

# DIVERSITÉ ET INCLUSION

Rapport 2022

**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

### CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PROPICE À L'INCLUSION ..... 4

La diversité et l'inclusion portées à tous  
les niveaux de l'organisation ..... 5

Des engagements forts du Groupe pour la diversité ..... 6

Des dispositifs communs de formation et  
de sensibilisation pour une culture inclusive ..... 8

### PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA DIVERSITÉ DES COLLABORATEURS, À L'IMAGE DE NOS CLIENTS ET DE NOS SOCIÉTÉS ..... 9

Le parcours des salariés fondé sur les compétences ..... 10

Une politique de rémunération équilibrée ..... 11

Un dispositif de parentalité 360 ..... 12

Un engagement contre les violences conjugales ..... 12

Des groupes de collaborateurs engagés ..... 13

Des actions spécifiques auprès des clients du Groupe ..... 14

### LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION ..... 15

L'égalité femmes – hommes ..... 16

L'équilibre des générations ..... 20

La non discrimination des LGBT+ ..... 21

Les personnes en situation de handicap ..... 23

Mission Handicap Société Générale ..... 25

La diversité multiculturelle ..... 26

## CHIFFRES CLÉS 2022

**42 %**  
**DE FEMMES**  
manager

**27 %**  
**DE FEMMES**  
dans le Comité de Direction

**23 %**  
**DE NON-FRANÇAIS**  
dans le Comité de Direction

**154 NATIONALITÉS**  
**DIFFÉRENTES,**  
présents dans 66 pays

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

**98 % DES EFFECTIFS**  
du Groupe sont couverts par des politiques  
ou des actions en faveur de l'égalité  
professionnelle entre femmes et hommes

L'âge moyen  
des salariés  
est de  
**40 ANS**

**2590**  
**SALARIÉS**  
en situation  
de handicap



# CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PROPICIE 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 **117 000 salariés** de **154 nationalités** différentes, présents dans **66 pays** et **52 % 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.

**« Je continuerai à travailler sans relâche pour créer un environnement de travail diversifié et inclusif où tout le monde se sentira respecté et pourra prospérer. Parce que la diversité est une force et stimule la performance. Et parce que je n'accepterai jamais que les gens soient discriminés pour ce qu'ils sont. »**

## AU NIVEAU DU GROUPE

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 de notre organisation.

Pour piloter et accélérer le déploiement de ses actions, le Groupe tient un Conseil Diversité et Inclusion, composé de membres issus des Comités de direction de ses lignes métiers (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).

En parallèle, une équipe dédiée à la promotion de la diversité et de l'inclusion pilote ces sujets et s'appuie sur un réseau de relais pour déployer les engagements du groupe dans les Business et Services Units, aussi bien en France qu'à l'international.

## AU NIVEAU DES LIGNES MÉTIERS

Au sein du Groupe, développer un **environnement de travail équitable et inclusif** est une priorité managériale partagée et mesurée dans tous les métiers et 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.



## AU NIVEAU DES COLLABORATEURS

Le Groupe a mis en place des actions de sensibilisation à destination de l'ensemble de ses collaborateurs pour que chaque individu au sein de l'organisation prenne conscience des enjeux de la diversité et de l'inclusion, et de l'impact des biais et des stéréotypes et devienne en tant qu'individu et de manière collective acteur de l'inclusion.

Par ailleurs, le Groupe donne à chaque collaborateur la possibilité de s'exprimer et d'agir sur le sujet, notamment par :

- Des questions spécifiques dans le baromètre collaborateurs qui permettent d'évaluer le ressenti des collaborateurs sur l'inclusivité de leur environnement de travail et de mettre en place des actions ciblées ;
- La mise à disposition, dès 2023, d'une plateforme permettant aux Business et Service Units de créer leurs propres enquêtes Diversité et Inclusion en toute autonomie et à tout moment, pour

mesurer la perception de l'équité au sein des équipes. Cet outil est complémentaire aux dispositifs Groupe existants (baromètre Collaborateurs, etc...) ;

- Des ateliers participatifs et de co-construction d'actions en faveur de la diversité et l'inclusion. Par exemple, la banque de grande clientèle du Groupe a organisé en 2022 un hackathon Diversité et Inclusion ayant permis à plus de 80 collaborateurs de réfléchir, concevoir et proposer des solutions concrètes pour dynamiser la diversité et l'inclusion, parmi lesquelles 4 ont été sélectionnées pour mise en œuvre.

**Ainsi, en 2022 avec un score de 7,3/10, l'environnement de travail est jugé inclusif par les collaborateurs.**

## DES ENGAGEMENTS FORTS DU GROUPE POUR LA DIVERSITÉ



### UN RENFORCEMENT DES ENGAGEMENTS DU GROUPE

Ces deux dernières années, **le Groupe a fortement renforcé ses engagements** avec :

- La signature de la charte OneInThreeWomen contre les violences faites aux femmes ;
- Le renouvellement, pour la sixième fois, de l'Accord triennal 2023-2025 en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en France ;
- La signature de trois chartes en faveur de la mixité : #JamaisSansElles, Financi'Elles et Towards the Zero Gender Gap ;
- La signature de la charte de l'Autre Cercle en faveur de l'inclusion LGBT+ ;
- La signature de la nouvelle charte de la Parentalité en entreprise ;

- La participation au premier Baromètre Diversité du Club 21<sup>e</sup> siècle, mesurant la diversité socio-culturelle des instances dirigeantes de grandes entreprises françaises.

#### Ces engagements complètent ceux pris ces dernières années à travers :

- La signature en 2016 des Women's Empowerment Principles ;
- La signature en 2016 de la charte "Entreprise et Handicap" de l'Organisation internationale du travail ;
- Le soutien en 2018 aux principes directeurs de l'ONU en matière de lutte contre les discriminations des LGBT+ ;
- Le renouvellement en 2019 et la prolongation d'un an, en 2022, de l'accord mondial sur les droits fondamentaux, avec UNI Global Union ;
- L'accord collectif signé avec les organisations syndicales en France sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La Charte de la Diversité signée en 2004 aux côtés de 40 autres grandes entreprises, dans laquelle 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.

