

Women's Empowerment Principles : rapport 2017

En 2016, Frédéric Oudéa a signé pour l'ensemble du Groupe les Women's Empowerment Principles du Pacte Mondial de l'ONU : ces principes 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. Cette charte a également été signée par Société Générale Dubaï afin d'ancrer cet engagement du Groupe auprès de ses partenaires locaux. De nombreuses initiatives sont menées sur le sujet dans l'ensemble du Groupe. Société Générale publie un premier rapport sur ces initiatives.

Principe n°1, prérequis à la signature de la charte : avoir une direction favorable à l'égalité des sexes au plus haut niveau des entreprises

La promotion des femmes et des profils internationaux est une priorité du Groupe depuis 2013. Société Générale s'est fixé des objectifs de représentation des femmes dans ses différents cercles managériaux et cherche à dépasser 40 % de femmes dans son vivier de Talents Stratégiques en 2020. Son conseil d'administration est déjà composé de 50 % de femmes à fin 2017. Le Comité Diversité, composé de membres de la Direction Générale et de responsables de *business units* et *service units*, veille à cette progression. Un nouveau plan sur la Diversité et l'Inclusion a été présenté au Comité Diversité en 2017. Construit à partir d'ateliers et entretiens menés dans le Groupe et en externe, il capitalisera sur notre empreinte géographique et la force de nos processus internes.

Dans ce cadre, le Comité de Direction, soit 63 cadres dirigeants du Groupe, disposera à partir de 01/2018 d'objectifs collectifs et d'une rémunération variable conditionnée aux résultats de Société Générale à l'enquête mondiale sur le développement durable de RobecoSAM, qui inclut 25% de questions sociales dont des thématiques d'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

La politique de mixité du Groupe est déclinée localement par le biais de mesures spécifiques et d'accords collectifs. A titre d'exemple, aux Etats-Unis et en Asie, les *Diversity & Inclusion Councils* mettent en œuvre la stratégie des régions sur l'égalité professionnelle. Un accord triennal sur l'égalité professionnelle a été signé en France en 12/2015 avec les instances de représentation du personnel et engage le Groupe à une revue annuelle de sa progression sur un ensemble d'objectifs relatifs à l'égalité des sexes. Au Luxembourg, le projet « Opportunités égales pour hommes et femmes », agréé et soutenu par le ministère de l'Égalité des chances, vise à améliorer l'égalité de traitement, l'égalité dans la prise de décision et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée dans l'entité.

Enfin, le Code de Conduite du Groupe, qui fonde notre éthique d'entreprise, intègre les principes fondamentaux de respect des droits humains, de non-discrimination et de diversité. Le règlement intérieur de Société Générale SA en France complète à partir de 01/2018 le cadre de répression du harcèlement sexuel et moral et des agissements sexistes dans l'entreprise.

Principe 2 : traiter tous les hommes et les femmes de manière équitable au travail — respecter et appuyer les droits de l'Homme et la non-discrimination

Le Groupe et chacune de ses entités favorisent la diversité et interdisent les discriminations à l'égard de son personnel et des candidats à l'embauche. La veille contre la discrimination à l'embauche, en particulier, fait partie des éléments de surveillance permanente en œuvre dans le Groupe depuis 2013. Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle de 2015 sur le périmètre Société Générale SA France, une analyse des écarts de rémunération entre hommes et femmes à situation professionnelle équivalente est réalisée annuellement et donne lieu au versement d'une enveloppe de près de 1,7 MEUR par an pour supprimer les écarts constatés. Au-delà, les salaires versés à nos collaborateurs sont encadrés par des politiques internes et garantissent une rémunération décente pour tous.

Certains processus RH constituent en outre des leviers clés pour faire progresser l'équilibre femmes/hommes dans l'entreprise, en particulier les plans de succession et l'identification des Talents Stratégiques (dont 40% sont des femmes en 2017). Notre dispositif global de gestion des leaders du Groupe intègre le suivi de la promotion des femmes dans les viviers de dirigeants et de postes clés. A fin 2017, 44% des managers du Groupe, 21% du Comité de Direction et 23% des senior managers étaient des femmes.

