

DIVERSITÉ ET INCLUSION

Rapport 2021

**C'EST VOUS
L'AVENIR**



**SOCIÉTÉ
GÉNÉRALE**

DIVERSITÉ ET INCLUSION

Au sein du groupe Société Générale, la diversité et l'inclusion ne sont pas le seul fruit d'obligations légales, mais un enjeu stratégique d'aujourd'hui et de demain au service de notre raison d'être :

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

Notre volonté est d'être une entreprise où les collaborateurs se sentent bien tels qu'ils sont, à l'image de la diversité des clients que nous servons et de la société dans laquelle nous opérons.

Favoriser la diversité et l'inclusion est clé pour construire une entreprise à la fois performante et innovante, responsable et ouverte sur le monde.

TABLE DES MATIÈRES

CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PROPICE À L'INCLUSION	4
La diversité et l'inclusion portées à tous les niveaux de l'organisation	5
Des engagements forts du Groupe pour la diversité	6
Des valeurs véhiculées au travers de dispositifs communs	8
PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ DES COLLABORATEURS, À L'IMAGE DE NOS CLIENTS ET DE NOS SOCIÉTÉS	9
Le parcours des salariés fondé sur les compétences	10
Une politique de rémunération équilibrée	11

LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION	13
l'égalité femmes – hommes	15
l'équilibre des générations	19
la non discrimination des lgbt+	20
les personnes en situation de handicap	22

CHIFFRES CLÉS 2021

43 %
DE FEMMES
manager

26 %
DE FEMMES
dans le Comité
de Direction

27 %
DE NON-FRANÇAIS dans le
Comité de Direction

141
NATIONALITÉS
DIFFÉRENTES,
présents dans 66 pays

86/100
Index d'égalité
femmes-hommes
Société Générale SA
en France

123 ENTITÉS
(98 % des effectifs du Groupe)
ont des politiques ou mènent
des actions en faveur
de l'égalité professionnelle
entre femmes et hommes

100/100
AU CORPORATE
EQUALITY INDEX
pour les politiques
et pratiques LGBT+ de
Société Générale New York

L'âge moyen
des salariés
est de
39 ANS

2597
SALARIÉS
en situation
de handicap

CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PROPICIE À L'INCLUSION



LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION PORTÉES À TOUS LES NIVEAUX DE L'ORGANISATION



Diony Lebot, Directrice Générale Déléguée (sponsor Diversité et Inclusion)

La diversité est une réalité au sein du Groupe avec plus de **131 000 salariés** de **141 nationalités** différentes, présents dans **66 pays** et **57 % des collaborateurs** exerçant hors de France.

Le développement du Groupe repose sur les multiples métiers, cultures, générations, compétences qui le composent et qui sont une réelle source de compétitivité, de progrès et d'innovation. C'est un signe fort de l'ambition du Groupe de construire ensemble une entreprise ouverte et riche de ses différences.

« Je continuerai à travailler sans relâche pour créer un environnement de travail diversifié et inclusif où tout le monde se sentira respecté et pourra prospérer. Parce que la diversité est une force et stimule la performance. Et parce que je n'accepterai jamais que les gens soient discriminés pour ce qu'ils sont. »

AU NIVEAU DU GROUPE

Au-delà des enjeux d'éthique et de performance, le Groupe considère que la diversité et l'inclusion sont des enjeux stratégiques. Ainsi, **Diony Lebot, Directrice Générale Déléguée est sponsor Diversité et Inclusion** et porte ces sujets au plus haut niveau de notre organisation.

Pour piloter et accélérer le déploiement de ses actions, en 2021, le Groupe a mis en place un Comité Diversité et Inclusion, composé de membres issus des Comités de direction de ses lignes métiers (BU/SU) avec pour mission de définir l'ambition et les orientations du Groupe en matière de diversité et d'inclusion, ainsi que les priorités annuelles (ou pluriannuelles).



AU NIVEAU DES LIGNES MÉTIERS

Au sein du Groupe, développer **un environnement de travail équitable et inclusif** est une priorité managériale partagée et mesurée dans tous les métiers et à tous les niveaux de l'organisation. Chaque entité du Groupe est en charge de décliner opérationnellement la politique et les ambitions du Groupe dans le respect de la réglementation locale.

AU NIVEAU DES COLLABORATEURS

Le Groupe a mis en place des actions de sensibilisation à destination de l'ensemble de ses collaborateurs pour que chaque individu au sein de l'organisation prenne conscience des enjeux de la diversité et de l'inclusion, et de l'impact des biais et des stéréotypes et devienne en tant qu'individu et de manière collective acteur de l'inclusion.

Par ailleurs, le Groupe donne à chaque collaborateur la possibilité de s'exprimer et d'agir sur le sujet.

L'introduction dans le baromètre Collaborateurs de questions sur la diversité et l'inclusion permet de mesurer le ressenti des collaborateurs et de mettre en place des actions ciblées pour rendre l'environnement plus inclusif.

Ainsi, en 2021, 72 % des collaborateurs pensent que le Groupe en fait suffisamment en faveur de l'égalité Femmes - Hommes (contre 65 % en 2020).

On note une progression de cet indicateur partout dans le monde.

DES ENGAGEMENTS FORTS DU GROUPE POUR LA DIVERSITÉ



UN RENFORCEMENT DES ENGAGEMENTS DU GROUPE

En 2021, le Groupe a fortement renforcé ses engagements avec :

- la signature de trois chartes en faveur de la mixité (détaillées en page 15) ;
- la signature de la charte de l'Autre Cercle en faveur de l'inclusion LGBT+ ;
- la signature de la nouvelle charte de la Parentalité en entreprise ;
- la participation au premier Baromètre Diversité du Club 21ème siècle, mesurant la diversité socio-culturelle des instances dirigeantes de grandes entreprises françaises.

Ces engagements complètent ceux pris ces dernières années à travers :

- la signature en 2016 des Women's Empowerment Principles ;
- la signature en 2016 de la charte "Entreprise et Handicap" de l'Organisation internationale du travail ;
- le soutien en 2018 aux principes directeurs de l'ONU en matière de lutte contre les discriminations des LGBT+ ;
- le renouvellement en 2019 de l'accord mondial sur les droits fondamentaux, avec UNI Global Union ;
- les accords collectifs signés avec les organisations syndicales en France :
 - accord triennal 2020-2022 en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ;
 - accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- la Charte de la Diversité signée en 2004 aux côtés de 40 autres grandes entreprises, dans laquelle Société Générale SA en France s'est engagé à refléter dans ses effectifs les diverses composantes de la société française. L'objectif de cette charte, élaborée par un groupe de chefs d'entreprise, est de favoriser le pluralisme et le respect des différences, de lutter contre les discriminations et de promouvoir la diversité dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.

En parallèle des engagements pris au niveau Groupe en faveur de la diversité et de l'inclusion, **l'année 2021 fut également marquée par des actions menées localement** parmi lesquelles :

- la pérennisation de la gouvernance au sein des **entités d'AFMO** (Afrique, du Bassin Méditerranéen et Outre-mer) :
 - signature de la charte Diversité et Inclusion,
 - nomination d'un relais Diversité et Inclusion,
 - constitution d'un Comité Diversité et Inclusion au niveau de la Business Unit,
 - mise en place de Comités Diversité et Inclusion dans toutes les filiales pour déployer les initiatives en local ;
- la valorisation, en **région Asie-Pacifique**, des profils féminins dans les programmes de développement des talents ;
- la proposition systématique d'un profil féminin dans la procédure de recrutement de **SG Stockholm** ;
- l'obligation de réaliser un audit annuel portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à **SG Madrid**.

DES OBJECTIFS AMBITIEUX À HORIZON 2023

Le Groupe a pris des objectifs engageants. D'ici 2023, les instances dirigeantes du Groupe devront compter au minimum 30% de femmes, en veillant au respect de cet objectif tant dans les métiers que les fonctions.

