

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

RAPPORT 2020

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.

En 2020, Société Générale a réalisé l'exercice d'auto-évaluation de ses politiques et actions en faveur de la promotion de l'égalité femmes-hommes via l'outil des WEPs afin de mesurer ses progrès et identifier ses axes d'amélioration sur le sujet.

La [politique Diversité et Inclusion](#) de Société Générale, actualisée en 2019, affirme l'ambition du Groupe en matière de Diversité et d'Inclusion et reflète 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 2020 son engagement 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 de l'organisation ;
- 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) ;
- au sein du Groupe, la non-discrimination est l'affaire de chaque Directeur des ressources humaines et différents managers se consacrent à ce sujet. En parallèle du département Groupe en charge de la culture d'entreprise, de la diversité et de l'inclusion, certaines entités telles qu'ALD Automotive Espagne, SG Cameroun, SG Brésil, SG Tchad, SG Congo, SG Maroc ou Société Générale International Ltd au Royaume-Uni ont un comité Diversité au sein de leur filiale afin de traiter des sujets de diversité, de non-discrimination et d'inclusion, et ont continué de l'animer en 2020 ;
- le comité de direction Afrique maintient l'objectif fixé à toutes les filiales du continent : la proportion de femmes dans les comités de direction devra atteindre un tiers d'ici fin 2022 ;
- une enquête interne 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 ;
- le Groupe a encouragé son Comité de Direction à signer la charte #JamaisSansElles. Il s'agit d'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.
- certaines entités ont matérialisé leur engagement via la signature de chartes et d'accords. Au Royaume-Uni par exemple, Société Générale a adhéré en 2018 à la charte Women in Finance et s'est engagée en 2020, à atteindre 30% de femmes dans les postes à responsabilité d'ici 2025. Fin 2020, ALD France a signé un nouvel accord triennal sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au même titre que Société Générale Assurances, qui en décembre 2020 a signé un accord à l'unanimité avec les organisations syndicales.

Preuves de ses ambitions affirmées en matière d'égalité femmes-hommes, en décembre 2020, le Groupe a décidé d'agir davantage en prenant de nouveaux engagements. Le Conseil d'Administration a validé la mise en œuvre d'une politique diversité plus volontariste, combinant objectifs chiffrés et mesurables dans le temps et plan de carrière individualisé, afin d'accélérer la dynamique en matière d'égalité femme-homme notamment. (Voir [Rapport Diversité et Inclusion](#))

- **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 s'applique au Comité stratégique, au Comité de Direction et aux 150 principaux cadres du Groupe.

A fin 2020, la représentation des femmes dans le Groupe et dans les instances managériales s'établit comme suit :

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

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 2020, 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](#)) :

- **L'accord cadre mondial avec la fédération syndicale internationale UNI Global Union sur les droits fondamentaux, renouvelé en février 2019**, couvre **100% des effectifs** du Groupe. L'accord prend la forme d'échanges réguliers avec l'UNI Global Union sur l'application des engagements, la dernière réunion ayant eu lieu en juillet 2020 ;
- 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 2020 (voir *Plan de vigilance*) ;
 - En 2020, Société Générale a notamment mis en place des audits internes pour assurer le respect des principes de non-discrimination et déployé cinq contrôles additionnels intégrés au dispositif de contrôle interne en 2020 sur la prévention de la discrimination.
- En outre, plus de 105 entités du Groupe (96% 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 **2M€ hors charges pour l'année 2020**. Ce budget a permis de réviser 870 femmes en 2020 pour une augmentation moyenne de 4,9% ;
- 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.

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 de leurs fonctions. 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 afin 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 du stress, renforcées dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19 :**
 - SG London et SG Singapour proposent 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 Tokyo mène une **enquête annuelle « Stress Check »** auprès des employés afin d'identifier des situations de stress psychosocial, assurer un suivi de leur santé mentale et proposer un accompagnement adapté ;
 - des **formations et des campagnes de sensibilisation** sur la gestion du stress en période de télétravail et sur la situation liée à la Covid-19 au sein d'ALD Russie et SG Burkina Faso ;
 - des **sessions d'échanges** avec des psychologues et des médecins du travail sur le stress au travail et les mesures préventives au sein de l'entité SG Cameroun.

- **des mesures spécifiques autour de la parentalité:**
 - 95 entités couvrant 87% des effectifs du Groupe bénéficient de **congés familiaux allant au-delà des réglementations locales**. Au global, 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** ;
 - 71 entités couvrant 86% des effectifs du Groupe ont des **avantages sociaux concernant la garde d'enfants**. Par exemple, en France, des places régulières dans des crèches inter-entreprises sont proposées aux salariés en CDI. Au sein de SG Hong Kong, la politique Family-Friendly comporte la mise à disposition d'une crèche d'entreprise pour les salariés.
 - Komerčni Banka en République Tchèque dispose d'un « **Maternity Programme** » qui accompagne le retour des salariées après un congé maternité (maintien des échanges lors du congé, facilitation du retour avec la possibilité de travailler à temps partiel, accès à des formations) ;
 - 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.

