

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES RAPPORT 2019

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.

Le Groupe à ce titre, s'est engagé à publier chaque année un bilan de ses actions les plus significatives.

Société Générale a publié cette année sa politique Diversité et inclusion, reflet de l'attention portée à la promotion des femmes.

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 diversité répondant à des enjeux d'éthique et de performance, Société Générale maintient en 2019 son ambition de promouvoir les femmes et s'appuie sur différents leviers :

- Diony Lebot, Directrice Générale Déléguée, est sponsor Diversité et Inclusion et porte ces sujets au plus haut niveau ;
- un membre du Comité de Direction est responsable de la diversité et de l'inclusion (Caroline Guillaumin, Directrice des RH et de la Communication du Groupe) ;
- le processus de nomination des dirigeants du Groupe inclut une grande collégialité ;
- la part des femmes et des profils internationaux dans les viviers de hauts-potentiels, les plans de successions, les promotions, les hausses de rémunérations, les évolutions de classification managériale sont pilotés au sein du Groupe ;
- au sein du Groupe, la non-discrimination est l'affaire de chaque Directeur des ressources humaines et différents managers se consacrent à ce sujet. C'est notamment le cas de Marie Chambon, Responsable diversité pour le Groupe ou Damian Smith, Responsable Diversité et Inclusion pour certaines de nos entités en Amérique du Nord, au Canada et au Brésil ; par ailleurs, d'autres entités telles qu'ALD Automotive Espagne, SG Cameroun, SG Tchad, SG Congo ou Société Générale International Ltd au Royaume-Uni ont mis en place un comité Diversité au sein de leur filiale afin de traiter des sujets de diversité, de non-discrimination et d'inclusion ;
- certaines de nos entités ont signé des chartes pour matérialiser leur engagement. Au Royaume-Uni par exemple, Société Générale a adhéré en 2018 à la charte Women in Finance et s'est engagée 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.

A fin 2019, la représentation des femmes dans les instances managériales s'établit comme suit :

Part des femmes dans les instances du Groupe

	2017	2018	2019
Part des femmes dans le Groupe	59%	58%	57%
Part des femmes "Ambassadors" (Top 1000)	23%	25%	26%
Part des femmes au Conseil d'administration	50%	43%	43%
Part des femmes au sein du Comité Stratégique (Top 30)	-	-	20%
Part des femmes au sein du Comité de direction (Top 60)	22%	23%	25%
Part des femmes au sein des postes clés du Groupe (Top 150)	-	17%	19%

Principe n°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

En 2019, le Groupe renforce ses engagements en matière de respect des droits humains, de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle via différentes actions. (voir rapport *Culture d'entreprise et principes éthiques*) :

- Société Générale a renouvelé en février 2019 son **accord avec la fédération syndicale internationale UNI Global Union sur les droits fondamentaux** couvrant 100% des effectifs du Groupe.
- Elaborée en 2018, **la politique contre les comportements inappropriés au travail** est entrée en vigueur en 2019 afin de prévenir et de lutter contre les comportements inappropriés. Dans ce cadre, la procédure de signalement et de traitement des comportements inappropriés a été renforcée avec la mise en place d'un mécanisme d'alerte et via la politique en matière de sanctions disciplinaires ;
- Par ailleurs, les dispositifs de maîtrise des risques associés à ces thématiques ont été renforcés :
 - Dans le cadre de la loi française de 03/2017 sur le Devoir de vigilance, le Groupe a élaboré un plan de vigilance sur les droits humains et l'environnement, qui vise à couvrir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement. La cartographie des risques intrinsèques a été revue et mise à jour en 2019 (voir *Plan de vigilance*) ;
 - En 2019, Société Générale a notamment créé et déployé de nouveaux contrôles sur le lancement d'initiatives locales pour lutter contre les discriminations et a revu sa politique *Diversité & inclusion*.
- En outre, plus de 99 entités du Groupe (91% des effectifs du Groupe) ont des politiques ou mènent des actions locales en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ;
- Au sein de Société Générale SA en France, **l'accord salarial** signé en 2019 marque un engagement fort sur la résorption des écarts de rémunération avec l'allocation d'un budget de 7M€ hors charges entre 2019 et 2021 (vs 5,1 M€ sur les 3 années précédentes) dont 3M€ hors charges pour l'année 2019. Ce budget a permis de réviser 1 277 femmes en 2019 pour une augmentation moyenne de 5,1% ;
- 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 ;
- Un nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a également été signé le 17 octobre 2019 dans la Filiale française Franfinance du groupe Société Générale. Ce dernier affirme le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, et dénonce tout comportement discriminatoire à ce sujet, par le biais notamment de politiques structurées sur les 3 piliers suivants : le recrutement, la formation et la gestion de carrière.

