

# ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE



**Anne-Sophie Chauveau-Galas**Directrice des Ressources Humaines
du Groupe

66

Veiller à la qualité de la vie au travail, à l'équité, à l'inclusion et au développement professionnel des équipes est un facteur essentiel pour encourager l'engagement des collaborateurs au sein du Groupe et gagner en performance.

Être un employeur responsable constitue l'un des piliers de la stratégie RSE du Groupe. La stratégie Employeur Responsable s'appuie sur 3 ambitions, déclinées en 6 engagements, qui sont présentés dans ce rapport Employeur Responsable.

"

#### TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1		PARTIE 3			
ACTUEL ET I	À CHAQUE COLLABORATEUR, FUTUR, DE RÉALISER PLEINEMENT TIEL AU SEIN DU GROUPE 4	FAVORISER L'ENGAGEMENT ET LE POUVOIR D'IMPACT DES COLLABORATEURS	38		
	- Offrir les meilleures perspectives d'employabilité pour attirer et retenir nos talents	Engagement #5 - Renforcer l'engagement et la culture du dialogue pour œuvrer collectivement à la compétitivité durable du Groupe	39		
Engagement #2	- Favoriser des opportunités de carrière personnalisées et adaptées aux enjeux futurs	Engagement #6 - Contribuer individuellement et collectivement à des actions à impact positif			
PARTIE 2		PARTIE 4			
	ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	SOCLE COMMUN DE DISPOSITIFS SOCIAUX 46			
EPANOUISS.	ANT, ADAPTÉ ET PERFORMANT 15	Performance & rémunération	47		
Engagement #3	- Assurer les conditions d'un environnement de travail équitable et inclusif	Dialogue social	52		
Engagement #4	- Veiller aux conditions d'une qualité de vie	Accompagner nos collaborateurs lors des transformations	55		
	au travail respectueuse des temps de vie et de la santé et sécurité des salariés29	Notations extra-financières et distinctions	56		
		CONCLUSION	57		







## OFFRIR LES MEILLEURES PERSPECTIVES D'EMPLOYABILITÉ POUR ATTIRER ET RETENIR NOS TALENTS

#### **CHIFFRES CLÉS EN 2024**

60 pays

ENVIRON 119 000 SALARIÉS dans plus de PLUS DE 17 000 recrutements\*

94 %
DES SALARIÉS
sont en CDI

6,5 MILLIONS DE VISITES sur le site Careers

ENVIRON
6200
ÉTUDIANTS
accueillis

#### **EFFECTIFS DU GROUPE EN 2024**



<sup>\* 10 038</sup> recrutements CDI et 7 015 CDD/alternants

## DÉFINIR LA STRATÉGIE DE RECRUTEMENT

Rejoindre le groupe Société Générale, c'est entamer un voyage – au sens propre comme au figuré. Le Groupe agit en **employeur responsable** dès l'étape du recrutement: dès qu'un besoin est identifié, l'offre est publiée en interne pour favoriser la mobilité de nos collaborateurs. Seuls les postes non pourvus en interne sont publiés à l'externe, selon des processus équitables pour éviter toute forme de discrimination ou de favoritisme.

Par ailleurs, Société Générale adapte ses modes de recrutement en intégrant les nouvelles fonctionnalités apportées par les technologies et la digitalisation: tests en ligne ergonomiques accessibles sur mobile, aide aux candidats pour identifier la mise en adéquation de leur CV avec les offres les plus pertinentes. D'autre part, le Groupe diversifie ses canaux de recrutements via les réseaux sociaux ou des sites communautaires spécialisés comme Welcome to the Jungle, pour mettre en avant les nouveaux métiers et répondre davantage aux aspirations des candidats.

Le site de recrutement <u>careers.societegenerale.com</u>, régulièrement mis à jour et modernisé, regroupe ainsi les offres de postes de Société Générale en France et à l'international.

#### EN 2024

Près de **1,1 millions** de candidatures ont été déposées sur le site *Careers* 

Pour environ **6,5 millions** de visites

## RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

# FAIRE CONNAÎTRE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE ET VALORISER LA VARIÉTÉ DE SES MÉTIERS POUR ACCOMPAGNER LES JEUNES DANS LA CONSTRUCTION DE LEUR PROJET PROFESSIONNEL

À titre d'exemple, Société Générale:

- Instaure des relations privilégiées avec des écoles et formations supérieures dans 95 entités du Groupe. Plus particulièrement en France, des relations privilégiées avec une centaine d'écoles et formations supérieures (dont 25 partenariats) et plus de 300 actions chaque année (forums écoles, conférences d'expertises, hackathons, projets tutorés, participation à des jurys et à des comités de perfectionnement afin d'adapter les contenus pédagogiques aux besoins des entreprises au sein des écoles, etc.);
- Anime en France une communauté de 230 collaborateurs « ambassadeurs écoles », engagés pour échanger avec les étudiants sur les valeurs, la culture, les métiers, les conditions de travail au sein de l'entreprise;
- Finance des programmes d'enseignement et de travaux de recherche, avec un engagement total annuel de 475 000 euros;
- Propose un catalogue d'une trentaine de vidéos métiers illustrant la diversité de nos métiers et des parcours des collaborateurs, disponible notamment sur le site de recrutement Careers:
- A été partenaire de l'événement « la Cité de la Réussite » qui s'est tenu en novembre
   2024 à la Sorbonne et au Collège de

**France,** pour des débats culturels sur le thème de la confiance, à destination de la jeunesse étudiante.

#### FAVORISER UN RECRUTEMENT JUNIORS PLUS DIVERSIFIÉ

En France, différentes actions sont menées:

- Une participation financière et un suivi des bilans de deux programmes « Égalités des chances » mis en place à Sciences Po et Université Paris-Dauphine, dont l'objectif est de garantir des opportunités d'accès aux parcours académiques d'excellence aux lycéens méritants issus des zones rurales ou des quartiers en zone prioritaire;
- Des événements avec des établissements pour promouvoir les métiers du numérique auprès des lycéennes afin de les encourager à rejoindre les écoles du numérique et formations Ingénieurs et Experts, notamment grâce à une bourse destinée aux lycéennes intégrant l'école EFREI (École d'Ingénieurs Généraliste du Numérique);
- Un programme de bourse avec l'école TBS Éducation dédié aux étudiants en difficulté;
- Des actions « Women in Finance » visant à promouvoir les métiers de la finance auprès de jeunes étudiantes;
- Une collaboration du Réseau SG en France avec l'Association Française des Banques, l'École Supérieure de la Banque et l'Agence Pour l'Éducation par Le Sport;
- Une série de Job (e)-dating Partenaire de l'initiative gouvernementale 1jeune1solution:
   Société Générale a poursuivi sa mobilisation



pour l'avenir professionnel des jeunes en organisant une dizaine d'événements de recrutement tout au long de l'année 2024 en présentiel. Lors de ces jobs (e)-datings, des étudiants ont pu échanger avec des recruteurs sur les postes à pourvoir au sein du Groupe ou dans des entreprises clientes du Groupe et certaines candidatures ont conduits à des offres d'emploi.

Au **Royaume-Uni**, Société Générale a lancé le « Young Influencers Programme » pour améliorer les opportunités d'emploi des groupes minoritaires dans le secteur des services financiers.

#### À L'ÉCOUTE DES JUNIORS POUR LEUR OFFRIR UNE EXPÉRIENCE EN CONSTANTE AMÉLIORATION

Chaque année, Société Générale invite ses stagiaires, alternants en France et ses VIE dans le monde à répondre à l'enquête *HappyTrainees* de *ChooseMyCompany*. Cette enquête, indépendante et anonyme, permet aux étudiants d'évaluer leur expérience au sein de la Banque. En 2024, pour la cinquième année consécutive, Société Générale a été accrédité du

label *Happy Trainees* qui récompense les entreprises qui soignent l'accueil, l'accompagnement et le management de leur stagiaires, alternants et VIE.

