



**SOCIETE GENERALE  
SRBIJA**

## **Societe Generale Srbija**

### **Izveštaj o društvenoj odgovornosti u 2009.**

#### **Izjava kontinuirane podrške Globalnom dogovoru**

Uspeh Societe Generale Grupe u svim zemljama u kojima posluje usko je povezan sa sposobnošću da se prilagodi poslovnom okruženju koje se brzo menja. Prvi godišnji izveštaj o društvenoj odgovornosti Societe Generale Srbija pokazuje da smo u 2009. godini, pored finasijskog uspeha ostvarili i značajan napredak u oblasti društveno odgovornog poslovanja. Ova strategija održivog rasta je rezultat osnovnih vrednosti koje negujemo u okviru naše banke a to su profesionalizam, timski duh i inovativnost.

Societe Generale Srbija, kao jedan od osnivača Globalnog dogovora u Srbiji, izražava svoju opredeljenost da i dalje primenjuje 10 principa Globalnog Dogovora koji se odnose na ljudska prava, radna prava, zaštitu životne sredine i borbu protiv korupcije. Verujemo da inkorporiranje ovih principa u naše svakodnevne poslovne aktivnosti stvara održivu vrednost za naše klijente, zaposlene i društvenu zajednicu.

Smatramo da je Globalni Dogovor za veoma kratko vreme uspeo da opravda razloge svog osnivanja u Srbiji i postao najzačajnija inicijativa koja okuplja društveno odgovorne kompanije u Srbiji. Posebno smo ponosni na aktivnosti i rezultate koji su ostvareni u okviru radne grupe za bankarstvo i finansije čiji smo aktivan član.

**Antoine Toussaint,  
predsednik Izvršnog odbora  
Societe Generale Srbija**



## **Osnovne strateške smernice**

Korporativnu društvena odgovornost posmatramo kao posvećenost kompanija da doprinesu održivosti privrednog razvoja sarađujući sa zaposlenima, lokalnom zajednicom i društvom uopšte u cilju poboljšanja kvaliteta njihovog života.

*Strateške smernice za društveno odgovorno poslovanje Societe Generale Srbija su duboko ukorenjene u korporativne vrednosti nase grupe i primenjuju se u sledecim oblastima:*

- 1. proaktivno i odgovorno upravljanje i politika prema zaposlenima (odgovornost prema zaposlenima)*
- 2. odgovornost prema životnoj sredini*
- 3. odgovornost prema civilnom društvu*

*Na svakom od ovih nivoa primene strategije banka se fokusira na različite aktivnosti. Tako npr. na polju integracije CSR kriterijuma u business aktivnosti akcenat se stavlja na kreiranje društveno odgovornih proizvoda i usluga, kao i na odgovoran odnos prema klijentima. Kada se radi o odgovornosti prema zaposlenima prioriteta su korporativno upravljanje, stručna edukacija i usavršavanje zaposlenih, program stimulanja i nagrađivanja zaposlenih. U domenu zaštite životne sredine akcenat se stavlja na smanjenje potrošnje resursa (npr. papira, el.energije). Doprinos civilnom društvu ogleda se u podršci organizacijama i projektima koji se bave socijalno ugroženim i ranjivim kategorijama stanovništva, mladim muzičkim talentima i dr.*

## 1.Odgovornost prema zaposlenima

Societe Generale Grupa, kao jedna od najvećih svetskih bankarskih grupacija zapošljava 163000 ljudi u 83 zemlje u svetu. Posvetili smo dosta pažnje međunarodnoj razmeni potencijala što za rezultat ima činjenicu da više od polovine zaposlenih radi van granica Francuske.

Societe Generale je najstarija banka sa većinskim stranim kapitalom u Srbiji koja zapošljava 1.200 zaposlenih u 88 ekspozitura širom zemlje. U duhu tradicionalnih vrednosti Societe Generale Grupe - profesionalizam, timski duh i inovativnost – politika prema zaposlenima prati viziju i osnovna načela u nameri da se razlikuje od konkurencije.

