



POLITIQUE DIVERSITÉ, ÉQUITÉ & INCLUSION

Notre volonté est d'être une entreprise à l'image de la diversité des clients que nous servons et des sociétés dans lesquelles nous opérons. La diversité des collaborateurs fait la force de notre entreprise et est un avantage compétitif. Notre capacité à mixer les profils, à nous écouter les uns les autres, nous challenger est un levier de créativité, de performance, de responsabilité et d'attractivité.

Société Générale agit pour offrir à tous ses collaborateurs un environnement de travail accueillant, inclusif et équitable où ils peuvent exprimer leur plein potentiel et être reconnus sur la base de leurs compétences. Cette ambition est également portée dans les valeurs du Groupe telles que déclinées dans notre Code de conduite, afin que tous les collaborateurs se l'approprient.

Cette ambition est déclinée dans une politique qui **s'applique à toutes les entités et à l'ensemble des collaborateurs du Groupe ainsi qu'à toute personne intervenant au sein du groupe Société Générale.** Elle complète les lois et réglementations des pays dans lesquels le groupe Société Générale est implanté ainsi que les règles internes applicables localement.

NOTRE AMBITION

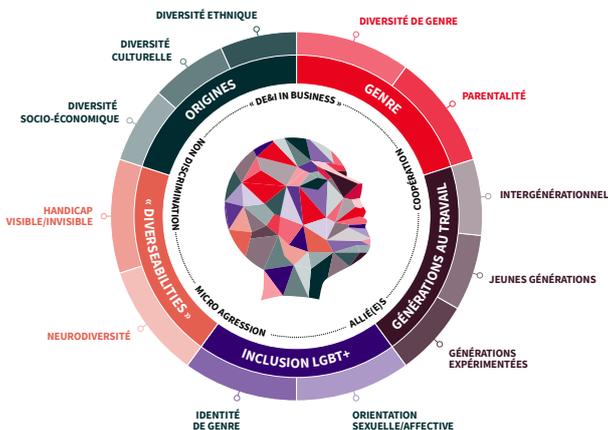
À travers cette politique, Société Générale traduit sa volonté de reconnaître et de promouvoir tous les talents, quels que soient leurs croyances, âge, handicap, parentalité, origine ethnique, culturelle ou socio-économique, nationalité, identité de genre, orientation sexuelle, appartenance à une organisation politique, religieuse, syndicale ou à n'importe quelle minorité, ou toute autre caractéristique qui pourrait faire l'objet d'une discrimination.

Créer les conditions d'une organisation inclusive qui offre une équité de traitement nécessite à la fois d'agir sur le court terme (partage de bonnes pratiques notamment) et de s'inscrire sur le moyen/long terme (actions sur les comportements discriminatoires liés notamment à des préjugés ou stéréotypes, ainsi que des actions sur les processus) en prenant en compte les environnements, les réglementations et les cultures locales de nos organisations.

Stratégie et priorités DE&I

Afin de respecter et de mettre en œuvre son ambition à tous les niveaux de l'organisation, Société Générale fonde sa stratégie Diversité, Équité & Inclusion sur des piliers concrets :

- la diversité de genre ;
- le handicap et la neurodiversité (troubles autistiques, déficit de l'attention avec hyperactivité (TDAH), dys...);
- l'inclusion des personnes LGBT+ ;
- la diversité d'origine ethnique, culturelle ou socio-économique ;
- l'intergénérationnel.



Pour garantir les progrès du Groupe, une ambition et des recommandations sont définies sur chaque pilier pour être déployées dans toutes les entités. Ils sont déclinés opérationnellement en local, en tenant compte des contextes culturels mais sans en dénaturer l'esprit.

Lutter contre toutes les formes de discrimination et garantir l'équité de nos processus RH

Société Générale s'engage à garantir la neutralité de ses processus de gestion des ressources humaines, incluant le recrutement, les promotions, la mobilité, les fins de contrat, les congés, la rémunération et les avantages sociaux, la formation, et tout autre dispositif d'accompagnement des collaborateurs.

En particulier :

- nous recrutons uniquement en fonction de nos besoins et des compétences propres à chaque candidat ;
- nous assurons le développement de leurs compétences professionnelles et de leurs responsabilités sans discrimination d'aucune sorte ;
- nous rémunérons nos collaborateurs de façon équitable tout au long de leur carrière, sur la base de leur performance et de leur comportement.

Il est de la responsabilité des managers et acteurs RH de respecter ces principes dans chaque décision affectant la carrière d'un collaborateur ou d'un candidat partout dans le monde.

Promouvoir un environnement de travail inclusif

Société Générale s'engage à garantir, dans le cadre professionnel, la santé, la sécurité et le bien-être au travail de l'ensemble de ses collaborateurs, et à mettre en place, en particulier, les aménagements nécessaires au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou

de devenant au cours de leur carrière au sein de Société Générale. Par ailleurs, chaque collaborateur est invité à :

- contribuer de façon responsable à ce que l'environnement de travail soit respectueux de chacun et accueille les différences ;
- se comporter avec intégrité, courtoisie et respect envers ses collègues et partenaires ;
- adopter une posture d'ouverture dans son travail avec ses collègues et partenaires.

Communiquer, sensibiliser et former

Société Générale s'engage à :

- veiller à faire respecter le Code de conduite en matière de diversité, d'équité et d'inclusion ainsi que les valeurs du Groupe ;
- mener des actions de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés ;
- mettre à disposition des formations spécifiques pour accompagner les managers à adopter des comportements inclusifs et à favoriser la diversité ;
- rendre accessibles l'ensemble des engagements du Groupe.

Porter notre ambition de diversité et inclusion au niveau de la gouvernance du Groupe

Société Générale s'engage à :

- mettre en place une gouvernance favorable à la diversité, l'équité et l'inclusion au plus haut niveau de l'entreprise ;
- mesurer et faire connaître les progrès réalisés en faveur de la diversité et de la lutte contre toutes les formes de discrimination et à les présenter chaque année au Conseil d'administration.

NOS ACCORDS DE PORTÉE INTERNATIONALE

En plus des initiatives prises localement par les équipes, le Groupe traduit sa volonté d'encourager la diversité, l'équité et l'inclusion au travers de différents types d'accords globaux, tels que :

- les Principes d'autonomisation des femmes du Pacte Mondial de l'ONU (WEP) _ 2016 ;
- la Charte Entreprises & Handicap de l'Organisation internationale de travail (OIT) _ 2016 ;
- les principes directeurs de l'ONU en matière de lutte contre les discriminations des personnes LGBT+ _ 2018 ;
- le renouvellement en 2023 de l'UNI Global Union, sur la base des précédents accords de 2015 et de 2019.

L'entreprise sera vigilante au respect de cette politique par l'ensemble des collaborateurs, quel que soit le lieu où ils se trouvent.