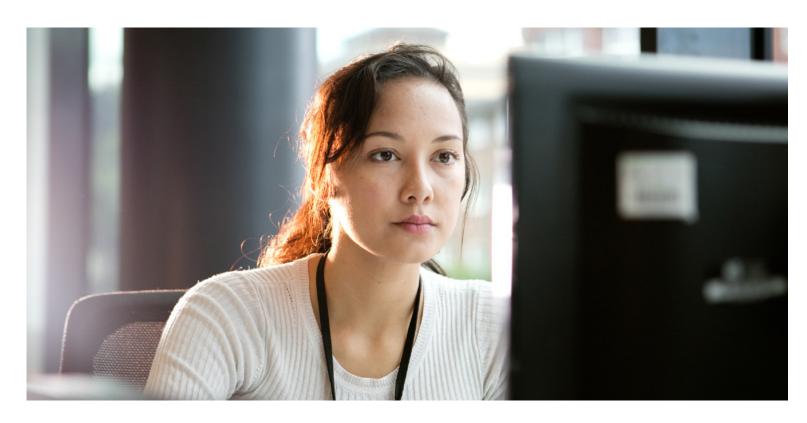
Happy Trainees Score: **74.2**/100

**91,8** % des étudiants RECOMMANDENT le groupe Société Générale

**87** % DÉCLARENT avoir des opportunités d'apprendre et de développer leurs compétences

**90,7** % estiment que le travail fourni pendant leur mission est utile à l'entreprise

**79,9** % des étudiants aimeraient être embauchés dans le Groupe.



## FAVORISER L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS

Afin d'établir dans le temps une relation de confiance et de développer un sentiment d'appartenance, le Groupe met en œuvre un dispositif d'intégration des nouveaux arrivants, à travers:

- un message de bienvenue dans le Groupe;
- un accès à un espace commun interne, leur permettant de connaître la culture et les valeurs, la stratégie et les activités du Groupe et notamment autour de la conduite et de la conformité du Groupe;
- différents outils comme des livrets d'accueils ou encore des guides pour les managers, adaptés en fonction des entités et des spécificités métiers;
- une application mobile de pré-onboarding dans le Réseau SG en France accessible avant l'intégration des nouveaux entrants jusqu'à la fin de leur période d'essai (découverte du Groupe, de nos valeurs et engagements notamment RSE, des principaux métiers du Réseau, etc.).

## DÉTECTER ET ACCOMPAGNER LES TALENTS DE DEMAIN

Le Groupe a pour objectif de développer tous les talents. Parmi eux, les collaborateurs à haut potentiel se distinguent par une performance élevée et durable, une propension à se développer et apprendre, et un fort potentiel à évoluer vers des fonctions à responsabilité élargie. La politique de Talent Management commune à l'ensemble du Groupe, à ses différents

métiers et géographies, vise à accélérer leur développement et leur carrière, ainsi qu'à garantir des plans de succession robustes sur les fonctions et domaines d'expertises stratégiques, à court et long terme.

En 2024, le Groupe a continué de renforcer son dispositif de gestion des collaborateurs à fort potentiel via notamment:

- La revue des plans de succession du Top 250 (Group Leaders Circle) et ainsi que de mille autres Postes Clés environ;
- La poursuite des actions en faveur de la diversité avec entre autres deux programmes visant à développer et accélérer la carrière des femmes (voir partie "Égalité de genre");
- La poursuite de l'accompagnement du développement des talents incluant les experts, à travers plusieurs programmes de leadership et outils de développement personnel, tels que le coaching, les centres de développement, le mentorat ou le 360° (une méthode visant à définir un plan de développement individuel s'appuyant sur les feedbacks de son manager, ses pairs, son équipe, et tout autre acteur avec lequel il interagit);
- La poursuite du programme de développement du leadership créé en 2023 à destination des talents en début de carrière afin de les développer plus précocement;
- L'accompagnement des acteurs RH et l'animation de la communauté des Talent managers pour assurer un dispositif commun et homogène à travers l'ensemble des métiers et des géographies.

## FAVORISER DES OPPORTUNITÉS DE CARRIÈRE PERSONNALISÉES ET ADAPTÉES AUX ENJEUX FUTURS

**CHIFFRES CLÉS EN 2024** 

**38,2** H DE FORMATION par collaborateur par an

**56** % **DES FORMATIONS** sont réalisées à distance

**60 % DES POSTES CDI** pourvus en interne

**10,5** ANS D'ANCIENNETÉ moyenne dans le Groupe



### GARANTIR UN DISPOSITIF ROBUSTE DE GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

#### ADAPTER LES POLITIQUES RH AUX BESOINS EN COMPÉTENCES DES MÉTIERS CORRESPONDANT AUX ENJEUX STRATÉGIQUES DU GROUPE

Pour prévenir des risques à ne pas disposer des bonnes compétences à moyen et longterme, le Groupe a engagé une démarche de *Strategic Workforce Planning* (SWP ou **Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels**) au niveau mondial. Cette démarche vise à identifier les impacts de la stratégie des métiers et des modifications de leurs environnements économique, technologique et réglementaire sur les emplois et les compétences et d'orienter les politiques de recrutement, de mobilité interne et de formation en conséquence. Elle permet aux collaborateurs de disposer des moyens pour développer leur employabilité.

Cette démarche se structure en 3 étapes:

- Définir une cible quant aux compétences dont les lignes métier et le Groupe doivent se doter à moyen-long terme pour mettre en œuvre la stratégie;
- Établir un diagnostic des compétences dont les lignes métier et le Groupe disposent;
- 3. Identifier l'écart entre la situation actuelle et la cible afin de mettre en œuvre les leviers (formation, mobilité interne, recrutement...) et les plans d'action pour combler cet écart. Elle est réalisée annuellement pour actualiser les plans d'action.

Déployée sur l'ensemble des métiers clés du Groupe, elle permet de mettre en œuvre une stratégie efficace d'acquisition de nouvelles compétences et d'évolution adéquate des compétences existantes dans le Groupe.

Cette démarche est itérative et contribue à alimenter une vision globale RH, avec une responsabilité partagée entre la filière RH et le management des lignes métiers. En France, elle fait également l'objet d'un dialogue constant avec les Instances Représentatives du Personnel, avec le renforcement depuis 2019 du rôle de l'Observatoire des Métiers.



#### CARTOGRAPHIER LES COMPÉTENCES ET PLACER LE SALARIÉ EN ACTEUR PRINCIPAL DE SON DÉVELOPPEMENT

Pour cartographier les compétences, le Groupe a opté pour une approche reposant sur le principe du volontariat, plaçant le salarié en acteur principal de son développement et de son employabilité, à travers deux outils complémentaires déployés auprès des collaborateurs du Groupe dans le monde:

#### L'OUTIL ACE (APPÉTENCES, COMPÉTENCES, EXPÉRIENCES) POUR L'ENSEMBLE DU GROUPE

L'outil ACE couvre 76 650 collaborateurs du Groupe à fin 2024. Il s'appuie notamment sur un référentiel de compétences dynamique et sur du machine learning<sup>(1)</sup>.

Déployé dans 81 entités du Groupe et 30 pays, cet outil permet:

#### Pour le collaborateur:

- D'accéder à une liste de postes ouverts publiés dans la Bourse des emplois du Groupe et en adéquation avec son profil de compétences et d'appétences déclarées.
   S'il est en mobilité, il peut alors postuler dans le respect des règles de mobilité fixées par le Groupe;
- D'identifier des métiers vers lesquels il peut évoluer, les compétences correspondantes et les ressources, formations disponibles;
- D'accroître sa visibilité dans le Groupe.

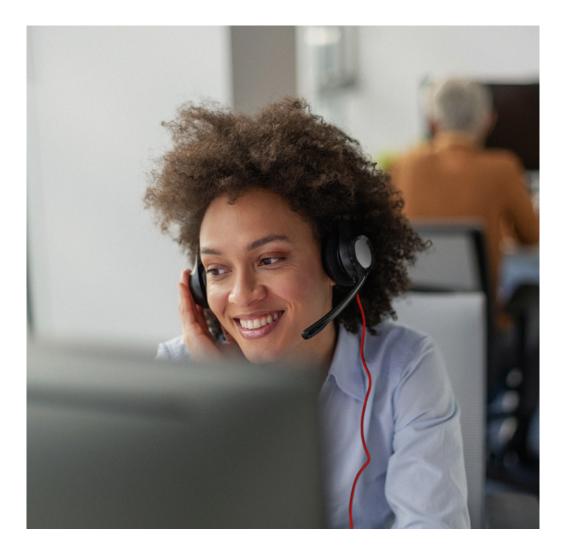
#### Pour les managers:

 D'identifier et de recruter en toute autonomie les profils internes correspondants à leurs besoins en compétences à moyen – long terme, s'ils sont en mobilité sur opportunité (choix d'évoluer vers un nouveau poste à leur main après plus de 4 ans de poste) ou déclarée.

#### Pour les équipes RH:

- De pourvoir plus facilement des postes disponibles;
- De mieux accompagner les collaborateurs face à l'évolution des métiers, grâce notamment à la mise en place d'un accompagnement individualisé sur la base des compétences, contribuant ainsi à une meilleure employabilité de nos salariés.