En parallèle des engagements pris au niveau Groupe en faveur de la diversité et de l'inclusion, **l'année 2022 fut également marquée par des mesures et engagements locaux**, parmi lesquelles :

- En Algérie, l'entité Société Générale a signé une charte Diversité et Inclusion par laquelle elle s'engage sur différentes thématiques : égalité salariale, équité dans les promotions de poste, accompagnement des femmes pendant la maternité ;
- Au Brésil, l'entité Société Générale a lancé un Comité Diversité pour adresser tous les sujets et initiatives liés à la diversité et l'inclusion ;
- En Côte d'Ivoire, l'entité Société Générale a défini une politique Diversité autour d'axes prioritaires pour favoriser la diversité et l'inclusion et déconstruire les stéréotypes, institué une gouvernance et un comité de pilotage et déployé diverses initiatives relatives à la diversité et l'inclusion ;
- En Espagne, l'entité ALD est adhérente au Réseau d'Entreprises engagées pour la diversité et l'égalité et membre de la Charte Européenne pour la diversité.



## DES OBJECTIFS AMBITIEUX À HORIZON 2023

**Le Groupe a pris des objectifs engageants. D'ici fin 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 la dynamique, notamment en matière d'équité femme-homme.

Il est 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 **170 principaux cadres du Groupe** (dits « Postes Clés Groupe »).

En complément, une **politique volontariste est mise en œuvre afin d'augmenter la représentation des profils internationaux au sein des instances dirigeantes**, et plus largement créer un environnement inclusif à tous les niveaux de l'organisation.

## UN PLAN D'ACTIONS À LA HAUTEUR DE SES ENGAGEMENTS

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 met l'accent sur l'accompagnement des parcours de carrière et le développement professionnel des femmes et des profils internationaux à très haut potentiel ;
- 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 en 2021 ;
- 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**.



## UN SUIVI AU PLUS HAUT NIVEAU DE L'ORGANISATION

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

Ce suivi porte sur la représentation des femmes et des profils internationaux dans les viviers de Hauts Potentiels, de Futurs Dirigeants et de titulaires « Postes Clés Groupe ».

Dans les plans de succession définis, il sera vérifié la participation des femmes et profils internationaux à des programmes de développements spécifiques, le suivi de leur évolution professionnelle et des écarts salariaux éventuels ou encore une mise en visibilité de certains profils auprès des instances de direction de la Banque.

## CHIFFRES CLÉS



**42 %\***

de femmes au sein du Conseil d'Administration



**36 %**

de femmes « Ambassadors »



**54 %**

de femmes sur les 117 000 collaborateurs qui le composent



**23 %**

de non français dans le Comité de Direction

\*En application de la loi et du Code AFEP-MEDEF, sont exclus des calculs les trois administrateurs représentant les salariés.

## DES DISPOSITIFS COMMUNS DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION POUR UNE CULTURE INCLUSIVE



**La politique Diversité et Inclusion a pour ambition de créer les conditions d'une organisation inclusive offrant une équité de traitement à travers divers champs d'action :**

- Lutter contre toutes les formes de discrimination ;
- Communiquer, sensibiliser, former ;
- Créer un environnement de travail et un management propice à l'inclusion ;
- Porter l'ambition de diversité et d'inclusion au niveau de la gouvernance du Groupe.

Le Groupe a poursuivi ses efforts en 2022 en matière de formation à la non-discrimination en enrichissant son offre de sensibilisation aux enjeux de la diversité et de l'inclusion et aux impacts des biais inconscients et des stéréotypes dans les processus des ressources humaines (RH).

Cette offre s'articule notamment autour de :

- Une **playlist diversité & inclusion** composée de 17 modules à disposition de tous les collaborateurs dans le Groupe sur la plateforme de e-learning ;
- Une **sensibilisation aux biais et stéréotypes** mise à disposition des lignes métiers du Groupe pour former leurs collaborateurs. En 2021, cette sensibilisation était obligatoire pour les dirigeants et futurs dirigeants du Groupe ;
- La formation des Ambassadors<sup>1</sup> du Groupe sur les biais et stéréotypes, enclenchée en 2022. Le Groupe poursuit l'objectif de **former 100 % des Ambassadors d'ici fin 2023** ;
- 6 modules d'une **nouvelle solution innovante de sensibilisation**, soutenue par le Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité de chances, adaptés à Société Générale en 2022 et mis en ligne sur la plateforme de e-learning du Groupe en début d'année 2023 ;
- Un nouvel atelier de sensibilisation, destiné aux managers, pour **comprendre la polarité entre l'inclusion et l'exclusion**. Cette approche vise à déclencher une prise de conscience et générer des actions managériales renforçant la collaboration et la cohésion dans les équipes. Cette initiative est intégrée dans le nouveau parcours pédagogique des managers de proximité en France ;

- De nombreuses initiatives lancées en local en 2022 pour former les membres des CODIR et/ou les managers, ou plus largement les collaborateurs. Par exemple, le cabinet de conseil interne Société Générale a déployé la **Fresque de la Diversité** auprès de plus de 200 de leurs collaborateurs ;
- Le déploiement, en France, d'un e-learning « Comprendre et prévenir la discrimination dans le processus de recrutement », **obligatoire tous les 4 ans, pour les managers et les équipes RH en charge du recrutement** ;
- 14 conférences (accessibles à tous les collaborateurs) organisées en deux ans par l'équipe diversité & inclusion avec un **expert de la diversité et de l'inclusion**, dont une centrée sur les enjeux de la mixité et une sur les violences conjugales. Les lignes métiers en local ont également lancé leurs propres conférences, à l'image d'une table ronde « Forces et compétences au féminin – 5 parcours de femmes inspirants ».

Pour 2023, le Groupe prévoit de **poursuivre et d'intensifier ses actions de formation en matière de non-discrimination et de sensibilisation aux biais et aux stéréotypes**, en déployant notamment le e-learning obligatoire « Comprendre et prévenir la discrimination dans le processus de recrutement » à l'international ainsi que de nouveaux modules de sensibilisation à la prévention de la grossophobie, du sexisme et des violences sexistes et sexuelles.

1. Les Ambassadors représentent le TOP 1400 du Groupe occupant des fonctions clés au sein de l'ensemble des BU/SUs, dans les différentes zones géographiques. En tant que porte-parole de la Direction Générale auprès de leurs équipes, ils jouent un rôle moteur pour mettre en œuvre et communiquer la stratégie du Groupe.





# PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA DIVERSITÉ DES COLLABORATEURS, À L'IMAGE DE NOS CLIENTS ET DE NOS SOCIÉTÉS

**La politique diversité et inclusion 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 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. Le risque de discrimination au travail est intégré dans l'analyse des risques environnementaux et sociaux de la Banque, dont les résultats sont détaillés dans le plan de vigilance et dans la Déclaration de performance extra-financière du Groupe (voir le Plan de vigilance). En 2022, fort des mesures déployées dans le Groupe, 99,2 % des effectifs étaient couverts par des politiques et contrôles s'assurant que les processus RH ne soient pas discriminatoires.

