

DIVERSITÉ ET INCLUSION

Rapport 2019



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.

TABLE DES MATIÈRES

DIVERSITÉ ET INCLUSION	03
CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PROPICE À L'INCLUSION	04
La diversité et l'inclusion portées à tous les niveaux de l'organisation	05
Le Groupe s'engage et soutient plusieurs chartes	05
Un dispositif de lutte contre les stéréotypes et les biais inconscients	06

PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ DES COLLABORATEURS, À L'IMAGE DE NOS CLIENTS ET DE NOS SOCIÉTÉS	07
Le parcours des salariés fondé sur les compétences	08
Une politique de rémunération équilibrée	09
La promotion des femmes et des profils internationaux à des postes à responsabilité	09
LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION	10

CHIFFRES CLÉS 2019

44%
DE FEMMES
manager

25%
DE FEMMES
dans le Comité
de Direction

25%
DE NON-FRANÇAIS
dans le Comité
de Direction

136
NATIONALITÉS
DIFFÉRENTES,
présents dans 62 pays

PLUS DE 99 ENTITÉS
(91% des effectifs du Groupe)
ont des politiques ou mènent
des actions en faveur
de l'égalité professionnelle
entre femmes et hommes

100/100
AU CORPORATE
EQUALITY INDEX
pour les politiques
et pratiques LGBTI+ de
Société Générale New York

L'âge moyen
des salariés
est de
38 ANS

2 599
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

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.

Au sein du Groupe, la non-discrimination est l'affaire de chaque Directeur des ressources humaines et différents managers se consacrent à ce sujet. C'est notamment



Diony Lebot, Directrice Générale Déléguée (sponsor Diversité et Inclusion)

le cas de Marie Chambon, Responsable diversité pour le Groupe ou Damian Smith, Responsable Diversité et Inclusion pour certaines de nos entités en Amérique du Nord, au Canada et au Brésil. Par ailleurs, d'autres entités telles qu'ALD Automotive Espagne, SG Cameroun, SG Tchad, SG Congo ou Societe Generale International Ltd au Royaume-Uni ont mis en place un comité Diversité au sein de leur filiale afin de traiter des sujets de diversité, de non-discrimination et d'inclusion.



LE GROUPE S'ENGAGE ET SOUTIENT PLUSIEURS CHARTES

Le Groupe lutte contre la discrimination par **le soutien à plusieurs chartes internationales** et l'inscription de ces principes dans les accords signés avec ses parties prenantes. Dans la lignée de l'accord de 2015 sur les libertés fondamentales et le droit syndical, le nouvel accord signé en 2019 comporte des engagements complémentaires sur 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 initial), ainsi que le maintien d'un environnement de travail permettant la sécurité et des conditions de vie au travail satisfaisantes pour tous les salariés (voir le rapport *Culture d'entreprise et principes éthiques* et le *Plan de vigilance*).

L'année 2019 fut marquée par plusieurs grands changements et engagements pris par Société Générale en faveur de la diversité et de l'inclusion avec notamment la signature d'une nouvelle **charte de la diversité** en avril 2019 par la filiale française **Crédit du Nord** et la ratification de **l'engagement Diversity for Africa** en mars 2019 par l'entité **SGCI en Côte d'Ivoire**.

En signant en 2004 la Charte de la Diversité aux côtés de 40 autres grandes entreprises, 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.

La diversité est une réalité au sein du Groupe : avec plus de 138 000 salariés de 136 nationalités différentes, présents dans 62 pays, et 56 % 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.

136 NATIONALITÉS
DIFFÉRENTES
AU SEIN DU GROUPE

NOS ACTIONS CONCRÈTES

Les travaux menés en 2019 dans le cadre du plan de vigilance et de la Déclaration de performance extra-financière du Groupe ont intégré le risque de discrimination au travail dans l'analyse des risques environnementaux et sociaux de la Banque (voir le *Plan de vigilance*). Les politiques, processus formalisés et contrôles seront renforcés en fonction des risques résiduels observés dans les entités du Groupe sur ce sujet.

