

# CULTURE D'ENTREPRISE ET PRINCIPES ÉTHIQUES

---

Rapport 2019



C'EST VOUS  
L'AVENIR



SOCIÉTÉ  
GÉNÉRALE

# CULTURE D'ENTREPRISE ET PRINCIPES ÉTHIQUES

---

Notre nouvelle 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 5 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
Soutenir l'implication des salariés dans les actions solidaires .....	06

<b>ASSURER LES PLUS HAUTS STANDARDS DE QUALITÉ DE SERVICE, D'INTÉGRITÉ ET DE COMPORTEMENT</b> .....	08
---	----

<b>VEILLER AU RESPECT DE NOS PRINCIPES ÉTHIQUES DANS L'ENSEMBLE DE NOS MÉTIERS</b> .....	10
S'engager pour les droits fondamentaux et la liberté syndicale .....	11
Agir avec responsabilité pour garantir nos principes éthiques .....	12

## CHIFFRES CLÉS 2019

**20 430** JOURS  
consacrés par les salariés  
à des actions solidaires

**22 000** MANAGERS DU GROUPE  
ET SALARIÉS DE LA FILIÈRE RH  
formés au cadre disciplinaire du Groupe

**130 050**  
**SALARIÉS**  
formés au Code de conduite

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



# ANCRER UNE CULTURE DE RESPONSABILITÉ FONDÉE SUR DES VALEURS FORTES

---

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

La culture de Société Générale s'appuie sur quatre valeurs partagées par tous les salariés: **Esprit d'équipe, Innovation, Responsabilité et Engagement**, au service de notre 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 est déterminé 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** décrivant les standards à respecter et constituant un engagement envers chaque partie prenante. Ce Code s'applique à tous les salariés partout dans le monde.

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

Ce **Code de conduite**, commun à l'ensemble des activités du Groupe et des pays dans lesquels il opère, décrit les engagements envers chaque partie prenante (clients, salariés, investisseurs, fournisseurs, régulateur/superviseurs, public/société civile) ainsi que les principes de comportement individuel et collectif attendus. Ce document est régulièrement mis à jour, la dernière modification intégrant le nouveau dispositif de droit d'alerte datant de 2019. 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

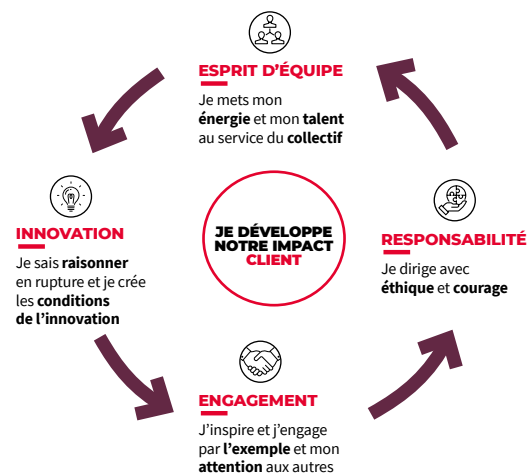
le financement du terrorisme, le respect de l'intégrité des marchés, la protection des données et la conduite à tenir en matière de cadeaux et invitations et les achats responsables. **Ces règles vont au-delà de la stricte application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, en particulier quand celles-ci, dans certains pays, ne sont pas conformes aux standards éthiques que s'impose le Groupe.**

Les valeurs du Groupe nourrissent le **Leadership Model de Société Générale qui définit les comportements et les compétences attendus**, en mettant l'accent sur la façon dont les résultats sont atteints, autant que sur les résultats eux-mêmes.

Les compétences comportementales traduites par le Leadership Model sont déclinées pour les trois principaux niveaux de responsabilité dans l'entreprise (dirigeants, managers et salariés) et sont

communes à l'ensemble du Groupe. Les quatre valeurs du Groupe sont traduites en compétences clés (voir schéma ci-contre), elles-mêmes illustrées par des comportements observables et évaluables.

Le guide interne des compétences du Leadership Model décrit les comportements attendus pour chacune de ces compétences. 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*.).



## UNE CULTURE QUI ENCOURAGE LE FEEDBACK ET ACCEPTE LE DROIT À L'ERREUR

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 fait partie intégrante de ces apprentissages et est accepté au sein du Groupe. En effet, le Code de conduite du Groupe distingue l'erreur isolée de la faute, qui elle est soumise à un processus de sanction (voir *Politique en matière de sanctions disciplinaires*).

