

Charte #JamaisSansElles Société Générale

Le groupe Société Générale renforce son plan d'action en faveur de la mixité en signant une charte d'entreprise et en devenant partenaire de l'Association #JamaisSansElles. À travers cette charte d'engagement, le Groupe dispose d'un outil pour faire avancer la visibilité et la représentativité des femmes dans toute son organisation, qui représente 133 000 collaborateurs dans 61 pays. Des actions concrètes seront menées pour atteindre un objectif engageant : d'ici 2023, les instances dirigeantes du Groupe devront compter au minimum 30 % de femmes.

1. Signatures individuelles de l'appel #JamaisSansElles

Chacun des membres du Comité de direction de Société Générale s'engage à signer l'appel #JamaisSansElles.

Cet appel implique l'engagement individuel à ne plus participer à aucune manifestation publique, événement ou intervention médiatique, en présentiel ou à distance, où seraient débattus, commentés ou jugés des sujets d'intérêt commun, sociétaux, politiques, économiques, scientifiques ou stratégiques, et qui ne compteraient aucune femme parmi de nombreux intervenants. En pratique, la prise de parole des signataires de la Charte, lors d'événements, tables rondes, débats et panels ouverts au public ou télédiffusés (TV, radio, internet), la participation à des jurys, etc., comptant au moins trois intervenants, doit inclure la présence d'au moins une femme.

Cet engagement vaut à la fois pour les événements et les séminaires, internes et externes, en présentiel ou en ligne, en France et dans tous les pays où le groupe Société Générale est présent.

2. Actions à mener en cas de conflit ponctuel avec la Charte

En cas de participation à des tables rondes, des panels d'experts, des jurys, ou à des événements dont le programme est composé d'une succession de prises de parole, de discours ou de présentations, n'impliquant qu'un seul intervenant à la fois, un total (hors modérateur) de 3 intervenants ou plus sans femmes devra déclencher une action de la part du ou des représentants de Société Générale (voir articles 2.1 et 2.2).

Pour les événements et séminaires internes, lorsque leur objectif ou leur format implique la seule intervention de collaborateurs experts en charge des dossiers concernés, et que ces intervenants se trouveraient être exclusivement des hommes, il est attendu un commentaire sur l'absence de femmes et un rappel des actions particulières menées par le Groupe permettant à terme de remédier à cet état de fait. Par exemple un rappel des engagements pris avec la présente charte. Cette même action est également attendue de la part du ou des représentants de Société Générale, si la participation à un événement présente un intérêt stratégique pour le Groupe et qu'une modification de la liste des intervenants (cf. article 2.) s'est avérée impossible.

Domaines et secteurs peu féminisés :

Certains domaines ou secteurs d'activité sont encore aujourd'hui caractérisés par un déficit notoire de femmes. Par conséquent, des difficultés particulières à assurer la mixité et a fortiori la parité dans les événements et les réunions peuvent être rencontrées par les organisateurs. C'est le cas, par exemple, pour les Business et Service Units de Société Générale qui comptent aujourd'hui une majorité d'hommes, notamment au niveau de leur Direction. D'ici à 2023, une période de transition est nécessaire pour atteindre l'objectif de participation d'au moins une femme lors de prises de parole en interne. Toutefois, au cours de cette période, le choix des intervenants aux événements correspondants doit toujours tendre à accroître la visibilité des femmes.

Toute invitation, intervention ou utilisation de l'image des signataires dans un cadre non-mixte donnera lieu aux actions suivantes :

2.1 Si la non-mixité est connue à l'avance :

- i. Société Générale fera connaître à l'organisateur son engagement avec #JamaisSansElles.
- ii. Société Générale proposera, si cela est pertinent, l'intervention d'une collaboratrice à la place du collaborateur pressenti.
- iii. Société Générale recherchera avec #JamaisSansElles ou tous autres de ses partenaires, à mettre à contribution leurs réseaux afin de proposer une ou plusieurs intervenantes potentielles compétentes dans le domaine visé afin de se joindre à l'événement, conférence, table ronde, interview ou visioconférence.
- iv. Le cas échéant, Société Générale déclinera l'invitation.

2.2 Si la non-mixité est découverte au dernier moment :

- v. L'intervenant exprimera sa surprise aux organisateurs, et le fait que l'absence de femmes à l'événement entre en conflit avec son engagement en tant que signataire de la charte #JamaisSansElles.
- vi. Si l'événement doit être maintenu, une référence explicite à la Charte sera faite en début d'intervention, à l'attention des organisateurs ainsi que du public et des autres participants.
- vii. L'intervenant, en accord avec Société Générale, demeure seul juge de l'attitude à adopter en dernier recours quant à sa participation ou à l'utilisation de son image. Il lui appartiendra de prendre toutes les mesures qu'il jugera pertinentes afin de ne pas s'exposer lui-même et exposer Société Générale à une possible critique explicite sur les réseaux sociaux, par exemple par une communication anticipée sur Twitter, mentionnant l'engagement #JamaisSansElles et signalant lui-même le conflit ou les circonstances particulières ayant conduit à ce conflit.

3. Communication publique de Société Générale

Dans ses actions de communication, Société Générale s'engage à véhiculer une image d'égalité, de diversité et d'inclusion. Que ce soit face à la presse, à des influenceurs, ou lors des présentations de perspectives stratégiques et/ou économiques, Société Générale favorisera la mixité dans ses interventions lorsqu'elles feront appel à plusieurs de ses représentants.

Les signataires s'engagent, à titre individuel, à être vigilants à ce que l'utilisation éventuelle de leur image par des tiers intègre un cadre mixte.

Société Générale partagera son engagement avec #JamaisSansElles auprès de publics internes et externes, à chaque fois que cela sera pertinent, notamment par des publications sur les réseaux sociaux.

4. Plan d'action en faveur la mixité

1. Gouvernance partagée

Société Générale considère que la diversité et l'inclusion au sein de l'entreprise sont des enjeux prioritaires et a annoncé en décembre 2020 sa volonté d'accélérer notamment la dynamique en matière d'égalité femme-homme. 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 sera appliqué en particulier à deux 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 Service Units (environ 30 dirigeants, au niveau du comité exécutif), et celui des 200 principaux cadres du Groupe, dits « postes clés ».

2. Relations humaines

Société Générale s'engage à :

- inclure systématiquement la problématique de genre dans son approche des recrutements et affectations
- soutenir une politique de recrutement sensible à la diversité et acquise à la non-discrimination
- sensibiliser à la question de l'égalité hommes/femmes en interne
- mettre en place une politique accélérée de convergence des salaires.

3. Égalité femme-homme au sein du Groupe

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).

Signataires pour Société Générale

Frédéric Oudéa, Directeur général de Société Générale

Diony Lebot, Directrice générale déléguée de Société Générale

Philippe Aymerich, Directeur général délégué de Société Générale

William Kadouch-Chassaing, Directeur général adjoint en charge des finances du groupe Société Générale

Slawomir Krupa, Directeur général adjoint en charge des activités de Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, Société Générale

Sébastien Proto, Directeur général adjoint en charge des réseaux Société Générale, Crédit du Nord, Banque privée et de leur direction Innovation, Technologie et Informatique

Caroline Guillaumin, Directrice des Ressources Humaines du Groupe et Directrice de la Communication du Groupe, Société Générale

Les 52 membres du CODIR du groupe Société Générale sont également signataires de la charte.