.

Il s'exerce à travers les différents canaux qui sont proposés :

- la voie managériale
- le responsable ressources humaines
- le responsable conformité
- les dispositifs locaux dédiés (si applicable)
- l'outil Groupe

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 de signaler une situation inappropriée, notamment via **l'outil d'alerte Groupe WhistleB.**

Cette procédure doit permettre d'établir la réalité des situations signalées, dans des délais rapides et en toute confidentialité, tout en respectant les intérêts légitimes de chacun.

« Société Générale protège les lanceurs d'alerte »

Lancer une alerte interne est un droit et aucun collaborateur ne pourrait être sanctionné, de quelque manière que ce soit, pour avoir lancé une alerte interne de bonne foi. Société Générale protège ainsi les lanceurs d'alerte et garantit une stricte confidentialité de leur identité dans l'ensemble du Groupe et leur anonymat lorsque la législation locale le permet.

L'exercice du droit d'alerte doit 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 et vient en complément de l'obligation réglementaire de la banque de signaler les incidents opérationnels significatifs et autres dysfonctionnements.

Le Code de conduite du Groupe reflète ces modalités d'exercice du droit d'alerte.

Au total, pour 2021, 122 alertes recevables ont été signalées dans l'outil de gestion de droit d'alerte (80 en 2020), dont 75% relevant des problématiques RH (60% en 2020).



NOUVEL OUTIL DE REMONTÉE DES ALERTES RH

Afin de piloter le sujet des alertes RH remontant en dehors du canal droit d'alerte Groupe, un outil a été développé et implémenté au niveau mondial.

Cet outil permet aux responsables RH locaux de remonter des données quantitatives à une équipe centrale sur les alertes dans leur périmètre de responsabilité, tant dans leur typologie que leur traitement associé.

UNE POLITIQUE GLOBALE EN MATIÈRE DISCIPLINAIRE

Publiée en 2019, cette politique permet d'encadrer l'exercice du pouvoir disciplinaire à travers l'affirmation de principes directeurs communs à l'ensemble du Groupe et de garantir les règles d'équité, de transparence du dispositif et de droit à l'erreur.

À cette fin, elle comprend :

- la formalisation des principes et bonnes pratiques en matière de sanctions (droit à l'erreur, non-tolérance à la faute, décisions de sanction prises collégialement et proportionnées à la gravité de la faute, responsabilité ultime du manager dans l'application des principes et des décisions de sanction, accompagnement de la sanction) ;

- la distinction entre l'erreur et la faute en définissant ces deux notions ;
- la mise en place d'un reporting biannuel dans l'ensemble des entités du Groupe, afin d'avoir une vision d'ensemble des actions disciplinaires. Les indicateurs clés sont communiqués à 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.

En 2021, 686 sanctions ont été enregistrées (contre 594 en 2020) dont 222 sanctions majeures (niveau 2 et 3) et 464 sanctions mineures (niveau 1).

Sur le total des sanctions :

- **9% sont liées à des cas de comportements inappropriés, dont des cas de harcèlement ;**
- **13% à la fuite de données ;**
- **60% au non-respect des procédures ou instructions.**



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'OCDE¹ (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 Union² 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. Plusieurs réunions ont eu lieu en 2021, dont la dernière en novembre 2021.



De nombreux accords collectifs locaux signés avec les partenaires sociaux. En 2021, 157 accords locaux ont été signés au sein de la banque couvrant 62 % des effectifs du Groupe (vs 161 accords en 2020). Ces accords portent sur la rémunération et les avantages sociaux, les conditions de travail, les modalités du dialogue social et l'égalité professionnelle. 27 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.