Cet objectif démontre la volonté du Groupe d'accélérer la dynamique, notamment en matière d'équité femme-homme.

Il est appliqué en particulier à plusieurs niveaux au sein des instances dirigeantes et de l'encadrement supérieur du Groupe : celui du **Comité stratégique** qui comprend la Direction générale et les responsables des Business Units et Services Units (environ 30 dirigeants, niveau comité exécutif), celui du **Comité de Direction** (environ 60 dirigeants), et celui des **160 principaux cadres du Groupe** (dits « postes clés »).

En complément, une **politique volontariste est mise en œuvre afin d'augmenter la représentation des profils internationaux au sein des instances dirigeantes**, et plus largement créer un environnement inclusif à tous les niveaux de l'organisation.

UN PLAN D'ACTIONS À LA HAUTEUR DE SES ENGAGEMENTS

Afin d'atteindre l'objectif de 30% de femmes et d'augmenter la représentation des profils internationaux (nationalités non-françaises) au sein des instances dirigeantes du Groupe, un plan d'action est mis en place et comprend notamment :

- Une stratégie de gestion des talents renforcée qui met l'accent sur l'accompagnement des parcours de carrière et le développement professionnel des femmes et des profils internationaux à très haut potentiel ;
- Des sessions de sensibilisation aux biais et stéréotypes mises à disposition de l'ensemble des collaborateurs et rendus obligatoires pour les dirigeants et futurs dirigeants en 2021 ;
- Une plus grande collégialité dans les processus de nomination des dirigeants pour favoriser la diversité dans les instances dirigeantes ;
- L'évaluation de chaque membre du Comité de Direction sur des objectifs diversité.



UN SUIVI AU PLUS HAUT NIVEAU DE L'ORGANISATION

Le Conseil d'administration s'attache à suivre les réalisations et le bilan de la politique diversité de la Banque de manière précise et régulière.

Ce suivi porte sur la représentation des femmes et des profils internationaux dans les viviers de hauts-potentiels, de futurs Dirigeants et de « Postes Clés du Groupe ».

Dans les plans de succession définis, il sera vérifié la participation des femmes et profils internationaux à des programmes de développements spécifiques, le suivi de leur évolution professionnelle et des écarts salariaux éventuels ou encore une mise en visibilité de certains profils auprès des instances de direction de la Banque.

CHIFFRES CLÉS



42 %*
de femmes au sein du Conseil
d'Administration



37 %
de femmes « Ambassadors »



56 %
de femmes sur les
131 000 collaborateurs
qui le composent



27 %
de non français
dans le Comité de Direction

*En application de la loi et du Code AFEP-MEDEF, sont exclus des calculs les trois administrateurs représentant les salariés.

DES VALEURS VÉHICULÉES AU TRAVERS DE DISPOSITIFS COMMUNS



La politique Diversité et Inclusion a pour ambition de créer les conditions d'une organisation inclusive offrant une équité de traitement à travers divers champs d'action :

- lutter contre toutes les formes de discrimination ;
- communiquer, sensibiliser, former ;
- créer un environnement de travail et un management propice à l'inclusion ;
- porter l'ambition de diversité et d'inclusion au niveau de la gouvernance du Groupe.

UN DISPOSITIF COMMUN DE LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET LES BIAIS INCONSCIENTS

Afin de sensibiliser les salariés du Groupe à la non-discrimination, Société Générale a mis à leur disposition un programme de sensibilisation et de formation aux stéréotypes et biais inconscients, accessible à tous sur la plate-forme de e-learning du Groupe (17 cours disponibles sur la Playlist Diversité et Inclusion à fin 2021). Des sessions de sensibilisation ont également été rendues obligatoires pour tous les dirigeants et futurs dirigeants (EXCO), avec la volonté de les déployer à toute la ligne managériale et aux équipes RH en 2022.

De nombreuses initiatives sont également menées au sein du Groupe, parmi lesquelles :

- des conférences destinées à tous les collaborateurs francophones, portant sur les enjeux de la diversité et de l'inclusion, sur les impacts des biais/stéréotypes, sur la collaboration inclusive ou encore sur l'intelligence collective ;
- une nouvelle série de conférences sera proposée en 2022 à tous les collaborateurs, avec des thèmes forts et novateurs, tels que l'origine ethnographique, l'apparence physique, le fait religieux ou la communication inclusive. Ces conférences, 100 % digitales, seront disponibles en français ou en anglais ;
- le programme de retour à l'emploi et la réalisation d'une formation sur les préjugés inconscients auprès des cadres et des membres dirigeants au sein de l'entité britannique SG Kleinwort Hambros Bank.

DES MESURES CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LES PROCESSUS RH

Le risque de discrimination au travail est intégré dans l'analyse des risques environnementaux et sociaux de la Banque, dont les résultats sont détaillés dans le plan de vigilance et dans la Déclaration de performance extra-financière du Groupe (voir le Plan de vigilance). En 2021, fort des mesures déployées dans le Groupe, 99,7 % des effectifs étaient couverts par des contrôles s'assurant que les processus RH ne sont pas discriminatoires.

Dans sa dynamique de promotion de la diversité et de prévention de la discrimination, le Groupe a notamment mis en œuvre en 2021 les mesures suivantes :

- la consolidation des mesures de lutte contre le harcèlement et la mise en place d'audits internes pour assurer le respect des principes de non-discrimination ;
- le déploiement de cinq contrôles additionnels intégrés au dispositif de contrôle interne en 2020 (un contrôle sur la prévention de la discrimination et quatre sur les obligations légales en matière d'emploi des personnes en situation de handicap) ;
- le renforcement de la dynamique de formation à la non-discrimination de nos équipes partout dans le monde.



PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ DES COLLABORATEURS, À L'IMAGE DE NOS CLIENTS ET DE NOS SOCIÉTÉS

La politique diversité du Groupe s'attache à lutter contre les biais et à instaurer une culture inclusive. À travers sa politique Diversité et inclusion, Société Générale traduit sa volonté de reconnaître et de promouvoir tous les talents, quels que soient leurs croyances, âge, handicap, parentalité, origine ethnique, nationalité, identité sexuelle ou de genre, orientation sexuelle, appartenance à une organisation politique, religieuse, syndicale ou à une minorité, ou toute autre caractéristique qui pourrait faire l'objet d'une discrimination. **Le Groupe s'engage à mettre en œuvre les conditions d'une organisation inclusive offrant une équité de traitement à tous ses collaborateurs, notamment à travers l'ensemble de ses processus RH.**

LE PARCOURS DES SALARIÉS FONDÉ SUR LES COMPÉTENCES

Du recrutement à la gestion de carrière, la veille contre les discriminations est une exigence ancrée dans la politique du groupe.

UN RECRUTEMENT QUI S'APPUIE UNIQUEMENT SUR LES COMPÉTENCES

La veille contre les discriminations, à l'embauche en particulier, fait partie des éléments de surveillance permanente mis en œuvre au sein de la Banque. Le Groupe effectue **un recrutement uniquement fondé sur les compétences pour garantir la non-discrimination**. Société Générale a développé divers leviers d'action en faveur de la diversité afin d'atteindre cet engagement :

- des formations de sensibilisation à la non-discrimination à l'embauche et la valorisation de la diversité pour les responsables RH ;
- la création d'outils et de processus de recrutement/promotion favorisant la non-discrimination (voir *Rapport thématique Métiers et Compétences*) ;
- la vérification de l'absence de biais de genre ou tout autre biais dans la rédaction des offres de recrutement ou de mobilité ;
- la diversification des sources de recrutement via la mise en place de plusieurs dispositifs, tels que la convention de partenariat avec Pôle emploi, le recrutement de bacheliers ayant une expérience professionnelle (au sein de Société Générale SA en France), ou encore la création d'un événement 100% distanciel multi-écoles, destiné aux étudiants en France, pour présenter le Groupe et proposer des offres de recrutement tout contrat. 40% des participants provenaient d'écoles non-partenaires.