La solution a notamment été reconnue et primée en 2023 par le Trophée d'Argent dans la catégorie « Meilleure co-construction » de la Nuit de l'innovation RH organisée par Republik RH.



#### MON|DIAG POUR LES MÉTIERS DU RÉSEAU DE DÉTAIL SG EN FRANCE

L'outil de diagnostic de compétences MON|DIAG permet à chaque collaborateur de renseigner ses motivations, d'explorer les métiers du Réseau SG en France et de s'évaluer sur des questionnaires d'expertise. L'objectif principal est de permettre aux salariés d'identifier leurs forces et leurs axes de développement et de se projeter sur de futurs métiers.

<sup>1.</sup> Technologie d'intelligence artificielle permettant aux ordinateurs d'apprendre sans avoir été programmés explicitement à cet effet.

## CONSOLIDER L'OFFRE DE FORMATION DU GROUPE, EN LIEN AVEC LES COMPÉTENCES CLÉS DE DEMAIN

#### **UNE POLITIQUE DE FORMATION GROUPE**

L'offre de développement des compétences est portée à plusieurs niveaux, en local, au sein des métiers et, en central, avec une fonction d'expertise. Elle cible en priorité les compétences permettant de répondre aux défis de la relation client, de l'utilisation de technologies innovantes, de la transformation des méthodes de travail et de l'évolution du modèle économique du Groupe par rapport à son écosystème (nouveaux acteurs bancaires, start-up, etc.).

Les **compétences cible** sont les suivantes :

- Accompagner les collaborateurs dans les transformations du Groupe, notamment dans le cadre du développement des compétences et/ou de l'évolution des métiers;
- Des compétences métiers, en particulier sur les activités de marché et la finance d'entreprises;
- Une culture risque, responsabilité et conformité des salariés. Les formations obligatoires pour tous les salariés du Groupe couvrent les sujets suivants: sécurité de l'information, lutte contre la corruption,
   Code de conduite (droit d'alerte et lutte contre les comportements inappropriés notamment), règlement général sur la protection des données, sanctions internationales, lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, conflits d'intérêt et harcèlement:
- Des compétences Data et Intelligence Artificielle:
- Des compétences RSE;

- Des compétences managériales et de *leadership*;
- Des compétences comportementales pour incarner une culture de la performance dans l'intérêt du Groupe, avec le plus haut niveau d'éthique et de conduite (amélioration de l'efficacité opérationnelle, collaboration, accompagnement du changement, etc.).

Ainsi, le Groupe fait évoluer en continu son offre globale de formation et propose de nombreux objets d'apprentissage en libre accès et en illimité, tels que le micro-learning, le rapid-learning, des MOOCs, ou encore des parcours présentiels, digitaux, ou mixtes. Le Groupe s'est doté il y a quelques années d'un Learning Management System (LMS): il s'agit d'un outil interactif et personnalisé. permettant notamment de recommander aux utilisateurs des programmes adaptés à leur profil et leurs centres d'intérêt déclarés. En complément, de nombreuses plateformes de contenus de formation, généraliste (Coorpacademy) ou spécialisée par domaine (IT, finance, langues, etc.) sont proposées et accessibles aux collaborateurs du Groupe. Des formations certifiantes et diplômantes,

telles que le *Chartered Finance Analyst*, les certifications Autorité des Marchés Financiers, ou encore les certifications Lean Six Sigma, peuvent également être financées par une contribution de l'employeur.

En 2023 a eu lieu la première édition des **Learning Days** en France. Il s'agit de deux journées qui ont permis de guider les collaborateurs dans leur choix de formation, de les fédérer autour des thématiques



prioritaires de développement, tout en les sensibilisant sur des sujets clés pour l'avenir: IA, RSE, nouvelles méthodes d'apprentissage, etc. Cet événement s'est naturellement intégré à la *Career Week* en 2024 (cf. « Favoriser la mobilité, facteur d'employabilité et de rétention »).

En parallèle, les **Société Générale Learning Awards** récompensent chaque année les programmes de développement les plus performants, innovants et engageants déployés en France.

#### L'UNIVERSITE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

Le Groupe s'est doté d'une université d'entreprise en 2024 afin de promouvoir une culture apprenante, en coordination avec les Académies de l'ensemble des lignes métier, pour soutenir les objectifs stratégiques du Groupe et permettre l'accélération des changements au sein de l'organisation.

Dès 2025, « l'Université SG » va ainsi proposer un cadre commun pour l'ensemble des entités du Groupe en matière de *Learning & Development*:

- une politique de formation qui intègre les besoins des métiers et fixe les priorités;
- une offre de formation autour de catalogues plus lisibles et mieux articulés;
- une expertise et un accompagnement aux lignes métier dans leurs projets de formation.

#### UNE VOLONTÉ DE FORMER LES MÉTIERS RESSOURCES HUMAINES

Depuis plus de dix ans, un dispositif d'accompagnement des équipes RH est en place avec la **HR Academy**, qui vise à développer les compétences de tous les acteurs de la filière RH et de les accompagner dans les transformations des différents périmètres du Groupe.

En 2024, la HR Academy a proposé:

- 5 parcours de formation (écoute active, médiation, Engaging Communication, etc.);
- 8 parcours de développement (capsule IA, capsule Well-Being@Work, les Expertises RH, etc.);
- Un parcours de développement interentreprises RH impliquant des partenaires tels que SNCF, Orange, RATP, Banque Postale, Michelin ou Safran;
- 2 Welcome Events pour les nouveaux arrivants.

Dans le but d'internationaliser l'offre de formation, 57 % des modules de développement ont été animés en anglais, affichant un taux de satisfaction global moyen de 4,3 sur 5.



#### MESURER L'EFFICACITÉ DE LA FORMATION

Différentes approches sont utilisées et combinées selon l'importance stratégique des programmes:

- L'ensemble des formations est évalué par le **retour sur les attentes** (return on expectations ROE), qui mesure le niveau de satisfaction des apprenants et l'adéquation entre les objectifs de la formation et les attentes des collaborateurs. Plusieurs indicateurs de performance sont calculés comme le *Net Promoter Score* (NPS), qui mesure la propension des collaborateurs à recommander une formation, le taux de satisfaction globale et des taux de satisfaction ciblés sur la qualité des contenus ou de l'animation:
- Société Générale promeut la pédagogie expérientielle pour renforcer l'engagement des collaborateurs dans le processus d'apprentissage et maximiser l'efficacité des formations. Les formations présentielles accordent une place importante à la pratique, via des mises en situation ou des jeux de rôle;
- Société Générale a également mis en œuvre des programmes de formations en utilisant la méthodologie AFEST (action

de formation en situation de travail) principalement pour la Banque de détail en France mais également le département d'Inspection générale et de l'Audit;

 Société Générale a également déployé une solution de edoing qui encourage la mise en pratique de micro-actions après la session de formation. Cette solution est mise en œuvre sur le programme de formation des managers de proximité du Groupe et a été étendue en 2024 aux formations sur la gestion du temps et le feedback.

#### **PROGRAMME DATA FIRST**

Afin de développer une culture de la donnée à tous les niveaux de l'organisation, le Groupe a déployé le programme d'acculturation « Data First » dans l'ensemble de ses entités. Les objectifs du programme sont d'accompagner les collaborateurs vers une meilleure compréhension, de meilleures pratiques et une meilleure maîtrise des données critiques pour l'activité de Société Générale.

Grâce à l'appui de son réseau de plus de 60 *Data Coachs*, le programme a touché en 2024 près de 15 000 collaborateurs en France et dans les filiales, à travers 7 parcours dédiés et un socle commun tout en s'adaptant aux nouvelles exigences réglementaires.

Une dynamique que Société Générale compte bien poursuivre en 2025 afin que chaque collaborateur se sente responsable de la qualité de ses données et contribue à leur amélioration.

#### UN PLAN DE FORMATION ESG AU NIVEAU DU GROUPE

Le groupe Société Générale a lancé un plan d'acculturation et de formation ESG couvrant l'ensemble de ses collaborateurs, avec pour objectifs de développer une culture ESG transverse autour d'un socle commun de connaissances et soutenir les métiers dans leurs besoins de développement d'expertise technique.

Ce plan s'est appuyé notamment sur:

- La mise à disposition de parcours de formation s'adressant à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et à des collaborateurs en recherche d'expertise ESG, de formations certifiantes ou travaillant sur l'ESG;
- Une offre comprenant plus de **150 modules** de formation et sensibilisation, externes ou internes, articulée autour de six grandes thématiques: les bases de la RSE, les risques ESG, l'environnement et la transition écologique, le numérique responsable, l'axe Employeur Responsable, la finance et l'investissement durable;
- Des temps forts d'acculturation avec l'organisation de plusieurs conférences notamment sur les nouveaux récits de la transition, la nature, etc.