« 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. »

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 ;

• **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 2021, la visibilité donnée aux leaders syndicaux sur les orientations stratégiques et économiques de l'entreprise et des lignes métiers s'est matérialisée à travers :

- 3 rencontres avec le Directeur général ou ses représentants à l'occasion du Comité de Groupe européen ;
- 2 rencontres spécifiques avec le Directeur général présentant la nouvelle gouvernance et les orientations stratégiques de Société Générale ;
- 5 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 ;
- 6 rencontres avec le Directeur général ou ses représentants lors des plénières du Comité Social Économique Central ;
- 3 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 :

- Le télétravail,
- La réorganisation et l'adaptation des effectifs des métiers titres, des activités de marché et de certaines Directions Centrales,
- Les conditions d'intégration des salariés du groupe Crédit du Nord au sein de Société Générale,
- La rémunération et les conditions de travail (accord salarial 2022- NAO),
- La participation et l'intéressement pour les exercices 2021-2023,
- Le règlement du Plan d'épargne d'entreprise (2022-2024),
- Le supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2020 et au titre de l'exercice 2021,
- L'évolution du régime de retraite supplémentaire Valmy,
- La formation professionnelle,
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- La protection sociale.

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





La Fondation dispose d'un budget annuel de 7 millions d'euros pour mener ses actions.

SOLIDARITÉ ET MUSIQUE, UNE DOUBLE EXPERTISE RECONNUE

En 2021, le groupe Société Générale a décidé de réunir ses mécénats dans les domaines de la solidarité et de la musique au sein d'une même Fondation d'entreprise : la Fondation Société Générale C'est vous l'avenir.

En réunissant les domaines de la solidarité et de la musique et en développant les passerelles entre eux, Société Générale donne un nouvel élan à ses engagements pour contribuer positivement, aux côtés de ses partenaires du monde de la solidarité et de la musique, à un avenir meilleur et durable. La nouvelle Fondation s'appuiera sur cette double expertise pour :

- **Soutenir des projets d'éducation et d'insertion professionnelle**

En 2021, 67 projets allant de la lutte contre l'échec scolaire précoce à la formation au métier du développement web à la sortie du collège ont été soutenus.

La Fondation Société Générale C'est vous l'avenir poursuit son soutien aux projets d'éducation, notamment à travers la musique et le sport. Elle continue d'accompagner les premiers pas des jeunes en difficulté sociale vers l'emploi, en leur donnant les clés d'employabilité pour les aider dans leur parcours d'insertion professionnelle.

- **Diffuser et promouvoir la musique classique en France**

La Fondation Société Générale C'est vous l'avenir maintient également son action historique d'acteur clé de diffusion et de promotion de la musique classique en France, en soutenant de jeunes musiciens dans leur parcours de professionnalisation avec des bourses et des prêts d'instruments. Elle accompagne également de nombreux orchestres et formations avec la volonté d'ouvrir le patrimoine musical à de nouveaux publics dans tous les territoires. La Fondation Société Générale C'est vous l'avenir demeure donc un soutien au service de la diversité des acteurs de la musique classique.

AGIR POUR LES JEUNES AVEC LA NOUVELLE FONDATION SOCIÉTÉ GÉNÉRALE C'EST VOUS L'AVENIR

UNE ACTION RENFORCÉE AUPRÈS DES JEUNES POUR ACCOMPAGNER LA CONSTRUCTION DE LEUR AVENIR

En soutenant des projets d'éducation pour les jeunes, notamment par la musique ou par le sport, le Groupe souhaite développer les savoir-faire et les savoir-être dont ils ont besoin pour s'intégrer pleinement dans la société.

La Fondation est le partenaire des associations qui les accompagnent dans leurs parcours, en leur permettant d'accéder à des chantiers ou des entreprises d'insertion, de réaliser un projet entrepreneurial, de suivre des programmes de mentorat qui réduiront pour eux les barrières à l'entrée dans la vie active.



UN ENGAGEMENT CENTRÉ SUR LA FRANCE ET LE CONTINENT AFRICAIN

La Fondation Société Générale C'est vous l'avenir soutient des projets ayant un impact positif et durable dans les pays d'implantation du Groupe, **principalement en France et sur le continent africain.**

Présente dans 19 pays d'Afrique, Société Générale fait des enjeux de développement du continent africain une priorité. Favoriser l'éducation auprès des plus jeunes, rendre possible l'insertion professionnelle ou promouvoir l'innovation sociale notamment en encourageant les femmes à se lancer dans l'entrepreneuriat sont autant d'objectifs poursuivis par la Fondation Société Générale C'est vous l'avenir en Afrique. Depuis le lancement d'un programme Afrique en 2018, 61 projets ont été soutenus pour un budget total de plus de 3 millions d'euros.