Les managers et les équipes des ressources humaines s'assurent de l'absence de conflit d'intérêt lors du recrutement d'un candidat, quelle que soit la nature du contrat.

En parallèle, dans les différentes phases du recrutement d'un salarié, un contrôle interne assure qu'aucun document ne fait mention d'un élément discriminant tel que défini par la réglementation en vigueur. Le Groupe publie via son site careers.societegenerale.com le message suivant sur l'ensemble de ses offres d'emploi : **« Nous sommes un employeur garantissant l'égalité des chances et nous sommes fiers de faire de la diversité une force pour notre entreprise. Société Générale s'engage à reconnaître et à promouvoir tous les talents, quels que soient leurs croyances, âge, handicap, parentalité, origine ethnique, nationalité, identité sexuelle ou de genre, orientation sexuelle, appartenance à une organisation politique, religieuse, syndicale ou à une minorité, ou toute autre caractéristique qui pourrait faire l'objet d'une discrimination. »**

À titre d'exemples, les équipes de recrutement d'Île-de-France sont soumises à une formation sur les techniques d'entretien d'embauche et de restitution des candidatures aux managers. Cette formation de trois jours en présentiel traite notamment des sujets de non-discrimination à l'embauche.

Au sein d'ALD Automotive Group LTD au Royaume-Uni, tous les managers suivent une formation relative à la discrimination dans le processus de recrutement, ce domaine ayant été identifié comme pouvant constituer un risque pour l'entreprise.



UN PROCESSUS DE GESTION DE CARRIÈRE ÉQUITABLE

L'ambition du Groupe en tant qu'employeur responsable est d'établir un processus de gestion de carrière équitable afin de permettre à chaque collaborateur de développer son propre éventail de compétences et responsabilités professionnelles sans discriminations d'aucune sorte.

Le processus de mobilité (voir rapport *Métiers et Compétences*) prévoit 12 principes partagés par l'ensemble du Groupe, parmi lesquels :

- la transparence sur les postes à pourvoir ; à travers une publication systématique au sein de la bourse des emplois internes Job@SG (88 entités utilisent cet outil) ;

- le strict respect du processus de recrutement fixé par la Direction des Ressources Humaines afin de prévenir tout risque potentiel de corruption ou de conflits d'intérêts, et d'éviter toute forme de discrimination ou de favoritisme (voir *Déclaration de performance extra-financière*).

Société Générale offre à chaque collaborateur recruté un accès égal aux formations et aux parcours de développement afin de garantir à chacun de ses salariés **une diversité de parcours et d'expérience**.

**En 2021,
55% des collaborateurs
recrutés sont des femmes
et 56% des promotions
dans le Groupe concernent
des femmes.**

UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ÉQUILBRÉE



La politique de rémunération de Société Générale est **alignée avec la politique diversité et inclusion du Groupe** et répond aux exigences réglementaires (voir rapport *Performance et rémunération*).

Les accords relatifs à l'égalité professionnelle de Société Générale SA en France ont par ailleurs permis d'allouer **18,1 millions d'euros** depuis 2013 à la **correction de plus de 8 034 situations d'écart salarial entre femmes et hommes**, à métier, niveau hiérarchique et niveau d'ancienneté équivalents dans l'entreprise.

L'accord sur l'égalité professionnelle du 19 décembre 2018 a été prolongé du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022. Il a été convenu que des nouvelles négociations s'ouvriront courant 2022. Cette prolongation prévoit le maintien de l'ensemble des engagements existants (budget de 7 M€ réparti comme suit : 3 M€ en 2019, 2 M€ en 2020 et 2 M€ en 2021) et de les enrichir de nouvelles mesures sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : **un budget supplémentaire de 3 millions d'euros a été alloué pour 2022.**

Par ailleurs, et conformément aux dispositions de la Loi Avenir du 5 septembre 2018 visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, Société Générale SA en France publie le niveau de son **Index d'égalité Femmes-Hommes qui atteint 86 points** sur un maximum de 100 points pour l'exercice 2021.

L'index est composé de cinq indicateurs pour lesquels Société Générale a obtenu les scores suivants :

86/100 POINTS
INDEX D'ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES
EXERCICE 2021

36/40

Écart de rémunération
femmes-hommes

15/15

Écart de répartition
des promotions

20/20

Écart de répartition
des augmentations
individuelles de salaire

0/10

Parité parmi les 10 plus
hautes rémunérations

15/15

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité

DES GROUPES DE COLLABORATEURS ENGAGÉS

Société Générale défend au quotidien les valeurs de diversité et d'inclusion au travail. Sa volonté est de faire vivre les différences de ses collaborateurs et de garantir un environnement de travail dans lequel chacune et chacun puisse se sentir libre d'être lui-même, sans se dissimuler ou se conformer.

Le Groupe compte de nombreuses **communautés internes qui participent activement à la promotion de ses engagements en matière de diversité et d'inclusion**. En lien avec les objectifs fixés, ces réseaux internes permettent de fédérer les collaborateurs autour d'intérêts communs, de faciliter les échanges et le partage d'expériences.

À travers divers événements de réseautage, de mentoring, de leadership, les collaborateurs ont la possibilité de s'exprimer et de valoriser leur plein potentiel en intégrant une communauté de partage et d'entraide. En 2021, le Groupe a poursuivi cette démarche de soutien aux réseaux internes, notamment via l'organisation d'ateliers avec ses réseaux de femmes, ou à travers la nomination de sponsors, à l'instar de Diony Lebot, Directrice Générale Déléguée, sponsor du réseau Pride & Allies, ou encore de Philippe Aymerich, Directeur général délégué, sponsor de Mix and Win.

L'implication des collaborateurs au sein de ces réseaux internes porte les actions du Groupe. Ces réseaux s'articulent autour des thématiques telles que les origines socio-culturelles, l'égalité professionnelle, l'orientation sexuelle, l'intergénérationnel, le handicap ou la neuro-diversité pour lesquels les collaborateurs deviennent de véritables ambassadeurs. Société Générale soutient et favorise le développement et l'animation de ces réseaux parmi lesquels :

Cultural Diversity Network

Un réseau qui promeut en Asie-Pacifique les différences culturelles au sein de l'environnement de travail où des perspectives et expériences culturelles uniques sont attendues, respectées et encouragées.

DKdrés

Une communauté sur la neurodiversité et les fonctionnements atypiques des enfants pour partager, sensibiliser et aider les parents à comprendre les différences de leurs enfants et leur donner des clés d'accompagnements. Par extension, la communauté publie également des articles sur les adultes à fonctionnement atypique pour accompagner la transition vers l'âge adulte et les aider à appréhender leurs différences dans le temps.

WAY : We Are Young

Une communauté ouverte à tous les stagiaires, alternants et juniors du Groupe qui a pour objectif de les accompagner à travers différentes activités professionnelles et ludiques notamment du coaching, des conférences et des afterworks.

SG for SHE

Un réseau de genre qui vise à améliorer l'égalité des carrières pour tous les collaborateurs Société Générale en Asie-Pacifique. Ce réseau encourage la diversité des équipes et l'inclusion des pensées et des approches diverses dans tous les aspects du discours professionnel et de la prise de décisions.

Differently Abled Network

En Asie-Pacifique, ce réseau contribue à valoriser la capacité unique de chacun et outrepasser les limites perçues d'une personne qui peuvent être associées à des handicaps visibles et invisibles, y compris la maladie mentale. Sa mission est de promouvoir la sensibilisation et l'inclusion des personnes handicapées et de leurs alliés (y compris les aidants) au sein de Société Générale.



