

# WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

## RAPPORT 2018

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. De nombreuses initiatives sont menées sur le sujet dans l'ensemble du Groupe. Société Générale publie un second rapport sur ces initiatives.

### **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 confirme son ambition de promouvoir les femmes.**

En novembre 2018, la banque a ainsi rejoint les 300 signataires de la charte "Women in Finance" au Royaume-Uni, destinée à préparer les talents féminins du secteur de la finance à des postes de direction.

### **Pour réaliser son ambition, le Groupe s'appuie sur différents leviers :**

- Un membre du Comité de Direction est responsable de la diversité et de l'inclusion (Caroline Guillaumin, Directrice des RH et de la Communication du Groupe);
- La part des femmes dans les instances managériales du Groupe et de ses entités est suivie par la Direction, de même que la part des femmes dans les viviers de haut-potentiels et les plans de succession.
- Le processus de nomination des dirigeants est collégial, pour limiter les biais et favoriser la mixité.
- La politique de rémunération des dirigeants est en ligne avec les meilleures pratiques, en intégrant des critères de responsabilité sociale et environnementale – dont des éléments liés à la diversité et l'inclusion – dans leur rémunération variable.
- Les hauts potentiels féminins, qui représentent environ 40% du vivier à fin 2018, bénéficient de programmes de développement spécifiques, et, pour certaines d'entre elles, d'une mise en visibilité auprès des instances de Direction de la Banque.

### **A fin 2018, la représentation des femmes dans les instances managériales de l'entreprise (tels que spécifiés dans l'article L 225-37-4 du Code de Commerce français) s'établit comme suit :**

- 43% de femmes siègent au Conseil d'Administration, en ligne avec le cadre fixé par la loi française n°2011-103 du 27 janvier 2011 dite loi Copé-Zimmermann.
- 23% de femmes composent le Comité de Direction, qui épaula la Direction Générale dans la gestion du Groupe.

- 25% de femmes occupent des postes à responsabilité (top 1000), contre 23% en 2017. Au sein de Société Générale SA France, 35% de femmes occupent des postes parmi les 10% de postes à plus haute responsabilité (deux derniers niveaux de la classification bancaire).

## **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 2018, le Groupe a confirmé ses engagements en matière de respect des droits humains, de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle :**

- En décembre 2018, Société Générale SA France a signé l'Initiative #StOpE qui comprend 8 engagements pour lutter contre le sexisme dit ordinaire en entreprise, et parmi ceux-ci des actions d'information pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts, des formations ciblées visant à partager les obligations, les bonnes pratiques et les outils de lutte contre le sexisme ordinaire, et la mise à disposition des salariés d'outils pédagogiques pour faire face aux agissements sexistes en entreprise (interne/parties prenantes).
- A l'issue de négociations menées en 2018, le Groupe a renouvelé en février 2019 son accord avec la fédération syndicale internationale UNI Global Union sur les droits fondamentaux. Ce nouvel accord comporte des engagements complémentaires sur : la prévention des comportements inappropriés ; la lutte contre les discriminations et développement de la diversité dans l'ensemble des processus de gestion des Ressources Humaines (une thématique déjà introduite dans l'accord de 2015) ; le maintien d'un environnement de travail permettant la santé, la sécurité et des conditions de vie au travail satisfaisantes pour tous les salariés.

### **Par ailleurs, les dispositifs de prévention et de détection des risques associés à ces thématiques ont été renforcés :**

- Dans le cadre de la loi française de 03/2017 sur le Devoir de vigilance, le Groupe a élaboré un plan de vigilance sur les droits humains et l'environnement, qui vise à couvrir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement.
- En lien avec le programme Culture et Conduite, le dispositif Groupe existant concernant les lanceurs d'alertes a été repensé. Le nouveau dispositif de recueil et de traitement des alertes répond aux obligations définies par la législation française. Au titre de ce droit, tout salarié, collaborateur extérieur et occasionnel ou prestataire avec lequel est entretenue une relation commerciale établie, a la possibilité de signaler un fait grave et non conforme aux règles qui gouvernent la conduite des activités du Groupe, notamment en matière de sécurité, de santé des personnes ou de harcèlement. Les modalités d'exercice de ce droit sont précisées et rappelées dans le Code de conduite du Groupe. Le Groupe protège les lanceurs d'alerte contre toute sanction, licenciement, ou mesure discriminatoire si le signalement est fait de bonne foi. Il garantit la confidentialité de leur identité.

### **Enfin, plus de 90 entités couvrant 82% des effectifs du Groupe ont des politiques ou mènent des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.**

En France, Société Générale a renouvelé le 24 janvier 2019 son accord sur l'égalité professionnelle, et poursuit ainsi le programme de résorption des écarts salariaux non justifiés entre les femmes et les hommes, avec un budget de 7 millions d'euros pour les années 2019/2021, dont 3 millions d'euros pour l'année 2019. Le budget de 1,7 M d'euros pour l'année 2018 consacré à la suppression

des écarts salariaux entre les femmes et les hommes a permis la revalorisation de la situation de 819 femmes.