Concernant les discriminations sur le lieu de travail, l'évaluation du niveau de risque menée en 2019 révèle que 36 % de nos salariés travaillent dans des pays où le secteur financier affiche un risque moyennement élevé ou modéré sur la discrimination sur le lieu de travail.

Les travaux menés en 2019 sur ce sujet ont consisté à :

- poursuivre le déploiement des contrôles à l'embauche visant à s'assurer que les offres d'emploi ne sont pas discriminatoires ;
- déployer de nouveaux contrôles sur le lancement d'initiatives locales pour lutter contre les discriminations dans toutes les implantations du Groupe ;
- revoir et publier la politique Diversité & Inclusion du Groupe.

Le Groupe prévoit de poursuivre ses efforts en 2020 en menant une analyse des biais dans les processus RH, au-delà du recrutement et des actions de sensibilisation et formations aux biais inconscients (voir le *Plan de vigilance*).

UN DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET LES BIAIS INCONSCIENTS

Afin de **sensibiliser les salariés du Groupe à la non-discrimination**, Société Générale a mis à leur disposition deux formations diversité (toutes deux disponibles en anglais et en français) sur la plateforme e-learning du Groupe. Par ailleurs, en 2020, Société Générale s'est engagé à augmenter le nombre de formations en e-learning et/ou présentiel pour lutter contre les biais inconscients et les stéréotypes.

Parmi les nombreuses initiatives menées au sein du Groupe, on peut citer :

- le cycle de conférences « Mandala » sur la diversité, comprenant l'édition d'un magazine en 2019 retraçant l'ensemble des échanges ;
- le programme de retour à l'emploi et la réalisation d'une formation sur les préjugés inconscients auprès des cadres et des membres dirigeants au sein de l'entité britannique SG Kleinwort Hambros Bank.





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

La politique diversité 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 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. **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

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 gestionnaires RH ;
- la création d'outils et de processus de recrutement/promotion favorisant la non-discrimination ;
- la diversification des sources de recrutement via la mise en place de plusieurs dispositifs, tels que la convention de partenariat avec Pôle emploi, l'initiative « Coup de pouce » en direction des jeunes peu diplômés des ZUS, ou le recrutement de bacheliers ayant une expérience professionnelle (au sein de Société Générale SA en France).

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.

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 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'exemple, 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.



« Nous sommes un employeur garantissant l'égalité des chances et nous sommes fiers de faire de la diversité une force pour notre entreprise. »

Le processus de mobilité 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 (72 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, aux parcours de développement ainsi qu'un **processus de gestion équitable afin que chacun puisse développer son spectre de compétences et construire son parcours au sein ou en dehors de l'entreprise.**

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 par ailleurs permis d'allouer 13,1 millions d'euros depuis 2013 à la **correction de plus de 6 300 situations d'écarts salariaux inclus entre hommes et femmes**, à métier, niveau hiérarchique et niveau d'ancienneté

équivalents dans l'entreprise. L'accord salarial 2019 signé en décembre 2018 a prévu un budget de 7 M€ réparti comme suit : 3 M€ en 2019, 2 M€ en 2020 et 2 M€ en 2021.

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 points pour l'exercice 2019. Il est composé notamment

d'indicateurs tels que :

- l'écart de rémunération des femmes comparé à celle des hommes ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité.

86/100 POINTS
INDEX D'ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES
EXERCICE 2019

LA PROMOTION DES FEMMES ET DES PROFILS INTERNATIONAUX À DES POSTES À RESPONSABILITÉ

La diversité répondant à des **enjeux d'éthique et de performance**, le Groupe maintient son **ambition de promouvoir les femmes et les profils internationaux** à des postes à responsabilité et dans les instances dirigeantes de la Banque. À fin 2019, Le Comité de Direction du Groupe compte 25 % de femmes (versus 23 % en 2018) et 20 % de femmes au sein du Comité Stratégique.