### UN RECRUTEMENT QUI S'APPUIE UNIQUEMENT SUR LES COMPÉTENCES

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 acteurs RH, les managers et recruteurs sous la forme d'un e-learning obligatoire ;
- La création d'outils et de processus de recrutement/promotion favorisant la non-discrimination (voir Rapport thématique *Métiers et Compétences*) ;
- L'élaboration d'un guide d'entretien à destination des managers recruteurs, qui vise notamment à les sensibiliser à la non-discrimination ;
- L'intégration dans notre surveillance permanente de la vérification de critères discriminatoires dans nos offres d'emplois ;
- La diversification des sources de recrutement via la mise en place de plusieurs dispositifs, tels que la convention de partenariat avec Pôle emploi, le recrutement de bacheliers

ayant une expérience professionnelle (au sein de Société Générale SA en France), ou encore la création d'un événement 100 % distanciel multi-écoles, destiné aux étudiants en France, pour présenter le Groupe et proposer des offres de recrutement tout contrat confondu.

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.

### UN PROCESSUS DE GESTION DE CARRIÈRE ÉQUITABLE

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 (88 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 2022, 52 % des collaborateurs recrutés sont des femmes et 55 % des promotions dans le Groupe concernent des femmes.**



L'index est composé de cinq indicateurs pour lesquels Société Générale a obtenu les scores suivants :

**36/40**

Écart de rémunération femmes-hommes

**15/15**

Écart de répartition des promotions

**20/20**

Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire

**0/10**

Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

**15/15**

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité

## 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 permis d'allouer **21,1 millions d'euros** depuis 2013 à la **correction de plus de 9 172 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 du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023. Cette prolongation prévoit le maintien de l'ensemble des engagements existants (budget de 10 M€ sur 4 ans via l'accord salarial 2019 dont 3 M€ pour l'année 2022) et les enrichit de nouvelles mesures sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : **un budget supplémentaire de 3,5 millions d'euros a été alloué pour 2023.**

En parallèle, dans le cadre de la signature de la charte « Towards the Zero Gender Gap », le Groupe a lancé des actions en interne sur les engagements pris dans le cadre de cette charte, et notamment pour s'assurer de l'égalité de la rémunération à poste équivalent avec l'étude et la mise à disposition d'indicateurs sur l'Equal Pay.

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 pour l'exercice 2022.

**86/100 POINTS**

INDEX D'ÉGALITÉ  
FEMMES-HOMMES  
EXERCICE 2022



## UN DISPOSITIF DE PARENTALITÉ 360

### Nouvelle Charte de la parentalité en Entreprise

En 2021, Société Générale a renouvelé ses engagements en matière de parentalité en signant la nouvelle Charte de la parentalité en entreprise. Cette Charte actualisée s'inscrit dans une logique inclusive, insistant sur la parentalité sous toutes ses formes et tout au long des cycles de vie. Par cette signature, le Groupe renforce ses engagements en faveur de l'équilibre des temps de vie et réaffirme l'importance de l'accompagnement de la parentalité dans toutes ses dimensions dans sa démarche d'employeur responsable. Par exemple, Société s'est engagée à progressivement revoir ses guides et informations disponibles sur les intranets afin d'y faire apparaître « la parentalité sous toutes ses formes » (monoparentalité, homoparentalité, ...) et met à disposition de ses collaborateurs un guide de conseil sur la parentalité.

### 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>(1)</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.

### Congé d'arrivée de l'enfant

En 2022, Société Générale en France a lancé le congé de l'arrivée de l'enfant, un dispositif qui a pour vocation de prendre en compte toute la diversité des situations parentales.

Il permet à un collaborateur ou une collaboratrice, quelle que soit la composition du foyer, ne remplissant pas les conditions d'un congé d'adoption ou de maternité et de paternité, de bénéficier d'un congé de 11 jours calendaires rémunérés dans le cadre de l'accueil d'un enfant.

Par cette démarche, Société Générale affirme sa double volonté : d'une part, tendre vers une égalité des droits quand un enfant arrive dans un foyer ; d'autre part, proposer des dispositifs qui permettent d'intégrer les évolutions sociétales, comme l'essor des nouveaux modèles familiaux.



## UN ENGAGEMENT CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES

En tant qu'employeur responsable, Société Générale s'engage à offrir à chacun de ses collaborateurs un cadre de travail respectueux et favorable au développement de toutes et tous. Ces engagements contre les violences conjugales viennent compléter les actions de prévention et de lutte contre les comportements inappropriés sur le lieu de travail et notamment le harcèlement, menées depuis plusieurs années par l'ensemble du Groupe.

En signant la Charte d'engagement contre les violences conjugales OneinThreeWomen, Société Générale réaffirme son investissement en la matière. Des webinars sont notamment proposés aux acteurs RH pour mieux accueillir, écouter et orienter les victimes vers les services et solutions les mieux adaptés aux situations qui se présentent à eux. Des dispositifs spécifiques sont également mis en place en collaboration avec les assistantes sociales du Groupe et la médecine du travail.

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

## 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 **nombreux réseaux internes qui participent activement à la promotion de ses engagements en matière de diversité et d'inclusion**. En lien avec les objectifs fixés, ils 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 un des groupes de partage et d'entraide. En 2022, le Groupe a poursuivi cette démarche de soutien aux réseaux internes, notamment via l'organisation

d'ateliers avec ses réseaux de femmes, ou à travers la nomination de sponsors, à l'instar de Diony Lebot, Directrice Générale Déléguée, sponsor du réseau Pride & Allies, ou encore de Philippe Aymerich, Directeur général délégué, sponsor de Mix and Win.

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**

Un réseau sur la neurodiversité et les fonctionnements atypiques dont l'objectif est de sensibiliser à propos des personnes ayant un fonctionnement atypique (Haut Potentiel Intellectuel, Dys, Trouble de Déficit de l'Attention, etc.). Les membres aident les collaborateurs et les managers à comprendre les singularités et le fonctionnement des neurotypiques et à les accompagner à travers le partage d'information.

### **WAY : We Are Young**

Un réseau ouvert 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 et qui 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.