### **Principe n°3 : garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs des 2 sexes**

#### **Depuis de nombreuses années, Société Générale veille à garantir la santé et la sécurité des personnes sur le lieu de travail et dans l'exercice du travail.**

La responsabilité sociale de Société Générale passe par :

- Une contribution active à la protection sociale de tous ses collaborateurs.

100 % de nos entités sont ainsi en conformité avec les réglementations locales en matière de protection sociale et 90% de nos salariés bénéficient de garanties supplémentaires en matière de santé et de prévoyance (décès, invalidité, accident).

- Des programmes de prévention des risques liés à la santé spécifiques dans les entités.

A titre d'exemples :

En octobre 2018, Société Générale SA France, après avoir signé la Charte « Cancer et Emploi » le 17 mai 2018, a organisé une journée « Octobre Rose », avec une conférence « Prévenir et comprendre le cancer du sein », suivie d'une table ronde, en présence notamment d'experts de l'institut Marie Curie et d'un médecin de service de santé au travail.

En 2017 et 2018, SG Algérie a déployé un plan de santé "Sahetna" offrant des dépistages gratuits à tous les collaborateurs ou pour la cinquième édition une campagne de sensibilisation et de prévention du cancer du sein en faveur des collaboratrices et épouses des collaborateurs.

- Des dispositifs de gestion des risques spécifiques sur la sécurité et la sûreté.

La Direction de la Sécurité Groupe, créée en mai 2018, a pour rôle de définir une vision globale et prospective de la sécurité permettant de protéger les personnes, les biens, les actifs matériels et immatériels du Groupe, de coordonner la planification des actions permettant, en toutes circonstances, le maintien des activités vitales de la banque et de contribuer, le cas échéant, à la gestion des crises. A ce titre, elle a notamment pour mission de veiller aux risques sur la sécurité des salariés se trouvant en zone à risques (géopolitiques ou climatiques, par exemple).

En complément de ce dispositif global, les entités mènent des initiatives locales sur les sujets de sécurité et de sûreté. Des campagnes de prévention et d'information sur la sécurité sont ainsi menées dans 130 filiales et succursales du Groupe en France et à l'international, couvrant 95% de l'effectif de Société Générale.

#### **Le Groupe est également soucieux d'assurer la qualité de vie au travail de ses salariés et de prévenir les risques psycho-sociaux.**

Un programme global de qualité de vie au travail (Life at Work) est déployé sur l'ensemble du Groupe. Il comprend la promotion du télétravail, la flexibilité des horaires de travail et la signature d'une charte sur l'équilibre des temps de vie par la Direction Générale.

Des avantages favorisant l'égalité professionnelle sont également proposés : soutien financier, services dédiés (aide à la recherche de modes de garde, places en crèche...), cycles de conférences sur le thème de la parentalité.

#### **Des mesures spécifiques sont enfin prises autour du congé maternité.**

- Dans de nombreuses implantations, Société Générale contribue financièrement à des congés maternité/adoption, paternité pour certaines, allant au-delà des obligations légales. Au global, les congés maternité dont disposent les employées du Groupe atteignent en moyenne 21 semaines<sup>1</sup>.
- A cela peuvent s'ajouter des dispositifs complémentaires (congé parentaux, congé paternité/second parent). À titre d'exemple, en Roumanie, aux États-Unis, en France, en Espagne ou au Brésil, les entités Société Générale offrent aux collaborateurs deux semaines ou plus de congé paternité/second parent.
- En France, conformément aux dispositions de l'accord sur l'égalité professionnelle, Société Générale effectue également des entretiens systématiques avant et après le congé maternité/adoption/parental d'éducation, pour anticiper au mieux les reprises d'activité, ainsi que la révision salariale.

Pour parvenir à ses ambitions, Société Générale veille au caractère inclusif des politiques et programmes déployés pour prendre en compte la diversité des modèles familiaux.

#### **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.**

Au niveau du Groupe, la *Corporate University* propose des programmes dédiés aux haut-potentiels féminins. La participation à des événements inter-entreprises, comme le Forum JUMP est également encouragée.

Des actions de sensibilisation, formation ou des programmes de mentorat sont également mis en œuvre dans les diverses implantations du Groupe. Citons par exemple :

- Le programme « Opportunités égales pour hommes et femmes » au Luxembourg, agréé et soutenu par le ministère de l'Égalité des chances ;
- La soirée 'osez la diversité' en France, partage de bonnes pratiques et témoignages de collaborateurs français et internationaux du Groupe, relayé sur les réseaux sociaux organisée ;
- L'initiative « Témoignages de femmes » de Société Générale Global Solution Center (SG GSC), en Inde, portant sur le thème du « Women Power » et visant à promouvoir les talents féminins au sein de l'entreprise.