Principe n°3 : garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs des 2 sexes

Société Générale veille à garantir la santé et la sécurité des personnes sur le lieu de travail et dans l'exercice du travail. Le Groupe s'appuie notamment sur sa politique *Santé et sécurité au travail*, déclinée opérationnellement par les entités locales en tenant compte des législations propres et des contextes locaux, sans en dénaturer l'esprit.

Le Groupe met en œuvre cette politique pour que chaque collaborateur trouve au sein son entreprise un environnement de travail sûr. Cet environnement comprend à la fois les locaux et les pratiques de travail, qui doivent assurer sécurité, santé physique et psychologique et qualité des conditions de vie au travail. Le Groupe veille à se conformer aux obligations légales en matière de santé et de sécurité au travail dans l'ensemble de ses entités et géographies. (voir rapport *Santé et sécurité au travail*)

Parmi les nombreuses actions en matière de santé mises en œuvre au sein du Groupe, on peut citer les exemples suivants :

- **des mesures de prévention et sensibilisation au cancer** au sein de Société Générale SA en France, avec :
 - La signature de la Charte « Cancer et Emploi » ;
 - L'organisation en 2019 d'une journée « Octobre Rose », avec une conférence « Prévenir et comprendre le cancer du sein », suivie d'une table ronde, en présence notamment d'experts de l'institut Marie Curie et d'un médecin de service de santé au travail ;

- **des mesures de prévention du stress :**
 - ALD Automotive Autriche propose à ses collaborateurs des ateliers sur la gestion du stress. Un coaching est dispensé pour les managers et l'équipe de Direction ;
 - SG London propose une assistance à distance pour ses collaborateurs. Ce service est disponible 24/24h et 7/7 jours en cas de préoccupations. Les domaines couverts sont liés au travail ou à des problèmes personnels, à la gestion du stress, aux problèmes relationnels ou problèmes d'alcool. SG London a également organisé en 2019 des séances de sensibilisation à la santé mentale et au bien-être.

- **des mesures spécifiques autour du congé maternité :**
 - 95 entités couvrant 89% des effectifs du Groupe bénéficient de congés familiaux allant au-delà des réglementations locales. Au global, les congés maternité dont disposent les employés du Groupe atteignent en moyenne 21 semaines, auxquelles peuvent s'ajouter des dispositifs complémentaires (congés parentaux, congés paternité/second parent). Les collaboratrices du Groupe ont ainsi, au minimum, 12 semaines de congé maternité ;
 - En France, aux États-Unis, en Roumanie, en Espagne ou au Brésil, les entités Société Générale offrent aux collaborateurs deux semaines ou plus de congés paternité/second parent ;
 - SG SECURITIES SINGAPOUR a mis en place un coaching maternité et un coaching exécutif par des femmes médecins ;
 - Roumanie BRD a lancé en 2019 le programme Open Studio qui est une série de conférences ouvertes abordant les questions liées à la diversité, le congé maternité et le soutien à l'intégration des mères de retour de congé maternité.

Parmi les nombreuses actions en matière de sécurité mises en œuvre au sein du Groupe, on peut citer les exemples suivants :

- La BANQUE COURTOIS intègre la sécurité et la gestion des incivilités aux parcours métiers des salariés, formations dispensées en agence par les responsables sécurité ;
- Chaque année des salariés sont formés à la sécurité incendie au sein de ALD Automotive Hongrie. Parmi eux, dix collaborateurs ont été formés et ont obtenu une certification de secouristes en 2019 ;
- Au sein de Société Générale SA en France, des programmes de prévention des agressions commerciales sont organisés, à travers des formations obligatoires dans le réseau d'agences et un dispositif de soutien psychologique pour les collaborateurs victimes de vol à main armée ou d'agressions commerciales.