MINORITÉS ETHNIQUES

En France, l'environnement réglementaire et culturel rend difficile l'externalisation de la diversité en matière d'origine.

En 2021, pour la première fois en France, un Baromètre Diversité a été lancé pour mesurer la diversité socio-culturelle des instances dirigeantes de grandes entreprises. Dans le cadre de cette étude, deux prismes complémentaires ont notamment été étudiés : la diversité d'origine et la diversité socio-économique. La vocation de ce Baromètre est d'engager une démarche de progrès. En effet, la diversité d'origine est considérée par les instances dirigeantes des entreprises interrogées comme un véritable enjeu stratégique.

À l'international, les entités anglo-saxonnes du Groupe ont engagé, depuis de nombreuses années, des initiatives concrètes en matière de valorisation des minorités ethniques. Ainsi, la Black Leadership Network est un Employee Resource Group (ERG) qui favorise l'inclusion, la communauté, la visibilité, le développement professionnel et la mobilité des collaborateurs Noirs de Société Générale aux États-Unis d'Amérique. De plus, en août 2021, SG Londres a signé la charte « Business in the Community Race at Work », une initiative conçue pour agir sur les résultats et les opportunités des employés issus des minorités ethniques au Royaume-Uni sur le lieu de travail.



LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION

Tous les collaborateurs sont la clé de voûte de l'organisation. Ils doivent pouvoir s'épanouir professionnellement et humainement, être assurés d'évoluer dans un environnement de travail sûr et bénéficier de conditions de travail respectueuses.

« Tous nos collaborateurs doivent pouvoir s'épanouir professionnellement et humainement, être assurés d'évoluer dans un environnement de travail sûr et bénéficier de conditions de travail respectueuses. »

Pour ce faire, Société Générale a bâti une culture forte articulée autour de ses **valeurs**, de son **Code de conduite** et de son **Leadership Model**, qu'il s'engage à faire respecter (voir *Déclaration de performance extra-financière*). Le **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, collaborateurs, investisseurs, fournisseurs, régulateur/superviseurs, public/société civile) ainsi que les **principes de comportement individuel et collectif attendus**. Le Groupe affirme ainsi qu'il est de la responsabilité des managers et acteurs RH de les respecter dans chaque décision affectant la carrière d'un collaborateur ou d'un candidat partout dans le monde. **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 (voir rapport *Culture d'entreprise et principes éthiques*).

De plus, **le Groupe encourage le Speak-Up**. Le *Speak-Up* 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. Ainsi, 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 notre ancienneté et notre 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.

Par ailleurs, depuis 2019 le *Code de conduite* précise les modalités **d'exercice du droit d'alerte** lorsqu'une situation particulière le justifie : « *Le droit d'alerte est une faculté donnée à chacun de s'exprimer lorsqu'il estime qu'une situation particulière dont il a eu personnellement connaissance n'apparaît pas conforme aux règles qui gouvernent la conduite des activités du Groupe. Ce droit doit être exercé de manière responsable, désintéressée, de bonne foi, non diffamatoire et non abusive.* » **Le Groupe protège les lanceurs d'alerte**, notamment contre d'éventuelles représailles ou sanctions, **en garantissant une stricte confidentialité de leur identité** dans l'ensemble du Groupe et leur anonymat lorsque la législation locale le permet (voir rapport *Culture d'entreprise et principes éthiques* et le *Plan de vigilance*). Depuis 2018, le Groupe s'est doté d'une politique en matière disciplinaire, à travers l'élaboration de principes directeurs et de bonnes pratiques communs à l'ensemble du Groupe (voir rapport *Culture d'entreprise et principes éthiques*).



VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE : SOCIÉTÉ GÉNÉRALE S'ENGAGE

En tant qu'employeur responsable, Société Générale s'engage à offrir à chacun de ses collaborateurs un cadre de travail respectueux et favorable au développement de toutes et tous. Ces engagements contre les violences conjugales viennent compléter les actions de prévention et de lutte contre les comportements inappropriés sur le lieu de travail et notamment le harcèlement, menées depuis plusieurs années par l'ensemble du Groupe.

Le rôle de Société Générale

Ces violences concernent toutes les personnes, quel que soit leur âge,

leur situation sociale, leur lieu de vie et elles peuvent avoir un impact sur la vie professionnelle.

À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (le 25 novembre), le Groupe s'est engagé à accompagner au mieux ses collaborateurs et collaboratrices victimes de violences au sein du couple. Des dispositifs spécifiques ont été mis en place en collaboration avec les assistantes sociales du Groupe et la médecine du travail.

L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES

ENGAGEMENTS

En complément des objectifs engageants pris en 2020 et renforcés en 2021 concernant la représentation des femmes au sein des instances dirigeantes du Groupe (Cf page 6), la politique du Groupe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes repose sur divers axes :

- un pilotage de la représentation des femmes dans les instances managériales des entités, les promotions et les évolutions salariales ;
- le reporting public ou auprès d'instances représentatives du personnel, au Royaume-Uni ou en France, d'indicateurs sur les écarts salariaux et de représentation des femmes à divers échelons de l'entreprise ;
- des accords sociaux avec des objectifs cibles de promotion et de valorisation des femmes dans l'entreprise : Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou Accord salarial 2019 (Société Générale SA en France).

TOWARDS THE ZERO GENDER GAP

En 2021, Société Générale a signé la charte « Towards the Zero Gender Gap » lors du Women's Forum du G20 en Italie. Cette initiative démontre l'ambition du Groupe d'agir sur :

- l'atténuation des répercussions des préjugés inconscients découlant des processus d'embauche et de promotion ;
- l'établissement d'objectifs ambitieux de recrutement et de promotion des femmes ;

- le soutien de la rétention et de l'avancement des talents féminins ;
- la mise en place et l'efficacité de l'égalité de rémunération pour un travail égal ;
- la mesure, la surveillance et l'évaluation régulière des progrès dans toutes les actions ci-dessus.

FINANCI'ELLES

En 2021, Financi'Elles, qui agit pour la mixité dans le secteur de la banque-assurance, a fêté ses 10 ans. Fondée en mars 2011 par les réseaux de femmes cadres de Société Générale et de BNP Paribas (MixCity), Financi'Elles se donne pour mission de contribuer à améliorer et surtout à accélérer l'accès des femmes au sommet des organisations du secteur de la banque, de l'assurance et de la finance.

#JAMAISANSELLES

En signant une charte d'entreprise et en devenant partenaire de l'Association #JamaisSansElles, Société Générale affiche sa volonté de faire avancer la visibilité et la représentativité des femmes dans toute son organisation. #JamaisSansElles est un mouvement en faveur de la diversité des genres, promu par une centaine d'entrepreneurs, d'acteurs et de parties prenantes humanistes habitués à participer à des débats et des événements publics qui refusent cependant aujourd'hui d'y prendre part s'il n'y a pas de femmes impliquées.

WOMEN EMPOWERMENT PRINCIPLES

En 2016, le Groupe a signé les **Principes d'autonomisation des femmes du Pacte Mondial de l'ONU**, qui engagent leurs signataires à progresser sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail, dans l'écosystème économique et au sein de la communauté.

Le Groupe à ce titre, s'est engagé à publier chaque année un bilan de ses actions les plus significatives (voir rapport [WEP 2021](#)).

#StOpE INITIATIVE

De son côté, Société Générale SA en France est signataire de la charte #StOpE comprenant huit engagements pour lutter contre le sexisme dit « ordinaire » en entreprise auprès de 27 autres grands groupes.