## DES ACTIONS SPÉCIFIQUES AUPRÈS DES CLIENTS DU GROUPE



**Le Groupe est engagé pour lutter contre toutes pratiques discriminatoires dans la distribution de produits et services financiers et veille à accompagner ses clients dans leurs moments de vie.**

En ce sens, les filiales du Groupe soutiennent activement l'éducation financière. Plusieurs solutions utiles pour comprendre l'actualité financière, et la suivre en temps réel, et accompagner ses clients sont mises à disposition. Ainsi :

- La Banque de détail en France propose, depuis 2018, au travers de la plateforme Boost, douze services utiles pour les jeunes clients de la Banque (entre 18-24 ans) : apprentissage de nouvelles langues, recherche d'emploi, conseil carrière, préparation au code de la route, les services sont adaptés aux besoins de chacun ;
- La Banque Privée de Société Générale a mis à disposition des visiteurs de son site web une série d'épisodes à caractère éducatif pour « comprendre l'investissement responsable » ;
- Le Groupe met à disposition, depuis fin 2020, un porte-monnaie électronique qui permet aux 10-17 ans d'apprendre à gérer leur argent de poche de manière ludique, évolutive et rassurante mais également des formations pour ses jeunes clients sur le numérique responsable qui permet de comprendre les grands enjeux du green IT ;

- Le Groupe veille à la protection de ses clients notamment via la mise à disposition de la garantie autonomie « aidant », une solution qui offre des garanties d'assistance et d'assurance pour accompagner les clients dans leur rôle d'aidant, ou par une complémentaire santé responsable et solidaire permettant de couvrir les clients et leurs familles.

Le Groupe veille également à l'accessibilité de ses services pour ses clients en situation de handicap à travers l'adaptation des équipements ou l'ergonomie des applications :

- Accès aux distributeurs automatiques de billets (DAB) de Société Générale ;
- Relevés de comptes en braille ;
- Aménagement des locaux pour faciliter l'accessibilité des agences aux personnes à mobilité réduite ;
- Accessibilité numérique de l'application Société Générale.

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.





# LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION

**Tous les collaborateurs sont la clé de voûte de l'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.**

En 2022, le Groupe a créé son empreinte digitale sur la plateforme Mixity. Elle permet de **mesurer son niveau de maturité et l'impact de ses actions en matière de diversité et inclusion**. Cette initiative, en France, s'appuie sur de 5 dimensions : genre, handicap, LGBT+, multi-culturel et multi-générationnel.

Le score global obtenu, représentant la moyenne des dimensions citées précédemment, s'élève à 80/100. Il se situe ainsi au-dessus des scores globaux atteints par les entreprises du secteur bancaire (73/100) et par l'ensemble des entreprises évaluées, tous secteurs confondus (65/100).

Ces premiers résultats sont prometteurs et s'inscrivent dans l'ambition du Groupe d'« être reconnue comme une entreprise dans laquelle chacune et chacun puisse se sentir libre d'être soi-même, sans se dissimuler ou se conformer ».

En parallèle, le Groupe intègre progressivement à sa démarche la dimension de diversité cognitive et mène des actions dédiées, parmi lesquelles :

- L'interaction avec le réseau interne DKdrés
- L'organisation de conférences sur les talents autistiques et la neurodiversité. Ce sujet sera davantage intégré dans le cycle de conférences diversité et inclusion en 2023.

# L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES

## ENGAGEMENTS

En complément des objectifs engageants pris à horizon 2023 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).

## TOWARDS THE ZERO GENDER GAP

Dans le cadre du Women's Forum de 2021, Diony Lebot, sponsor diversité et inclusion pour le Groupe, a signé la charte, Société Générale a signé la charte « Towards the Zero Gender Gap » lors du Women's Forum du G20 en Italie. Cette initiative démontre l'ambition du Groupe d'agir sur :

- L'atténuation des répercussions des préjugés inconscients découlant des processus d'embauche et de promotion ;

- L'établissement d'objectifs ambitieux de recrutement et de promotion des femmes ;
- Le soutien de la rétention et de l'avancement des talents féminins ;
- La mise en place et l'efficacité de l'égalité de rémunération pour un travail égal ;
- La mesure, la surveillance et l'évaluation régulière des progrès dans toutes les actions ci-dessus.

## FINANCI'ELLES

En 2021, Financi'Elles, qui agit pour la mixité dans le secteur de la banque-assurance, a fêté ses 10 ans. Fondée en mars 2011 par les réseaux de femmes cadres de Société Générale et de BNP Paribas (MixCity), Financi'Elles se donne pour mission de contribuer à améliorer et surtout à accélérer l'accès des femmes au sommet des organisations du secteur de la banque, de l'assurance et de la finance.

## #JAMAISANSELLES

En signant une charte d'entreprise et 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.

## 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 2022](#)).

## #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.

## 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.

## WEARESISTA CHARTER

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



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, 98 % des effectifs du Groupe sont couverts par des politiques ou des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Parmi celles-ci :

### LE DÉPLOIEMENT DE PROGRAMMES DE MENTORAT ET DE LEADERSHIP POUR PROMOUVOIR LES FEMMES DANS L'ENTREPRISE

- Le lancement de **deux nouveaux programmes de développement** « ACCELERATE » et « BECOME » spécifiquement adressés aux talents féminins du Groupe, identifiées comme potentiels successeurs des postes clés du Groupe, en France et à l'international. Ces programmes ont vocation à accompagner les participantes vers des postes à plus forte responsabilité. Dans ce cadre, elles bénéficieront d'un parcours sur-mesure de 6 à 10 mois composé de coaching individuel et collectif, de co-développement et de mentoring. Chaque promotion sera soutenue par un dirigeant 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.

### 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) anime 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 ;
- Au Maroc, SGMA propose des formations destinées à l'ensemble des Codir de la Région Maroc sur les sujets d'égalité femme-homme ;
- 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.

### LA MISE EN ŒUVRE D'ACTIONS EN FAVEUR DE LA PARENTALITÉ

- Depuis le 1<sup>er</sup> 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) ;
- Au sein de l'entité GBIS, le programme de mentoring « **KeepinTouch** » est déployé pour maintenir un lien avec les femmes pendant leur congé maternité et faciliter leur retour au travail ;
- À Madagascar, BFG SG met une salle d'allaitement à la disposition des collaboratrices. L'entité organise des entretiens de retour de congé maternité pour les collaboratrices concernées ;
- En Tunisie, UIB s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé maternité ne pénalise pas les salariées ;

- En Côte d'Ivoire, Société Générale met à disposition un guide grossesse et maternité destiné à fournir aux collaboratrices toutes les informations leur permettant de concilier au mieux vie professionnelle et vie privée ;
- Au Brésil, au retour de congé maternité, la mère peut bénéficier de 60 jours de travail à domicile après le terme du congé légal.

### DES INITIATIVES POUR FÉMINISER LE MONDE DU NUMÉRIQUE ET DE L'INFORMATIQUE

Le Groupe est engagé à lutter durablement contre les biais et à créer un environnement de travail plus diversifié et inclusif, et en a fait un sujet prioritaire dans les métiers où les femmes sont sous-représentées. Le Groupe mène une politique proactive et s'est également fixée comme objectif d'atteindre une représentation de 30 % de femmes sur des postes à responsabilité à horizon 2025 dans le domaine de l'IT.