#### CHIFFRES CLÉS FORMATION RSE 2024<sup>(2)</sup>

95 % des collaborateurs du Groupe ont suivi au moins une formation RSE

Plus de 480 000 heures de formation sur les enjeux RSE

Plus de 80 %
des collaborateurs
(soit 85 000 personnes) du Groupe
ont suivi 5 heures de formation
sur les bases de la RSE, la finance
durable, la crise écologique, les
risques E&S et la stratégie RSE
du Groupe

Plus de 65 % des top managers du Groupe ont bénéficié d'au moins 10 heures de formation

Plus de 38 % des collaborateurs (soit 41 000 participants) ont réalisé la Fresque du climat

2. Effectifs CDI actifs.

## DES PARCOURS DE RESKILLING POUR DÉVELOPPER L'EMPLOYABILITÉ DES COLLABORATEURS

Ce programme, initié par le Groupe en 2020 et élaboré avec les experts métiers, vise à proposer aux collaborateurs de se réorienter professionnellement dans le Groupe vers des métiers en croissance ou en tension lors d'une mobilité grâce à une formation robuste permettant de combler l'écart de compétences en six mois environ.

Les parcours sont en formation alternée et combinent l'apprentissage en compagnonnage au sein des équipes avec des formations professionnelles, souvent certifiantes ou diplômantes, construites sur mesure par des partenaires académiques reconnus (écoles, universités, association professionnelle, organisme de formation, etc.).

Le programme Reskilling permet de:

- Contribuer à l'ajustement des compétences dans un contexte de transformation des modes de travail;
- Gérer les coûts en favorisant l'emploi interne;
- Développer l'employabilité de nos collaborateurs;
- Accompagner les collaborateurs concernés par un plan de transformation pour favoriser la mobilité interne.

En 2024, le Groupe a poursuivi le déploiement des programmes de *Reskilling* en les développant sur de nouveaux métiers. 245 collaborateurs (+6 % vs 2023) se sont engagés dans une trentaine de parcours de *Reskilling* diversifiés:

- Des cohortes sur des métiers data et IT

   (architecte solutions, data designer, data quality manager) sur les métiers du projet
   (chef de projet, product owner, agile master, etc.) ou encore sur des métiers classiques de la banque (Expert RSE, risques ESG, actuaire, modélisateur de crédit, auditeur, banquier patrimonial, CCPRO...) ont notamment eu lieu;
- Le taux de réussite aux différents certificats et diplômes est de 93 %;
- Les collaborateurs engagés ont changé de poste ou de rôle en adéquation avec la formation suivie;
- Environ 4 % des collaborateurs qui ont rejoint les parcours en 2024 étaient concernés par un plan de transformation.



De nouveaux parcours métiers seront coconstruits en 2025 dans le Groupe, avec une attente forte sur les sujets Data, ESG et IA, en cohérence avec les aspirations des collaborateurs et des besoins en compétences du Groupe.



FAVORISER LA MOBILITÉ, FACTEUR D'EMPLOYABILITÉ ET DE RÉTENTION Les **principes sur la mobilité et le pourvoi de postes** sont partagés par l'ensemble des entités du Groupe, parmi lesquels:

- La transparence et l'équité sur les postes à pourvoir à travers une publication systématique dans la bourse aux emplois interne (Job@SG) dans les entités utilisant cet outil;
- Le pourvoi de poste est fondé sur une approche par les compétences;
- La priorité donnée aux salariés internes dans le pourvoi de poste.

Plusieurs dispositifs favorisent les mobilités dans le Groupe :

- L'intranet « Mon Site Métiers », présentant près de 830 fiches métiers, en français et en anglais, permet notamment l'identification des passerelles entre les différents métiers du Groupe;
- Les dispositifs de promotion interne, tels que les parcours qualifiants, certifiants ou diplômants en formation continue;
- Les mobilités internationales (en 2024, environ 730 postes à l'international, en expatriation ou statut local).

#### **GROUP CAREER WEEK**

En septembre 2024, au niveau du Groupe, a été organisée la première semaine dédiée à la gestion de carrière (« Group Career Week »). Cet événement a permis aux collaborateurs du Groupe d'explorer les opportunités d'évolution, de construire leur réseau professionnel, de réfléchir à leurs compétences et identifier les leviers pour progresser. Le programme de la semaine a été composé de plus de 100 événements en distanciel et en présentiel dans 15 pays et a eu un réel succès avec plus de 35 000 connexions aux conférences, tables rondes, forums et ateliers proposés.





**CHIFFRES CLÉS 2024** 

**30** % DE FEMMES dirigeantes (Top 250)

**54,5** % FEMMES dans le Comité Exécutif

145 NATIONALITÉS DIFFÉRENTES. dans plus de 60 pays

PLUS DE 2850 SALARIÉS en situation de handicap

40 ANS EST L'ÂGE MOYEN des salariés

91/100 INDEX D'ÉGALITÉ femmes-hommes Société Générale SA en France





Pierre Palmieri Directeur général délégué (Sponsor Diversité, Équité et Inclusion)

L'inclusion de toutes les diversités est un levier d'engagement des collaborateurs, d'innovation et de performance. Je suis intimement persuadé qu'en unissant nos différences, nous prenons de meilleures décisions, nous nous donnons l'opportunité d'ouvrir de nouveaux horizons et de mener collectivement notre projet d'entreprise vers la réussite.

## LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION PORTÉES À TOUS LES NIVEAUX DE L'ORGANISATION

La diversité est une réalité au sein du Groupe avec environ 119 000 salariés de 145 nationalités différentes, présents dans plus de 60 pays et 53 % des collaborateurs exerçant hors de France. À travers sa politique **DE&I (Diversité, Équité et Inclusion)**<sup>(1)</sup>, 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 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 a défini cinq axes prioritaires en matière de DE&I: la diversité de genre, l'inclusion des personnes en situation de handicap et des personnes neuroatypiques, la diversité d'origine ethnique, culturelle ou socio-économique, l'inclusion de toutes les générations et l'inclusion des personnes LGBTI. En 2024, 100 % des salariés du Groupe sont couverts par une politique DE&I et 98 % disposent d'actions ou programme en local sur au moins un des cinq axes prioritaires.

- Au-delà des enjeux d'éthique et de performance, le Groupe considère que la diversité, l'équité et l'inclusion sont des enjeux stratégiques: le sujet est porté au plus haut niveau de l'organisation et sponsorisé par le Directeur Général Délégué du Groupe. La Direction générale présente annuellement au Conseil d'administration un suivi des progrès réalisés sur ces sujets, en France et à l'étranger;
- Le comité de pilotage DE&I est composé de membres du Comité de direction du Groupe et d'un expert DE&I qui l'accompagne dans ses réflexions et propositions d'orientations;
- En parallèle, une équipe dédiée s'appuie sur un réseau international de responsables DE&I au sein des différentes entités du Groupe;

- Une Charte Diversité, Équité et Inclusion a été rédigée et publiée en interne pour préciser aux collaborateurs et managers les comportements attendus pour favoriser un environnement de travail divers et inclusif;
- Le Groupe a mis en place des actions de sensibilisation à destination de l'ensemble de ses collaborateurs pour que chaque individu au sein de l'organisation prenne conscience des enjeux de la diversité et de l'inclusion, et de l'impact des biais et des stéréotypes et devienne en tant qu'individu et de manière collective acteur de l'inclusion;
- De plus, le Groupe soutient également les réseaux internes de collaborateurs engagés (ERG – Employee Resource Groups) dont par exemple: Pride & Allies (LGBTI), Mix & Win (genre), Great Minds (neurodiversité), Differently abled (handicap), WAY (We Are Young - jeunes générations), WISE (We Instill Senior Experience – collaborateurs expérimentés), etc.);
- Chaque entité du Groupe est en charge de décliner opérationnellement la politique et les ambitions du Groupe dans le respect de la réglementation locale.



#### **DE&I SUMMIT**

Ce sommet est un événement international inédit qui a permis de structurer une stratégie et de mettre en place des actions concrètes concernant les cinq dimensions prioritaires du groupe Société Générale.

Il s'est déroulé pendant une journée et a rassemblé en ateliers d'intelligence collective l'ensemble des partenaires internes du sujet DE&I (membres d'ERG, responsables DE&I, équipe corporate DE&I) pour répondre à la problématique suivante: « Comment renforcer et promouvoir l'engagement des collaborateurs pour une culture plus inclusive? » Une conférence DE&I sur le thème

« Comment la Diversité, l'équité et l'inclusion peuvent faire la différence pour créer de la valeur? » était également proposée à l'ensemble des collaborateurs (en France et à l'international).