WOMEN IN FINANCE

Au Royaume-Uni, Société Générale a adhéré en 2018 à la charte Women in Finance et s'était engagé en 2019 à augmenter le pourcentage de femmes occupant des postes de direction à hauteur de 25 % d'ici 2022 et à publier annuellement les résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés. Cet objectif a été atteint et actualisé pour atteindre 30 % de femmes dans les postes à responsabilité d'ici 2025.

WEARESISTA CHARTER

En 2019, SG Ventures¹ a signé la charte WeAreSista, afin d'accélérer le financement des femmes entrepreneures et notamment favoriser la mixité dans le numérique.



1. Société Générale Ventures est le groupe Corporate Venture. Il investit dans des entreprises en phase de démarrage et de croissance qui fournissent de nouveaux produits, technologies ou modèles de fusion d'intérêt stratégique pour la Société Générale.

ACTIONS

Au global, 123 entités couvrant 98 % des effectifs du Groupe ont des politiques ou mènent des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Parmi celles-ci :

LE DÉPLOIEMENT DE PROGRAMMES DE MENTORAT ET DE LEADERSHIP POUR PROMOUVOIR LES FEMMES DANS L'ENTREPRISE

- La mise en place de programmes de développement du leadership spécifiquement adressés aux femmes sont proposés à l'image du programme **WILL** (Women in Leadership) à destination des talents féminins du Groupe. Il comprend, sur une période de 18 mois, des formations en groupe, des actions de coaching et de mentorat personnalisées ainsi que la participation à des événements inter-entreprises.
- ALD Automotive Italie poursuit son partenariat avec Professional **Women's Network**, qui promeut un leadership équilibré entre les sexes et développe des programmes de mentorat pour les employées talentueuses ;
- Un programme de parrainage associant des membres du comité de direction Asie-Pacifique à des talents féminins est mis en place pour promouvoir l'évolution de leurs carrières.



LA PROMOTION DE LA MIXITÉ

- Le réseau **Mix & Win** accueille femmes et hommes pour échanger sur le sujet de la mixité lors d'ateliers et conférences ;
- Le réseau **Women in GLBA** (Global Banking Advisory) a animé plusieurs ateliers pour identifier les leviers d'action en faveur de l'égalité femme-homme et soutenir l'entité à définir ses priorités d'action en matière de Diversité ;
- Au Maroc, SGMA propose des formations destinées à l'ensemble des Codir de la Région Maroc sur les sujets d'égalité femme-homme ;
- En République Tchèque, la Kormercni Banka instaure un taux de 30 % de candidatures féminines pour les postes d'encadrement et impose la présence d'au moins une femme lors des entretiens de recrutement de managers.

LA MISE EN ŒUVRE D'ACTIONS EN FAVEUR DE LA PARENTALITÉ

- Depuis le 1^{er} juillet 2021, le père bénéficie d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires fractionnables (32 jours en cas de naissances multiples) ;
- Au sein de l'entité GBIS, le programme de mentoring « **KeepinTouch** » est déployé pour maintenir un lien avec les femmes pendant leur congé maternité et faciliter leur retour au travail ;
- À Madagascar, BFV SG met une salle d'allaitement à la disposition des collaboratrices. L'entité organise des entretiens de retour de congé maternité pour les collaboratrices concernées ;
- En Tunisie, UIB s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé maternité ne pénalise pas les salariées ;

- En Côte d'Ivoire, SGCI a publié un guide Grossesse et maternité destiné à fournir aux collaboratrices toutes les informations leur permettant de concilier au mieux vie professionnelle et vie privée ;
- Life at Work a reconduit la signature de la charte de la parentalité en octobre 2021 et a produit un guide de conseil sur la parentalité, en plus de la participation à un groupe de travail sur le sujet de l'Homoparentalité en entreprise.

ACTIONS AUPRÈS DE NOS CLIENTS

Société Générale est partenaire du réseau associatif Initiative France, qui gère un fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF) permettant de garantir des prêts bancaires pour les femmes qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise.

RÉSULTATS

Pour la troisième année consécutive, **Société Générale fait partie de l'indice d'égalité des sexes de Bloomberg aux côtés de 418 entreprises** (parmi 11 secteurs, 45 pays et régions). Cet indice reconnaît les entreprises qui s'engagent à faire progresser l'égalité des sexes et à faire preuve de transparence dans la divulgation de leurs informations.

En 2021, Société Générale se positionne dans le Top 100 2022 du classement international Equileap sur l'égalité femme/homme avec un score de 63 %, largement au-dessus du score moyen des entreprises du secteur financier (38 %).

De son côté, SG GSC a été reconnu, pour la troisième année consécutive, comme l'une des « **100 meilleures entreprises pour les femmes en Inde** » dans une étude menée par Working Women et Avtar Women¹.

En octobre 2021, pour la deuxième année consécutive, Diony Lebot, Directrice générale déléguée et Sponsor Diversité, et Claire Calmejane, Directrice de l'Innovation ont été désignées parmi les 100 personnalités féminines les plus influentes dans la Finance Européenne selon le classement du magazine Financial News FN100 Most Influential Women in the European Finance.

« Notre objectif à horizon 2023 est de compter au minimum 30 % de femmes au sein du Comité Stratégique, du Comité de Direction et au sein des postes clés du Groupe. »

Part des femmes...	2018	2019	2020	2021
dans le Groupe	58 %	57 %	56 %	56 %
managers dans le Groupe	45 %	44 %	43 %	43 %
« Ambassadors » (Top 1400)	25 %	26 %	27 %	37 %
au Conseil d'administration	43 %	43 %	43 %	42 %
au sein du Comité stratégique (Top 30)	-	20 %	24 %	23 %
au sein du Comité de direction (Top 60)	23 %	25 %	29 %	26 %
au sein des postes clés (Top 160)	17 %	19 %	20 %	25 %

1. Avtar Women est la première entreprise sociale indienne à créer des carrières durables pour les femmes, par le biais de la recherche, de la défense des intérêts, du renforcement des compétences et du recrutement.

AFRIQUE

En Afrique, Société Générale est considéré comme employeur de référence, notamment en termes d'équilibre des genres au sein de ses équipes. Le Groupe souhaite faire évoluer la culture et les processus de décision de ses filiales africaines pour créer un environnement qui favorise davantage le développement professionnel équitable des femmes et des hommes.

Lancée en 2018, l'initiative « **Diversity for Africa** » a pour objectif de co-construire, avec l'ensemble des salariés africains une entreprise qui incarne l'équité et favorise la diversité (voir *Diversity for Africa*).

Dans cette optique, les filiales africaines du Groupe veillent à accroître la représentation féminine dans le management.

Ainsi, l'objectif commun à toutes les filiales africaines a été atteint en 2021 : en effet, **la proportion moyenne de femmes dans les comités de direction est de 33,4 %** (le comité de direction Afrique avait annoncé, en février 2019, un objectif d'un tiers de femmes à fin 2022). Cet objectif a même été dépassé dans certaines filiales qui comptent **plus de 40 % de femmes dans leurs comités de direction**.

En 2021, le programme Diversity For Africa s'est poursuivi grâce à plusieurs actions clés :

- Un nouveau programme nommé **Artémis** a été lancé pour accélérer à l'échelle de la Business Unit AFMO (Afrique, Outre-Mer et France) la montée en compétences de 13 collaboratrices à fort potentiel grâce à un parcours de développement de carrière incluant un mentorat par des membres du Comité de Direction d'AFMO ;

- Un diagnostic approfondi sur la diversité de genres à tous les niveaux de l'organisation et dans tous les métiers a été lancé, afin d'orienter leurs actions ;
- **La sensibilisation aux biais et stéréotypes des managers** débutée en 2020 par les membres de tous les comités de direction s'est poursuivie pour inclure leurs 850 managers N-1. Dans le cadre de la consultation managériale pour la stratégie 2025, un **projet sur la diversité et l'inclusion** est porté par un groupe de travail mixte composé de managers de la Pan African Valley Community (PAVC), la communauté des managers stratégiques d'AFMO.