Ono u čemu se ogleda najvažnija uloga i najveća odgovornost službe ljudskih resursa je sposobnost da zaposli adekvatne kadrove, da im pruži kvalitetnu, pravovremenu obuku, da stalno prati trendove i razvija potencijale, da motiviše zaposlene i da konstantno razvija lojalnost prema kompaniji.

Na dan 31.12.2009 ukupan broj zaposlenih u Societe Generale Srbija a.d. Beograd je 1197. Od tog broja 97% radnika je zaposleno na neodređeno vreme, a 3% na određeno vreme. Žene čine 67% zaposlenih, a muškarci 33%

Starosna struktura	Broj zaposlenih
Od 20-25 godina	33
Od 26-30 godina	297
Od 31-35 godina	409
Od 36-40 godina	196
Od 41-45 godina	85
Od 46-50 godina	68
50+	109
Ukupno	1197

### 1.1.Prava i privilegije

#### Aktivnosti

Kolektivnim Ugovorom Societe Generale Srbija garantuju se prava zaposlenih, utvrđena Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu. Zaposlenima su informacije o pravima i privilegijama koje mogu ostvariti dostupne na intranet portalu

banke. HR politikom banke su definisani odrgovnosti sluzbe ljudskih resursa ,po ptanju razvoja karijere i obuke, procene ostvarenog ucinka - ocenjivanje i nagradjivanje, kao i sprečavanje svih vidova uznemiravanja na poslu



## Rezultati

U skladu sa već istaknutim vrednostima, svojim zaposlenima SOCIETE GENERALE BANKA SRBIJA pruža:

- mobilnost i mogućnost internacionalne karijere
- pravo na aktivan razvoj profesionalne karijere
- pravo na pohađanje dodatnih obuka, kurseva i seminara
- pravo na adekvatnu nadoknadu za penzioni fond za sve koji rade duže od 4 godine
- osiguranje od nesrećnog slučaja – 365 dana u godini / 24h
- solidarnu pomoć za slučaj smrti člana uže porodice
- poštovanje svih državnih i verskih praznika u skladu sa ličnim opredeljenjem
- pravo na nagrade i bonuse za ostvarene rezultate
- godišnji odmor u trajanju od 25 radnih dana
- pravo na plaćeno odsustvo u trajanju do 7 dana u toku kalendarske godine
- povoljnije uslove za gotovinske kredite, auto kredite, kreditne kartice, posle 6 meseci rada u SGS, a stambene kredite posle 1 godine rada u SGS
- plaćeno bolovanje do 30 dana u iznosu od 85% neto zarade
- pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od 365 dana , plaćeno 100% neto zarade
- nadoknadu za topli obrok i prevoz
- pravo na regres za godišnji odmor
- novogodišnji dodatak i novogodišnje paketiće za decu zaposlenih

## 1.2. Obuka i profesionalni razvoj

### Aktivnosti

2004. godine je formirano odeljenje pod nazivom Odeljenje za obuku i razvoj zaposlenih. U vreme širenja naše banke na tržištu Srbije, od 2004-te do 2008-me, Odeljenje obuke je uglavnom usmereno na veliki broj novih kolega u sektoru za rad sa stanovništvom, ponajviše zaposlenih u ekspozituri.

U februaru 2007. Odeljenje za obuku i razvoj dobija i svoj trening centar u Zemunu.

Centar cine tri ucionice i Virtelna ekspozitura:

- ucionica sa racunarima za 20 ucesnika
- ucionica sa racunarima za 10 ucesnika
- ucionica za obuku posebnih vestina
  
- Virtuelna ekspozitura je preslikana stvarna ekspozitura koja sadrzi blagajnu sa dva blagajnicka mesta, kancelariju licnog bankara, mesto kontrolora i kancelariju za upravnika ekspoziture. U okviru Virtuelne ekspoziture nalazi se i trezor. Ceo

prostor je okružen sigurnosnim sistemom i video nadzorom identičnim stvarnom stanju u ekspozituri.

U martu 2009. Odeljenje za obuku i razvoj se pripaja i postaje sekcija u okviru Odeljenja ljudskih resursa, koja omogućava stalni rad na ličnoj i profesionalnoj edukaciji i usavršavanju zaposlenih kroz obuke, treninge, radionice i sl.

