

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

RAPPORT 2021

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.

La [politique Diversité et Inclusion](#) de Société Générale, actualisée en 2022, affirme l'ambition du Groupe en matière de Diversité et d'Inclusion et reflète notamment 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 2021 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 ;
- Pour piloter et accélérer le déploiement de ses actions, le Groupe a mis en place en 2021 un Conseil Diversité et Inclusion, composé de membres issus des Comités de direction de ses Business Units et Services Units (BU/SU) avec pour mission de définir l'ambition et les orientations du Groupe en matière de diversité et d'inclusion, ainsi que les priorités annuelles (ou pluriannuelles) ;
- Au sein du Groupe, développer un environnement de travail équitable et inclusif est une priorité managériale partagée et mesurée dans tous les métiers à tous les niveaux de l'organisation. Chaque entité du Groupe est en charge de décliner opérationnellement la politique et les ambitions du Groupe dans le respect de la réglementation locale ;
- Le Groupe donne à chaque collaborateur la possibilité de s'exprimer et d'agir sur le sujet. L'introduction récente dans le baromètre Collaborateurs de questions sur la diversité et l'inclusion permet de mesurer le ressenti des collaborateurs et de mettre en place des actions ciblées pour rendre l'environnement de travail plus inclusif. Ainsi, en 2021, 72% des collaborateurs pensent que le Groupe en fait suffisamment en faveur de l'égalité Femmes – Hommes, en progression de 7 points par rapport à 2020 ;
- En devenant partenaire de l'Association #JamaisSansElles, Société Générale affiche sa volonté de faire avancer la visibilité et la représentativité des femmes dans toute son organisation. #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 ;
- Au Royaume-Uni, Société Générale a adhéré en 2018 à la charte Women in Finance et s'est engagée à atteindre 30% de femmes dans les postes à responsabilité d'ici 2025 ;
- L'objectif commun à toutes les filiales africaines a été atteint en 2021 avec une proportion moyenne de 33% de femmes dans les comités de direction (le comité de direction Afrique avait annoncé, en février 2019, un objectif d'un tiers de femmes à la fin 2022). Cet objectif a même été dépassé dans certaines filiales, qui comptent plus de 40% de femmes dans leurs comités de direction ;
- 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 ;
- En 2021, Société Générale a également signé :
 - la charte « Towards the Zero Gender Gap ». Cette initiative démontre l'ambition du Groupe d'agir notamment sur l'atténuation des répercussions des préjugés inconscients dans les processus d'embauche et de promotion et sur l'égalité de la rémunération à poste équivalent
 - la charte Financi'elles qui démontre l'engagement du Groupe à améliorer la mixité et surtout à accélérer l'accès des femmes au sommet de l'organisation
- **Preuves de ses ambitions en matière d'égalité femmes-hommes, le Groupe a réaffirmé ses ambitions en matière d'équité de genre** par 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. (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 160 principaux cadres du Groupe.

Les indicateurs Diversité et Inclusion sont présentés chaque année au **Conseil d'Administration**.

A fin 2021, la représentation des femmes dans le Groupe et dans les instances managériales s'établit comme suit :

| Part des femmes... | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|------|------|------|------|
| dans le Groupe | 58% | 57% | 56% | 56% |
| dans les recrutements | - | 57% | 57% | 55% |
| dans les promotions | - | 57% | 58% | 56% |
| "Ambassadors" (Top 1400) | 25% | 26% | 27% | 37% |
| au Conseil d'administration | 43% | 43% | 43% | 42% |
| au sein du Comité Stratégique (Top 30) | - | 20% | 24% | 23% |
| au sein du Comité de direction (Top 60) | 23% | 25% | 29% | 26% |
| au sein des postes clés du Groupe (Top 160) | 17% | 19% | 20% | 25% |

