CULTURE D'ENTREPRISE ET PRINCIPES ÉTHIQUES

Rapport 2022

C'EST VOUS L'AVENIR

SOCIETE GENERALE

CULTURE D'ENTREPRISE ET PRINCIPES ÉTHIQUES

Notre Raison d'être nous permet de fixer 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 défini 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 NOTRE CULTURE 4

Donner un sens commun à notre socle de valeurs 5

Ancrer une culture de l'éthique et du dialogue 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 fondation Société Générale C'est vous l'avenir 16

Soutenir l'implication citoyenne des collaborateurs dans les actions solidaires 17

CHIFFRES CLÉS 2022

37 525 JOURS
consacrés par les salariés à des actions solidaires

108 000 PERSONNES
formés à la gestion des comportements inappropriés

97 % DES SALARIÉS
ayant suivi le module de formation sur le Code de Conduite ont validé leur connaissance[1]

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

85 % DES COLLABORATEURS
se sentent libres d'exprimer leurs idées

1. La campagne de formation 2022 - 2023 au Code de Conduite se termine mi-mars 2023 avec comme cible de distribution 117 576 personnes.

AGIR DE MANIÈRE PÉRENNE SUR NOTRE CULTURE

DONNER UN SENS COMMUN À NOTRE SOCLE DE VALEURS

UN SOCLE DE VALEURS PARTAGÉES

La culture de Société Générale s'appuie sur quatre valeurs partagées par l'ensemble des collaborateurs :

- **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.

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.

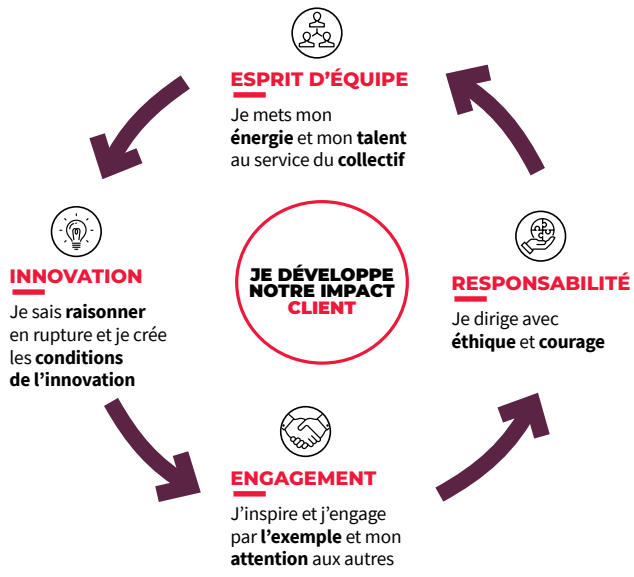
LE LEADERSHIP MODEL

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 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. »

ANCRER UNE CULTURE DE L'ÉTHIQUE ET DU DIALOGUE

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

En continuant d'intégrer le droit à l'erreur[1] et la culture du feedback dans nos pratiques professionnelles quotidiennes tout en proposant de nouveaux espaces d'expression et d'écoute propices au dialogue et à la gestion des dilemmes.

LA CULTURE DU DIALOGUE (OU SPEAK UP)

Société Générale définit le "Speak-Up", ou "Culture du dialogue", comme une attitude, un état d'esprit destinés à favoriser une libre expression et une écoute active. En invitant chaque collaborateur à avoir le courage de s'exprimer, le Groupe s'inscrit dans un double objectif de recueillir le meilleur des idées et d'identifier plus facilement les risques.

Chaque opinion compte et contribue au projet commun, dès lors qu'elle s'exprime en toute bonne foi et respecte notre Code de conduite, nos valeurs et notre modèle de Leadership.

La condition préalable pour soutenir la Culture du dialogue est d'offrir un environnement serein et inclusif qui favorise la sécurité psychologique et donne à chacun la possibilité d'être soi-même, de partager ses idées, ses préoccupations voire ses erreurs sans crainte de conséquences négatives pour son image, son statut ou sa carrière. Les collaborateurs sont plus enclins à s'exprimer et à prendre la parole lorsqu'ils sont reconnus et valorisés, notamment par leur manager.

Société Générale encourage l'intelligence collective et promeut l'instauration d'un environnement collaboratif à tous les niveaux. Chacun, de l'employé au cadre supérieur, est invité à s'exprimer et dialoguer, sans crainte de remontrances, railleries ou représailles.