Le Groupe a également mis en place un programme global de qualité de vie au travail (*Life at Work*, périmètre Groupe), comprenant la promotion du télétravail, la flexibilité des horaires de travail et la signature d'une charte sur l'équilibre des temps de vie par la Direction Générale. Dans de nombreuses implantations, Société Générale

contribue financièrement à des congés maternité/adoption, paternité pour certaines, allant au-delà des obligations légales. Elle offre également des avantages favorisant l'égalité professionnelle (places en crèches, garde d'enfant, aide aux seniors...). Au global, les femmes ont accès à 18 semaines de congés maternité de base (1) en moyenne dans le Groupe. La situation salariale des femmes revenant de congés maternité fait l'objet d'une revue.

Principe 3 : garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs des deux sexes

Le Groupe s'appuie sur un dispositif de gestion des risques global, qui intègre les risques sur la santé, la sécurité et les risques sociaux, prévoit des plans de prévention ainsi que des audits. Des actions sur le stress et les risques psycho-sociaux sont ainsi menées dans diverses entités du Groupe. En complément, un mécanisme d'alerte sur les droits fondamentaux et le harcèlement existe pour prévenir les cas d'abus et de violence dans l'entreprise.

La plupart des entités du Groupe proposent des avantages sociaux concernant la couverture maladie allant au-delà des obligations réglementaires locales. Certaines entités distribuent un guide à chaque employé, qui reprend l'ensemble de ses droits et de ses devoirs. D'autres ont mis en place des programmes sur la santé (par exemple, dépistage du cancer du sein chez les collaboratrices et épouses de collaborateurs chez SGMA au Maroc) et sur la maternité, visant notamment à augmenter les retours des femmes en emploi après leurs congés maternité, à informer sur les droits et les politiques internes liés à la maternité. Tous les salariés du Groupe disposent de jours de congés annuels et Société Générale offre en France un nombre de jours de congés pour enfants malades égal pour les hommes et les femmes.

Au-delà, des formations à la sécurité, aux risques psycho-sociaux, aux politiques internes sur le travail ou aux biais inconscients sont dispensées dans le Groupe et des politiques de prévention du harcèlement moral et sexuel sont déployées depuis 2005 en France.

Principe 4 : promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes

Le groupe Société Générale a mis en place des programmes globaux de développement à destination des femmes (programme WILL pour les Talents Stratégiques féminins, Front Women Development dans la banque d'investissement, programme EVE commun à d'autres entreprises, IT4GIRLS dans les DSI du Groupe...), qui visent à promouvoir des femmes à des postes de management et à développer la présence féminine dans des métiers historiquement masculins (ingénierie financière, IT, analyse de données...). Ces programmes s'appuient notamment sur du mentorat, du coaching et du co-développement.

Une multitude d'initiatives locales et transnationales en faveur de l'éducation, de la formation et du développement des femmes existe dans le Groupe et comprend : des réseaux féminins soutenus par le Groupe (2 400 membres et des championnes locales, relais de ces réseaux dans diverses implantations), des conférences autour de l'éducation économique et financière (par exemple, via un club pour l'éducation financière des femmes mis en place par SG au Moyen Orient), des formations et webinaires sur la non-discrimination, des dispositifs maintenant les femmes en lien avec l'entreprise pendant leurs congés maternité (par exemple via le programme *Keep in touch* dans la banque d'investissement), ainsi que des journées des femmes rassemblant des collaboratrices de diverses régions, dédiés aux échanges sur la promotion des femmes dans l'entreprise.

Enfin, à travers sa fondation, Société Générale est associée à des organisations en faveur de l'éducation des filles et offre à ses salariés la possibilité de parrainer des lycéennes et de réaliser du mécénat de compétences hors de l'entreprise (Capital Filles, City Gateway...).