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 2021, 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 pour 12 mois supplémentaires en janvier 2022, 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 janvier 2022 ;
- 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 2021 (voir [Plan de vigilance](#)) ;
 - En 2021, 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 2021 sur la prévention de la discrimination.
- En outre, plus de 123 entités du Groupe (98% des effectifs du Groupe) ont des politiques ou mènent des actions locales en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ;
- Les accords relatifs à l'égalité professionnelle de Société Générale SA en France ont par ailleurs permis d'allouer 18,1 millions d'euros depuis 2013 à la correction de plus de 8 034 situations d'écarts salariaux entre femmes et hommes, à métier, niveau hiérarchique et niveau d'ancienneté équivalents dans l'entreprise. L'accord sur l'égalité professionnelle du 19 décembre 2018 a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2022 et prévoit le maintien de l'ensemble des engagements existants (budget de 7 M€ réparti comme suit : 3 M€ en

2019, 2 M€ en 2020 et 2 M€ en 2021) et les enrichit de nouvelles mesures sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : un budget supplémentaire de 3 millions d'euros a été alloué pour 2022 dans cet objectif ;

- En France, la rémunération fixe de 864 femmes a été revue en 2021 (augmentation moyenne de 4,9 %) ;
- En France, la révision salariale au retour de congé maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation doit s'effectuer au minimum à hauteur de la moyenne des révisions accordées aux salariés de la même catégorie (montant très souvent dépassé en raison de l'application de montant minimum d'augmentation). **100 % de femmes revenant de congé maternité ou adoption font l'objet d'une révision de leur salaire fixe.**

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 de 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 :

- En 2021, des **initiatives sur la prévention du stress** ont été menées dans 118 filiales et succursales du Groupe, couvrant 94 % de l'effectif de Société Générale. Elles visent à informer, former et accompagner les collaborateurs susceptibles de rencontrer des situations à risques psycho-sociaux, à travers des programmes d'assistance gratuits en partenariat avec des spécialistes du secteur de la santé ou de l'assurance, des formations et/ou sensibilisations aux risques psycho-sociaux, des enquêtes et évaluations du niveau de stress et des activités de détente et relaxation.
- Des dispositifs pour **inciter la pratique du sport**
Ainsi, par exemple :
 - La Marocaine Vie (LMV) récompense les collaborateurs participant aux challenges sportifs internes avec des bons de séances de sport en ligne ;
 - L'entité Shine distribue 300 euros par an aux collaborateurs pour leur inscription à des activités sportives ;
- Des dispositifs spécifiques ont été mis en place, en collaboration avec les assistantes sociales du Groupe et la médecine du travail, pour accompagner au mieux les collaborateurs et collaboratrices **victimes de violences au sein du couple ;**
- **Des mesures spécifiques autour de la parentalité :**
 - 94 entités couvrant 90 % des effectifs du Groupe ont des dispositifs de congé maternité allant au-delà des obligations réglementaires et 70 entités couvrant 69 % des effectifs du Groupe ont des dispositifs de congé paternité allant au-delà des obligations réglementaires. Au global, les collaboratrices du Groupe ont ainsi, au minimum, 12 semaines de congé maternité. A titre d'exemples :
 - Au Brésil, la règle législative prévoit 16 semaines pour le congé maternité. Banco SG Brasil SA ajoute 8 semaines supplémentaires ;
 - En Suède, le Groupe offre un complément à l'allocation accordée au salarié par la caisse d'assurances sociales, pour un nombre total de 360 jours, jusqu'à ce que l'enfant ait 18 mois ;
 - Depuis le 1er juillet 2021, en France, le père bénéficie d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires fractionnables (32 jours en cas de naissances multiples) ;

- 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 ;
- Le Groupe a reconduit la signature de la charte de la parentalité en octobre 2021 et a produit un guide de conseil sur la parentalité, en plus de la participation à un groupe de travail sur le sujet de l'Homoparentalité en entreprise.