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 :

- Un ensemble de supports destinés à accompagner le déploiement de cette culture et mieux s'approprier cette posture, et notamment un document de sensibilisation permettant de mieux comprendre les enjeux de la Culture du dialogue, ou Speak-Up ;
- La mise à disposition des managers d'un ensemble de fiches pratiques 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 2022, 85 % de collaborateurs se disent prêts à s'exprimer en toute confiance dans leur équipe.

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 de feedback réguliers permet de construire un environnement propice au Speak-Up.

Le Groupe encourage cette 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.**

Déployé auprès de l'ensemble des collaborateurs, ce programme a permis de réaffirmer et de promouvoir les comportements collectifs et individuels visant à une conduite éthique et responsable des activités du Groupe. Ainsi, de nombreuses actions ont été menées avec succès depuis le lancement de cette initiative, autour des sept chantiers suivants : implémentation d'une gouvernance culture et conduite au plus haut niveau de l'organisation et dans les métiers, publication d'un tableau de bord permettant de suivre l'évolution d'indicateurs de culture et de conduite, déploiement d'un dispositif d'encadrement des risques de conduite, alignement des processus des Ressources Humaines, formation et sensibilisation des collaborateurs, développement de la transformation culturelle, et communication visant à intégrer les sujets de la culture et la conduite dans la vie quotidienne des collaborateurs.

Les normes éthiques et professionnelles, correspondant aux engagements pris par le Groupe, ses collaborateurs et ses fournisseurs, sont présentées dans le Code de conduite, accessible sur l'intranet et Internet du Groupe et validé par le Conseil en 2019. Ce document est également distribué à tous les collaborateurs lors de leur embauche et aux fournisseurs lors de la signature du contrat (sauf pour les relations d'affaires dont le montant est inférieur aux seuils fixés dans la norme interne).

Depuis 2021, la démarche Culture et Conduite est pérennisée et continue d'être un enjeu majeur pour le Groupe. Une équipe centrale composée de membres des directions des Ressources Humaines et de la Conformité coordonne et pilote 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 à chacune des lignes métiers de poursuivre la transformation en intégrant le sujet Culture et Conduite dans la réalisation de leurs activités au quotidien.

L'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.

Les actions récurrentes du dispositif :

- Formalisation annuelle d'une grille de maturité et d'une feuille de route Culture et Conduite par les lignes métiers ;
- Production d'un rapport annuel Culture et Conduite présenté à la Direction générale et au Conseil d'administration. Il permet de donner de 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 grâce aux indicateurs ;
- 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 lignes métiers et/ou fonctions supports viennent présenter leurs progrès dans l'intégration des thèmes relatifs à la Culture et Conduite selon une grille d'évaluation unique.
- Mise à jour régulière d'un site dédié à la communauté Culture et Conduite, pour la pérennisation et la gestion de la communauté au sein du Groupe (contacts utiles, outils, éléments de communication …) ;
- Formations récurrentes 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
- Revue de presse culture et conduite internationale.

QUELQUES ACTIONS PHARES DE 2022

- Mise à jour du guide d'évaluation de la conduite et conformité : nous évaluons nos collaborateurs au prisme de la conduite. Les consignes pour ce type d'évaluation ont été enrichies pour les managers.
- Mise à disposition d'une vidéo pédagogique à toutes les lignes métiers expliquant la genèse et les objectifs de la démarche Culture et Conduite.
- Formation sur les conduites inappropriées basées sur des cas réels favorisant les prises de conscience et la culture du dialogue.
- Formation sur la prise de décision Ethique en cas de dilemme, développée en lien avec un cabinet de philosophes.
- Création d'un outil de suivi des incidents de conduite permettant d'indiquer les plans d'actions et les actions disciplinaires.
- Homogénéisation des modalités de pilotage et de suivi des risques de conduite et actions réalisées en matière de Culture et Conduite par l'intégration de la thématique Culture et Conduite à la comitologie de contrôle interne des BU/SU et la création d'une documentation normative.
- Préparation d'une campagne de sensibilisation sur la culture du dialogue.

