

# DIVERSITÉ ET INCLUSION

---

Rapport 2020



**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

<b>CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PROPICE À L'INCLUSION</b> .....	04
La diversité et l'inclusion portées à tous les niveaux de l'organisation .....	05
Des engagements forts du Groupe pour la diversité .....	06
Des valeurs véhiculées au travers de dispositifs communs .....	07
<b>PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ DES COLLABORATEURS, À L'IMAGE DE NOS CLIENTS ET DE NOS SOCIÉTÉS</b> .....	08
Le parcours des salariés fondé sur les compétences .....	09
Une politique de rémunération équilibrée .....	10
Des groupes de collaborateurs engagés .....	10

<b>LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION</b> .....	11
Zoom sur l'égalité femmes - hommes .....	13
Zoom sur l'équilibre des générations .....	17
Zoom sur la non-discrimination des LGBT+ .....	18
Zoom sur les personnes en situation de handicap .....	20

## CHIFFRES CLÉS 2020

**43 %**  
**DE FEMMES**  
manager

**29 %**  
**DE FEMMES**  
dans le Comité  
de Direction

**25 %**  
**DE NON-FRANÇAIS** dans le  
Comité de Direction

**137**  
**NATIONALITÉS**  
**DIFFÉRENTES,**  
présents dans 61 pays

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

**PLUS DE 105 ENTITÉS**  
(96 % 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  
**38 ANS**

**2 641**  
**SALARIÉS**  
en situation  
de handicap

# CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PROPICE 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 133 000 salariés de 137 nationalités différentes, présents dans 61 pays et 56% 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.

**75% des collaborateurs pensent que leur environnement de travail est suffisamment ouvert et inclusif aux différences et singularités de chacun(e).**

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.

Au sein du Groupe, chaque collaborateur oeuvre pour faire de l'équité et la diversité une réalité pour l'ensemble du personnel et une priorité managériale partagée et mesurée dans tous les métiers et dans l'ensemble des entités. Ces sujets sont l'affaire de chaque Directeur des ressources humaines et différents managers.



En parallèle du département Groupe en charge de la culture d'entreprise, de la diversité et de l'inclusion, certaines des entités du Groupe, telles qu'ALD Automotive Espagne, SG Cameroun, SG Tchad, SG Congo, SG Maroc ou Societe Generale 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.

Le Groupe développe sa politique globale de diversité et d'inclusion en offrant également à chaque collaborateur la possibilité de s'exprimer et d'agir sur le sujet.

En septembre 2020, une enquête interne PULSE a été lancée auprès de tous les salariés sur le thème de la diversité et de l'inclusion afin d'évaluer le climat d'inclusion dans l'entreprise et de mieux comprendre leurs attentes.

Société Générale est la première entreprise du CAC40 à réaliser une enquête de cette ampleur, auprès de tous ses salariés dans le monde. L'ensemble des réponses permettra d'aller plus loin dans le ciblage des enjeux auxquels sont confrontés les collaborateurs du Groupe.

# DES ENGAGEMENTS FORT DU GROUPE POUR LA DIVERSITÉ

Depuis octobre 2019, le Groupe a réaffirmé son ambition en matière de diversité et d'inclusion par le biais de sa politique actualisée de diversité et d'inclusion qui constitue un cadre commun et partagé dans toutes ses entités à travers le monde.

En décembre 2020, le Groupe a décidé d'agir davantage en prenant de **nouveaux engagements**. Aussi, afin de renforcer le développement de la diversité dans le Groupe, le Conseil d'Administration a décidé de mettre en place une politique plus volontariste avec des objectifs chiffrés et mesurables dans le temps.

## OBJECTIF

Le Conseil d'Administration a ainsi validé un objectif engageant : **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 notamment la dynamique en matière d'égalité femme-homme.

Il sera 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 150 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.

## PLAN D'ACTION

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 mettra l'accent sur l'accompagnement des parcours de carrière et le développement professionnel des femmes.
- 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.
- 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 dès 2021.