Société Générale utilise certains leviers clés pour parvenir à ses ambitions en matière de diversité, dont :

- une gestion du sujet par un membre du Comité de Direction du Groupe ;
- un pilotage de la part des femmes et des profils internationaux dans

les viviers de hauts-potentiels, les plans de successions, les promotions, les hausses de rémunérations, les évolutions de classification managériale, etc ;

- une plus grande collégialité dans le processus de nomination de ses dirigeants.

En Afrique, les filiales du Groupe veillent à accroître la représentation féminine dans le management : le pourcentage de femmes dans les Comités de direction a ainsi augmenté de 4 points pour passer à plus de 24 % (40 % dans certaines filiales). Par ailleurs, en février 2019, le comité de direction Afrique de Société Générale a annoncé un objectif commun à toutes les filiales du continent : la proportion de femmes dans les comités de direction devra atteindre un tiers d'ici fin 2022.





LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION

Tous les collaborateurs, où qu'ils soient dans le monde et 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, sont la clé de voûte de notre 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.

« Tous nos collaborateurs doivent pouvoir s'épanouir professionnellement et humainement, être assurés d'évoluer dans un environnement de travail sûr et bénéficier de conditions de travail respectueuses. »



Pour ce faire, Société Générale a bâti une culture forte articulée autour de ses **valeurs**, de son **Code de conduite** et de son **Leadership Model**, qu'il s'engage à faire respecter (voir *Déclaration de performance extra-financière*). Le *Code de conduite*, commun à l'ensemble des activités du Groupe et des pays dans lesquels il opère, décrit les engagements envers chaque partie prenante (clients, collaborateurs, investisseurs, fournisseurs, régulateur/superviseurs, public/société civile) ainsi que les **principes de comportement individuel et collectif attendus**. Le Groupe affirme ainsi qu'il est de la responsabilité des managers et acteurs RH de les respecter dans chaque décision affectant la carrière d'un collaborateur ou d'un candidat partout dans le monde. **Ces règles vont au-delà de la stricte application des dispositions légales et réglementaires en vigueur**, en particulier quand celles-ci, dans certains pays, ne sont pas conformes aux standards éthiques que s'impose le Groupe (voir rapport *Culture d'entreprise et principes éthiques*).

Par ailleurs, depuis 2019 le *Code de conduite* précise les modalités **d'exercice du droit d'alerte** lorsqu'une situation particulière le justifie : « *Le droit d'alerte est une faculté donnée à chacun de s'exprimer lorsqu'il estime qu'une situation particulière dont il a eu personnellement connaissance n'apparaît pas conforme aux règles qui gouvernent la conduite des activités du Groupe. Ce droit doit être exercé de manière responsable, désintéressée, de bonne foi, non diffamatoire et non abusive.* » **Le Groupe protège les lanceurs d'alerte**, notamment contre d'éventuelles représailles ou sanctions, **en garantissant une stricte confidentialité de leur identité** dans l'ensemble du Groupe et leur anonymat lorsque la législation locale le permet (voir rapport *Culture d'entreprise et principes éthiques* et le *Plan de vigilance*). Depuis 2018, le Groupe s'est doté d'une politique en matière disciplinaire, à travers l'élaboration de principes directeurs et les bonnes pratiques communs à l'ensemble du Groupe (voir rapport *Culture d'entreprise et principes éthiques*).

ZOOM SUR

L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES

ENGAGEMENTS

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).

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 2019*).

Au Royaume-Uni, Société Générale a adhéré en 2018 à la charte Women in Finance et s'est 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.