Principe 5 : mettre en œuvre des pratiques permettant d'autonomiser les femmes au niveau du développement des entreprises, de la chaîne logistique et du marketing

Sur sa chaîne d'approvisionnement, le groupe Société Générale a mis en place le *Positive Sourcing Program* 2018, qui vise développer la diversité dans les achats, intègre des critères de responsabilité sociale obligatoires dans ses appels d'offre et évalue la performance extra-financière des fournisseurs, par le biais d'une cartographie sur les risques environnementaux et sociaux (y compris sur les droits humains), de plans de progrès et d'audits.

Des groupes de métiers ont également été créés dans diverses entités du Groupe, pour échanger entre collaboratrices ayant des fonctions proches et favoriser les groupes de pairs (*Women in Energy Asia*, réseau Financ'elles, *Women Hackathon*, *Women in MARK*, *Mark me up...*).

1 Donnée prenant en compte une diversité des modèles de financement des congés maternité dans les pays d'implantation du Groupe (financement par le système public et/ou par l'entreprise)

Enfin, Société Générale développe des produits et services financiers, qui ciblent une clientèle féminine ou la promotion de l'égalité des sexes, en particulier des produits de banque au quotidien et d'assurance (carte pour Elles, assurances vols de sacs à main, dépannage à domicile...) ou des indices Investissement Socialement Responsable (ISR) orientés vers la promotion de l'égalité professionnelle (par exemple l'ETF « ELLE », lancé par LYXOR, qui investit dans les actions présentes dans l'indice « Solactive Gender Equality World »).

Principe 6 : promouvoir l'égalité grâce à des initiatives communautaires et à la mobilisation

Le groupe Société Générale promeut l'égalité des sexes à travers :

- les actions de sa fondation d'entreprise, qui investit dans des associations en faveur de l'autonomisation des filles et des femmes,
- sa communication interne et externe (Journées des femmes, mise en valeur de parcours de femmes dans l'entreprise, conférences autour de la parentalité dans le cadre du programme de bien-être au travail *Life at Work*, événements multiples organisés par les réseaux féminins dans le Groupe...),
- un engagement auprès d'acteurs opérant sur les droits des femmes (intégration de collaboratrices de SG à Dubai dans le bureau du Global Compact de l'ONU pour les Women's Empowerment Principles aux Emirats-Arabes-Unis, participation aux actions du *Dubai Business Women Council*, du *Middle East Diversity & Inclusiveness Think Tank*, du Collège des Directeurs du Développement Durable, de l'Observatoire de la RSE en France...).

Le titre Société Générale figure en outre dans les principaux indices internationaux, Dow Jones Sustainability Index (DJSI) Monde et Europe, FTSE4Good, Euronext Vigeo, Ethibel, STOXX, ainsi que dans le Pax Ellevest Global Women's Index Fund depuis 2015. Le Groupe a été classé 14^{ème} dans le monde par l'enquête globale sur l'égalité des sexes menée par Equileap (2) en 04/2017.

Principe 7 : mesurer et reporter publiquement les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes

Société Générale communique sur ses actions en faveur de l'égalité des sexes dans le [document de référence du Groupe](#), son [rapport sur la Responsabilité Sociale d'Entreprise](#), son [site institutionnel](#), ou encore son [bilan social](#) sur le périmètre français. Ces rapports incluent des indicateurs différenciés par genre.

En complément, le Groupe s'est fixé des objectifs chiffrés et un ensemble d'indicateurs visant à mesurer la performance de ses actions en matière d'égalité professionnelle. Ces performances sont revues via plusieurs instances de gouvernance internes, dont le Comité des Rémunérations, le Comité des Nominations, le Comité des Successions, le Comité Diversité, qui rassemblent la Direction Générale, des responsables de *business units* et *service units* et des experts sur chacun des sujets cités.

2 Equileap, soutenue par l'Université de Maastricht, a étudié les données publiques de près de 3 050 entreprises cotées de 23 pays, chacune affichant plus de 2 Md dollars des États-Unis de capitalisation boursière.