## ÉVALUATION

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

**Cette année, Société Générale a fait son entrée dans l'index Diversité et Inclusion de Refinitiv (ex Thomson Reuters) directement à la 19<sup>e</sup> place (1<sup>er</sup> banque française) parmi 9 000 autres sociétés mondiales cotées en bourse classées par l'indice 2020.**

## CHIFFRES CLÉS



**43 %**

Parmi les 1<sup>er</sup> Conseils d'Administration du CAC 40 à atteindre les 43 % de femmes (6 femmes sur 14 membres)



**1<sup>ère</sup> Banque**

Seule banque en France à compter une femme parmi la Direction Générale (1 femme sur 5)



**46,9 %**

des cadres sont des femmes



**56 %**

Le Groupe compte 56% de femmes sur les 133 000 collaborateur(ice)(s) qui le composent

## NOS ACTIONS CONCRÈTES

Les travaux menés en 2019 dans le cadre du plan de vigilance et de la Déclaration de performance extra-financière du Groupe ont intégré le risque de discrimination au travail dans l'analyse des risques environnementaux et sociaux de la Banque (voir le [Plan de vigilance](#)). L'évaluation du niveau de risque menée en 2019 révélait que les contrôles devaient être renforcés dans des entités du Groupe présentes dans des pays à risque, employant 8% des effectifs.

En 2020, les principales mesures mises en œuvre dans ce cadre ont principalement consisté à :

- Déployer cinq nouveaux contrôles dont un contrôle sur la prévention des discriminations et quatre sur les obligations légales liées au handicap ;
- Sonder tous les collaborateurs pour renforcer l'engagement du Groupe à reconnaître et promouvoir tous les talents, en tenant compte de leurs opinions et de leurs sentiments sur les sujets liés à la diversité et l'inclusion ;
- Valider des objectifs publics de nominations de femmes dans 3 cercles de postes à 2023.

En 2021, dans sa dynamique de promotion de la diversité et de prévention de la discrimination, le Groupe poursuivra les travaux engagés sur :

- 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 suivi et l'évaluation des mesures par le pilotage d'indicateurs clés et des enquêtes internes régulières sur la diversité et l'inclusion ;
- L'accompagnement des entités dans la définition de leurs objectifs de diversité et les plans d'action associés, en lien avec les engagements pris par le Groupe.

## DES VALEURS VÉHICULÉES AU TRAVERS DE DISPOSITIFS COMMUNS

### INCARNER ET DONNER UN CADRE AUX ENGAGEMENTS DU GROUPE

Le Groupe est engagé dans une politique globale de non-discrimination et de diversité notamment à travers le soutien à plusieurs chartes internationales et l'inscription de ces principes dans les accords signés avec ses parties prenantes.

Dans la lignée de l'accord de 2015 sur les libertés fondamentales et le droit syndical, l'accord signé en 2019 comporte des engagements complémentaires sur la lutte contre les discriminations et développement de la diversité dans l'ensemble des processus de gestion des Ressources Humaines (une thématique déjà introduite dans l'accord initial), ainsi que le maintien d'un environnement de travail permettant la sécurité et des conditions de vie au travail satisfaisantes pour tous les salariés (voir le rapport [Culture d'entreprise et principes éthiques](#) et le [Plan de vigilance](#)).

En parallèle des engagements pris au niveau Groupe en faveur de la diversité et

de l'inclusion, l'année 2020 fut également marquée par des actions menées localement parmi lesquelles :

- la mise en place d'une 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 et constitution d'un Comité Diversité et Inclusion dans chaque filiale et au niveau de la BU ;
- la création d'un Bureau spécifiquement en charge des sujets RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) à Singapour pour la région Asie-Pacifique afin d'assurer la diffusion et l'intégration de la stratégie RSE au sein de l'ensemble des entités de la région ;
- l'intégration d'un objectif en matière de diversité et d'inclusion parmi les objectifs opérationnels des managers de SG New York ;
- la signature de la Charte diversité par SGEF SA en France et l'entité Komerční banka (SG République Tchèque) ;
- la création d'un comité Culture et Conduite au sein de l'entité SG Brésil.



En signant en 2004 la Charte de la Diversité aux côtés de 40 autres grandes entreprises, 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.

### 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. Dès 2021, ces sessions de sensibilisation seront obligatoires pour tous les dirigeants et futurs dirigeants.

Le Groupe a également étoffé son offre de formation en matière de RSE et met désormais à disposition de tous les salariés près de 10 formations en lien avec la diversité.