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. Un nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a également été signé le 17 octobre 2019 dans la Filiale française Franfinance du groupe Société Générale. Cet accord affirme le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, et dénonce tout comportement discriminatoire à ce sujet, par le biais notamment de politiques structurées sur les 3 piliers suivants : le recrutement, la formation et la gestion de carrière. Par ailleurs, en 2019, SG Ventures¹ 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

Le Groupe développe des programmes de mentorat pour accompagner les femmes dans le développement de leur carrière. Aussi, des réseaux internes, mixtes et de femmes, organisent des échanges, des ateliers ou du mentorat pour promouvoir les femmes dans l'entreprise. C'est par exemple le cas du réseau Mix & Win qui accueille femmes et hommes pour échanger sur le sujet de la mixité lors d'ateliers et conférences.

Au global, plus de 99 entités couvrant 91 % des effectifs du Groupe ont des politiques ou mènent des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Parmi celles-ci :

- le projet d'entreprise « Opportunités égales pour hommes et femmes au Luxembourg » ;
- la startup interne **IT4GIRLS** qui a pour objectif de favoriser la mixité dans les métiers de technologies informatiques au sein de Société Générale SA en France.



RÉSULTATS

En 2019, Société Générale s'est inscrite comme **la 2^e banque française et la 7^e entreprise française du classement international de l'ONG Equileap** sur l'égalité homme et femme (34^e place sur le classement global de plus de 3 000 entreprises).

En 2019, **Société Générale a intégré l'indice d'égalité des sexes de Bloomberg aux côtés de 325 entreprises.** L'indice reconnaît les entreprises qui s'engagent à faire progresser l'égalité des sexes et à faire preuve de transparence dans la divulgation de leurs informations.

De son côté, l'Union Internationale de Banques en Tunisie a obtenu en 2019 le label GEEIS « *Gender Equality European & International Standard* », un label international pour l'égalité professionnelle qui évalue et valorise les entreprises ayant une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle.

En août 2019, Société Générale a été nommée à la présidence des principes d'autonomisation des femmes (WEP, « *Women's Empowerment Principles* ») aux Émirats Arabes Unis (voir rapport *WEP 2019*).



PART DES FEMMES DANS LES INSTANCES DU GROUPE

Part des femmes...	2017	2018	2019
dans le Groupe	59 %	58 %	57 %
managers dans le Groupe	44 %	45 %	44 %
« Ambassadors » (Top 1 000)	23 %	25 %	26 %
au Conseil d'administration	40 %	43 %	43 %
au sein du Comité Stratégique (Top 30)	-	-	20 %
au sein du Comité de direction (Top 60)	22 %	23 %	25 %
au sein des postes clés (Top 150)	-	17 %	19 %

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 souhaite faire évoluer la culture et les processus de décision de ses filiales africaines pour créer un environnement qui favorise davantage 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 du Groupe une entreprise qui incarne l'équité et favorise la diversité (voir *Diversity for Africa*).

Depuis avril 2018, **Société Générale est mécène du Projet 54**, un fonds d'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin en Afrique créé **avec la fondation Women in Africa Philanthropy**. Ce fonds a pour objectif de favoriser la diffusion de l'éducation dans le domaine du développement économique et la formation des futures créatrices d'entreprises innovantes. En 2019, ce sont **53 entrepreneures africaines** qui ont été sélectionnées pour faire partie du Projet 54 et bénéficier d'un accompagnement (coaching, formation) et d'une médiatisation.

ZOOM SUR

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 du nouvel 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. Sur la période 2018 – 2019, 1 799 jeunes diplômés ont rejoint nos équipes en CDI sur le périmètre Société Générale SA en France.

Par ailleurs, le groupe Crédit du Nord s'est engagé à recruter en moyenne 7 % de salariés de plus de 45 ans sur la durée d'application de son accord triennal signé en 2017 et à offrir une évolution professionnelle (changement de niveau, d'affectation ou de métier dans l'année). Ainsi, le recrutement des seniors s'élève à 10,7 % en 2019 et leur évolution à 22,1 % entre 2018 et 2019.