En 2022, Société Générale a notamment lancé un programme visant à renforcer la place des femmes dans sa filière Cybersécurité. Ce programme vise à intégrer de 40 à 65 femmes en plus par an dans la filière Cybersécurité, y compris sur des postes à responsabilité, et à les faire monter en compétences tout au long de leur parcours.

En parallèle, depuis 2018, Société Générale est associé à Simplon et a ainsi lancé l'IT School, école inclusive formant gratuitement des candidats de Pôle Emploi aux métiers du numérique, sans prérequis technique. Cette initiative contribue à :

- Renforcer la mixité dans la Filière informatique du Groupe ;
- Répondre à un fort besoin du Groupe en compétences informatique ;
- Favoriser l'inclusion et lutter contre la fracture numérique.



La promotion de candidats retenue en 2022 bénéficiera de 400 heures de cours intensifs au développement web, ainsi que de 18 mois d'alternance en immersion dans les équipes informatiques, au sein de la technopole de Société Générale.

Pour répondre aux ambitions de Société Générale dans ce domaine, des actions spécifiques pour favoriser l'attractivité et casser les biais sur ces métiers sont mises en place, parmi lesquelles :

- Des actions de mentorat pour faciliter l'évolution des femmes sur les métiers du numérique et de l'informatique et la mise en place de processus équitables (proposer au moins un profil féminin parmi les candidats sur les métiers IT, des parcours de formation adaptés, égalité salariale, etc.)
- Des programmes de reskilling composés de cohortes mixtes sur des métiers de la tech (développeur, data quality manager, data designer, data scientist, UX designer, blockchain expert, etc...)
- Des événements écoles dédiés aux femmes (Forum Femmes Ingénieures, Women in Finance, Quels parcours pour une femme ingénieure chez Société Générale, etc.)



## RÉSULTATS

Pour la quatrième année consécutive, Société Générale est reconnue pour son engagement et ses actions en faveur de la diversité et de l'inclusion en figurant dans le Gender-Equality Index (GEI) de Bloomberg, aux côtés de 484 entreprises (parmi 11 secteurs et 45 pays).

Cet indice évalue la performance des entreprises en matière d'égalité de genres sur 5 catégories : leadership et relève, parité salariale, culture d'inclusion, politiques contre la harcèlement sexuel et image de marque.

Le Groupe a obtenu un score de 78,79 points (+ 1,88 point vs 2021).

En 2022, Société Générale se positionne dans le Top 100 du classement international Equileap sur l'égalité femme – homme avec un score de 66 % (+3 points vs 2021).

Pour la troisième année consécutive, 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...                      | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------------------------------|------|------|------|------|
| dans le Groupe                          | 57 % | 56 % | 56 % | 54 % |
| managers dans le Groupe                 | 44 % | 43 % | 43 % | 42 % |
| « Ambassadors » (Top 1400)              | 26 % | 27 % | 37 % | 36 % |
| au Conseil d'administration             | 43 % | 43 % | 42 % | 42 % |
| au sein du Comité stratégique (Top 30)  | 20 % | 24 % | 23 % | 21 % |
| au sein du Comité de direction (Top 60) | 25 % | 29 % | 26 % | 27 % |
| au sein des postes clés (Top 160)       | 19 % | 20 % | 25 % | 26 % |

## 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 fait évoluer la culture et les processus de décision de ses filiales africaines pour créer un environnement qui favorise 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, une entreprise qui incarne l'équité et favorise la diversité.

La stratégie « **Diversity for Africa** » s'appuie sur une communauté de relais locaux, active et dynamique, représentée au sein de chaque filiale par un duo RH/Business. Depuis 2022, un pilotage par OKR (Objective Key Results) est déployé avec pour objectifs principaux : l'amélioration de l'équité dans la gestion des carrières et la promotion d'une organisation inclusive et responsable.

Dans cette optique, les filiales africaines du Groupe veillent à accroître la représentation féminine dans le management. Ainsi, l'objectif commun à toutes les filiales africaines d'atteindre 30 % de femmes dans les comités de direction a été dépassé en 2022. En effet, **la proportion moyenne de femmes dans les comités de direction est de 36,9 % à fin 2022**. Certaines filiales comptent **plus de 40 % de femmes dans ces mêmes comités**.

En 2022, le programme Diversity For Africa s'est poursuivi grâce à plusieurs actions clés :

- Une participation croissante de femmes à des programmes de développement et de leadership Groupe (comme « Accelerate » et « Become ») ayant pour objectifs de donner les clés pour mieux « Assumer ses ambitions et clarifier son projet de carrière » et « se projeter sur des postes clés » ;
- Une sensibilisation aux biais et stéréotypes débutée en 2020 par les membres de tous les comités de direction et finalisée en 2022 auprès de 450 managers ;
- L'intégration de la thématique diversité et inclusion dans les programmes de développement spécifiques au périmètre des lignes métiers d'Afrique Moyen-Orient (AFMO), avec un lancement réussi lors d'un séminaire, de la Pan African Valley Community (PAVC), la communauté de talents d'AFMO.
- De nombreuses initiatives locales pour promouvoir et sensibiliser sur les diversités et l'inclusion (participation de l'entité Société Générale Madagascar à un salon de l'éducation, de SG Benin et SG Cameroun aux journées Handiday, de Société Générale en Tunisie au Sommet de la Francophonie à Djerba sous la thématique « La connectivité dans la diversité »...)



En parallèle, depuis avril 2018, Société Générale est mécène du **Projet 54**, un fond d'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin en Afrique créé avec la fondation **Women in Africa Philanthropy**. 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.

# 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.

## 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 ou comme le réseau **ReGeneration Employee** aux États-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*) ;

- **L'inclusion de la thématique intergénérationnelle** dans les conférences organisées par le Groupe pour sensibiliser aux enjeux liés à l'inclusion en entreprise.

Plus globalement, 74 % des effectifs sont couverts par des actions concernant les salariés de plus de 50 ans.