Parmi les nombreuses initiatives menées au sein du Groupe, on peut citer :

- le cycle de conférences « Mandala » pour sensibiliser les collaborateurs sur la Diversité et l'Inclusion dans toutes ses dimensions ;
- 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.



# 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.**

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 ;
- 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, l'initiative « Coup de pouce » en direction de jeunes peu diplômés des ZUS, ou le recrutement de bacheliers ayant une expérience professionnelle (au sein de Société Générale SA en France).

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](https://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.



**« Nous sommes un employeur garantissant l'égalité des chances et nous sommes fiers de faire de la diversité une force pour notre entreprise. »**

**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 (87 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 2020, **57 %** (même chiffre en 2019) **des collaborateurs recrutés sont des femmes et 58% (versus 57% en 2019) des promotions dans le Groupe concernent des femmes**.

## UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ÉQUILIBRÉE

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 **15,1 millions d'euros** depuis 2013 à la

**86/100 POINTS**

INDEX D'ÉGALITÉ  
FEMMES-HOMMES  
EXERCICE 2020

**correction de plus de 7 170 situations d'écart salariaux entre femmes et hommes**, à métier, niveau hiérarchique et niveau d'ancienneté équivalents dans l'entreprise. L'accord salarial 2019 signé en décembre 2018 a prévu un budget de 7 M€ réparti comme suit : 3 M€ en 2019, 2 M€ en 2020 et 2 M€ en 2021.

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 2020. Il est composé de cinq indicateurs tels que :

- l'écart de rémunération des femmes comparé à celle des hommes ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité ;
- la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations ;
- l'écart de répartition des promotions.



## 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.

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 publiera 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.

### The 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.



# LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION

---

**Tous les collaborateurs, où qu'ils soient dans le monde et 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, sont la clé de voûte de notre 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*).

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 les bonnes pratiques communs à l'ensemble du Groupe (voir rapport *Culture d'entreprise et principes éthiques*).

## ZOOM SUR

# L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES

### ENGAGEMENTS

En complément des objectifs engageants pris en 2020 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).

### 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 2020*). En 2020, preuve de ses ambitions affirmées en matière d'égalité femmes-hommes, le Groupe a réalisé une auto-évaluation via l'outil des WEPs afin de mesurer ses progrès et identifier ses axes d'amélioration sur le sujet.

### 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.

### #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.

### WEARESISTA CHARTER

En 2019, SG Ventures<sup>1</sup> a signé la charte WeAreSista, afin d'accélérer le financement des femmes entrepreneures et notamment favoriser la mixité dans le numérique.

### #JAMAISSELLES

Le groupe Société Générale s'est engagé à encourager son Comité de Direction à signer la charte #JamaisSansElles comme levier supplémentaire pour atteindre les objectifs de diversité de genre qui ont été fixés fin 2020. #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.



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, 106 entités couvrant 96 % 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 :

- **La mise en place de programmes de développement du leadership spécifiquement adressés aux femmes.**

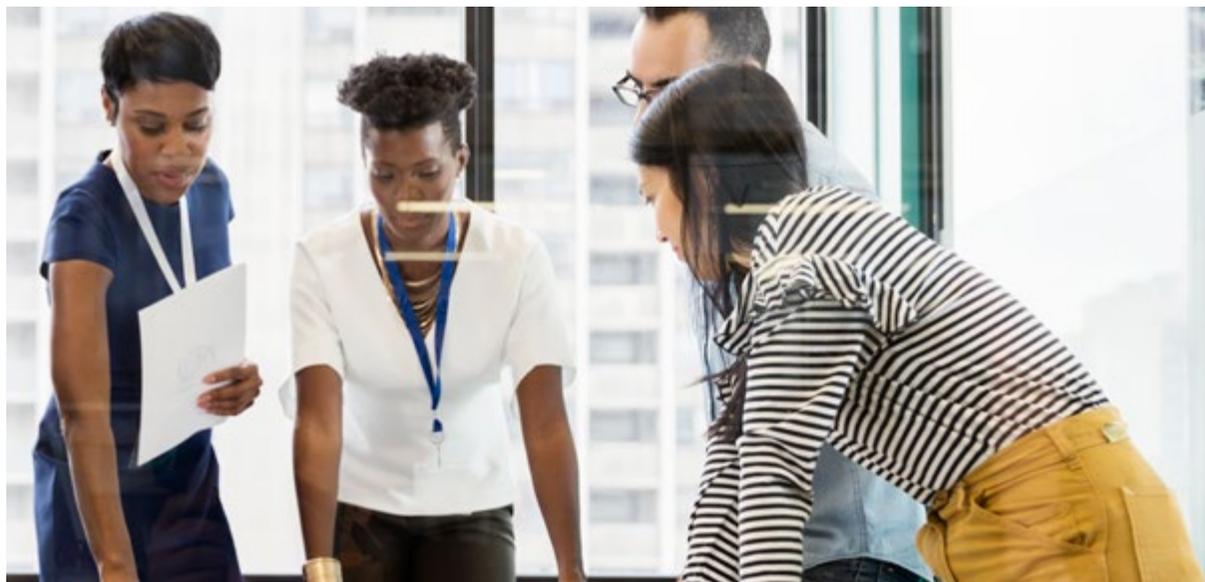
Au sein de l'entité GBIS, le programme **WILL** (Women in Leadership) à destination des talents stratégiques féminins comprend, sur une période de 18 mois, des formations en groupe, des actions de coaching et de mentorat personnalisées ainsi que la participation à des événements inter-entreprises.