## **UNE AMBITION**À L'HORIZON 2026

Société Générale a pris des engagements en matière d'équité de genre avec une ambition d'atteindre au moins 35 % de femmes au sein du Top 250 - Group Leaders Circle à l'horizon 2026. Cette ambition démontre la volonté du Groupe d'accélérer la dynamique, notamment en matière d'équité femme-homme. En complément, une politique volontariste est mise en œuvre afin d'augmenter la diversité des profils internationaux au sein des instances dirigeantes, et plus largement créer un environnement inclusif à tous les niveaux de l'organisation.

Notre ambition à l'horizon 2026 est de compter au moins 35 % de femmes dirigeantes au sein du Top 250.

# EN 2024, SELON LE BAROMÈTRE COLLABORATEURS, **88** % DES SALARIÉS

se sentent inclus et acceptés tel qu'ils sont (+3 points vs 2023).

(1) Ce rapport détaille les stratégies et les ambitions du groupe Société Générale en tant qu'employeur responsable. Il est à noter que tous les programmes, initiatives, activités et engagements mentionnés peuvent ne pas être applicables ou entièrement mis en œuvre dans toutes les entités du Groupe. Cette différence peut être due aux exigences légales et réglementaires spécifiques à certaines juridictions dans lesquelles le Groupe opère. Pour éviter toute ambiguité, tous les programmes, initiatives, activités et engagements mentionnés dans le présent rapport qui sont applicables et/ou mis en œuvre aux États-Unis d'Amérique doivent être conformes aux lois, règles et réglementations fédérales, étatiques et locales applicables aux États-Unis d'Amérique.



# DES DISPOSITIFS COMMUNS DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION POUR UNE CULTURE INCLUSIVE

Cette offre s'articule notamment autour des initiatives suivantes:

#### **AU NIVEAU DU GROUPE**

- Le déploiement du e-learning
   « Comprendre et prévenir la discrimination
   dans le processus de recrutement »,
   obligatoire tous les quatre ans pour les RH
   et managers, et qui est déployé au sein du
   Groupe depuis 2022;
- Un espace interne de ressources

   (articles, benchmarks, études, etc.) mis à la disposition de tous les collaborateurs du Groupe (intranet et SharePoint Diversité, Équité & Inclusion);
- La mise à disposition en 2025 de guides thématiques (et conversationnels également) visant à donner des clés de compréhension et des bonnes pratiques pour favoriser l'inclusion des diversités, notamment celles qui concernent le handicap, la neurodiversité, l'intergénérationnel et les personnes LGBTI.

#### **EN FRANCE**

- Une playlist « Diversité, équité et inclusion » disponible sur la plate-forme e-learning du Groupe a été enrichie de nouveaux modules et couvre les thèmes du handicap, du handicap invisible, de la LGBTI-phobie, de la grossophobie, du racisme, de l'inclusion intergénérationnelle, du sexisme, des violences sexistes et sexuelles, de l'enjeu du congé second parent et des réactions aux discriminations en tant que témoin;
- Une deuxième promotion de collaborateurs a été formée pour animer des ateliers d'intelligence collective « Fresque de la diversité » qui permettent notamment d'expérimenter les mécanismes cognitifs à l'œuvre en matière de discriminations, de découvrir des approches visant à les réduire et de débattre sur leur portée et leurs limites.

### LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION

En 2024, un ensemble de recommandations a été défini pour chacune des cinq priorités de la politique DE&I dans le but d'accélérer les progrès en matière de diversité, d'équité et d'inclusion dans l'ensemble du Groupe, dans le respect de la législation locale. Ces recommandations sont le fruit de groupes de travail qui ont réuni des représentants des réseaux internes de collaborateurs engagés et des responsables DE&I des entités du Groupe.

## DIVERSITÉ DE GENRE

#### **ENGAGEMENTS**

En complément des objectifs engageants pris à l'horizon 2026 concernant la représentation des femmes au sein des instances dirigeantes du Groupe, la politique du Groupe en matière d'équité 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, 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, 18 juillet 2023 (Société Générale SA en France).

#### **TOWARDS THE ZERO GENDER GAP**

Cette initiative de 2021 démontre l'ambition du Groupe d'agir notamment sur le soutien de la rétention et de l'avancement des talents féminins.

#### FINANCI'ELLES

Fondée en 2011 par les réseaux de femmes cadres de Société Générale et de BNP Paribas (MixCity), Financi'Elles se donne pour mission de contribuer à améliorer et surtout à accélérer l'accès des femmes au sommet des organisations du secteur de la banque, de l'assurance et de la finance.

#### WOMEN EMPOWERMENT PRINCIPLES

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.



#### **#STOPE INITIATIVE**

Société Générale SA en France est signataire de la charte #StOpE comprenant huit engagements pour lutter contre le sexisme dit « ordinaire » en entreprise.

#### **WOMEN IN FINANCE**

Au Royaume-Uni, Société Générale a atteint l'objectif fixé par la signature de la charte Women in Finance en 2018 d'augmenter le pourcentage de femmes dirigeantes à hauteur de 25 % d'ici 2022. Cet objectif a été actualisé pour atteindre désormais 30 % de femmes dirigeantes d'ici 2025.

Part des femmes	2021	2022	2023	2024
Dans le Groupe	56 %	54%	53 %	54 %
Au Conseil d'administration	42 %	42 %	50%	45 %
Au Comité exécutif			54%	54,5 %
Dans le Group Leader Circle (Top 250)			31%	30 %
Managers	43 %	42 %	42 %	41 %



#### DES INITIATIVES POUR FÉMINISER LE MONDE DU NUMÉRIQUE ET DE L'INFORMATIQUE

Société Générale vise à renforcer la place des femmes dans la filière IT et cybersécurité, à tous les niveaux de responsabilité, en les faisant monter en compétences tout au long de leur parcours.

D'autres initiatives:

- En **France**, un réseau « **Women in Tech** » a été créé fin 2023 pour réunir les femmes de la Tech et les alliés. Ce réseau interne de collaborateurs a tenu son premier sommet en 2024 avec des intervenants internes et externes au Groupe.
- Des actions de mentorat pour faciliter l'évolution des femmes sur les métiers du numérique et de l'informatique et la mise en place de processus équitables (proposer au moins un profil féminin parmi les candidats sur les métiers IT, des parcours de formation adaptés, égalité salariale, etc.);
- Des événements écoles dédiés aux femmes (Forum Femmes Ingénieures, Women in Finance, « Quels parcours pour une femme ingénieure » chez Société Générale, etc.).

#### **ACTIONS**

#### LE DÉPLOIEMENT DE PROGRAMMES DE MENTORAT ET DE LEADERSHIP POUR PROMOUVOIR LES FEMMES DANS L'ENTREPRISE

- Le Groupe, sous le sponsorship de la Direction générale, a déployé deux programmes de développement « ACCELERATE » et « BECOME », spécifiquement dédiés aux talents féminins. Depuis 2022, ce sont plus de 600 femmes qui ont bénéficié de ces programmes, composés de coaching ou encore de mentoring, visant à les accompagner vers des postes à plus forte responsabilité;
- 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.

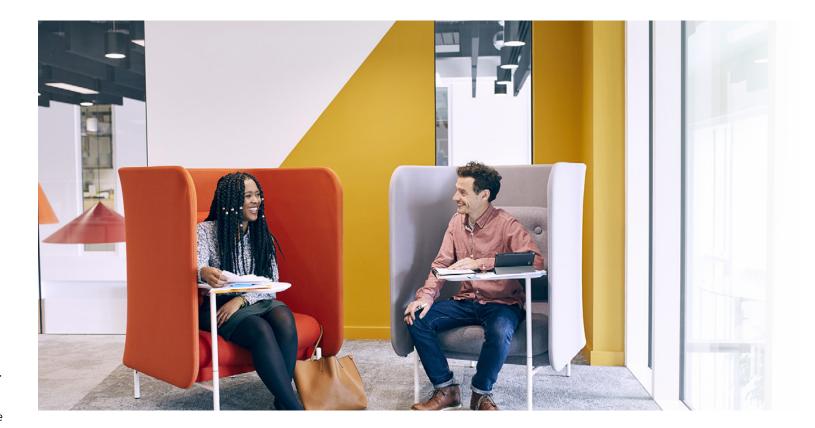
#### **RÉSULTATS**

En 2024, Société Générale se positionne dans le Top 100 du classement international **Equileap** sur l'égalité femme – homme avec un score de 70 % (+2 points vs 2023).