ACTIONS

Société Générale promeut la coopération entre les générations par :

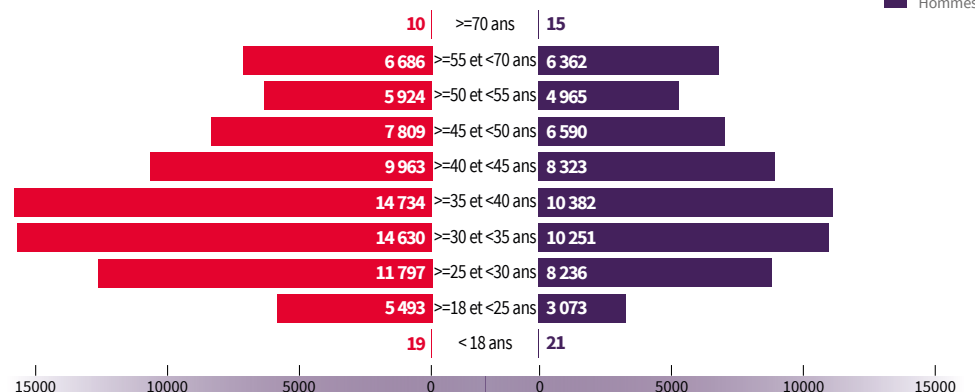
- des programmes dédiés, tels que le programme inter-entreprises OCTAVE qui traite de la transformation des entreprises à l'ère du numérique en tirant parti de l'ensemble des générations ;
- du reverse mentoring ;
- des groupes de réflexion, comme le think tank *WhyLab*, composé de membres de la génération Y, qui proposent des ateliers autour de l'adaptation des projets du Groupe aux populations jeunes ;
- 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*).

Plus globalement, 49 implantations du Groupe employant 55 % des effectifs mènent des actions concernant les salariés de plus de 50 ans.

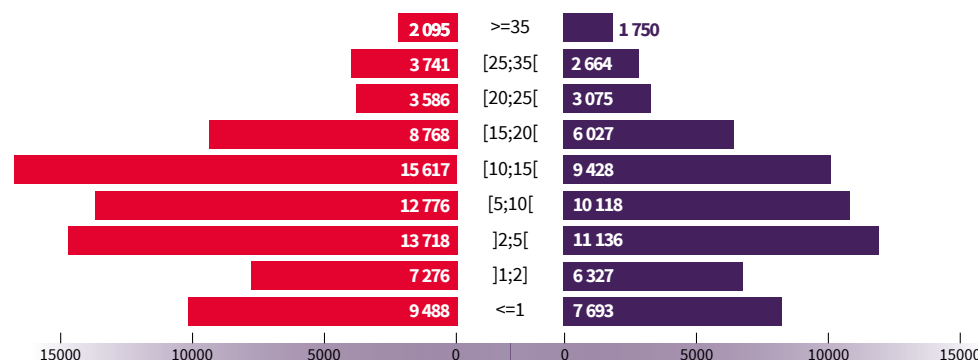
RÉSULTATS

Ces initiatives se traduisent dans la pyramide des âges équilibrée du groupe Société Générale. L'âge moyen des salariés est de 38 ans à fin 2019 (chiffre identique en 2018) et l'ancienneté moyenne est de 9,9 ans à fin 2019 (contre 9,8 ans en 2018).

PYRAMIDE DES ÂGES PAR GENRE



PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS PAR GENRE



ZOOM SUR

LA NON DISCRIMINATION DES LGBTI+

ENGAGEMENTS

Le Groupe s'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 contre la discrimination des personnes LGBTI+ dans le monde du travail** (26 juin 2018), le Groupe s'engage à :

1. respecter les droits humains des salariés, clients, parties prenantes LGBTI+ ;
2. éliminer les discriminations à l'égard des LGBTI+ dans l'entreprise ;
3. apporter un soutien aux salariés LGBTI+ ;
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 LGBTI+ dans les pays où elles opèrent.

Localement, Société Générale en Asie-Pacifique est signataire de « *The Equal Opportunities Commission* ».