Société Générale Hong Kong a lancé en 2020 le programme de développement **SPECTRUM** à destination des femmes pour soutenir la diversité des genres dans le milieu professionnel.

La création du **Women's Talent Network** en Suisse s'est fixé pour objectif de préparer les talents féminins à occuper des fonctions dirigeantes à court et moyen terme.

Société Générale Middle East Dubaï a de nouveau déployé en 2020 le programme **KYWE (Know Your Women Employee)**, dédié aux femmes, et qui comporte 16 mois de formation et d'accompagnement en développement personnel.

Au sein de Société Générale Amériques, le **réseau interne Americas Women's Network** œuvre pour la sensibilisation et la culture de la diversité et de l'inclusion via des actions de réseautage, de leadership et de développement de carrière des femmes.



- **Le déploiement de programmes de mentorat pour accompagner les femmes dans le développement de leur carrière.**

Aussi, des réseaux internes, mixtes et de femmes, organisent des échanges, des ateliers ou du mentorat pour promouvoir les femmes dans l'entreprise.

C'est par exemple le cas du réseau **Mix & Win** qui 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), créé en juillet 2020, 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. De son côté, SG Dubaï est un membre actif du **programme de mentorat pour les femmes entrepreneures au Moyen-Orient**, dans le cadre du Pacte mondial de l'ONU et ancre cet engagement du Groupe auprès de ses partenaires locaux.

- **L'appui à l'entrepreneuriat** avec par exemple le **Female Fintech for Good challenge**. En tant que partenaire de ce challenge mondial, ayant pour objectif de valoriser les startups de la Fintech responsables dirigées par des femmes, le Groupe réaffirme son soutien aux femmes porteuses de projets à impact positif et les encourage à se lancer. Société Générale est également engagé aux côtés de la fondation **Women in Africa Philanthropy** pour soutenir les femmes entrepreneures qui façonnent l'Afrique.

- **La mise en œuvre d'actions en faveur de la parentalité**, véritable levier d'égalité femme-homme. Au sein de GBIS, le programme de mentoring **« KeepinTouch »** a été déployé pour maintenir un lien avec les femmes pendant leur congé maternité et faciliter leur retour au travail. Des conférences dédiées à la paternité ont également été organisées pour accompagner les pères/second parents dans leur rôle et dans le partage des responsabilités liées à la parentalité.

- **La promotion de la mixité.** Lancée par les équipes des Activités de Marchés, l'initiative **« Women in MARK »** a pour objectifs de favoriser la diversité dans toutes les actions et les processus, développer le potentiel des collaboratrices, attirer plus de talents féminins et augmenter le taux de rétention des femmes. **Au niveau local**, à titre d'exemples, ALD France a organisé une conférence sur « la mixité dans le monde d'après » et mis en place la diffusion de vidéos rôle-modèle de femmes inspirantes via son réseau interne. SG Marocaine des banques a formé l'ensemble des Codir de la Région Maroc pendant une journée sur les sujets égalité femme-homme. Société Générale en France a de nouveau accompagné cette année la Start-up **IT4Girls** qui a pour objectif de favoriser la mixité dans les métiers des technologies informatiques, et plus particulièrement 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.