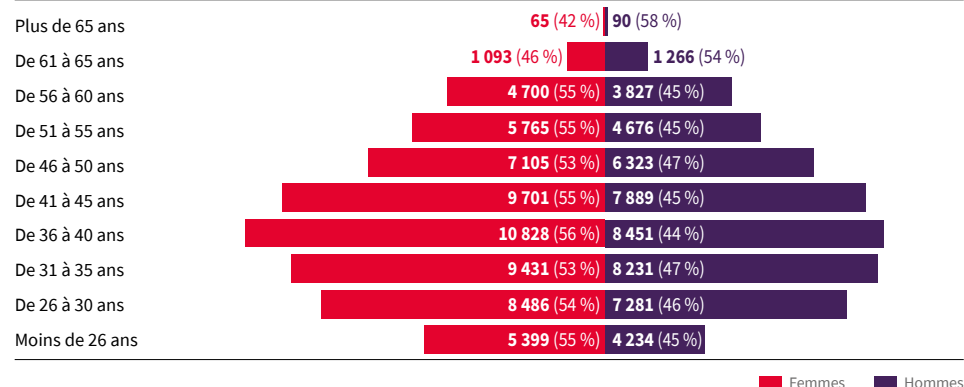
## RÉSULTATS

Ces initiatives se traduisent dans la pyramide des âges équilibrée du groupe Société Générale.

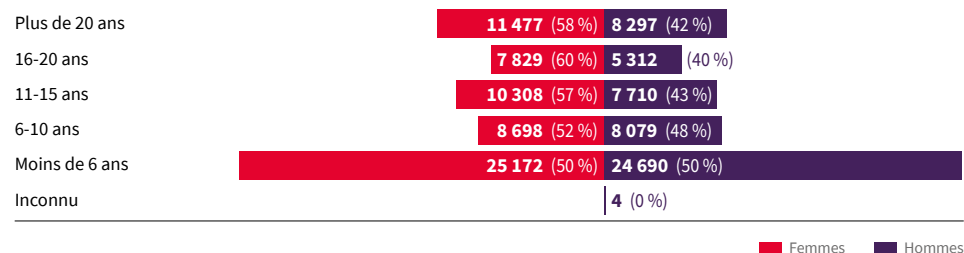
L'âge moyen des salariés est de 40 ans à fin 2022 et l'ancienneté moyenne est de 10,5 ans à fin 2022 (contre 10,1 ans en 2021).



## PYRAMIDE DES ÂGES (moyenne : 40 ans)



## PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS (moyenne : 10,5 ans)





# LA NON DISCRIMINATION DES LGBT+

## ENGAGEMENTS

Le Groupe 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** (26 juin 2018), **Société Générale met en œuvre concrètement, et dans tous les aspects de la vie professionnelle, ces principes pour la lutte contre les discriminations envers les personnes LGBT+ dans le monde du travail.** 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.

De l'entretien d'embauche, aux promotions, en passant par nos principes de management, Société Générale veille à ce que chacune et chacun puisse se sentir écouté et valorisé, indépendamment de son orientation sexuelle ou de son identité de genre<sup>(1)</sup>.

Société Générale est signataire de la **Charte d'Engagement LGBT+ de l'Autre Cercle**. À travers cette signature, le Groupe réaffirme 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 quelles que soient leur orientation sexuelle ou identité 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

### Au niveau du Groupe

Société Générale s'appuie sur l'expertise d'organismes externes et l'organisation d'événements divers pour sensibiliser ses parties prenantes et activer les leviers d'engagement. En ce sens, par exemple, Société Générale a :

- Renouvelé en 2022 son partenariat avec le think thank Tetu connect. En 2020, le Groupe a sponsorisé en partenariat avec ce think thank et la Ligue Nationale de Rugby, un programme de lutte contre l'homophobie dans le rugby ;
- Renouvelé son partenariat avec l'association l'Autre Cercle et a ainsi pu réaliser pour la première fois en 2022 un baromètre sur l'inclusion des personnes LGBT+ au sein de Société Générale en France. Ce baromètre a permis d'identifier des axes d'amélioration et des actions à mettre en œuvre ;
- Sponsorisé l'évènement des « Rôles modèles » organisé par l'association l'Autre Cercle, qui récompense des personnes qui ont eu un impact positif par leurs actions sur l'inclusion des personnes LGBT+ dans leur entreprise ;
- Organisé deux conférences dédiées pour l'ensemble des collaborateurs :
  - À l'occasion de la Journée Internationale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, le Groupe a organisé une table ronde afin d'échanger sur **l'importance du rôle des alliés et de l'inclusion des collaborateurs LGBT+ au travail** au travers de plusieurs interventions et témoignages de collaborateurs internes.

- À l'occasion de la journée internationale du coming out, le Groupe a organisé une conférence sur l'essence des mots à dire ou à entendre afin de **sensibiliser sur l'importance des mots et leurs impacts sur autrui.**

### Réseau Prides & Allies

Par ailleurs, Société Générale s'appuie sur son réseau interne Pride & Allies, groupe réunissant des salariés qui œuvrent en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+ au sein de Société Générale. Lancée en 2019, cette initiative interne Pride & Allies organise régulièrement des conférences et sensibilisation à grande échelle, réalisées par des intervenants externes en charge de l'inclusion des personnes LGBT+, des représentants du réseau Pride & Allies des différentes régions. En 2022, plus de 2000 personnes ont participé à des événements de sensibilisation sur l'inclusion des personnes LGBT+ en entreprise. Par exemple les membres du Conseil Diversité Inclusion ont été sensibilisés aux résultats du baromètre Autre Cercle et plusieurs Comité Exécutifs, équipes RH ont bénéficié de ces événements.

En ce sens, aux côtés de Pride & Allies, qui réunit nos collaborateurs dans différents pays, **le Groupe défend et applique une culture d'entreprise visant à promouvoir l'inclusion et l'égalité des droits des salariés LGBT+.**

1. Identité de genre : genre auquel une personne s'identifie

### Guide conversationnel

Pour ce faire, Société Générale met également à disposition différents outils à l'image d'un guide conversationnel sur la thématique des LGBT+. Cette brochure, pour l'ensemble des collaborateurs, présente 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.

Des congés spécifiques sont également proposés comme le congé parents adoptants ou le congé d'arrivée de l'enfant (voir « Un dispositif de parentalité 360 » p. 11).

### Au niveau local

Le Groupe mène également des actions et des politiques spécifiques en local afin d'encourager une culture d'ouverture et de respect pour tous les salariés LGBT+ dans le monde.

### En région Amériques,

- Société Générale s'est engagée à donner aux collaborateurs la possibilité de déclarer qui ils sont – qu'il s'agisse d'un membre de la population LGBT+, d'un groupe ethnique ou d'une personne en situation de handicap. Ces informations, confidentielles et volontaires, permettent de mieux évaluer dans quelles mesures l'entreprise répond aux besoins de ses salariés.