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 ;
- 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 ;
- En raison de la situation sanitaire, **des mesures spécifiques sur la sécurité** ont été mises en place au sein des entités du Groupe en fonction des besoins identifiés :
 - des **formations spécifiques** sur la pandémie Covid-19, les gestes barrières, la sécurité des collaborateurs ont été dispensées au sein de Komerčni Banka en République Tchèque ou Hanseatic Bank en Allemagne par exemples ;
 - les équipes en charge de l'immobilier et de la sécurité dans les centraux parisiens ont mis en place les **mesures nécessaires à l'application des règles sanitaires** (mise à disposition de masques et de gel, consignes de sécurité affichées, marquage au sol et sens de circulation pour garantir la distanciation sociale). Un **outil de gestion des flux** a également été mis en œuvre afin de réguler les flux d'arrivées et de départs dans les immeubles, dans les restaurants d'entreprise et pour assurer au mieux la distanciation sociale.

De nombreuses actions en matière de bien-être au travail initiées dans le cadre du **programme global de qualité de vie au travail** (Life at Work) déployé sur l'ensemble du Groupe. Ce programme 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. Cette année, les actions se sont essentiellement orientées vers l'accompagnement et le soutien des managers et des collaborateurs pendant la crise sanitaire :

- Société Générale en France a mis en place un **dispositif d'accompagnement médico-psychosocial** pour l'ensemble des salariés qui comprend notamment un service de téléconsultation via la plateforme « Mes Docteurs » ;
- SG GSC Inde a mis en place une **ligne d'écoute et de coaching à distance** ouverte à tous les collaborateurs. Par ailleurs, un ensemble de conférences a été déployé autour du bien-être, de l'art-thérapie en famille, la gestion de l'anxiété, du « syndrome de la superwoman », de conseils pour faciliter la conciliation vie familiale et vie professionnelle ;
- ALD Automotive France a organisé en distanciel la **semaine de la Qualité de Vie au Travail** animée autour d'un Challenge de la QVT sur l'Intranet, de la mise à disposition de l'application « Yammer » pour améliorer le bien-être des collaborateurs, et de 2 conférences sur la "Qualité de vie en télétravail" qui ont permis d'aborder les gestes et postures en télétravail avec des conseils d'une ergonomie.

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.

Parmi les nombreuses actions menées en faveur des femmes, nous pouvons citer les exemples suivants :

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

- **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 interentreprises ;
 - 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 ;
 - SG Dubaï a de nouveau déployé en 2020 le programme **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 et de formation en développement personnel dédié aux femmes ;
 - Au sein de Société Générale Amériques, le réseau interne **Americas Women's Network** oeuvre 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.

- **La promotion de la mixité :**
 - Lancée par les équipes des Activités de Marchés de Société Générale, l'**initiative « Women in MARK »** a pour objectifs de favoriser la diversité dans toutes les actions et les processus initiés, développer le potentiel des collaboratrices, attirer plus de talents féminins et augmenter le taux de rétention des femmes ;
 - Société Générale a de nouveau accompagné cette année la Star-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 ;
 - Par ailleurs, SG Ventures (fonds d'innovation investissant dans les start-ups) est signataire depuis 2019 de 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 engagé 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 ayant 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 à distance. Une plateforme en ligne a été lancée pour permettre aux lauréates d'être mises en relation avec des professionnels, des investisseurs, décideurs panafricains et mondiaux en fonction de leur secteur d'activité grâce à des webinars dédiés ;
- Société Générale subventionne l'**Adie**, association pionnière du microcrédit en France et en Europe, pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin tant au niveau national que local ;
- Société Générale est devenu, en 2020, sponsor du **Female Fintech Challenge**, un concours destiné aux startups dirigées par des femmes cherchant à lever des fonds et développer leurs réseaux. En tant que sponsor de ce challenge, le Groupe vient soutenir les femmes porteuses de projets innovants et les encourager à se lancer.

Société Générale encourage ses fournisseurs et vendeurs à appliquer une stratégie ou politique d'égalité des sexes. Par exemple, lors des appels d'offres sur les catégories d'achats identifiées à risque en termes de discrimination, le Groupe évalue et pondère dans l'évaluation globale des offres les pratiques fournisseurs en matière d'égalité femmes-hommes. Certains critères comme la signature d'un accord sur l'égalité professionnelle, l'Index égalité femmes-homme, la part des femmes dans le senior management ou les actions mises en place en matière de rémunération ou d'évolution professionnelle sont ainsi analysés.