Plusieurs entités du groupe ont reçu des distinctions sur cette thématique:

- En Espagne, Ayvens a obtenu le Empowering Women's Talent award,
- En Italie, SGSS a obtenu la *Italian Gender Equality Certification*,
- Au Mexique, ALD a reçu le prix Marianne, qui récompense les initiatives menées en faveur des femmes,
- Au Canada, SG Montréal s'est vu décerner une Women In Governance Silver Certification.

En 2024, 53 % des collaborateurs recrutés sont des femmes et 57 % des promotions dans le Groupe concernent des femmes.



#### UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ÉQUILIBRÉE

Le Groupe a inscrit le principe de neutralité de la rémunération au regard du genre dans sa politique de rémunération et suit annuellement sa mise en œuvre au niveau du Groupe afin de s'assurer de l'équité de traitement entre les femmes et les hommes. Une enveloppe de 100 millions d'euros a été allouée au niveau du Groupe pour la résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre du plan stratégique.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de la **loi Avenir** de septembre 2018, visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, Société Générale SA France publie le niveau de son **Index d'égalité femmes-hommes qui atteint 91 points** sur un maximum de 100 points au titre de l'année 2024.

Il est calculé sur la base de 5 indicateurs prévus par la réglementation:

36/40

Écart de rémunération femmes-hommes

20/20

Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire

15/15

Augmentation au retour de congé de maternité

15/15

Écart de taux de promotions

5/10

Parité au sein des 10 plus hautes rémunérations

Société Générale SA France a également signé en juillet 2023 un **nouvel accord sur l'égalité professionnelle** à l'unanimité des organisations syndicales représentatives. Il confirme la politique volontariste de l'entreprise menée en matière de promotion de la mixité, en prévoyant notamment la poursuite du programme de résorption des éventuels écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

En 2024, un budget de 9 millions d'euros bruts a été consacré à la résorption des écarts salariaux non justifiés entre les femmes et les hommes.

La gouvernance de Société Générale en matière de politique de rémunération permet d'assurer une revue exhaustive et indépendante de la politique associé. Aussi, dans le cadre du processus de revue annuelle des rémunérations, un suivi particulier de la distribution, notamment des augmentations de salaires et des promotions entre les hommes et les femmes est réalisé chaque année par les équipes RH.

L'accord de juillet 2023 reprend également les engagements de l'entreprise Société Générale SA en matière de promotion, de formation, d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales, et de neutralisation de l'impact des congés de maternité, d'adoption, du congé parental et paternité, notamment:

- La révision salariale systématique au retour de congé maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation qui doit s'effectuer au minimum à hauteur de la moyenne des révisions accordées aux salariés de la même catégorie, montant très souvent dépassé;
- Le maintien de salaire pour les congés paternité et de l'accueil de l'enfant: depuis 2020, Société Générale assure aux bénéficiaires de congé paternité et d'accueil de l'enfant le maintien de salaire sur 11 jours ou 18 jours supplémentaires en cas de naissances multiples, de ce congé.



En 2024, la proportion de pères ou seconds parents pouvant prétendre à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ayant pris au moins une journée au-delà du congé légal de trois jours est de 97 %, la proportion de ceux ayant pris l'intégralité du congé paternité et d'accueil de l'enfant (25 ou 32 jours) est de 45 %.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de la Loi dite « **Rixain** » du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes, Société Générale SA France publie également, au titre de l'année 2024, les indicateurs suivants:

- Représentation des femmes et des hommes parmi les cadres dirigeants: 37 % de femmes et 63 % d'hommes;
- Représentation des femmes et des hommes parmi les membres des instances dirigeantes (Comité Exécutif): 55 % de femmes et 45 % d'hommes.

## L'INTERGÉNÉRATIONNEL

#### **ENGAGEMENTS**

Société Générale encourage la coopération entre les différentes générations à travers des accords sociaux. Ainsi en France, des mesures visant à renforcer la solidarité intergénérationnelle sont présentes dans le cadre de l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi de 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.

#### **ACTIONS**

Société Générale promeut la coopération entre les générations par:

• Le support de ses réseaux internes de collaborateurs engagés (WeAreYoung, ReGeneration, etc.), dont l'ERG « WISE (We Instill Senior Experience) » dédié aux collaborateurs expérimentés en France. Ce réseau aspire à proposer et promouvoir des actions au sein du Groupe pour que les seniors aient leur place, à la mesure de leur expérience, de leurs compétences et de leurs aspirations;

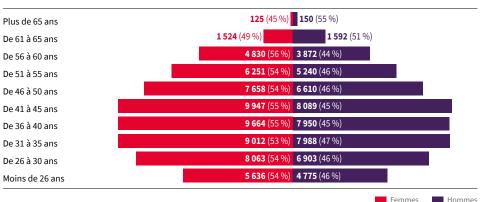
- En France, le dispositif de mi-temps senior et le congé de fin de carrière permettent la transmission de compétences et expériences au sein du Société Générale SA France via des missions d'expertise interne ou d'exercer à l'extérieur de l'entreprise, au sein d'une association caritative et solidaire. Ainsi, au sein de Société Générale SA en France, ce sont 58 salariés qui se sont investis auprès d'associations pour 15 187 jours en 2024;
- En France, la participation à une enquête inter-entreprise sur le ressenti et les attentes des collaborateurs en deuxième partie de carrière et la réalisation d'une enquête interne pour améliorer les pratiques existantes.

#### **RÉSULTATS**

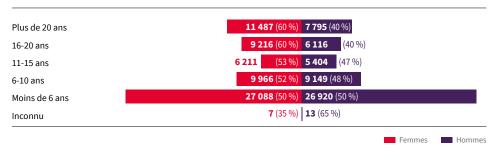
Ces initiatives se traduisent dans la pyramide des âges équilibrée du groupe Société Générale. L'âge moyen des salariés est de **40 ans** à fin 2024 et l'ancienneté moyenne est de **10,5 ans** à fin 2024.



### **PYRAMIDE DES ÂGES (moyenne: 40,3 ans)**



#### **PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS (moyenne: 10,5 ans)**



## L'INCLUSION DES PERSONNES LGBT+

#### **ENGAGEMENTS**

Signataire des 5 Principes directeurs de l'ONU (juin 2018), Société Générale s'engage à:

- Respecter les droits humains des salariés, clients, parties prenantes LGBTI;
- Éliminer les discriminations à l'égard des personnes LGBTI dans l'entreprise;
- Apporter un soutien aux salariés LGBTI;
- Prévenir les atteintes aux droits humains dans ses activités avec ses fournisseurs, clients, distributeurs, etc., et insister pour que ses partenaires en fassent de même;
- 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;
- Soutenir les collaborateurs victimes de propos ou d'actes.

Signataire de la **Charte de l'Autre Cercle** depuis 2021, le Groupe a confirmé son engagement en 2024 en resignant cette dernière et par l'arrivée de nouveaux signataires (Société Générale Assurances, Ayvens et BoursoBank).

#### **ACTIONS**

#### Au niveau du Groupe

Société Générale s'appuie sur l'expertise d'organismes externes et l'organisation d'événements divers pour sensibiliser ses parties prenantes et activer les leviers d'engagement. En ce sens, par exemple, Société Générale a:

- Poursuivi son partenariat avec le think thank *Tetu connect*;
- Participé au forum *Tetu Campus* consacré à l'entrée dans la vie active des jeunes LGBTI;
- S'est exprimé dans le magazine Têtu depuis 2020, par le biais de l'intervention de trois membres du Comité de Direction depuis 2020;
- Réalisé pour la seconde fois en 2024 un baromètre sur l'inclusion des personnes LGBTI au sein de Société Générale, dans le cadre de son partenariat avec l'association l'Autre Cercle. Ce baromètre, ayant recueilli 1 500 réponses, a permis d'identifier des axes d'amélioration et des actions à mettre en œuvre;
- Mis à disposition pour l'ensemble des collaborateurs en France d'un module de formation qui adresse spécifiquement le sujet de l'inclusion des personnes LGBTI dans l'environnement professionnel;
- Mené un chantier sur l'accompagnement des personnes transgenres au sein de l'entreprise. Des bonnes pratiques ont été formalisées puis publiées début 2025 dans un guide d'accompagnement.

#### Au niveau local

Le Groupe mène également des actions et des politiques spécifiques en local afin d'encourager une culture d'ouverture et de respect pour tous les salariés LGBTI dans le monde, par exemple:

- La revue de la définition de la famille et des enfants dans les politiques internes en Inde pour inclure toutes les formes de parentalité;
- La mise en place d'un Comité LBGTI au Mexique.