CHIFFRES CLÉS CULTURE ET CONDUITE À FIN 2022

88 %
des collaborateurs trouvent que leur hiérarchie encourage les comportements éthiques et responsables

82 %
des collaborateurs envisagent d'exercer leur droit d'alerte s'ils étaient témoins ou confrontés à des comportements inappropriés

97 %
des collaborateurs ayant suivi le module de formation sur le Code de conduite ont validé leurs connaissances à fin décembre 2022 durant la campagne 2022-2023[1]

1. La campagne de formation 2022-2023 au Code de Conduite se termine mi-mars 2023 avec comme cible de distribution 117 576 personnes.

INCARNER NOS PRINCIPES ÉTHIQUES DANS LES PRINCIPAUX PROCESSUS DE GESTION RH

En 2022, plus de 108 000 personnes dans le Groupe ont été formées à la gestion des comportements inappropriés.

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 ou tentative de violation d'une loi, d'un règlement, d'un engagement international ; 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 à l'ensemble des entités du Groupe, quels que soient leurs pays d'implantation, à l'ensemble du personnel de Société Générale[1], aux membres de l'organe de direction, aux administrateurs[2], actionnaires[3], aux collaborateurs extérieurs et occasionnels[4], à certains tiers visés par la loi[5].

Les lanceurs d'alertes peuvent se faire aider par des tiers dit « facilitateurs[6] » sans préjudice pour la recevabilité de l'alerte.
Le statut de lanceur d'alerte peut s'étendre à ces tiers facilitateurs, aux personnes physiques en lien avec le lanceur d'alerte[7] ainsi qu'aux entités juridiques contrôlées par le lanceur d'alerte pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel. Cette liste de tiers peut être adaptée au regard des lois et réglementations en vigueur localement.

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.

L'exercice du droit d'alerte est un droit et aucun collaborateur ne pourrait être sanctionné, de quelque manière que ce soit, pour l'avoir exercé 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 ne peut se substituer à l'obligation réglementaire de la banque de signaler les incidents opérationnels significatifs et autres dysfonctionnements.

Au total, pour 2022, 126 alertes recevables ont été signalées dans l'outil Groupe de gestion de droit d'alerte (122 en 2021), dont 75 % relevant des problématiques RH (76 % en 2021).

1. Y compris ceux dont la relation de travail s'est terminée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation, et aux personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein de l'entité concernée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature.
2. Aux membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance.
3. Aux actionnaires, aux associés et aux titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale de l'entité.
4. Personnel intérimaire, apprentis, stagiaires - y compris les V.I.E. (volontariats internationaux en entreprise), prestataires de service, salariés des entreprises sous-traitantes, administrateurs des entreprises prestataires de services et sous-traitantes etc.
5. Aux cocontractants de l'entité concernée, à leurs sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, aux membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants ainsi qu'aux membres de leur personnel.
6. Toute personne physique ou morale de droit privé à but non lucratif aidant un lanceur d'alerte à effectuer son signalement.
7. Personnes qui risquent de faire l'objet de représailles dans le cadre de leurs activités professionnelles de la part de leur employeur, de leur client ou du destinataire de leurs services.

UN OUTIL MONDIAL DE REMONTÉE DES ALERTES RH

Afin de piloter les 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 qualitatives 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 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 2022, sur le total des sanctions relatives aux droits humains enregistrées pour le Groupe :

- **56 sanctions sont liées à des cas de comportements inappropriés, dont 16 cas de harcèlement (moral et sexuel), 12 cas de comportements sexistes, 25 cas de violence et 3 cas de discrimination ;**
- **et 2 cas sont liés à la santé et sécurité au travail.**

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[1] (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 AVEC UNI GLOBAL UNION

En matière de dialogue social, le Groupe démontre son engagement notamment au travers d'un **accord cadre mondial, initié en 2015, renouvelé en février 2019 et dont la renégociation est en cours en 2023, avec la fédération syndicale internationale UNI Global Union[2] sur les droits fondamentaux couvrant 100 % des effectifs du Groupe.**

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, les Directions des Ressources Humaines (DRH) et des représentants des organisations syndicales affiliés à UNI Global Union du Groupe. Plusieurs réunions ont eu lieu en 2022, notamment dans le cadre des travaux engagés avec UNI Global Union sur le plan de vigilance. Société Générale a ainsi organisé des échanges impliquant des représentants de la DRH et d'UNI Global Union en central et en local dans certains pays, afin que le devoir de vigilance soit un élément structurant du dialogue social dans le Groupe.