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

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 présentiels, e-learning et fiches pratiques.

Instaurer cette culture du feedback au sein du Groupe permet 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 également de renforcer les compétences, développer l'autonomie, stimuler la motivation, accroître la qualité du travail et développer la performance de son activité.**

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.



## 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'éducation financière, le parrainage, les journées pro bono, le volontariat 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. Ce sont ainsi 20 430 jours que les salariés ont consacrés à des actions solidaires.

Parmi ces initiatives, **le Citizen Commitment Time est un moment fort de solidarité organisé chaque année pour renforcer**

**et valoriser l'engagement des collaborateurs volontaires dans le monde entier.** En 2019, ce sont près de 11 000 salariés issus de plus de 33 pays d'implantation Société Générale qui ont participé à plus d'une centaine d'événements solidaires (challenges 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.

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.

**21 476**  
**SALARIÉS**  
IMPLIQUÉS DANS DES  
INITIATIVES SOLIDAIRES



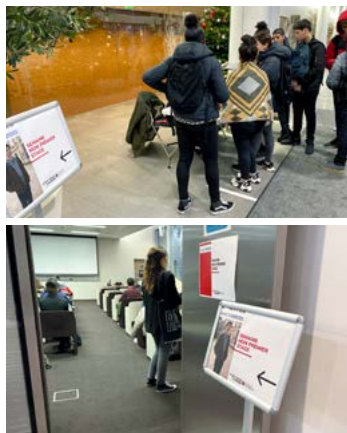
**La Fondation soutient une centaine de projets par an**, en France et dans les pays où le Groupe est implanté avec une dotation annuelle de **4 millions en 2019**. En ligne avec la stratégie de développement international de la Banque et en collaboration étroite avec les équipes locales, la Fondation a notamment dédié en 2019 une enveloppe de plus de 650 000 euros à des projets associatifs ciblant l'éducation et l'insertion professionnelle dans 9 pays d'Afrique afin d'appuyer l'engagement de la Banque en local et son soutien au développement du

continent. Depuis sa création en 2006, à travers la Fondation d'entreprise, 1 105 projets associatifs ont été soutenus dans 33 pays pour 31 millions d'euros (voir Fondation Solidarité Société Générale).

## DE NOMBREUSES INITIATIVES POUR L'INCLUSION DES JEUNES

Du 25 au 31 mars 2019 ont eu lieu les Journées de la Finance, une initiative de la Fondation Marocaine pour l'Éducation Financière. Société Générale Maroc a participé à cet événement national en accueillant des jeunes dans ses agences pour leur présenter les métiers de la banque et de la finance.

En France, *Société Générale s'associe à MyFuture* pour imaginer et proposer « Mon premier stage », des parcours de stages clés en main qui mêlent découverte des métiers et des compétences d'avenir, à destination des élèves de collèges de quartiers d'enseignement prioritaire partout en France. Ainsi, Société Générale s'engage à proposer 2 000 stages de 3<sup>e</sup> durant les années scolaires 2019 et 2020. En plus de ce dispositif, la Banque ouvre régulièrement ses portes tout au long de l'année aux collégiens et lycéens pour faire découvrir l'ensemble de ses métiers, notamment dans le numérique. Société Générale est ainsi partenaire historique des *Journées Nationales des Jeunes* et soutien de *Tous en stage* (voir *Mon premier stage de troisième*).



## PRO BONO: RETOUR SUR LA MISSION PILOTE DE L'INSPECTION GÉNÉRALE

L'Inspection Générale, inspirée par les actions mises en place par les cabinets de conseil, a sollicité la Fondation pour tester un format d'engagement pro bono plus long. Une mission-pilote a ainsi été effectuée entre juin et juillet 2019 chez Food de Rue, une association d'insertion par l'activité économique créée il y a cinq ans qui promeut l'alimentation durable via une boutique fournie principalement en circuit court dans le 14<sup>e</sup> arrondissement de Paris. La mission des collaborateurs Société Générale avait 3 objectifs : effectuer une analyse financière et économique de l'association, faire une étude de faisabilité d'un changement d'échelle puis en déduire le meilleur scénario de développement (voir *Fondation Solidarité Société Générale*).