Parmi les nombreuses actions en matière de bien-être au travail mises en œuvre au sein du Groupe, on peut citer :

- **Un programme global de qualité de vie au travail** (Life at Work) déployé sur l'ensemble du Groupe. Il comprend 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 ;
- **Des programmes spécifiques locaux.**
Par exemple, SG HONG KONG a mis en place le programme "Nouvelle façon de travailler" qui offre plus de flexibilité à ses collaborateurs et leur permet de travailler également à domicile.

Principe n°4 : promouvoir l'éducation, la formation et le développement personnel des femmes

Société Générale est partie prenante de nombreuses initiatives en faveur de l'éducation, de la formation et du développement des femmes dans le Groupe.

Des actions de sensibilisation, formation ou des programmes de mentorat sont également mis en œuvre dans les diverses implantations du Groupe.

Parmi les nombreuses initiatives menées, nous pouvons citer les exemples suivants :

- Société Générale Middle East Dubai a soutenu en 2019 la fondation Educate Girls. Il s'agit d'une fondation qui facilite l'accès à l'éducation pour les jeunes filles non scolarisées en Inde via un soutien financier et volontaire ;

- Le soutien de Société Générale à l'initiative **AFRICA WOMEN 4 TECH**, qui permet à un panel exclusivement féminin d'échanger sur la représentativité du genre féminin dans l'écosystème digital ou **WOMEN IN BUSINESS MEETING** et qui a réuni en Juin 2019, à Paris, 200 femmes d'influence lors d'une expérience unique de networking et de développement personnel ;
- Société Générale a de nouveau accompagné cette année la Star-up **IT4Girls** qui a pour objectif de sensibiliser les filles aux métiers du numérique afin qu'elles puissent à leur tour se tourner vers un secteur encore trop souvent réservé aux hommes ;
- Aux Emirats Arabes Unis, pour la troisième année consécutive, SG Dubaï via l'initiative **The Circle**, a permis à des femmes du Moyen-Orient d'être accompagnées par des bénévoles experts de la banque. Ces experts partagent leur temps et leur savoir avec elles, afin de renforcer leurs connaissances dans le domaine économique et financier, améliorer leur compréhension des dynamiques régionales et développer leur capacité à prendre des décisions business ;
- SG Dubaï a également mis en place en 2019 le programme appelé **KYWE - DATA4YOURFUTURE** (Know Your Women Employee) qui vise à mieux comprendre les objectifs de ses collègues, leurs défis, leurs besoins et suivre leurs progrès. Il s'agit d'un programme de 16 mois d'accompagnement en développement personnel dédié aux femmes ;
- Par ailleurs, en 2019, SG Ventures (fonds d'innovation investissant dans les start-ups) a signé la charte **WeAreSista**, afin d'accélérer le financement des femmes entrepreneures et notamment favoriser la mixité dans le numérique.

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

Société Générale promeut le développement de l'entrepreneuriat féminin.

Ainsi, Société Générale s'est engagée cette année encore aux côtés de la fondation **Women in Africa Philanthropy** (WIA) pour accompagner l'entrepreneuriat féminin en Afrique. Ce fonds a pour objectif de favoriser la diffusion de l'éducation dans le domaine du développement économique et la formation des futures créatrices d'entreprises innovantes. Un jury a sélectionné 54 entrepreneures africaines qui ont créé une entreprise à fort impact social avec un potentiel de croissance élevé. Ces 54 lauréates ont bénéficié de formation, de mentoring et de coaching tout au long de l'année et ont participé au WIA Annual Summit à Marrakech en juin 2019, ce qui leur a permis de rencontrer de grands dirigeants, investisseurs et décideurs panafricains et mondiaux.

En 2019 La **Fondation d'entreprise Société Générale pour la Solidarité** a également renouvelé son soutien à des associations œuvrant dans la formation ou l'entrepreneuriat féminin :

- **Rev'Elles** propose des programmes d'aide à l'orientation innovants, à destination des jeunes femmes de milieux modestes ;
- **Rouge Beauté** dispense des formations artistiques à des femmes de Madagascar ;
- **Gribouilli**, l'association des auxiliaires parentales d'Ile-de-France, qui développe une formation-action professionnalisante dans la petite enfance créée pour les femmes peu qualifiées.