#### Réseau Prides & Allies

Par ailleurs, Société Générale s'appuie sur son réseau interne Pride & Allies, qui œuvre en faveur de l'inclusion des personnes LGBTI en France, au Royaume-Uni, en Pologne, en Roumanie, aux États-Unis, au Brésil, en Inde et en région Asie-Pacifique. Lancée en 2009, cette initiative interne organise régulièrement des conférences et sensibilisation à grande échelle. Par exemple, les membres du Comité de pilotage Diversité, Équité et Inclusion ont été sensibilisés aux résultats du baromètre Autre Cercle et plusieurs Comité exécutifs, équipes RH ont bénéficié de ces événements. Le réseau propose également des programmes de Reverse Mentoring dans plusieurs zones géographiques.

#### **RÉSULTATS**

Différentes entités du Groupe ont reçu des récompenses dans le domaine de l'inclusion LGBTI:

- Aux États-Unis, les entités se sont vu décerner la récompense Best Place to Work for LGBTI, obtenant un score parfait de 100 sept années de suite;
- En Inde, Société Générale a obtenu le prix Or par India Workplace Equality Index (IWEI), le seul outil d'analyse indien permettant aux organisations de mesurer leurs efforts en matière d'inclusion LGBTI:
- Pour la cinquième année consécutive, plusieurs collaborateurs Société Générale ont été nommés « rôles Modèles » lors de l'événement de l'association l'Autre Cercle.

## LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



#### **ENGAGEMENTS**

Depuis 2016, 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 et fait ainsi parti du réseau mondial « entreprise et handicap » composé de grandes entreprises internationales, d'organisations patronales

et syndicales et d'ONG. Cette charte facilite les échanges internationaux et définit également dix engagements, comme la protection du personnel contre toute forme de discrimination, l'accessibilité, la sensibilisation et l'accompagnement.

En France, le Groupe matérialise son engagement par la signature d'accords:

En 2022, Société Générale SA a renouvelé pour la sixième fois l'Accord triennal 2023-2025 « en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ». Cet accord s'aligne sur la volonté du Groupe de faciliter et accompagner l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap, en lien avec ses engagements diversité et inclusion, et de pérenniser les objectifs suivants:

- Favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap;
- Assurer une intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap;
- Accompagner les salariés en situation de handicap, avec l'ensemble des acteurs, tout au long de leur parcours professionnel;
- Sensibiliser et informer l'ensemble des salariés pour mieux appréhender le handicap et ainsi combattre les préjugés;
- Encourager les achats auprès du Secteur du Travail Protégé et Adapté et entreprises adaptées.

En ce sens, cet accord poursuit l'engagement de mettre le handicap au cœur des processus RH de l'entreprise. Il complète ainsi les dispositifs actuels en place avec de nouvelles mesures d'accompagnement avec notamment:

- Une formation renforcée de tous les acteurs: managers, RH, relais handicap, IRP et élus:
- Des jours d'absence complémentaires pour permettre aux personnes en situation de handicap d'aller plus sereinement à leurs rendez-vous médicaux;
- Une équipe « intégration et maintien dans l'emploi » regroupant médecin, assistante sociale, RH, voir manager, qui accompagne le collaborateur à chaque moment-clé: recrutement, aide à la mobilité interne, etc.

Cet accord rappelle le rôle essentiel des différents acteurs et notamment les 116 relais locaux handicap (RLH)<sup>(1)</sup> et 12 référents handicaps régionaux qui bénéficient d'un accompagnement et d'une formation spécifique par Mission Handicap. Ils apportent informations et conseils en proximité auprès des collaborateurs, aux équipes RH et aux managers - Mission Handicap pouvant être sollicitée dans les situations nécessitant une expertise. Ils animent, déploient et relayent la politique handicap au plus près des équipes.

Une attention particulière est portée aux parents d'enfants en situation de handicap, notamment en leur facilitant un aménagement du temps de travail lors d'une demande de passage à temps partiel et en leur accordant des jours d'absence supplémentaires.

Société Générale est aussi Partenaire de la Fédération Française Handisport (FFH) depuis 2003 et a reconduit ce partenariat historique en 2023. Sa mission

est de proposer une activité adaptée et

structurée à toute personne en situation

de handicap physique ou sensoriel.

1. RLH = Relais Locaux Handicap



#### **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, Inde, au Japon et aux États-Unis, pour favoriser l'emploi de salariés en situation de handicap;
- Des actions de maintien dans l'emploi chez Société Générale SA en France (plus de 7 500 aménagements de poste depuis 2007);
- Des programmes d'insertion pour les jeunes, avec des actions de sensibilisation et de communication auprès des écoles partenaires du Groupe (alternance, stages, ARPEJEH, Hanploi&School, DUO DAY). Société Générale s'engage auprès des jeunes étudiants en situation de handicap et porte également une attention particulière aux écoles ayant une politique dynamique en faveur des étudiants en situation de handicap;

- En France, des achats auprès du secteur adapté et protégé (environ 10 millions d'euros en 2024) ayant contribué à un accompagnement à la professionnalisation de ce secteur;
- 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, etc.);
- Une sensibilisation et une 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 (responsables RH, chargés de
   communication, gestionnaires d'immeuble,
   chargés de clientèle...);
- Une page intranet dédiée;

- Des actions de sensibilisation en externe, telles que:
- La « Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées ». En 2024, la SEEPH a concentré son effort sur le thème handicap et parcours professionnel,
- La participation du Groupe:
- · Au forum en ligne Talents Handicap permettant aux recruteurs et aux candidats d'entrer en contact;
- · Aux actions menées par l'Arpejeh<sup>(1)</sup> (forums, visites d'entreprise, ateliers). L'occasion pour Société Générale de rencontrer les étudiants en situation de handicap et de connaître leurs parcours, expériences et projets professionnels afin de pouvoir leur proposer des offres adaptées à leurs besoins.

<sup>(1)</sup> L'association Arpejeh, régie par la loi de 1901, est engagée dans une politique active en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, de l'égalité des chances et de la diversité.

#### MISSION HANDICAP EN FRANCE

Depuis 2007, Mission Handicap mène de multiples actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées: intégration et accompagnement dans le maintien dans l'emploi des salariés, formation et sensibilisation des équipes, partenariats écoles et recours aux entreprises du secteur adapté.

En France, tout collaborateur en situation de handicap peut bénéficier de plusieurs types d'aménagements et de compensations, parmi lesquels:

- Une allocation Santé Complémentaire;
- Des jours d'absences complémentaires rémunérés;
- Des dispositifs d'aménagement du temps de travail pour les collaborateurs et les parents d'enfants en situation de handicap;
- Des dispositifs d'aménagement du poste de travail, d'aide aux transports, logiciels dédiés, etc.;
- Des équipements inclusifs (dupliqués à Bengalore et Royaume-Uni sur le portail de support informatique).

#### **RÉSULTATS**

À fin 2024, Société Générale employait 2 857 salariés en situation de handicap dans le Groupe<sup>(1)</sup>, ce qui représente 2,4 % de l'effectif global. Au sein de Société Générale SA en France, le taux d'emploi direct est de 5,47 % en 2023<sup>(2)</sup>.

**86**% DES EFFECTIFS

du Groupe sont couverts par des actions en faveur du handicap

- 1. Au sens retenu localement.
- 2. Données déclaratives URSSAF pour l'année 2023.



## LA NEURODIVERSITÉ

Le Groupe intègre progressivement à sa démarche la dimension de la neurodiversité et mène des actions notamment en :

- s'appuyant sur ses réseaux internes de collaborateurs engagés sur ce sujet (tel que Great Minds en France et au Royaume Uni);
- organisant des conférences pour sensibiliser les collaborateurs.

Le Groupe est également engagé à:

- Promouvoir l'emploi et l'inclusion des personnes neuroatypiques;
- Faciliter l'accessibilité et la prise en compte des besoins spécifiques des personnes.

En 2024, Société Générale était la seule banque présente lors du premier **Sommet de la Neurodiversité** en France.

Le Groupe mesure également l'engagement des collaborateurs qui s'identifient comme neuroatypiques, grâce à une question spécifique intégrée dans le Baromètre collaborateurs annuel.



## LA DIVERSITÉ ETHNIQUE, SOCIALE ET CULTURELLE

Le Groupe poursuit sa démarche afin de développer un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination et dans lequel la **diversité multiculturelle** est célébrée, valorisée et représentée à tous les niveaux de l'organisation. Un ensemble de recommandations a été défini pour aligner les pratiques d'inclusion des diversités d'origines ethnique, sociale et culturelle, et ainsi accélérer le progrès dans le respect des réglementations locales.