### En région Asie-Pacifique,

- Un conseil diversité soutient quatre réseaux de diversité dirigés par les employés dans la région autour des thématiques suivantes : 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, au sein de :

- Société Générale Hong Kong :
  - Est une antenne active du réseau Pride & Allies ;
  - Dispose d'une politique d'opportunités égales avec des clauses précises qui luttent contre la discrimination envers les personnes LGBT+ ;
  - Organise 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 ;
  - Offre une contribution significative par l'une des assurances de Société Générale pour pouvoir changer de sexe (dont la chirurgie) ;
  - Met à disposition des toilettes non genrées à tous les étages des bureaux ;
  - Propose des discussions et formations pour les salariés et managers sur les personnes LGBT+ comme par exemple le coming-out.
- Est sponsor depuis plusieurs années de l'évènement PinkDot Hong Kong qui soutient les personnes LGBT+ et célèbre l'inclusion, la diversité et la liberté d'aimer.

- Société Générale en Inde, en 2022, a :
  - Organisé, en partenariat avec la Chambre de commerce et d'industrie indo-française, la deuxième édition de l'évènement « LGBT+ : Responsabilité sociale et inclusion sur le lieu de travail ». Cet événement vise à sensibiliser les collaborateurs aux réalités des personnes LGBT+ et à l'identité de genre ;
  - Proposé des conférences, ateliers et moments d'échanges avec les membres du réseau lors du mois des fiertés ;
  - Mis à jour sa politique de couverture santé pour couvrir le dépistage du VIH.

### En Europe,

- Société Générale en Roumanie a organisé un atelier de sensibilisation aux questions LGBT+ et a mis à jour sa politique d'assurance-vie pour permettre la couverture des partenaires de tous les employés, y compris les couples non mariés et de même sexe.
- Société Générale à Londres, a créé et distribué une newsletter à ses collaborateurs, avec un focus sur la thématique LGBT+, a organisé une conférence intitulée « Comment favoriser l'appartenance au lieu de travail » et a participé à la Marche des Fiertés de Londres.
- Société Générale en France a initié la rédaction de lignes directrices sur la transidentité dans le but de créer un document destiné aux RH, aux managers et à tous les salariés.



### RÉSULTATS

Pour la troisième année consécutive, plusieurs collaborateurs Société Générale ont été nommé(e)s « **Rôles Modèles** » lors de l'évènement de l'association l'Autre Cercle. Parmi elles, une personne membre du Comité de Direction a été nommée Rôle Modèle LGBT+.

En Allemagne, la filiale du Groupe Hanseatic Bank a été **certifiée par le Pride Index**. Cet indice met en avant des entreprises particulièrement engagées en faveur de leurs salariés LGBT+.

Au Royaume-Uni, Société Générale figure dans le classement des **100 meilleurs employeurs en matière d'égalité sur le lieu de travail** établi par Stonewall et a reçu leur prix d'argent. Cet indice récompense les employeurs remarquables qui s'engagent à soutenir leur personnel et leurs clients LGBT+.

Aux États-Unis, Société Générale a de nouveau reçu le prix « **Best Place to Work for LGBT+** » de Human Rights Campaign Foundation. Ce prix récompense les employeurs ayant pris des mesures concrètes pour garantir une plus grande équité en matière d'inclusion LGBT+.

# LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



## ENGAGEMENTS

Société Générale a pris un certain nombre d'engagements illustrant sa volonté d'instaurer une meilleure inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

Depuis 2016, 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 et fait ainsi parti du réseau mondial « entreprise et handicap » composé de grandes entreprises internationales, d'organisations patronales et syndicales et d'ONG. Cette charte facilite les échanges internationaux et définit également 10 engagements comme la protection du personnel contre toute forme de discrimination, l'accessibilité, la sensibilisation et l'accompagnement.

**En France**, le Groupe matérialise son engagement par la signature d'accords majeurs :

**En 2018**, Société Générale devient signataire du **Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans le monde économique** visant à favoriser l'inclusion à travers une politique de ressources humaines volontariste, le développement de l'accessibilité et des achats responsables.

**En 2019**, Société Générale devient signataire de la **Charte du numérique responsable** dans lequel s'inscrit le numérique inclusif.

**En 2022**, Société Générale a renouvelé pour la sixième fois **l'Accord triennal 2023-2025 « en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap »**. Cet accord s'aligne sur la volonté du Groupe de faciliter et accompagner l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap, en lien avec ses engagements diversité et inclusion, et de pérenniser les objectifs suivants :

- Favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap ;
- Assurer une intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ;
- Accompagner les salariés en situation de handicap, avec l'ensemble des acteurs, tout au long de leur parcours professionnel ;
- Sensibiliser et informer l'ensemble des salariés pour mieux appréhender le handicap et ainsi combattre les préjugés ;
- Encourager les achats auprès du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA).

En ce sens, cet accord poursuit l'engagement de mettre le handicap au cœur des processus RH de l'entreprise et affiche son ambition en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi. Il complète ainsi les dispositifs actuels en place avec de nouvelles mesures d'accompagnement avec notamment :

- Une formation renforcée de tous les acteurs : managers, RH, relais handicap, IRP et élus ;

- Des jours d'absence complémentaires pour permettre aux personnes en situation de handicap d'aller plus sereinement à leurs rendez-vous médicaux ;
- Une équipe « intégration et maintien dans l'emploi » regroupant médecin, assistante sociale, RH, voir manager, qui accompagne le collaborateur à chaque moment-clé : recrutement, aide à la mobilité interne, etc. ;

Une attention particulière portée aux parents d'enfants en situation de handicap.

Cet accord rappelle le rôle essentiel des relais locaux handicap. C'est ainsi que 115 RLHs<sup>(1)</sup> bénéficient d'un accompagnement et d'une formation spécifique par Mission Handicap. Ils apportent informations et conseils en proximité auprès des collaborateurs, aux équipes RH et aux managers - la Mission Handicap pouvant être sollicitée dans les situations nécessitant une expertise. Ils animent, déploient et relayent la politique handicap au plus près des équipes.

**Société Générale est aussi Partenaire Officiel de la Fédération Française Handisport (FFH) depuis 2003.** Sa mission est de proposer une activité adaptée et structurée à toute personne en situation de handicap physique ou sensoriel.