#### Rezultati

U 2009. godini je organizovano ukupno 39.684 sata obuke i od toga

- 18.390 sati interne poslovne obuke u Srbiji
- 2.016 sati eksternog treninga i obuke u Srbiji
- 1.128 sati eksterne obuke u inostranstvu (45 zaposlenih)
- 9.240 sati treninga za novozaposlene
- 8.910 sati kurseva stranih jezika (197 zaposlenih)

Banka je u 2009. godini stipendirala 17 zaposlenih u šta je uloženo 38.930 EUR 3.890.000. dinara

### **1.3. Mobilnost**

#### Aktivnosti

Societe Generale grupacija obraća posebnu pažnju na međunarodnu karijeru svojih zaposlenih, koja je deo globalne politike Profesionalnog razvoja, a koja afirmiše nameru da se podrži razvoj zaposlenih i u isto vreme doprinese razvoju kompanije.

Omogućavajući razmenu dobrih praksi, iskustava i kultura, međunarodna mobilnost podrazumeva međunarodnu karijeru zaposlenih iz svih zemalja čiji talenti mogu biti upotrebljeni i izvan njihove matične zemlje.

Međunarodna mobilnost zauzela je svoje mesto u razvojnoj strategiji Grupacije, kroz različite poslovne grane, u zavisnosti od trenutne potrebe i menjajući se vremenom.

Veoma je važno održati međunarodnu mobilnost konzistentnom, u okviru grupacijske politike koja se bavi Međunarodnom karijerom zajednički, kroz sve Grupacijske poslovne grane bez obzira na to da li je u pitanju Francuska ili ostale zemlje u kojima grupacija posluje.



## Rezultati

Troje nasih kolega je u 2009. godini nastavilo karijeru u centrali Societe Generale Grupe u Parizu, dok je Branka Pavlovic, bivši član Izvršnog odbora Societe Generale Srbija postavljena za CEO Podgoricke banke Societe Generale.

### **1.4. Sistem nagradjivanja zaposlenih**

Societe Generale Srbija je razvila poseban sistem nagradjivanja zaposlenih „Super Bankari“ kako bi stimulisala odlicne rezultate i nagradila osobe sa izuzetnim kvalitetima i komercijalnim rezultatima koje svojim radom i primerom doprinose boljim poslovnim rezultatima. Pobjednici se biraju u vise kategorija na kvartalnom i godisnjem nivou. Nagrade na godisnjem nivo se dodjeljuju na velikoj godisnjoj zabavi za sve zaposlene „Super Bankers Award Ceremony“

### **1.5. Raznolikost**

#### Aktivnosti

Societe Generale Srbija u svojoj HR strategiji posebnu pažnju obraća na poštovanje principa raznolikosti koji podstiče rodnom ravnopravnošću, zapošljavanjem i integracijom ljudi različitih sposobnosti i različitih nacionalnih, verskih, kulturnih opredeljenja.. Svi kandidati za zaposlenje imaju iste uslove, Proces zapošljavanja u SGS je objektivna i u skladu sa regulativom;

#### Rezultati

- Rodna ravnopravnost – 67% zaposlenih u Societe Generale Srbija čine žene, a 33 % muškarci  
U srednjem managementu – 50 žena , 34 muškarca  
U Izvršnom odboru – 2 žene (od 7 članova)
  
- Kroz Etički kodeks kao i kroz praksu u SGS banci se ne pravi diskriminacija među postojećim a ni budućim zaposlenima po pitanju nacionalnosti, verskog opredeljenja



## **1.6. Bezbednost na radu**

### Aktivnosti

U skladu s odredbama Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu ( - Službeni glasnik Republike Srbije -, br. 101/2005 ) u okviru naše Banke se u potpunosti poštuju svi zahtevi kako bi se se realizovale aktivnosti na stvaranju uslova za bezbedan rad i zdravlje zaposlenih. U postupku redovnog inspekcijskog nadzora Ministarstva rada i socijalne politike nisu uočeni nedostaci i nisu nalagane mere i aktivnosti za otklanjanje istih.