## RÉSULTATS

Pour la seconde année consécutive, **Société Générale a intégré l'indice d'égalité des sexes de Bloomberg aux côtés de 380 entreprises** (parmi 11 secteurs, 44 pays & 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 2020, Société Générale s'est inscrite comme **la 1<sup>re</sup> banque française et la 11<sup>e</sup> entreprise française du classement international de l'ONG Equileap** sur l'égalité homme et femme (53<sup>e</sup> place sur le classement global de plus de 3 000 entreprises).

De son côté, SG GSC a été reconnu, pour la deuxième année consécutive, comme l'une des « **100 meilleures entreprises pour les femmes en Inde** » dans une étude menée par Working Women et Avtar Women<sup>1</sup>.

En octobre 2020, 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 DANS LES INSTANCES DU GROUPE

Part des femmes...	2017	2018	2019	2020
dans le Groupe	59 %	58 %	57 %	56 %
managers dans le Groupe	44 %	45 %	44 %	43 %
« Ambassadors » (Top 1000)	23 %	25 %	26 %	27 %
au Conseil d'administration	40 %	43 %	43 %	43 %
au sein du Comité stratégique (Top 30)	-	-	20 %	24 %
au sein du Comité de direction (Top 60)	22 %	23 %	25 %	29 %
au sein des postes clés (Top 150)	-	17 %	19 %	20 %

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 du Groupe une entreprise qui incarne l'équité et favorise la diversité (voir *Diversity for Africa*).

Dans cet optique, les filiales africaines du Groupe veillent à accroître la représentation féminine dans le management : le pourcentage de femmes dans les Comités de direction a ainsi augmenté de 4 points pour passer à plus de 24 % en 2020 (40 % dans certaines filiales).

Par ailleurs, en février 2019, le comité de direction Afrique de Société Générale a annoncé un objectif commun à toutes les filiales du continent : la proportion de femmes dans les comités de direction devra atteindre un tiers d'ici fin 2022.

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**. 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. 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.



### QUEL DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT À DESTINATION DES FEMMES PENDANT LA CRISE ?

Société Générale a su se mobiliser pendant la crise sanitaire et adapter ses programmes internes de soutien et d'accompagnement pour le développement des talents.

La Communauté de coaching a servi environ 1000 personnes au début de la crise sanitaire, en coaching individuel ou en groupe. **50 à 55 % de femmes ont bénéficié de ce soutien.**

Les services d'urgence à travers l'Europe ont enregistré une hausse allant jusqu'à 60% des appels de femmes victimes de violences conjugales pendant le confinement, selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS).

Société Générale SA en France s'est mobilisée contre la violence à l'égard des femmes et a lancé une vaste campagne en novembre 2020 pour diffuser le numéro d'appel national d'assistance aux femmes victimes de violence, à leur famille et à leurs amis ainsi qu'aux professionnels concernés.

En Inde, SG GSC a proposé, en partenariat avec l'association 1to1help, un service d'accompagnement à distance et de nombreuses sessions de coachings et de conseils autour du bien-être, du « syndrome de la superwoman », de l'art thérapeutique en famille.

## 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. Sur la période 2018 – 2020, 2 399 jeunes diplômés ont rejoint nos équipes en CDI sur le périmètre Société Générale SA en France.