Diony Lebot, Directrice Générale Déléguée, sponsor Diversité et Inclusion, est également sponsor du réseau Pride & Allies, groupe réunissant des salariés pour encourager et promouvoir des droits égaux aux salariés LGBTI+.

ACTIONS

En 2019, l'**initiative interne Pride & Allies** a tenu sa première conférence à l'échelle du Groupe et réunissant des intervenants extérieurs en charge de l'inclusion des personnes LGBTI+ (dont le président de l'association L'Autre Cercle), des représentants des comités Pride & Allies des différentes régions et les principaux acteurs locaux. Le réseau Pride & Allies a été lancé en France en juillet 2019.

Au sein de Société Générale SA en France, le **parent adoptant bénéficie des 70 jours de congés légaux** (pour un 1^{er} ou 2^e enfant, 126 pour un 3^e) ; qui peuvent être rémunérés³. Aucune condition d'ancienneté au sein de Société Générale n'est requise depuis le 1^{er} 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.

En France, dans le cadre des cycles MANDALA⁴ l'association Lesbian Who Tech est intervenue dans le cadre d'une conférence portant sur la diversité afin de présenter les différents leviers d'amélioration de l'environnement de travail pour les LGBTI+.

En Asie, un Comité Diversité est notamment en charge du réseau LGBTI+ dans la région. À l'échelle locale, Société Générale Hong Kong mène des actions spécifiques afin d'encourager une culture d'ouverture et de respect pour tous les salariés LGBTI+ via notamment des formations et des discussions pour les salariés et managers et une antenne du réseau Pride & Allies.

Le Groupe mène une politique spécifique au niveau régional en Asie Pacifique, dont Société Générale Hong Kong, incluant :

- un comité de la Diversité en charge de quatre réseaux diversité : genre, culture, handicap et LGBTI+ ;
- 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, certaines initiatives sont mises en place à Hong Kong :

- une politique d'opportunités égales avec des clauses précises qui luttent contre la discrimination envers les personnes LGBTI+ ;
- 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 ;

- une contribution significative par l'une des assurances de Société Générale pour pouvoir changer de sexe (dont la chirurgie) ;
- des toilettes non genrées à tous les étages des bureaux ;
- des discussions et formations pour les salariés et managers sur les sujets LGBTI+ comme par exemple les coming-out.

RÉSULTATS

Aux États-Unis, Société Générale New York a obtenu pour la troisième année consécutive la note maximale de 100 au Corporate Equality Index (indice des entreprises en matière d'égalité des chances) de Human Rights Campaign grâce à des politiques et des pratiques professionnelles inclusives des LGBTI+.

À Londres, Société Générale a obtenu une récompense aux **European Diversity Awards** dans la catégorie « *Sponsorship of Charity of the Year* », qui reconnaît le soutien du Groupe aux organisations caritatives en Europe dans le domaine de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion.

Société Générale Hong Kong, grâce à ses diverses initiatives a obtenu les distinctions Bronze (2017) et Or (2019) au benchmark des politiques et pratiques LGBTI+ des entreprises, réalisé par « Community Business Index+ ».

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

4. Voir paragraphe « Un dispositif de lutte contre les stéréotypes et les biais inconscients ».

ZOOM SUR

LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



ENGAGEMENTS

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. Il est également membre du **Global Business and Disability Network**.

Société Générale SA en France a renouvelé pour la cinquième fois l'**Accord triennal 2020-2022 « en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap »**. Cet accord s'aligne sur la volonté de mettre le handicap au cœur des processus RH de l'entreprise et affiche des objectifs ambitieux de recrutement et de taux d'emploi. Il apporte également de nouvelles mesures d'accompagnement dans le maintien dans l'emploi, avec notamment :

- un maintien plus efficace dans l'emploi par la santé : le versement d'une allocation complémentaire santé pour prendre en charge la cotisation à la surcomplémentaire santé proposée par la Mutuelle SG et la poursuite de la prise en charge des équipements/appareillage;

- une intégration accompagnée principalement par la Filière RH, en lien avec le service social et de santé au travail et avec l'appui de la Mission Handicap⁵ en cas de besoin ;
- un processus de recrutement renforcé par l'obligation pour le manager de recevoir en entretien le candidat en situation de handicap dès confirmation des compétences requises par les chargés de recrutement.