**Le Groupe soutient également les réseaux mixtes et de femmes, constitués au sein de l'entreprise** (Women in Energy Asia, réseau Financi'elles en France, Women in MARK dans le monde...).

Ces réseaux comptent plus de 2 400 membres à travers le monde. Ils organisent des échanges, des ateliers ou du mentorat pour promouvoir les femmes dans l'entreprise et contribuent ainsi, de façon active et indépendante, à la promotion de l'équilibre femmes/hommes.

#### **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**

<sup>1</sup> Donnée prenant en compte une diversité des modèles de financement des congés maternité dans les pays d'implantation du Groupe (financement par le système public et/ou par l'entreprise, et/ou effort de l'entreprise).

## **Société Générale promeut le développement de l'entrepreneuriat féminin.**

Ainsi, Société Générale s'engage cette année encore aux côtés de la fondation Women in Africa Philanthropy (WIA) pour accompagner l'entrepreneuriat féminin en Afrique. Un jury a sélectionné 54 entrepreneures africaines qui ont créé une entreprise à fort impact social avec un potentiel de croissance élevé. Ces 54 lauréates bénéficieront de formation, de mentoring et de coaching tout au long de l'année et participeront au WiA Annual Summit à Marrakech en juin 2019, ce qui leur permettra de rencontrer de grands dirigeants, investisseurs et décideurs panafricains et mondiaux.

Autre exemple aux Emirats Arabes Unis avec l'initiative *The Circle*, fondée par SG Dubaï, où des bénévoles experts de la banque partagent leur temps et leur savoir avec des femmes du Moyen-Orient, ce afin de renforcer leurs connaissances dans le domaine économique et financier, améliorer leur compréhension des dynamiques régionales et développer leur capacité à prendre des décisions business.

## **Enfin, 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 ou des indices Investissement Socialement Responsable (ISR) orientés vers la promotion de l'égalité professionnelle. Par exemple, l'ETF « ELLE », lancé par LYXOR, investit dans les actions présentes dans l'indice « Solactive Gender Equality World ».

## **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 en faveur de l'autonomisation des filles et des femmes.**

Le Groupe offre par exemple la possibilité à ses salariés de parrainer des lycéennes et de réaliser du mécénat de compétences hors de l'entreprise (Capital Filles, City Gateway...).

### **Société Générale est par ailleurs engagé auprès d'acteurs opérant en faveur des droits des femmes.**

Le Groupe a lancé en 2018 un cycle de conférences « Mandala » sur la diversité, comprenant un media dédié à l'inclusion avec l'édition d'un magazine en 2019, retraçant l'ensemble des échanges ayant eu lieu.

Dans chacune des implantations, des actions sont également menées. Quelques exemples :

- Pour la deuxième année consécutive, Société Générale a parrainé l'événement "HeForShe, le mouvement des Nations Unies pour l'égalité des sexes", organisé par la Chambre de commerce française à Hong Kong.
- En Inde, Véronique Sani, CEO de SG GSC a partagé son expérience lors d'une table ronde intitulée "She Leads". Aux côtés de représentants de Microsoft et d'Amazon, elle a discuté de la façon dont les femmes peuvent briser le plafond de verre.

## **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 de référence du Groupe, son rapport intégré, son site institutionnel, ses rapports sur les écarts salariaux au Royaume-Uni, ou encore son bilan social sur le périmètre français. Ces rapports incluent des indicateurs différenciés par genre. En complément, le Groupe s'est fixé des objectifs chiffrés et un ensemble d'indicateurs visant à mesurer la performance de ses actions en matière

d'égalité professionnelle. Ces performances sont revues via plusieurs instances de gouvernance internes, dont le Comité des Rémunérations, le Comité des Nominations, qui rassemblent la Direction Générale, des responsables de *business units* et *service units* et des experts sur chacun des sujets cités.

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

En 2018, Société Générale s'est inscrite comme la 1<sup>ère</sup> banque française et la 3<sup>ème</sup> entreprise française du classement international de l'ONG *Equileap* sur l'égalité homme et femme (14<sup>ème</sup> place sur le classement global de plus de 3 000 entreprises). La note attribuée repose sur dix-neuf critères évaluant des données publiques des entreprises (pourcentage de femmes aux postes de direction, égalité de salaire, pratiques de sous-traitance, congés parentaux...) et Société Générale se démarque en particulier sur la représentation des femmes dans le Conseil d'administration, la politique de formation et de développement, l'accompagnement de la parentalité, la flexibilité de l'organisation du travail, les politiques de protection des salarié(e)s ou encore les engagements publics pris par le Groupe pour la promotion des femmes au travail.

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 en France, **Société Générale SA publie le niveau de son Index d'égalité Femmes-Hommes qui atteint 85 points sur un maximum de 100 points pour l'exercice 2018.**