De nombreux accords collectifs locaux signés avec les partenaires sociaux.
En 2022, 195 accords locaux ont été signés au sein du Groupe (vs. 157 accords en 2021). Ces accords portent sur la rémunération et les avantages sociaux, les conditions de travail (durée du travail, conditions d'emploi, télétravail…), les modalités du dialogue social, l'égalité professionnelle et les conditions d'accompagnement social des projets stratégiques de l'entreprise.

Soucieux de la qualité du dialogue social et du respect de la liberté syndicale, des moyens spécifiques sont mis à disposition des Organisations Syndicales Réprésentatives 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 ;
- **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 2022, la visibilité donnée aux leaders syndicaux sur les orientations stratégiques et économiques de l'entreprise et des lignes métiers s'est matérialisée à travers :
  - 4 rencontres avec le Directeur général ou ses représentants à l'occasion du Comité de Groupe européen ;
  - 1 rencontre spécifiques avec le Directeur général présentant la nouvelle gouvernance et les orientations stratégiques de Société Générale ;
  - 3 réunions de l'instance de dialogue et de concertation en présence des membres de la Direction Générale sur 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 et un point d'étape sur le programme de mobilité.
    Voir rapport *Métiers et compétences*.

À ces rencontres, se sont ajoutés 3 points d'information spécifiques avec le Groupe Spécial de Négociation (GSN) dans le cadre du projet « Vision 2025 ».

- **La poursuite d'un dialogue constructif autour des accords négociés** sur :
  - l'accompagnement social dans le cadre du projet de rapprochement des réseaux bancaires de Société Générale et du Groupe Crédit du Nord ;
  - la mise en place des Comités sociaux et économiques d'établissement au sein du réseau et des services centraux hors région parisienne de Société Générale ;
  - le recours au vote électronique ;
  - l'intéressement sur les exercices 2021, 2022 et 2023 ;
  - le déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement ;
  - l'accord salarial 2023 ;
  - l'intégration des salariés de l'entité Parel au sein de SGPM ;
  - les conditions et qualité de vie au travail (QVCT)
  - l'insertion des personnes en situation de handicap ;
  - le don de jours de repos ;
  - le régime de prévoyance.

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.

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.

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

SOLIDARITÉ ET MUSIQUE, UNE DOUBLE EXPERTISE RECONNUE

Depuis 2021, la Fondation Société Générale C'est vous l'avenir s'appuie sur une double expertise pour :

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

En 2022, 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 est un 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.

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, 75 projets ont été soutenus pour un budget total de près de 4 millions d'euros dans 10 pays, toujours en ligne avec sa stratégie de développement international et en collaboration avec les équipes locales.

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 leur permettent de valoriser leur expérience et leur savoir-faire dans un environnement citoyen différent de l'entreprise, dans une perspective de coopération toujours plus forte entre ces deux mondes.

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 2022, dans le Groupe, plus de 13 000 salariés se sont impliqués dans une de ces initiatives proposées par l'entreprise sur leur temps de travail.

Depuis 2020, environ 850 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

De manière ponctuelle ou plus suivie, 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. Les dispositifs de mentorat sont nombreux, parmi lesquels :

- **Des actions suivies de mentorat** au sein des associations partenaires comme Article 1, Proxité, 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 ;
- **Des actions plus ponctuelles, comme avec 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.

Depuis 2021, les collaborateurs se mobilisent pour les jeunes à travers le challenge Move For Youth : un défi interne sportif et solidaire, à l'international, au profit d'associations locales et internationales qui œuvrent sur le terrain pour l'éducation et l'insertion des jeunes.

Au total, pour l'édition 2022, **plus de 17 000 collaborateurs dans plus de 50 pays** ont parcouru 2 millions de kilomètres transformés en dons pour apporter une aide concrète à plus de 50 associations.

La journée solidaire

À 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

SOCIETE GENERALE

Société Générale - Tour Granite - 75886 Paris Cedex 18 - S.A. au capital de 1 010 261 206,25 EUR - 552 120 222 RCS PARIS - Siège social : 29, bd Haussmann 75009 Paris - Crédit photo : Getty Images - Réf. (D) 721426 - Studio Société Générale - 03/2023.