1. RLH = Relais Locaux 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, Inde, au Japon et aux États-Unis, pour favoriser l'emploi de salariés en situation de handicap ;
- **Des actions de maintien dans l'emploi** chez Société Générale SA en France (660 actions en 2021 et plus de 6 500 aménagements de poste depuis 2007) ;
- **Des programmes d'insertion pour les jeunes**, avec des actions de sensibilisation et de communication auprès des écoles partenaires du Groupe (alternance, bourses d'études, chaire avec Kedge Business School « Management & Handicap », Partenariats EPITECH, Sciences Po Accessible, ARPEJEH, Hanploi&School, DUO DAY). Société Générale s'engage auprès des jeunes étudiants en situation de handicap, afin de faciliter leur intégration dans le monde de l'entreprise, et porte également une attention particulière aux écoles ayant une politique dynamique en faveur des étudiants en situation de handicap ;
- **Des achats auprès du secteur adapté et protégé** (8,9 millions d'euros en 2021) ayant contribué à un accompagnement à la professionnalisation de ce secteur ;
- **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 les MOOC « Manager une personne en situation de handicap » et « travailler avec un collègue en situation de handicap ». De plus, un cours en ligne dédié à l'accessibilité numérique est disponible pour l'ensemble des collaborateurs ainsi que différents e-learning sur la thématique du handicap invisible. Un livret « Suis-je concerné ? » a été mis à disposition des collaborateurs ;
- **Des actions de sensibilisation en externe**, telles que :
  - La « **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées** ». En 2022, la SEEPH a concentré son effort sur le thème du maintien de l'emploi et du handicap invisible ;
  - L'opération **Handiskin**, une initiative lancée par Société Générale ayant pour but de mettre le handicap sur le devant de la scène des jeux vidéos pour mieux représenter la diversité de nos sociétés dans ces derniers. Handiskin a reçu 3 prix dont **deux Or** dans les catégories « **Brand Content** » et « **Dispositif de communication autour de l'esport** » et un Bronze dans la catégorie « **Communication RSE & sport, grandes causes** » ;
  - La participation du Groupe à :
    - **L'Inclusiv'Day** en tant que Partenaire Officiel. Cet évènement a permis de partager les expériences et les bonnes



pratiques de Société Générale en matière de politique de diversité et d'inclusion, à travers des conférences thématiques et des rendez-vous dédiés avec ses experts.

- Au forum en ligne Talents Handicap permettant aux recruteurs et aux candidats d'entrer en contact ;
- Au forum inversé de l'alternance de l'Arpejeh<sup>(1)</sup>. L'occasion pour Société Générale de rencontrer les étudiant(e)s en situation de handicap et de connaître leurs parcours, expériences et projets professionnels afin de pouvoir leur proposer des offres adaptées à leurs besoins.

**Les entités développent également des actions en faveur du handicap au niveau local notamment au travers l'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).

1. L'association Arpejeh, régie par la loi de 1901, est engagée dans une politique active en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, de l'égalité des chances et de la diversité.

# 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.

En France, tout collaborateur en situation de handicap peut bénéficier de plusieurs types d'aménagements et de compensations, parmi lesquels :

- Une allocation Santé Complémentaire ;
- Des jours d'absences complémentaires rémunérés ;
- Des dispositifs d'aménagement du temps de travail pour les collaborateurs et les parents d'enfants en situation de handicap ;
- Des dispositifs d'aménagement du poste de travail, d'aide aux transports, d'appareillages individuels spécifiques, etc.

## CHIFFRES CLÉS

- Plus de 350 recrutements de personnes en situation de handicap depuis 2017 ;
- Plus de 6 500 postes aménagés au sein du Groupe depuis 2007 afin de s'adapter aux besoins de collaborateurs en situation de handicap ;
- Plus de 1 800 collaborateurs déclarés en situation de handicap en 2020 en France ;
- Plus de 400 interlocuteurs de proximité pour accompagner quotidiennement les collaborateurs concernés : Relais Locaux Handicap, médecins du travail, assistantes sociales, collaborateurs RH, etc. ;
- 1 numéro vert anonyme pour poser toutes ses questions.

## RÉSULTATS

À fin 2022, **Société Générale employait 2 590 salariés en situation de handicap<sup>(1)</sup>**, principalement en France, Inde, République Tchèque, ce qui représente 2,2 % de l'effectif global.

Le taux d'emploi direct pour la France chez SGPM est de 4,77 % en 2021.

1. Au sens retenu localement.

**AU GLOBAL,  
86 % DES EFFECTIFS  
DU GROUPE SONT COUVERTS  
PAR DES ACTIONS EN FAVEUR  
DU HANDICAP**

# LA DIVERSITÉ MULTICULTURELLE



En 2022, avec plus de 117 500 salariés de 154 nationalités différentes, présents dans 66 pays, et 52 % des collaborateurs exerçant hors de France, Société Générale affirme sa volonté de faire de l'équité et de la diversité et l'inclusion une réalité pour tous ses collaborateurs et une priorité managériale pour le Groupe.

**En France**, l'environnement réglementaire et culturel ne permet pas l'externalisation de la diversité en matière d'origine.

Toutefois, en 2021, pour la première fois en France, un Baromètre Diversité, auquel a participé Société Générale, a été lancé pour mesurer la diversité socio-culturelle des instances dirigeantes de grandes entreprises.

Dans le cadre de cette étude, deux prismes complémentaires ont notamment été étudiés : la diversité d'origine et la diversité socio-économique. La vocation de ce Baromètre permet d'engager une démarche de progrès. En effet, la diversité d'origine est considérée par les instances dirigeantes des entreprises interrogées comme un véritable enjeu stratégique.

Par ailleurs, la Fondation Société Générale possède un grand nombre de partenariats avec des associations spécialisées sur la diversité d'origine culturelle et sociale (Voir Rapport *Culture d'entreprise et Principes éthiques*).

**À l'international**, certaines entités du Groupe sont engagées, depuis de nombreuses années, dans des initiatives concrètes en matière de valorisation des minorités ethniques, parmi lesquelles :

- La création et l'animation du **Black Leadership Network**, un réseau de collaborateurs qui favorise l'inclusion, la communauté, la visibilité, le développement professionnel et la mobilité des collaborateurs Noirs de Société Générale aux États-Unis d'Amérique ;
- La signature, en 2021, de la charte « **Business in the Community Race at Work** » par l'entité SG Londres, une initiative conçue pour agir sur les résultats et les opportunités des employés issus des minorités ethniques au Royaume-Uni sur le lieu de travail ;
- La célébration du **mois de la Diversité** au sein de la région AMER, avec des événements organisés pour rendre hommage aux divers esprits et cultures présents au sein des entités de la région et encourager les échanges pour mieux comprendre comment créer un lieu de travail plus diversifié ;
- La signature, en 2022 pour la région Asie, de la charte « **Racial Diversity and Inclusion** » par la Commission de l'égalité des chances de Hong-Kong, qui promeut un environnement de travail plus diversifié où chacun puisse s'épanouir, quelle que soit son ethnie, sa religion ou son origine culturelle.



---

**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)**

---