### 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 ;

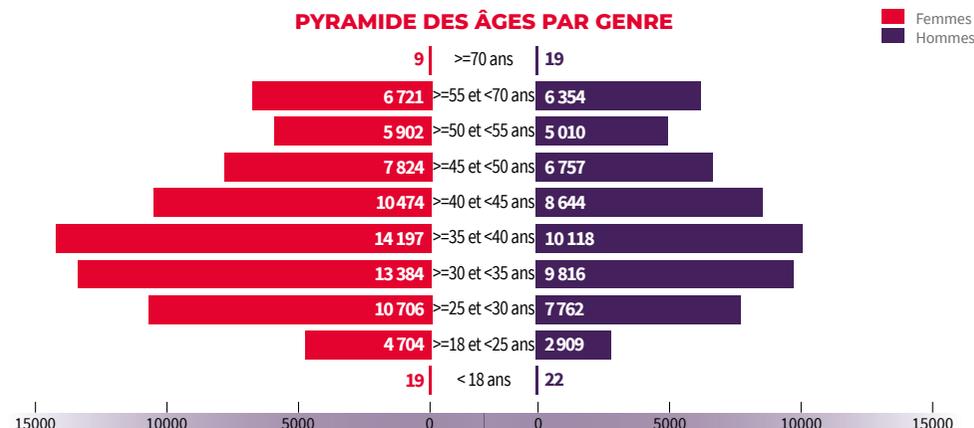
- **du reverse mentoring** à l'image du programme Digital Reverse Mentoring mené au sein de BRD en Roumanie qui vise à explorer et à mettre en perspective les processus numériques qui se développent au niveau du groupe et au niveau local et à renforcer les liens intergénérationnels entre les « jeunes numériques » et les managers expérimentés ;
- **des groupes de réflexion**, comme le think tank *WhyLab*, composé de membres de la génération Y, qui proposent des ateliers autour de l'adaptation des projets la communauté aux populations jeunes ou comme le réseau **ReGeneration Employee** aux Etats-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*).

Plus globalement, 51 implantations du Groupe employant 62 % des effectifs mènent des actions concernant les salariés de plus de 50 ans.

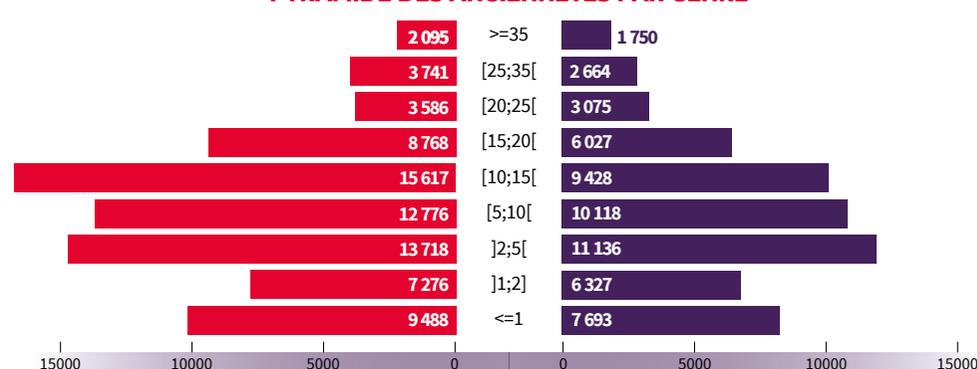
### RÉSULTATS

Ces initiatives se traduisent dans la pyramide des âges équilibrée du groupe Société Générale. L'âge moyen des salariés est de 38 ans à fin 2020 (chiffre identique en 2019) et l'ancienneté moyenne est de 10,3 ans à fin 2020 (contre 9,9 ans en 2019).

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, le 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 Lebot**, 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 2020, Christophe Yvon, responsable du Groupe Pride & Allies France a été nommé Rôle Modèle Leader LGBT+. Au sein de SG Global Solution Center en Inde, le réseau Pride & Allies a lancé une campagne de sensibilisation, en 2020, dans le but de sensibiliser l'ensemble de l'organisation d'ici la fin 2021. Le contenu couvre tous les sujets LGBT+ et permet aux employés de mieux comprendre les comportements attendus.

#### 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)*

#### The Rainbow letter

En Juin 2020, SG Global Solution Center a mis en place la publication d'une newsletter bi-mensuelle visant à informer et divertir autour de sujets spécifiques aux LGBT+. Ces newsletters intègrent des articles LGBT+ du monde entier et de la Société Générale mais abordent également des questions spécifiques, rarement évoquées par les médias. L'objectif est de construire et promouvoir le réseau Pride & Allies, avec une volonté pour 2021 d'intégrer des articles d'opinion des membres du réseau et collègues afin de donner à la communauté LGBT+ une voix plus forte.

#### Une mobilisation par le sport pour lutter contre les LGBTphobies

En Mars 2020, Frédéric Oudéa a été le premier PDG d'un grand groupe international à exprimer son point de vue pour un monde plus inclusif pour les LGBT+ dans une interview publiée par le magazine Tetu.

