

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

RAPPORT 2022

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 tient 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 2022, avec un score de 7,3/10, l'environnement de travail est jugé inclusif par les collaborateurs ;
- 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 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 ;
- Société Générale 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 ;
- Ces deux dernières années, le Groupe a fortement renforcé ses engagements avec :
 - La signature de la charte **OneInThreeWomen** contre les violences faites aux femmes ;
 - La signature de trois chartes en faveur de la mixité :
 - **#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 ;

- **Financi'Elles (fédération française de réseaux de promotion de la mixité des entreprises du secteur financier)** démontre l'engagement du Groupe à améliorer la mixité et surtout à accélérer l'accès des femmes au sommet de l'organisation ;
- **Towards the Zero Gender Gap** est un engagement signé par Diony Lebot à l'occasion du Global Women Forum de 2021. 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.
- **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 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 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 2022, la représentation des femmes dans le Groupe et dans les instances managériales s'établit comme suit :

Part des femmes...	2019	2020	2021	2022
dans le Groupe	57 %	56 %	56 %	54 %
dans les recrutements	57 %	57 %	55 %	52 %
dans les promotions	57 %	58 %	56 %	55 %
"Ambassadors" (Top 1400)	26 %	27 %	37 %	37 %
au Conseil d'administration	43 %	43 %	42 %	42 %
managers dans le Groupe	44 %	43 %	43 %	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 du Groupe (Top 160)	19 %	20 %	25 %	26 %

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 2022, 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 (initié en 2015, renouvelé en février 2019 et dont la renégociation est en cours en 2023) couvre 100% des effectifs du Groupe. L'accord prend la forme d'échanges réguliers avec l'UNI Global Union sur l'application des engagements et d'une réunion annuelle de suivi rassemblant les représentations de l'UNI Global Union, les Directions des Ressources Humaines (DRH) et des représentants des organisations syndicales affiliés à UNI Global Union du Groupe. Plusieurs réunions ont eu lieu en 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, 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 2022 (voir [Plan de vigilance](#)) ;
- En outre, 98 % des effectifs du Groupe sont couverts par des **politiques ou des actions 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 21,1 millions d'euros depuis 2013 à la correction de plus de 9 172 situations d'écart 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 2023 et prévoit le maintien de l'ensemble des engagements existants (budget de 10 M€ sur 4 ans 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 dans cet objectif ;
- En France, **la rémunération fixe de 1 138 femmes a été revue en 2022** (vs 864 femmes en 2021) ;
- 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 2022, des initiatives sur la **prévention des risques psychosociaux** ont été menées auprès de 96 % des effectifs Société Générale. Elles visent à informer, former et accompagner les collaborateurs susceptibles de rencontrer des situations à risques psychosociaux, 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 psychosociaux, des enquêtes et évaluations du niveau de stress et des activités de détente et relaxation.
- Des dispositifs favorisant **la pratique du sport**. Ainsi, par exemple :

- Au niveau du Groupe, depuis 2021, Société Générale organise un challenge interne sportif et solidaire pour l'ensemble des collaborateurs (Voir [Rapport Culture d'entreprise et Principes éthiques](#)) ;
- Au Cameroun, des partenariats avec des salles de sports sont mis en place ;
- 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** :
 - 89 % des effectifs du Groupe sont couverts par des dispositifs de congé maternité allant au-delà des obligations réglementaires et 77 % des effectifs du Groupe sont couverts par 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) ;
 - 85 % des effectifs du Groupe sont couverts par des avantages sociaux concernant la garde d'enfants. Par exemple, en Allemagne, un « service famille » d'assistance est mis à disposition des collaborateurs afin de les conseiller, de les aider à trouver des services de garde d'enfants ou de proposer de la garde d'enfants en cas d'urgence ;
 - Au sein de SG Hong Kong, la politique Family-Friendly comporte la mise à disposition d'une crèche d'entreprise pour les salariés ;
 - Au Ghana, Société Générale a construit une crèche au sein du siège de la Banque afin de faciliter le retour de congé maternité, et leur permettre d'allaiter pendant qu'elles sont au travail ;
 - 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 / seconds 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 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. 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 ;
 - Des congés prenant en compte la diversité des situations familiales, notamment en France, avec le congé de l'arrivée de l'enfant, un dispositif lancé en 2022, 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 rémunéré dans le cadre de l'accueil d'un enfant.

Parmi les nombreuses actions en matière de sécurité mises en œuvre au sein du Groupe, on peut citer les exemples suivants :

- Au Burkina Faso, en lien avec la situation locale, des campagnes d'information du personnel sur les zones à risques sécuritaires ont été menées, et les référents sécurité ont été

davantage formés et sensibilisés sur les consignes à respecter en cas d'attaque terroriste ou situation complexe.

- Au sein de Société Générale France, concernant les agressions commerciales, une formation en ligne obligatoire spécifique est également disponible. En cas de survenance d'une incivilité ou d'un vol à main armée, le collaborateur victime peut bénéficier d'un soutien psychologique anonyme, dans le cadre d'un partenariat avec France Victime ;
- Société Générale est également engagée contre les violences conjugales. 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.

De nombreuses actions en matière de bien-être au travail, avec notamment l'accord Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) en France, signé par la Direction des Ressources Humaines et les Organisations syndicales en novembre 2022. Cet accord marque la volonté commune de la Direction et des Organisations Syndicales d'insuffler une nouvelle dynamique en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels. Mis en œuvre à compter du 1er janvier 2023 et pour une durée de 3 ans, cet accord s'articule autour de cinq thématiques : l'équilibre des temps de vie (vie professionnelle / vie personnelle), les nouvelles formes de travail (télétravail / travail hybride), le droit d'expression collectif et individuel, la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) et la charge de travail.

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 :**
 - 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 :**
 - Avec notamment 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 et d'Inclusion ;
- 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 ;
- Au Maroc, SGMA propose des formations destinées à l'ensemble des Codir de la Région Maroc sur les sujets d'égalité femme-homme.

- **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 associée 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.

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.

- Depuis 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 (WIA). 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 ;
- En 2019, SG Ventures a signé la charte WeAreSista, afin d'accélérer le financement des femmes entrepreneures et notamment favoriser la mixité dans le numérique.

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

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 tous 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 France. Ces rapports incluent des indicateurs différenciés par genre. Le Groupe publie en complément un [rapport Diversité et Inclusion](#), qui synthétise notamment les principaux indicateurs, politiques et actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

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

En 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 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, 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 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 2022**.