« Il y a parfois besoin de remettre du sens et du concret dans notre métier », explique Camille Boespflug, collaboratrice-moteur dans ce projet. « Nous travaillons habituellement avec des collaborateurs du groupe Société Générale, donc apprendre à nouer des relations avec des personnes externes était très important pour nous ».



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

---





Le Conseil d'administration a débattu et approuvé en 2016 le lancement d'un programme Culture et Conduite, dont la mise en œuvre effective a débuté en janvier 2017 pour une durée de 3 ans. Ce programme vise à renforcer la confiance des parties prenantes envers le Groupe, en premier lieu celle de ses clients, et à accélérer la transformation culturelle de Société Générale en mettant les valeurs, la qualité du leadership, et l'intégrité des comportements au cœur de la conduite des activités pour ainsi atteindre les plus hauts standards de qualité de service et d'intégrité (voir Déclaration de performance extra-financière).

**« Ce programme vise à renforcer la confiance des parties prenantes envers le Groupe. »**

## NOS ACTIONS

Quelques exemples de réalisations du Programme Culture et Conduite en 2019 :

- 130 050 collaborateurs ont validé leurs connaissances sur le Code de conduite via un module de formation obligatoire (sur une base de 135 000 personnes ayant reçu le module) ;
- 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 du dispositif 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 grises, la sensibilisation des collaborateurs au raisonnement éthique et la promotion d'une culture de *speaking-up* ;
- 124 000 collaborateurs (94 % de la population active) ont participé à des ateliers de sensibilisation (16 000 sessions présentiels) à la conduite et aux bonnes pratiques à tenir en zone grise.

Voir liste complète dans la Déclaration de performance extra-financière.



# VEILLER AU RESPECT DE NOS PRINCIPES ÉTHIQUES DANS L'ENSEMBLE DE NOS MÉTIERS

Dans un environnement bancaire compétitif et en pleine mutation, le Groupe a fixé des principes éthiques et veille à ce que chaque employé les respecte au sein de l'entreprise. En tant qu'Employeur responsable, Société Générale s'engage à assurer le respect des droits humains et met en œuvre les dispositifs adéquats en cas de non respect de ses principes éthiques.



« 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. »

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

### 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*).

**Société Générale a en outre renouvelé en février 2019 son accord 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 la Direction des Ressources Humaines de la Banque.

**Au-delà de cet accord Groupe, 205 accords locaux ont été signés en 2019 au sein de la Banque, dans des entités couvrant 66 % des effectifs du Groupe.** Ces accords portent sur la rémunération et les avantages sociaux, les conditions de travail, les modalités du dialogue social et l'égalité professionnelle. 15 accords ont porté spécifiquement sur la santé et la sécurité.

**Soucieux de la qualité du dialogue social et du respect de la liberté syndicale,** Société Générale SA en France met à disposition des Organisations Syndicales Représentatives (OSR) des moyens spécifiques, notamment prévus par accord collectif, pour communiquer avec les salariés, parmi lesquels :

- 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.

**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.

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.

**Au-delà des dispositifs légaux, Société Générale a mis en place des instances de dialogue et de concertation** sur la stratégie de l'entreprise depuis 2013. En 2019, 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 ;
- 10 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 ;
- 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*.

Dans le contexte d'évolution réglementaire Français, plusieurs avenants aux accords existants et un nouvel accord ont été signés en 2018 et 2019 :

- Avenant à l'accord relatif à la constitution, aux moyens et modalités de fonctionnement du Comité Social et Économique Central
- Avenant à l'accord relatif au Comité d'Entreprise Européen
- Accords sur la mise en place des Comités Sociaux et Économiques d'Établissements

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.



## AGIR AVEC RESPONSABILITÉ POUR GARANTIR NOS PRINCIPES ÉTHIQUES

**« 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. »**

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 9 300 personnes dans le Groupe ont été formées à la gestion des comportements inappropriés.**

## 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 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.**

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.

**22 000 MANAGERS**  
DU GROUPE ET COLLABORATEURS  
DE LA FILIÈRE RH ONT ÉTÉ CIBLÉS PAR  
UNE FORMATION OBLIGATOIRE  
SUR LE CADRE DISCIPLINAIRE DU GROUPE



## « 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, 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, Directeur du programme 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 médiation suite à la levée de l'alerte si cela s'avère nécessaire (voir *Code de conduite*).

**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.

---

**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)**

---