U odnosu na povrede na radu, koje se do sada u našoj banci nisu događale, posedujemo sve neophodne obrasce predviđene Zakonom koji bi se, u slučaju potrebe popunjavali te reagovalo u zahtevanim rokovima.

### Rezultati:

- Izvršni odbor Banke je doneo Odluku o izradi Akta o proceni rizika za sva radna mesta u Banci,
- Izrađen je Akt o proceni rizika za sva radna mesta i u radnoj okolini,
- Izrađen je i donešen Pravilnik o bezbednosti i zdravlju na radu,
- Izrađen je i donešen Program za osposobljavanje zaposlenih za siguran i bezbedan rad,
- Radi se redovna obuka zaposlenih iz područja bezbednosti i zdravlja na radu kako na objektima tako i za novozaposlene ( u 2009 svi zaposleni su prošli ovu obuku)
- Radi se kontrola stanja objekata iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu,
- Organizovani su periodični lekarski pregledi za zaposlene koji rade na radnim mestima s povećanim rizikom ( zaposleni u trezoru ),



## 2. Smanjenje negativnog uticaja naseg poslovanja na zivotnu sredinu

Societe Generale Srbija je, kao odgovorna kompanija, svesna svih negativnih uticaja koje poslovanje može imati na životnu sredinu. U eri kada se o klimatskim promenama, sve kritičnijem nivou zagađenja, velikoj potrošnji energije diskutuje na gotovo svim nivoima veoma je važno da kompanije shvate svoju ulogu i aktivno rade na rešavanju ovih problema. Iako banka po prirodi posla ne spada u direktne zagađivače, preduzeli smo određene mere i aktivnosti kako bi smanjili negativne uticaje koje naše poslovanje može imati na životnu sredinu:

### Aktivnosti:

- Centralna zgrada je gradjena po visokim ekološkim standardima: kontrola potrošnje električne energije, kontrola potrošnje vode, centralni štampači, oprema za video konferencije
- Na svim centralnim štampačima podešena dvostrana štampa po default-u
- Od 2009. pisma klijentima o revalorizaciji se šalju e-mailom umesto poštom
- Korisnicima e bankinga mesečni izvodi stižu e-mailom
- U sektoru međunarodnih plaćanja od 2009 se koristi elektronsko arhiviranje preko servera u Parizu umesto lokalnog arhiviranja u papiru

### Rezultati

- Navedenim merama u banci je tokom 2009.godine smanjena potrošnje papira za oko 2.5 tone hartije
- Usteda u novcu samo na poštanskim troškovima za slanje mesečnih izvoda na godišnjem nivou iznosi oko 62 000 eur





### 3. Doprinos civilnom društvu

Societe Generale Srbija aktivno doprinosi razvoju društva u kojem posluje trudeći se da održava čvrste veze sa lokalnim zajednicama u kojima deluje. Banka kroz svoju svoju strategiju ulaganja u zajednicu nastoji da podrži i promoviše vrednosti koje zastupa i u svom poslovanju. Dugotrajna i aktivna podrška prepoznaje se u raznovrsnim aktivnostima banke na poljima kulture, obrazovanja i pomoći socijalno ugroženim i ranjivim kategorijama stanovništva.

#### 3.1. Muzički Mecenat Societe Generale

##### Aktivnosti

Verujući da je jedno od najećih zadovoljstava u muzici kada je podelite sa drugima, Sociéte Générale Grupa je 1987. godine osnovala Sociéte Générale muzičku fondaciju, koja je 1991 prerasla u Mécénat Musical (Muzički mecenat) fondaciju Sociéte Générale. Cilj Mécénat Musical je da podrži mlade talentovane muzičare, zaštiti muzičko nasleđe i promoviše značaj muzike.

Societe Generale banka u Srbiji kroz program Muzički Mecenat podržava mlade muzičke talente, učestvuje u očuvanju muzičke tradicije, proširuje muzičko znanje i promoviše ovaj vid umetnosti.

U 2009. godini banka je podržala i organizovala veliki broj muzičkih događaja u Beogradu, Nišu i Novom Sadu.