SG Dubaï est un membre actif du programme de mentorat pour les femmes entrepreneures au Moyen-Orient et ancre cet engagement du Groupe auprès de ses partenaires locaux. Elle intervient sur les sujets relatifs à l'autonomisation des filles et des femmes. Forte de cette implication ces dernières années, Société Générale a été nommée en août 2019 à la présidence des principes d'autonomisation des femmes aux Émirats Arabes Unis.

Enfin, Société Générale développe des produits et services financiers, qui ciblent une clientèle féminine ou la promotion de l'égalité des sexes, cela inclut :

- Des produits de banque au quotidien et d'assurance ou des indices Investissement Socialement Responsable (ISR) orientés vers la promotion de l'égalité professionnelle.
Par exemple, l'ETF « ELLE », lancé par LYXOR, investit dans les actions présentes dans l'indice « Solactive Gender Equality World » ;

- Des cartes de paiement caritatives. Il existe notamment la carte **Octobre Rose**, qui soutient l'Institut Curie dans sa lutte contre le cancer du sein. A chaque paiement effectué avec la carte Collection caritative, Société Générale verse 5 centimes d'euro à l'Institut Curie.

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

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.

La Fondation soutient une centaine de projets par an, en France et dans les pays où le Groupe est implanté avec une dotation annuelle de 4 millions en 2019.

Par exemple, cette année, la Fondation Société Générale et son partenaire **Pro Bono Lab** ont créé un format d'engagement sur-mesure et la mission pro bono a démarré chez **Food de Rue**. L'association d'insertion par l'activité économique créée il y a cinq ans promeut l'alimentation durable via une boutique fournie principalement en circuit court dans le 14^e arrondissement de Paris. L'association gère un chantier d'insertion exclusivement féminin et accompagne 12 femmes éloignées de l'emploi vers les métiers de l'alimentation (restauration, commerce de proximité) et l'entrepreneuriat.

Société Générale est par ailleurs engagée auprès d'acteurs opérant en faveur des droits des femmes.

Dans chacune des implantations, des actions sont également menées. Quelques exemples :

- Le Groupe a lancé en 2018 un cycle de conférences « **Mandala** » sur la diversité. Dix rencontres ont été organisées avec des personnalités venues partager leur vision de la diversité et la façon dont ils entreprennent pour une société plus inclusive. Ces rencontres ont permis l'édition du magazine « Mandala » en 2019, retraçant l'ensemble des échanges ayant eu lieu ;
- De son côté, l'Union Internationale de Banques en Tunisie a obtenu en 2019 le label **GEEIS** « Gender Equality European & International Standard », un label international pour l'égalité professionnelle qui évalue et valorise les entreprises ayant une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle.

Principe n°7 : mesurer et faire rapport publiquement sur 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 d'Enregistrement Universel du Groupe, son Rapport Intégré, son site institutionnel, ses rapports sur les écarts salariaux au Royaume-Uni, ou encore son bilan social pour Société Générale SA en France. Ces rapports incluent des indicateurs différenciés par genre. Le Groupe publie en complément cette année un rapport *Diversité et inclusion*.

Le Groupe s'est également 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, qui rassemblent la Direction Générale, des responsables de *business units* et *service units* et des experts sur chacun des sujets cités.

Reflète de cet engagement, le titre Société Générale figure dans les principaux indices de développement durable : DJSI (Monde et Europe), Euronext Vigeo (Monde, Europe et Eurozone), MSCI Low Carbon Leaders Index, FTSE4Good (Global et Europe), EURO STOXX ESG Leaders 50, STOXX Global ESG Social Leaders indexes, STOXX Global ESG Environmental Leaders indexes, STOXX Europe Low Carbon Indexes (Europe), STOXX Europe ESG Leaders 50.

En 2019, Société Générale s'est inscrite comme la 2^{ème} banque française et la 7^{ème} entreprise française du classement international de l'ONG *Equileap* sur l'égalité homme et femme (34^{ème} place sur le classement global de plus de 3 000 entreprises).

Société Générale a également intégré cette année l'indice d'égalité des sexes de Bloomberg aux côtés de 325 entreprises. L'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 complément, 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 2019.**

Au-delà de Société Générale SA en France, l'ensemble des filiales françaises du Groupe ont obtenu un index supérieur à 75 points.