



POLITIQUE DE 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 qui permettra au Groupe d'être un acteur leader parmi les banques européennes, fermement engagé dans les transformations positives du monde.

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. La diversité des profils fait la force de notre entreprise et est un avantage compétitif. Notre capacité à mixer nos différences, à nous écouter les uns les autres, nous challenger est un levier puissant de créativité, de performance, de responsabilité et d'attractivité. Parce que la diversité et l'inclusion sont des enjeux prioritaires pour le Groupe, le sponsorship en est porté au plus haut niveau par la Direction Générale.

Société Générale souhaite permettre à chaque employé de travailler dans les meilleures conditions pour exprimer son plein potentiel et encourager chacun à reconnaître son potentiel. Cette ambition est également portée dans les valeurs du Groupe telles que déclinées dans notre Code de conduite, afin que tous les employés se l'approprient. Elle est ensuite déclinée opérationnellement en local en tenant compte des contextes culturels mais sans jamais en dénaturer l'esprit.

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, 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.

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 liés à des critères de diversité ou liés à des préjugés ou stéréotypes, ainsi que les processus) en prenant en compte les environnements, les réglementations et les cultures locales de nos organisations.

Lutter contre toutes les formes de discrimination

Société Générale s'engage à garantir la neutralité de ses processus de gestion des ressources humaines, incluant le recrutement, les promotions, les mutations, 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 nos collaborateurs uniquement en fonction de nos besoins et des compétences propres de 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 de nos 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.

Communiquer, sensibiliser et former

Société Générale s'engage à :

- veiller à faire respecter le Code de conduite et les valeurs du Groupe, qui incluent des attentes explicites en termes de promotion de la diversité,
- mener des actions de sensibilisation pour lutter contre les préjugés et les stéréotypes,
- mettre à disposition des formations e-learning pour aider les managers à gérer la diversité et à en tirer parti,
- rendre accessible l'ensemble des accords et chartes signés.

NOS ACCORDS DE PORTÉE INTERNATIONALE

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

- renouvellement en 2019 de l'accord mondial sur les droits fondamentaux, avec UNI Global Union,
- signature en 2016 des Women's Empowerment Principles,
- signature en 2016 de la charte "Entreprise & Handicap" de l'OIT,
- soutien en 2018 aux principes directeurs de l'ONU en matière de lutte contre les discriminations des LGBTI.

Créer un environnement de travail et un management propices à l'inclusion

Chaque collaborateur est responsable de contribuer au maintien d'un environnement de travail professionnel et dans lequel chacun se sent respecté et accepté tel qu'il est. Des initiatives variées sont menées localement dans nos entités, en fonction des enjeux et réglementations des différents pays. Certaines font l'objet d'une communication.

Société Générale s'engage à garantir la santé, la sécurité et le bien-être de l'ensemble des salariés, et à mettre en place les aménagements nécessaires au maintien dans l'emploi des employés en situation de handicap ou le 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 la dignité 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.

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 au plus haut niveau de l'entreprise,
- piloter des indicateurs de diversité qui sont présentés chaque année au Conseil d'administration,
- mesurer et faire connaître les progrès réalisés en faveur de la diversité et de la lutte contre toutes les formes de discrimination.

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