Depuis avril 2018, Société Générale est mécène du **Projet 54**, un fonds d'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin en Afrique créé avec la fondation **Women in Africa Philanthropy**. Chaque année, 54 femmes entrepreneures issues de chacun des 54 pays du continent sont sélectionnées sur dossier pour bénéficier d'un accompagnement, de coaching et d'une médiatisation autour de leur activité.

En 2021, Women in Africa Philanthropy a déployé son plan 2030 et a multiplié par 10 le nombre de bénéficiaires. Ainsi, 540 candidates ont bénéficié d'une formation et d'un accompagnement. Cette initiative s'inscrit dans l'objectif de soutenir plus de 10 000 femmes entrepreneures et de participer indirectement à la création de 100 000 emplois d'ici 2030.



FÉMINISER LE MONDE DU NUMÉRIQUE

Le digital a totalement transformé l'entreprise et modifié les interactions entre les collaborateurs. Ainsi, les métiers de l'IT et de l'innovation contribuent à la stratégie du Groupe. Force est de constater que les **femmes participent activement à cette digitalisation**. À l'image de la Directrice de l'innovation du groupe Société Générale, Claire Calmejane, nommée personnalité française la plus influente de la tech en 2021. En ce sens, de nombreuses initiatives ont été déployées :

- À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars, Société Générale a sponsorisé **#GirlsInAI**, un hackathon 100% digital organisé par « Teens in AI » dans plus de 25 pays, visant des jeunes âgés de 12 à 18 ans et notamment des filles ;
- Société Générale a lancé un challenge mondial, **Female Fintech For Good**, ayant pour objectif de valoriser les startups de la Fintech responsables dirigées par des femmes. De la sorte, le Groupe réaffirme son soutien aux femmes porteuses de projets à impact positif ;
- L'entité GBSU a organisé en mars 2021 une conférence portant sur la représentation féminine dans l'IT. Cet événement célébrant les réalisations des femmes a propagé le slogan **#ChooseToChallenge** ;
- Cécile Bartenieff, Responsable des Ressources de la Banque de Grande Clientèle & Solutions Investisseurs, a participé à une table ronde pour débattre de la question de féminisation de la tech et de ses métiers, lors du salon **VivaTech**, organisé en juin 2021. Il s'agit du plus grand rassemblement intergénérationnel de femmes et filles de la tech ;
- Marion Cabrol, Data scientist senior pour les activités Wholesale, a participé à la table ronde « **Carrières dans la tech et Femmes dans la tech** » pour partager son parcours, ses expériences et ses conseils. Lorraine Nyembi Benjenj, Data scientist senior à l'Inspection générale et audit interne, a présenté une note très pédagogique sur « ce qu'est l'Intelligence Artificielle et ce qu'elle n'est pas ». Toutes les deux ont été une source d'inspiration et des « rôles modèles » pour les jeunes participantes.

ZOOM SUR

L'ÉQUILIBRE DES GÉNÉRATIONS

ENGAGEMENTS

Société Générale SA en France encourage la coopération entre les différentes générations à travers des accords sociaux. Des mesures visant à renforcer la solidarité intergénérationnelle sont présentes dans le cadre de l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 13 mars 2019 visant principalement à faciliter l'anticipation de la fin de carrière et la transition entre activité et retraite, la prévention de la pénibilité ainsi que la transmission des savoirs et des compétences.

En France, dans le cadre des déclinaisons du contrat de génération, les filiales du Groupe ont mis en place des accords spécifiques et des plans d'actions dédiés à destination des jeunes et des seniors. Société Générale SA en France continue à recruter de façon très significative des jeunes diplômés. Ainsi, 1149 jeunes de moins de 26 ans ont été recrutés en CDI en 2021.

ACTIONS

Société Générale promeut la coopération entre les générations par :

- **des programmes de développement dédiés**, tels que le programme inter-entreprises OCTAVE qui traite de la transformation des entreprises à l'ère du numérique en tirant parti de l'ensemble des générations ;

- **du reverse mentoring** à l'image du programme Digital Reverse Mentoring mené au sein de BRD en Roumanie qui vise à explorer et à mettre en perspective les processus numériques qui se développent au niveau du groupe et au niveau local et à renforcer les liens intergénérationnels entre les « jeunes numériques » et les managers expérimentés ;

- **des groupes de réflexion**, comme le think tank *WhyLab*, composé de membres de la génération Y ou comme le réseau *ReGeneration Employee* aux États-Unis qui vise à combler le fossé entre les générations afin de créer plus d'inclusion et d'ouvrir les lignes de la communication entre les générations ;

- **l'accompagnement des seniors** en matière de formation, santé et prévention, aménagement du temps de travail et transmission des compétences en fin de carrière (voir rapport *Santé et sécurité au travail*) ;

- **l'inclusion de la thématique intergénérationnelle** dans les conférences organisées par le Groupe pour sensibiliser aux enjeux liés à l'inclusion en entreprise.

Plus globalement, 55 entités du Groupe employant 73 % des effectifs mènent des actions concernant les salariés de plus de 50 ans.

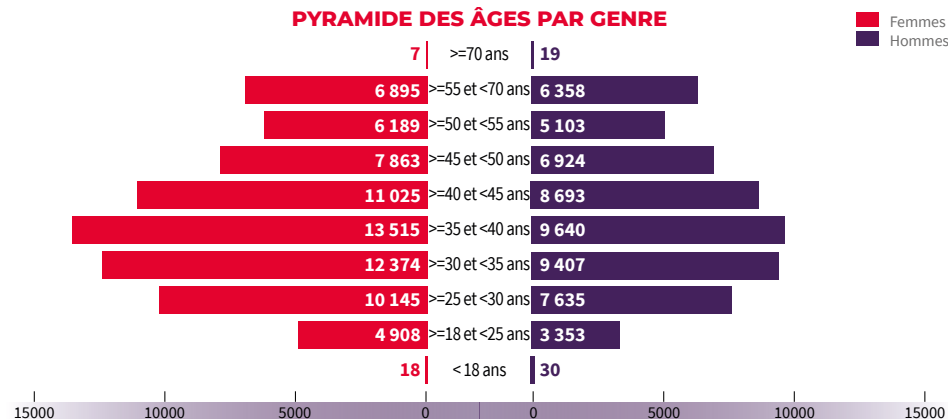
RÉSULTATS

Ces initiatives se traduisent dans la pyramide des âges équilibrée du groupe Société Générale.

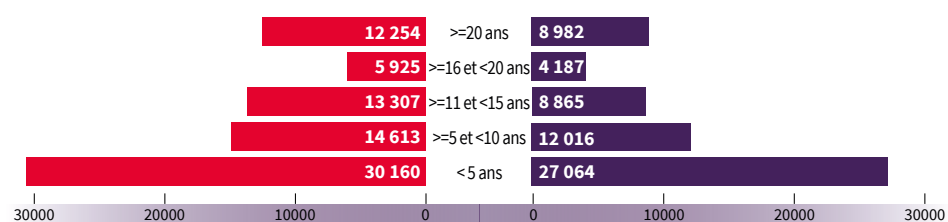
L'âge moyen des salariés est de 39 ans à fin 2021 (vs 38 ans en 2020) et l'ancienneté moyenne est de 10,1 ans à fin 2021 (contre 10,3 ans en 2020).