À cette occasion, Frédéric Oudéa a réaffirmé l'engagement de Société Générale de longue date auprès de la Ligue Nationale de Rugby (LNR) via son soutien pour la campagne #Plaquonsl'Homophobie, lancée avec le magazine Têtu. Une démarche de mobilisation inédite qui engage l'ensemble des acteurs du rugby professionnel à promouvoir la différence au service du collectif dans le sport et dans la société.

#### Congé parents adoptants

Au sein de Société Générale SA en France, le **parent adoptant bénéficie des 70 jours de congés légaux** (pour un 1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> enfant, 126 pour un 3<sup>e</sup>) qui peuvent être rémunérés<sup>3</sup>. Aucune condition d'ancienneté au sein de Société Générale n'est requise depuis le 1<sup>er</sup> 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.

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



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

Preuve de l'engagement au haut plus haut niveau de l'entreprise en faveur d'un environnement de travail inclusif, Frédéric Oudéa et Diony Lebot respectivement Directeur Général et Directrice Générale déléguée du Groupe Société Générale ont été nommés pour leur engagement actif en faveur de la diversité et de l'inclusion dans les listes 2021 « OUTstanding LGBT+ Executives et 50 Ally Executives Role Model » par **#OUTRoleModels20**, le réseau mondial défendant la diversité et l'inclusion dans le monde professionnel.

Aux États-Unis, Société Générale New York a obtenu pour la quatrième année consécutive 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+.

## ZOOM SUR

# 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 plus de 100 RLHs<sup>5</sup> ont été identifiés en 2020 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.

5. RLH: Reconnaissance de la lourdeur du Handicap.

## 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 (755 actions en 2019 et plus de 6 100 aménagements de poste depuis 2007) ;
- **des programmes d'insertion pour les jeunes** (alternance HandiFormaBanques, bourses d'études, chaire avec Kedge Business School « Management & Handicap ») ;
- **des achats auprès du secteur adapté et protégé** (7,7 millions d'euros en 2019) ayant contribué à 384 emplois et un accompagnement à la professionnalisation de ce secteur. Société Générale SA en France a notamment accompagné le secteur adapté et protégé dans la mise en place d'un modèle de GPEC 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 » ;
- **des actions de sensibilisation en externe**, telles que la « **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées** » en 2020 autour des handicaps invisibles.

Cette année, la SEEPH fut placée sous le signe du numérique et du distanciel. Malgré la distanciation physique et les conditions sanitaires imposées, le Groupe a souhaité conserver un programme varié et ludique :

- un **Serious Game**, qui a réuni près de 1700 participants ;
- un **DuoDay** sous un format inhabituel de Duo cafés ;
- une **WebTV** mettant en lumière des témoignages de collaborateurs (plus de 1 800 visites).



**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**

En Inde, Societe Generale Global Solution Centre Private a organisé en virtuel l'événement **ConneXion 3.0**. Cette année, les temps d'échanges ont porté sur la manière dont les personnes en situation de handicap sont intégrées dans la vie professionnelle et ont accès aux ressources nécessaires pour améliorer leur quotidien.

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 un blog sur la technologie inclusive a été publié, incluant des retours d'expériences en vidéo de managers et d'employés en situation de handicap.

## 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

- 198 recrutements de personnes en situation de handicap depuis 2017.
- Plus de 6 100 postes aménagés au sein du Groupe depuis 2007 afin de s'adapter aux besoins de collaborateurs en situation de handicap dont 2 042 en 2019.
- Plus de 1 400 collaborateurs déclarés RQTH<sup>1</sup> en 2019.
- 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. Plusieurs actions de sensibilisation au handicap sont par ailleurs réalisées par des entités du Groupe chaque année, à l'instar de CGI Finance qui a organisé Handi'Hauts'Lympics, une journée sportive pour sensibiliser au handicap, les gains de cet événement étant reversés à une association.

### RÉSULTATS

À fin 2020, Société Générale employait 2 641 salariés en situation de handicap<sup>6</sup>, (versus 2 599 en 2019), principalement en France, République Tchèque, Russie, ce qui représente 2 % de l'effectif global.

## AU GLOBAL, **69** ENTITÉS

COUVRANT 77 % DES  
EFFECTIFS DU GROUPE  
MÈNE DES ACTIONS EN  
FAVEUR DU HANDICAP



6. 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](http://www.societegenerale.com)**

---