U okviru programa Muzički Mecenat, a sa željom da pojaca svoj doprinos društvu u oblasti kulture i da afirmiše mlade muzičke talente Societe Generale Srbija je sa Centrom lepih umetnosti Guarnerius i maestrom Jovanom Kolundzijom, organizovala Nacionalno takmicenje mladih violinista koje je nosilo naziv banke. Osnovna ideja takmicenja bila je da se ohrabre i podstaknu mladi talenti u dostizanju profesionalnih uspeha. Ovo je prvo takmicenje te vrste u Srbiji čiji je cilj bio da se mladi umetnici okupe oko zajedničkog ideala koji dele sa Societe Generale bankom – strast prema muzici. Najdarovitijim kandidatima je pored vrednih nagrada pružena mogućnost da načine prve profesionalne korake na koncertnoj sceni.

##### Rezultati:

- Banka je stipendirala 10 mladih muzičkih talenata
- Šestoro najboljih mladih violinista je nagrađeno novčanim nagradama na nacionalnom takmičenju koje su organizovali Societe Generale Srbija i Guarnerius Centar
- Više od 5 000 ljudi je tokom 2009. god prisustvovalo događajima u okviru projekta Border Line Session



### **3.2. Borba protiv siromaštva i socijalna inkluzija**

Strateško partnerstva sa Bankom Hrane

Banka je prepoznala siromaštvo kao jedan od najznačajnijih problema sa kojim se suočava društvo u Srbiji. Imajući to u vidu, uspostavili smo strateško partnerstvo sa Bankom Hrane, organizacijom koja se bavi distribucijom hrane i osnovnih životnih namirnica socijalno ugroženim i ranjivim kategorijama stanovništva. To partnerstvo je uspostavljeno od samog osnivanja organizacije Banke hrane u Srbiji 2006. godine. Ovo partnerstvo, pored finasijske podrške podrazumeva i medjusektorsku saradnju, zajednicke napore i akcije usmerene na rešavanje problema. Pored toga strateško partnerstvo je uspostavljeno i sa NVO "Mali veliki ljudi" koja se brine o deci sa posebnim potrebama.

Aktivnosti:

Societe Generale Srbija je od 15. do 21. juna 2009 organizovala Nedelju solidarnosti u Srbiji kao deo velike akcije koju Societe Generale Grupa organizuje (Citizen Commitment Week) u svim svojim filijalama u svetu (82 drzave) sa ciljem da podrzi drustvene ciljeve kroz volonterski i humanitarni rad.

Glavni cilj projekta je da se svi zaposleni okupe oko teme solidarnosti putem obavljanja aktivnosti koje su deo kolektivnih pokreta.

Imajuci u vidu da je osnovni princip koncipiran na volontiranju i udruzivanju snaga i vremena radi ostvarivanja drustvenih ciljeva, Societe Generale Srbija je organizovala dve volonterske akcije tokom Nedelje Solidarnosti. U saradnji sa "Bankom Hrane" volonteri Societe Generale banke su pomogli u distribuciji hrane Centru za socijalni

rad Cukarica. Druga akcija je organizovana u saradnji sa partnerskom organizacijom « Mali veliki ljudi » sa ciljem da se prikupi pomoc (igracke i odeca) za decu sa posebnim potrebama, koja bez roditeljskog staranja u veoma teskim uslovima zive u domovima sirom Srbije. Organizovana su tri sabirna centra za prikupljanje pomoci - u Beogradu, Nisu i Novom Sadu, a zaposleni su sami organizovali distribuciju. Pored toga organizovana je i prezentacija Banke Hrane u direkciji banke kako bi se zaposleni Banke bolje upoznali sa nejmim humanitarnim radom i aktivnostima kojima se bavi.

Povodom Svetskog Dana Hrane, 16.10.2009., zaposleni u Societe Generale banci su odlucili da daju doprinos borbi protiv gladi. humanitarnom akcijom koja je pokrenuta u saradnji sa

Bankom Hrane. Prikupljena pomoć je distribuirana na tri lokacije, socijalno ugroženim grupama u Beogradu, Novom Sadu i Nišu.