Cet accord prévoit également la montée en compétence du réseau de relais locaux handicap en 2020 afin de partager les initiatives locales et apporter information, appui et soutien aux équipes RH et aux managers dans l'accompagnement des salariés en situation de handicap, la Mission Handicap pouvant être sollicitée dans les situations nécessitant une expertise.

Société Générale SA en France a également signé en **2019 le Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans le monde économique et la Charte du numérique responsable** dans lequel s'inscrit le numérique inclusif.

5. Depuis 2007, la Mission Handicap Société Générale 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.

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, Allemagne, Serbie, Espagne, Algérie, Inde, au Japon et aux États-Unis**, pour favoriser l'emploi de salariés en situation de handicap ; en France, le « Laboratoire des innovations inclusives pour les personnes en situation de handicap » (LAB2I, soutenu par la Mission Handicap) accompagne les personnes en situation de handicap au développement de leurs compétences et les accompagne par des CDD tremplins ;
- des actions de maintien dans l'emploi chez Société Générale SA en France (702 actions en 2018 et plus de 4 700 aménagements de poste depuis 2007) ;
- **des programmes d'insertion pour les jeunes** (alternance HandiFormaBanques, bourses d'études, chaire avec Kedge Business School « Management & Handicap », projet de recherche sur le handicap...) ;
- des achats auprès du secteur adapté et protégé (6,635 millions d'euros d'achat en 2018) et un accompagnement à la professionnalisation de ce secteur (ex. : Société Générale SA en France a accompagné le secteur adapté et protégé dans la mise en place d'un modèle de GPEC pour sa gestion des ressources humaines) ;
- 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 (gestionnaires RH, chargés de communication, gestionnaires d'immeuble, chargés de clientèle...), notamment via un MOOC « Manager une personne en situation de handicap » ;
- des actions de sensibilisation en externe, telles que la **4^e édition du « Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables »** dont Société Générale est Grand partenaire depuis la 1^{re} édition, ou encore la « **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées** » en 2019 autour des handicaps invisibles.

Les entités développent également des actions en faveur du handicap au niveau local. 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 sur le sujet. En Inde, Societe Generale Global Solution Centre Private a organisé l'événement ConneXion 2.0 en décembre 2019, qui a réuni plusieurs entreprises afin d'échanger sur les problématiques rencontrées par les personnes en situation de handicap lors de leurs recherches d'emploi mais également dans le cadre de leurs activités professionnelles.



En outre, trois écoles et universités françaises sont directement suivies par la Mission Handicap et plus d'une dizaine d'autres par des associations partenaires afin d'accompagner les étudiants en situation de handicap, sensibiliser l'ensemble des étudiants et soutenir des programmes d'accessibilité. Plusieurs actions de sensibilisation au handicap sont par ailleurs réalisées par des entités du Groupe chaque année, à l'instar de CGI qui a organisé Handi'Hauts'Lympics, une journée sportive pour sensibiliser au handicap, les gains de cet événement étant reversés à une association.

RÉSULTATS

À fin 2019, Société Générale employait 2 599 salariés en situation de handicap⁶, (versus 2 615 en 2018), principalement en France, République Tchèque, Russie et Italie, ce qui représente 1,9 % de l'effectif global.

**AU GLOBAL,
68 ENTITÉS**

**COUVRANT 74 %
DES EFFECTIFS DU
GROUPE MÈNE DES
ACTIONS EN FAVEUR
DU HANDICAP**

6. Au sens retenu localement.

AUTRES PUBLICATIONS
Métiers et compétences
Culture d'entreprise et principes éthiques
Santé et sécurité au travail
Performance et rémunération

DISPONIBLES SUR
www.societegenerale.com