En 2021, en ligne avec sa stratégie de développement international et en collaboration avec les équipes locales, le Groupe a renforcé son Programme Afrique. Il a alloué près de 950 000 euros à des projets associatifs ciblant l'éducation et l'insertion professionnelle dans dix pays du continent.



SOUTENIR L'IMPLICATION CITOYENNE DES COLLABORATEURS DANS LES ACTIONS SOLIDAIRES

FAVORISER LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

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 et l'impact positif et durable dans les pays.

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 développent quant à eux 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 leurs 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 France, la Fondation dispose d'une plate-forme d'engagement sur laquelle les associations partenaires peuvent exprimer leurs besoins en compétences, les missions correspondantes étant proposées ensuite aux collaborateurs.

En 2021, dans le Groupe, plus de 12 000 salariés se sont impliqués dans une de ces initiatives proposées par l'entreprise sur leur temps de travail.





Sur la période 2020-2021, malgré la crise sanitaire, environ 400 collaborateurs se sont engagés comme mentors auprès d'associations partenaires de la Fondation Société Générale C'est vous l'avenir.

DES INITIATIVES DIVERSES ET VARIÉES AU SERVICE DE LA SOCIÉTÉ

Pour que chaque collaborateur puisse se mobiliser pour des actions solidaires sur son temps de travail, la Fondation propose des formats d'engagement très variés. Qu'il s'agisse de partager ses compétences, de suivre le parcours scolaire ou professionnel d'une personne en difficulté, d'aider une association à résoudre un besoin ponctuel ou de participer aux temps forts de solidarité collective organisés par le Groupe, chacun peut contribuer selon son envie et le temps dont il dispose.

Le mentorat

Pendant 6 mois à 1 an, à raison de quelques heures par mois, les collaborateurs peuvent accompagner une personne en partageant leurs expériences et leurs regards extérieurs et guider les mentorés dans leur cursus scolaire ou leurs premiers pas vers l'emploi. En 2021, le programme #FiersDetreMentors a contribué à l'engagement de nombreux collaborateurs via le soutien de plusieurs dispositifs de mentorat, parmi lesquels :

- **Des actions de mentorat** au sein des associations partenaires comme Article 1, Proximité, NQT, Kodiko, etc. Il s'agit d'aider une jeune lycéenne de quartier sensible à construire son projet professionnel, un jeune diplômé en difficulté à réussir son entrée sur le marché du travail, ou encore une personne réfugiée à s'intégrer par le travail
- **My Job Glasses**, une plate-forme de mise en relation entre étudiants & professionnels. Les collaborateurs mentors conseillent, font découvrir les métiers, ouvrent des perspectives d'avenir aux mentoré(e)s qui peuvent mieux s'orienter, décider de leur parcours mais aussi se créer un réseau utile dans leur futur accès au marché du travail.

Le temps fort solidaire annuel

Chaque année depuis 10 ans, partout où il est implanté, le Groupe organise un temps fort de solidarité. Si les formats diffèrent en fonction des années et des pays, le fil conducteur reste le même : mettre en avant l'engagement des collaborateurs et l'action des associations partenaires de la Fondation ou du Groupe.

En 2021, les collaborateurs se sont mobilisés pour les jeunes à travers le Move For Youth Challenge : un challenge international, sportif, connecté, au profit d'associations locales et internationales qui œuvrent sur le terrain pour l'éducation et l'insertion des jeunes.

Au total, près de **10 000 collaborateurs dans plus de 50 pays** ont parcouru 1 million de kilomètres transformé en dons pour apporter une aide concrète à plus de 34 associations.

La journée solidaire

A la demande d'un manager ou d'un collègue engagé, les collaborateurs peuvent s'engager en équipe et se mobiliser pour aider une association partenaire de la Fondation à répondre à un besoin logistique, événementiel ou ponctuel le temps d'une journée. Par exemple, les collaborateurs peuvent en équipe repeindre ou rénover des centres d'hébergement d'urgence avec Aurore, réparer des jouets avec Rejoué, ou encore trier des vêtements collectés lors de campagnes de dons avec la Cravate Solidaire.



AUTRES PUBLICATIONS

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

DISPONIBLES SUR

www.societegenerale.com