## SOCIETE GENERALE SRBIJA

Tokom godine, zaposleni u Societe Generale Srbija su više puta volontirali u akcijama prikupljanja namirnica koje je Banka hrane organizovala u Megamarketu Tempo.

### Rezultati

- Tokom 2009 godine Banka Hrane je sakupila preko 40 tone namirnica i distribuirano za oko 4.500 korisnika, kako u Beogradu tako i sirom Srbije, obuhvatajući razne kategorije ugroženih (decu ometenu u razvoju, samohrane majke, raseljena lica, porodice ratnih invalida, penzionere, korisnike Narodnih kuhinja, Sigurne kuće, invalide, Romske porodice .).
- U akciji sakupljanja hrane koju su organizovali zaposleni Societe Generale banke prikupljeno je 2,6 tona hrane za samo dva dana
- Više od 80 volontera Societe Generale banke je učestvovalo tokom godine u raznim akcijama Banke Hrane i NVO mali Veliki ljudi
- U akciji prikupljanja pomoći za decu sa posebnim potrebama sakupljeno je preko 500kg igračaka i knjiga

### 3.2. Podrška projektima na lokalnom nivou

Societe Generale Srbija je preko svoje mreže ekspoziturna prisutna u gotovo svim većim gradovima u Srbiji. Verujemo da kontinuiranim i proaktivnim ulaganjem u lokalne zajednice doprinosimo njihovom razvoju i stabilnosti. U 2009. smo podržali veliki broj kulturnih humanitarnih i sportskih manifestacija u gradovima u kojima poslujemo uz aktivno učešće naših zaposlenih. Izdajamo neke od ovih projekata

- Dani kraljice Jelene Anžuske u Novom Pazaru
- Humanitarni projekat „Budjenje dobrote i ljubavi“ u Užicu
- Nabavku opreme za Zdravstvene centre u Gornjem Milanovcu, Arandjelovcu, Subotici
- Manifestacija „Dani komedije“ u Jagodini
- Izgradnju dečijeg parka u Požarevcu
- Sponzorstvo Plivačkog kluba u Zrenjaninu



Nagrada za dugoročno partnerstvo  
između poslovnog i neprofitnog sektora

### **VIRTUS - NAGRADA ZA KORPORATIVNU FILANTROPIJU U 2009**

Societe Generale Srbija je ovogodišnji dobitnik VIRTUS NAGRADE ZA KORPORATIVNU FILANTROPIJU u kategoriji – Dugorocno partnerstvo između poslovnog i neprofitnog sektora.

Societe Generale banka Srbija je za ovu prestiznu nagradu nominovana od strane organizacije Banka Hrane - Beograd i nagradjena je odlukom strucnog ziriya. Nagradu je gospodinu Antoine Toussaint-u licno urucio gospodin Radovan Jelasic, guverner Narodne Banke Srbije na svecanosti odrzanoj 5. decembra 2009. godine u Domu Narodne Skupstine.

Societe Generale Srbija je prepoznala siromastvo kao jedan od najvaznijih problema sa kojima se suocava drustvo danas. Imajuci to u vidu banka je uspostavila dugorocni partnerski odnos sa organizacijom Banka Hrane – sa ciljem da udruzi napore i sprovede akcije u vezi sa ovim problemom.

**Nagrada za dugorocno partnerstvo izmedju poslovnog i neprofitnog sektora** istice u prvi plan izuzetno uspesno, osmisljeno i dugorocno partnerstvo kompanije sa jedne i nevladine organizacije sa druge strane u cilju resavanja nekog ozbiljnog drustvenog problema. Ovde partnerstvo najpre podrazumeva medjusektorsku saradnju, zajednicke napore i akciju za resavanje problema pre nego finansijsku podrsku. Nagrada se dodeljuje uzimajuci u obzir stepen ukljucivanja kompanije u taj proces, rezultate i efektivnost podrške, kvalitet komunikacije medju stranama, perspektivnost te saradnje kao i inovativnost u pristupu u resavanju problema ili potrebe.