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 exemples :
 - **L'ETF « ELLE »**, lancé par LYXOR, investit dans les actions présentes dans l'indice « Solactive Gender Equality World » ;
 - début 2021, Société Générale a lancé une **nouvelle offre d'épargne 100% responsable** à l'ensemble de sa clientèle. Les nouvelles solutions d'investissements proposées intégreront de manière systématique les enjeux sociaux et environnementaux, parmi lesquels la prise en compte du critère d'égalité femme-homme dans les entreprises ;
- 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 et la carte **Care** qui permet de soutenir l'entrepreneuriat féminin via des formations à la gestion d'entreprise, d'aider les femmes réfugiées de la guerre, ou encore lutter contre les violences et le harcèlement au travail. A chaque paiement effectué avec ces cartes Collection caritative, Société Générale verse 5 centimes d'euro à l'établissement partenaire.

Enfin, depuis 2018, Société Générale est signataire du programme FAIRE de l'Union des marques (UDM) et s'est ainsi engagé dans une démarche de progrès sur 15 engagements pour une communication responsable, parmi lesquels :

- un **engagement autour de la récurrence des stéréotypes**. Le Groupe applique à l'ensemble de ses supports de communication la grille d'identification de récurrences de stéréotypes fournie par l'UDM. Différents indicateurs sont suivis et évalués annuellement par l'UDM, comme par exemples l'assignation d'une activité ou d'un visuel stéréotypé à la femme ou à l'homme ou le renvoi à un rôle stéréotypé de la femme. L'objectif est de veiller à éliminer les stéréotypes sexistes et nuisibles.
- un **engagement lié à l'intégration de paramètres sociaux et environnementaux** dans la sélection des partenaires de communication du Groupe.

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 oeuvrant en faveur de l'entrepreneuriat féminin, l'autonomisation des filles et des femmes et la mixité sociale.

La Fondation d'entreprise Société Générale pour la Solidarité soutient une centaine de projets par an, en France et dans les pays où le Groupe est implanté avec une dotation annuelle de 2,5 millions d'euros en 2020.

La **Fondation** a renouvelé cette année son soutien à plusieurs associations parmi lesquelles :

- **Rev'Elles** - propose des programmes d'aide à l'orientation innovants, à destination des jeunes femmes de milieux modestes ;
- **DesCodeuses** - favorise l'inclusion des femmes dans les secteurs de l'informatique et du numérique au travers de formations et d'empowerment ;
- **Claire Amitié** - accueille et forme des jeunes femmes de tout pays en situation de précarité pour leur permettre de devenir FREE : des Femmes Responsables Epanouies et Entrepreneures ;
- **Social Builder** - forme les femmes aux compétences digitales et aux métiers de la Tech au travers d'actions d'orientation, de formation et d'insertion professionnelle. La Fondation a proposé aux collaborateurs de faire du mentoring auprès des bénéficiaires et a fait don de cinquante ordinateurs reconditionnés ;
- **Empow'Her** - apporte un accompagnement personnalisé aux femmes qui souhaitent mener un projet d'entrepreneuriat en France et partout dans le monde. L'association favorise l'autonomisation sociale et économique des femmes.

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 un **rapport Diversité et Inclusion**, qui synthétise notamment les principaux indicateurs, politiques et actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre des nouveaux engagements du Groupe et afin d'atteindre l'objectif fixé de 30% de femmes au sein des instances dirigeantes, un plan d'action a été mis en place et comprend notamment **l'évaluation de chaque membre du Comité de Direction** sur des objectifs Diversité, dès 2021. De plus, le Conseil d'Administration s'est engagé à suivre les réalisations et le bilan de la politique diversité de manière précise et régulière.

Reflet 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 2020, Société Générale s'est inscrite comme la **1^{ère} banque française** et la **11^{ème} entreprise française** du classement international de l'ONG *Equileap* sur l'égalité homme et femme (53^{ème} place sur le classement global de plus de 3 000 entreprises).

Pour la seconde année consécutive, **Société Générale a également intégré l'indice d'égalité des sexes de Bloomberg** aux côtés de 380 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.

Société Générale a également fait son entrée dans **l'index Diversité et Inclusion de Refinitiv** (ex Thomson Reuters) directement à la 19^e place (**1^{ère} banque française**) parmi 9 000 autres sociétés mondiales cotées en bourse classées par l'indice 2020.

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 2020.**

Au-delà de Société Générale SA en France, l'ensemble des filiales françaises du Groupe ont obtenu un index supérieur à 83 points.