PYRAMIDE DES ÂGES PAR GENRE



PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS PAR GENRE



LA NON DISCRIMINATION DES LGBT+

ENGAGEMENTS

Le Groupe s'est engagé à lutter contre les biais et à instaurer une culture inclusive dans le respect des droits humains. **Signataire des 5 Principes directeurs de l'ONU contre la discrimination des personnes LGBT+ dans le monde du travail** (26 juin 2018), le Groupe s'engage à :

1. respecter les droits humains des salariés, clients, parties prenantes LGBT+ ;
2. éliminer les discriminations à l'égard des LGBT+ dans l'entreprise ;
3. apporter un soutien aux salariés LGBT+ ;
4. prévenir les atteintes aux droits humains dans ses activités avec ses fournisseurs, clients, distributeurs... et insister pour que ses partenaires en fassent de même ;
5. agir dans la sphère publique pour contribuer à la lutte contre les abus à l'égard des populations LGBT+ dans les pays où elles opèrent.

En mars 2021, Société Générale a signé la **Charte d'Engagement LGBT+ de l'Autre Cercle**. À travers cette signature, le Groupe ré-affirme sa volonté de :

- créer un environnement de travail inclusif pour les collaboratrices et les collaborateurs LGBT+ ;
- veiller à une égalité de droit et de traitement entre toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs quelles que soient leur orientation sexuelle ou identité sexuelle ou de genre ;
- soutenir les collaboratrices et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires ;
- mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général.

ACTIONS

Réseau Pride & Allies

Le réseau Pride & Allies, groupe réunissant des salariés pour encourager et promouvoir des droits égaux aux salariés LGBT+, a été lancé en France en juillet 2019. **Diony Lebott**, Directrice Générale Déléguée, sponsor Diversité et Inclusion, est également sponsor du réseau Pride & Allies. L'initiative interne Pride & Allies organise régulièrement des conférences à l'échelle du Groupe réunissant des intervenants extérieurs en charge de l'inclusion des personnes LGBT+, des représentants des comités Pride & Allies des différentes régions et les principaux acteurs locaux. En collaboration avec Pride & Allies, le Groupe a notamment organisé en mai 2021 la conférence « Being LGBT+ at work in 2021 » et en octobre 2021 la conférence « LGBT+ et Coming Out : Pourquoi en parler en entreprises ? », avec l'apport de témoignages de plusieurs collaborateurs du Groupe.

Guide conversationnel sur la thématique des LGBT+

Le Groupe a mis à la disposition des collaborateurs une brochure présentant les bonnes pratiques à appliquer pour bien aborder le sujet LGBT+, notamment grâce à des exemples de situations concrètes. Ce guide a pour ambition de faciliter les discussions sur cette thématique, que ce soit au sein des équipes ou avec les clients. *(Consulter le guide)*

Congé parents adoptants

Au sein de Société Générale SA en France, **le parent adoptant bénéficie des 70 jours de congés légaux** (pour un 1^{er} ou 2^e enfant, 126 pour un 3^e) qui peuvent être rémunérés¹. Aucune condition d'ancienneté au sein de Société Générale n'est requise depuis le 1^{er} janvier 2020 pour bénéficier de ce dispositif. À l'issue de ce congé d'adoption légal, le parent adoptant a la possibilité de prendre un congé supplémentaire conventionnel rémunéré soit de 45 jours calendaires à plein salaire, soit de 90 jours calendaires à demi-salaire.

Société Générale SA en France a également lancé en 2021 une réflexion sur l'égalité de traitement des personnes LGBT+ en termes de droits parentaux et sociaux.

De plus, Société Générale s'engage à progressivement revoir ses guides et informations disponibles sur les intranets afin d'y faire apparaître « la parentalité sous toutes ses formes » (monoparentalité, homoparentalité, ...).

1. Sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité Sociale et déduction faite de ces mêmes indemnités.

ZOOM SUR LES ACTIONS MENÉES AU SEIN DE SG GLOBAL SOLUTION CENTER EN INDE

- En 2021, le réseau Pride & Allies a sensibilisé l'ensemble de l'organisation aux sujets LGBT+ afin de permettre aux employés de mieux comprendre les comportements attendus ;
- En 2021, SG Global Solution Center s'est associé à la Chambre de commerce et d'industrie indo-française pour proposer la deuxième édition de l'événement « LGBT+ : Responsabilité sociale et inclusion sur le lieu de travail ». Cet événement, qui aura lieu en 2022, vise à sensibiliser les collaborateurs aux réalités des communautés LGBT+ et à l'identité de genre, grâce à la participation de conférenciers éminents de la communauté externe LGBT+ ;
- En Juin 2020, SG Global Solution Center a mis en place la publication d'une newsletter bimensuelle, the Rainbow Letter, visant à informer et divertir autour de sujets spécifiques aux LGBT+. Cette newsletter diffuse des articles LGBT+ du monde entier et de la Société Générale et aborde également des questions spécifiques, rarement évoquées par les médias. L'objectif est de promouvoir le réseau Pride & Allies, avec une volonté pour 2022 de poursuivre la publication d'articles d'opinion des membres du réseau et collègues afin de donner une voix plus forte à la communauté LGBT+.



Le Groupe mène une politique spécifique au niveau régional en Asie Pacifique, afin d'encourager une culture d'ouverture et de respect pour tous les salariés LGBT+, incluant :

- un comité de la Diversité en charge de quatre réseaux diversité : genre, culture, handicap et LGBT+ ;
- la sensibilisation des salariés via des formations, lunch talks... ;
- un congé d'adoption pour les salariés quels que soient leur sexe et leurs droits respectifs, alignant les congés de maternité-paternité avec le partenaire. Le congé paternité ainsi que celui du partenaire est porté à 15 jours et s'applique également à la mère non-porteuse dans le cadre d'une relation homosexuelle entre femmes ;
- la reconnaissance des mariages et partenariats civils de même sexe à l'étranger, des partenariats nationaux, quel que soit le genre des partenaires.

Plus particulièrement, **certaines initiatives sont mises en place au sein de Société Générale Hong Kong :**

- une antenne du réseau Pride & Allies ;
- une politique d'opportunités égales avec des clauses précises qui luttent contre la discrimination envers les personnes LGBT+ ;
- des « check-ups » dédiés à la santé sexuelle ainsi que les vaccins (hépatite A et B ou HPV) sont subventionnés, et la couverture par les assurances des cas de VIH/Sida ;
- une contribution significative par l'une des assurances de Société Générale pour pouvoir changer de sexe (dont la chirurgie) ;
- des toilettes non genrées à tous les étages des bureaux ;
- des discussions et formations pour les salariés et managers sur les sujets LGBT+ comme par exemple les coming-out.

RÉSULTATS

Pour la deuxième année consécutive, deux membres du comité de direction de Société Générale sont récompensés par le réseau mondial INvolve pour leur engagement actif en faveur de la diversité et de l'inclusion dans le milieu professionnel. **Frédéric Oudéa et Diony Lebot, respectivement Directeur général et Directrice générale déléguée du Groupe, rejoignent en 2021 le top 50 des dirigeants alliés sur la liste OUTstanding** (« OUTstanding 50 Ally Executives List »).

Cette reconnaissance renouvelée est le fruit des actions menées au plus haut niveau depuis deux ans, pour créer un environnement de travail inclusif et pour veiller à une égalité de droit et de traitement de tous les salariés du Groupe.

Au Royaume-Uni, Société Générale a remporté pour la première fois, en 2021, le prix « **Stonewall Bronze Employer Award** », récompensant les initiatives mises en œuvre en matière d'inclusion LGBT+.

Aux États-Unis, Société Générale New York a cette année à nouveau obtenu la **note maximale de 100 au Corporate Equality Index** (indice des entreprises en matière d'égalité des chances) de Human Rights Campaign grâce à des politiques et des pratiques professionnelles inclusives des LGBT+.

L'entité américaine a développé plusieurs actions culturelles en 2021 :

- une projection virtuelle de « Gay Chorus Deep South », un film créé en réponse aux élections controversées de 2016 et à la vague de lois anti-LGBTQ discriminatoires aux États-Unis ;
- une conversation virtuelle avec Jens Schadendorf, auteur de « GaYme Changer ». Le livre, qui présente des entretiens avec trois employés LGBTQ+ de Société Générale, explore comment « la communauté LGBT+ a connu un développement fulgurant en peu de temps ».

LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



ENGAGEMENTS

Le Groupe est signataire de la **Charte Entreprises et Handicap sous l'égide de l'Organisation Internationale du Travail**, portant sur la promotion et l'intégration dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il est également membre du **Global Business and Disability Network**.

Société Générale SA en France a renouvelé pour la cinquième fois l'**Accord triennal 2020-2022 « en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap »**.

Cet accord s'aligne sur la volonté de mettre le handicap au cœur des processus RH de l'entreprise et affiche des objectifs ambitieux de recrutement et de taux d'emploi. Il apporte également de nouvelles mesures d'accompagnement dans le maintien dans l'emploi, avec notamment :

- un maintien plus efficace dans l'emploi par la santé : le versement d'une allocation complémentaire santé pour prendre en charge la cotisation à la surcomplémentaire santé proposée par la Mutuelle SG et la poursuite de la prise en charge des équipements/appareillage ;

- une intégration accompagnée principalement par la Filière RH, en lien avec le service social et de santé au travail et avec l'appui de la Mission Handicap en cas de besoin ;
- un processus de recrutement renforcé par l'obligation pour le manager de recevoir en entretien le candidat en situation de handicap dès confirmation des compétences requises par les chargés de recrutement.

Cet accord prévoit également la montée en compétence du réseau de relais locaux handicap. C'est ainsi que 110 RLHs ont été identifiés en 2021 et bénéficient d'un accompagnement et d'une formation spécifiques. Ils peuvent ainsi se partager les initiatives locales et apporter information, appui et soutien aux équipes RH et aux managers dans l'accompagnement des salariés en situation de handicap, la Mission Handicap pouvant être sollicitée dans les situations nécessitant une expertise.

Société Générale SA en France a également signé en **2019 le Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans le monde économique et la Charte du numérique responsable** dans lequel s'inscrit le numérique inclusif.

ACTIONS

Pour promouvoir les droits des personnes en situation de handicap, le Groupe mène plusieurs actions :

- **des programmes de recrutement, d'intégration ou d'accompagnement**, notamment en Roumanie, République Tchèque, Allemagne, Serbie, Espagne, Algérie, Inde, au Japon et aux États-Unis, pour favoriser l'emploi de salariés en situation de handicap. En France, le « Laboratoire des innovations inclusives pour les personnes en situation de handicap » (LAB2I, soutenu par la Mission Handicap) accompagne les personnes en situation de handicap au développement de leurs compétences et les accompagne par des CDD tremplins ;
- **des actions de maintien dans l'emploi** chez Société Générale SA en France (591 actions en 2021 et plus de 5 500 aménagements de poste depuis 2007) ;
- **des programmes d'insertion pour les jeunes** (alternance, bourses d'études, chaire avec Kedge Business School « Management & Handicap », Partenariats EPITECH, Sciences Po Accessible, ARPEJEH, Hanploi&School) ;
- **des achats auprès du secteur adapté et protégé** (7,4 millions d'euros en 2020). Société Générale SA en France a notamment accompagné le secteur adapté et protégé dans la mise en place d'un modèle de GPEC¹ pour sa gestion des ressources humaines ;
- **des mesures d'accessibilité des services bancaires pour les clients en situation de handicap** (adaptation du parc de distributeurs automatiques de billets des réseaux, accessibilité numérique des applications, relevés de comptes en braille, aménagement des agences, service client accessible aux personnes sourdes et malentendantes...);

- **la sensibilisation et la formation à la gestion du handicap des équipes managériales et opérationnelles** dont le métier impacte directement ou indirectement l'accompagnement des personnes en situation de handicap (responsables RH, chargés de communication, gestionnaires d'immeuble, chargés de clientèle...), notamment via un MOOC « Manager une personne en situation de handicap ». De plus, un cours en ligne dédié à l'accessibilité numérique est disponible pour l'ensemble des collaborateurs ;
- **des actions de sensibilisation en externe**, telles que :
 - la « **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées** ». En 2021, la SEEPH a concentré son effort sur le thème de la jeunesse en situation de handicap face à l'emploi ;
 - l'opération **Handiskin**, une initiative lancée par Société Générale ayant pour but de mettre le handicap sur le devant de la scène les jeux vidéo pour mieux représenter la société dans ces activités. En partenariat avec la Fédération Française de Handisport, Société Générale a créé 6 « skins jouables » (attributs d'un personnage) inédits, représentant 6 handicaps visibles et invisibles ;
 - la participation du Groupe à **l'Inclusiv'Day** en tant que Partenaire Officiel. L'événement, qui s'est tenu en format 100% digital, a permis de partager les expériences et les bonnes pratiques de Société Générale en matière de politique de diversité et d'inclusion, à travers des conférences thématiques et des rendez-vous dédiés avec ses experts.



Les entités développent également des actions en faveur du handicap au niveau local.

Animation de réseaux internes de collaborateurs sur le handicap

C'est par exemple le cas des entités présentes aux États-Unis, Canada et Brésil qui ont lancé l'initiative **Diverse Abilities Employee Resource Group**. Depuis 2018, ce groupe de soutien aux salariés en situation de handicap organise des moments d'échanges, des webinars et des conférences autour de la promotion et de l'inclusion des personnes en situation de handicap. En Asie-Pacifique, le réseau Differently Abled Network est également très actif. (*voir Des communautés internes engagées p. 10*)

Organisation de temps d'échange et d'entraide

Une session sur la création de profils LinkedIn a été proposée pour toute la communauté des personnes en situation de handicap (hors Société Générale) et plusieurs articles sont disponibles sur le blog du site « Tous unique », incluant des retours d'expériences en vidéo de managers et d'employés en situation de handicap.

1. Gestion Prévisionnel des Emplois et des Compétences

MISSION HANDICAP SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

Depuis 2007, la Mission Handicap mène de multiples actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées : accompagnement dans le maintien dans l'emploi des salariés, formation et sensibilisation des équipes, développement de partenariats écoles, formations en alternance qualifiantes et recours aux entreprises du secteur adapté.

CHIFFRES CLÉS

- Plus de 250 recrutements de personnes en situation de handicap depuis 2017.
- Plus de 6 500 postes aménagés au sein du Groupe depuis 2007 afin de s'adapter aux besoins de collaborateurs en situation de handicap.
- Plus de 1 800 collaborateurs déclarés RQTH¹ en 2020 en France.
- Plus de 400 interlocuteurs de proximité pour accompagner quotidiennement les collaborateurs concernés : Relais Locaux Handicap, médecins du travail, assistantes sociales, responsables RH, ...
- 1 numéro vert anonyme pour poser toutes ses questions.

1. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La Mission Handicap Société Générale est partenaire de plusieurs associations étudiantes qui favorisent l'insertion professionnelle des étudiants et renforcent notre présence auprès des écoles cibles du Groupe en intégrant des actions sur le handicap.

RÉSULTATS

À fin 2021, Société Générale employait 2597 salariés en situation de handicap², principalement en France, République Tchèque, Russie, ce qui représente 2 % de l'effectif global.

Le taux d'emploi direct pour la France chez SGPM est de 4,66 % en 2020.

AU GLOBAL, 78 ENTITÉS

COUVRANT 87 % DES
EFFECTIFS DU GROUPE
MÈNE DES ACTIONS EN
FAVEUR DU HANDICAP



2. Au sens retenu localement.

AUTRES PUBLICATIONS

Métiers et compétences
Culture d'entreprise et principes éthiques
Santé et sécurité au travail
Performance et rémunération

DISPONIBLES SUR

www.societegenerale.com