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. Ainsi, par exemple :
 - SG Bénin a créé un Comité Hygiène, Santé et Sécurité au Travail afin d'accompagner et sensibiliser les collaborateurs sur les **gestes barrières** ;
 - 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) sont déployées 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 concentrées sur :

- La conduite du changement liée à la mise en œuvre de l'extension du télétravail en mettant en place un dispositif complet d'accompagnement. De plus, un guide du travail hybride a été mis à disposition des collaborateurs et un cycle de conférences digitales sur des sujets tels que la Résilience ou la motivation en environnement difficile a été organisé ;
- La transformation managériale avec la mise en place d'ateliers visant à comprendre les défis liés à la distanciation et détecter les signaux faibles des collaborateurs afin de créer des rituels positifs et détecter les symptômes émotionnels (angoisse, tristesse, irritabilité, etc.), les symptômes cognitifs (difficulté à se concentrer, faible estime de soi, etc), les symptômes comportementaux (absence, évitement, réponse laconique, horaires atypiques de travail, etc) ;
- L'identification des risques psycho-sociaux au travers la mise à disposition, par exemple, d'un guide et des capsules vidéo.

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 et de leadership pour promouvoir les femmes dans l'entreprise :**
 - La mise en place de programmes de développement du leadership spécifiquement adressés aux femmes sont proposés à l'image du programme WILL (Women in Leadership) pour les talents féminins du Groupe ;
 - ALD Automotive Italie poursuit son partenariat avec Professional Women's Network, qui promeut un leadership équilibré entre les sexes et développe des programmes de mentorat pour les employées talentueuses ;
 - Un programme de parrainage associant des membres du comité de direction Asie-Pacifique à des talents féminins est mis en place pour promouvoir l'évolution de leurs carrières ;
 - 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 promotion de la mixité :**
 - Le réseau Mix & Win 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) 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 ;
 - SG Dubaï a de nouveau déployé 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 ;
 - En République Tchèque, la Komerční Banka instaure un taux de 30% de candidatures féminines pour les postes d'encadrement et impose la présence d'au moins une femme lors des entretiens de recrutement de managers.

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 fond 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. En 2021, Women in Africa Philanthropy a déployé son plan 2030 et a multiplié par 10 le nombre de bénéficiaires. Ainsi, 540 candidates ont bénéficié d'une formation et d'un accompagnement. Cette initiative s'inscrit dans l'objectif de soutenir plus de 10 000 femmes entrepreneures et de participer indirectement à la création de 100 000 emplois d'ici 2030 ;
- 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 sponsor du **Female Fintech Challenge**, un concours destiné aux startups dirigées par des femmes cherchant à lever des fonds et développer leurs réseaux. Ainsi, le Groupe soutient les femmes porteuses de projets innovants et les encourage 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 avec des indices Investissement Socialement Responsable (ISR) orientés vers la promotion de l'égalité professionnelle. Par exemple, 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.
- Société Générale est partenaire du réseau associatif Initiative France, qui gère un fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF) permettant de garantir des prêts bancaires pour les femmes qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise.

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.

En 2021, le groupe Société Générale a décidé de réunir ses mécénats dans les domaines de la solidarité et de la musique au sein d'une même Fondation d'entreprise : la Fondation Société Générale C'est vous l'avenir.

La Fondation Société Générale C'est vous l'avenir soutient des projets ayant un impact positif et durable dans les pays d'implantation du Groupe, principalement en France et sur le continent africain. La Fondation dispose d'un budget annuel de 7 millions d'euros pour mener ses actions.

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.

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

Société Générale figure au **Top 100 du classement international Equileap 2022 sur l'égalité femmes-hommes** avec un score de 63%, largement au-dessus du score moyen des entreprises du secteur financier (38 %).

Pour la troisième année consécutive, **Société Générale fait partie de l'indice d'égalité des sexes de Bloomberg** aux côtés de 418 entreprises (parmi 11 secteurs, 45 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 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 2021.**