Depuis 2023, une question optionnelle est posée dans le Baromètre collaborateurs annuel pour permettre à chaque répondant de s'identifier comme appartenant à une diversité d'origine ethnique, culturelle et/ ou socio-économique. Cette initiative permet, par des analyses croisées et segmentées, d'identifier plus précisément les problématiques à adresser et de disposer d'une lecture plus fine de la diversité représentée chez Société Générale.

À l'international, certaines entités du Groupe sont engagées depuis de nombreuses années dans des initiatives concrètes en matière de valorisation des minorités ethniques. Par exemple, aux États-Unis, des réseaux de collaborateurs engagés sont sponsorisés par un membre du Comité exécutif: Black Leadership Network, Vamos! et Asian Cultural Exchange. D'autre part, SG Hong Kong a signé en 2023 une charte avec Equal Opportunity Commission (un organisme public créé en 1996 qui lutte contre la discrimination) sur les sujets de diversité ethnique.

## VEILLER AUX CONDITIONS D'UNE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL RESPECTUEUSE DES TEMPS DE VIE ET DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DES SALARIÉS

## DES ENGAGEMENTS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ ROBUSTES ET PARTAGÉS

#### UN CADRE DE GOUVERNANCE SOLIDE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Société Générale développe la dynamique autour de la qualité de vie et des conditions de travail, en mobilisant l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

- La santé et la sécurité au travail sont portées au plus haut niveau de l'organisation par le sponsorship de la Direction des Ressources Humaines Groupe;
- La gestion de la sécurité des personnes et des biens au sein des locaux Société Générale est assurée par la Direction de la Sécurité du Groupe, au sein du Secrétariat Général du Groupe;
- L'équipe en charge de la Qualité et
   Conditions de Travail partage et favorise les initiatives engagées dans le Groupe et insuffle une dynamique en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels;
- L'ensemble des acteurs RH joue un rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des managers et des salariés au quotidien en lien avec les professionnels de la prévention et du secteur médico-social en local;
- Les managers contribuent au déploiement d'initiatives concourant à l'amélioration de la santé et sécurité au travail, et assurent des échanges réguliers avec les collaborateurs;
- La médecine du travail renforce la prévention et l'accompagnement des collaborateurs et assure également un rôle de conseil au sein de l'entreprise;
- Tous les collaborateurs participent à la mise en œuvre des initiatives d'amélioration et règles de bonne conduite autour de la qualité de vie et des conditions de travail, tant dans la relation avec leurs collègues que leur manager.

#### UNE POLITIQUE GROUPE QUI MATÉRIALISE NOS ENGAGEMENTS ET NOTRE GESTION DES RISQUES

L'engagement de longue date du Groupe à offrir les meilleures conditions de travail se traduit notamment par:

Une politique de santé, sécurité et prévention, qui vise à offrir à chaque collaborateur un environnement de travail sûr dans les locaux et les pratiques de travail assurant sa sécurité et protégeant sa santé physique et psychologique.

#### Un schéma directeur de sécurité et sûreté, incluant la sécurité des lieux de travail et lors des déplacements professionnels,

est définit par la Direction de la Sécurité du Groupe. Cette dernière a mis en place une approche de sécurité globale, visant à évaluer les niveaux de risques, puis à fédérer l'ensemble des dispositifs de protection pour répondre de manière optimale à la multiplication des menaces (criminalité, terrorisme, géopolitique, sanitaire, climatique, cybercriminalité, etc.). Cette approche est déclinée auprès de l'ensemble des implantations du groupe Société Générale à travers cinq axes:

- Un dispositif de veille:
- Un standard de sécurité: décrit les normes de sécurité pour l'ensemble des filiales et implantations du Groupe;
- Une supervision continue (notamment contrôles permanents et audits de site);
- Des actions de culture sécurité (conférences, sensibilisations, revues de presse, etc.);
- Un dispositif de gestion de crise.



## DES DISPOSITIFS ET AVANTAGES SOCIAUX ADAPTÉS ET RESPONSABLES



#### **EN MATIÈRE DE SANTÉ**

En 2024, 96 % des effectifs du Groupe disposent d'un service de santé au travail dans les locaux ou ont des accords avec des organismes de santé.

Des actions pour la santé individuelle et collective.

En 2024, **98** % des effectifs du Groupe sont couverts par un système de santé et sécurité.

Différentes actions en lien avec la santé ont été menées en 2024:

- En France,
- Poursuite de l'accompagnement des salariés atteints d'une maladie chronique;
- Animation régulière à distance ou en présentiel d'ateliers « Méthode Yogist » et « Relaxation » par le Service de Prévention et de Santé au travail (SPST);

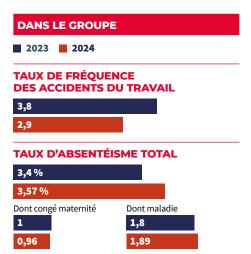
- Relais de l'opération octobre rose: incitation à la consultation de dépistage, proposition de séance de sensibilisation à l'autopalpation et mise à disposition de brochures d'information et de prévention du cancer du sein;
- Élaboration d'un « guide endométriose » pour l'accompagnement des collaboratrices et définition de la stratégie d'accompagnement et de sensibilisation en déclinaison d'un engagement pris dans le cadre de l'accord égalité professionnelle femme/ homme. De plus, Société Générale en France a conclu un partenariat

- avec la Fondation pour la recherche pour l'endométriose. Ce partenariat se matérialise par une formation complémentaire des médecins du travail et une campagne de santé publique;
- Au Togo, la mise en place d'un Comité Hygiène, Santé et Sécurité au Travail;
- En République tchèque, la santé mentale est mise à l'honneur lors des « Health Days » et à travers le programme bien-être « KB4U »;
- Plusieurs entités du Groupe (notamment en Allemagne, au Canada, en Corée du Sud, aux États-Unis, en Belgique, en Irlande, en Australie, au Japon, en Inde) ont mis en place un « Employee Assistance Programme »: il s'agit d'un programme d'intervention conçu pour aider les collaborateurs à trouver des ressources pour favoriser leur bien-être et mieux concilier travail et vie personnelle. Ce service est fourni par téléphone et en ligne, de manière anonyme. L'équipe professionnelle (aide juridique, conseil financier, soutien psychologique, etc.) est disponible 7j/7, 24h/24.

#### EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES ET INTRA FAMILIALES

Société Générale, aux côtés de La Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), co-fondateur avec la fondation Kering du Réseau *OneInThreeWomen*, renforce son engagement contre les violences faites aux femmes. Créé en 2018, le réseau regroupe aujourd'hui un grand nombre d'entreprises de renom international, acteurs de ce sujet. En 2022, le Groupe a signé la Charte *OneInThreeWomen* du même nom, rejoignant ainsi la mobilisation. 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 la médecine du travail et les assistantes sociales en France, qui ont été formées par l'association *Women Safe & Children* en 2024.

En novembre 2024, à l'occasion de la Journée internationale de l'élimination de la violence à l'égard des femmes – dite « **Orange Day** » – Société Générale SA a organisé une conférence de sensibilisation sur la détection et la protection des salariés victimes de violences conjugales et intra familiales, animée par l'Association *Women Safe & Children*.



#### **EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE**

Chaque entité du Groupe définit le niveau de couverture complémentaire en fonction du régime obligatoire de son pays. Ce niveau de protection doit être au moins comparable aux pratiques du marché local.

En France, la **Mutuelle Société Générale** couvre en moyenne 127 000 personnes en 2024 (membres participants et ayants droit). Elle met à disposition un service d'accompagnement comprenant

notamment une plateforme téléphonique accessible 24h/24 et 7j/7, de consultation d'un psychologue clinicien. La mutuelle Société Générale déploie des campagnes de prévention auprès de l'ensemble de ses adhérents en France. Les actions déployées ont couvert de nombreuses thématiques (comme la lutte contre la sédentarité et les maladies cardio-vasculaires, différents cancers, l'endométriose, la nutrition, etc.).

Dans le cadre de l'accord UNI Global Union, il est par ailleurs convenu de la mise en place d'une **garantie décès** pour les salariés des entreprises du Groupe assurant ou complétant les dispositifs existants localement d'un montant de deux ans de salaire de fixe (sous réserve qu'il n'existe pas de modalité plus favorable).





# LA CONSOLIDATION DU TRAVAIL HYBRIDE ET DES PRATIQUES ASSOCIÉES

#### L'ANCRAGE DU TÉLÉTRAVAIL DANS LE GROUPE

95 % des salariés du Groupe bénéficient d'un système de télétravail avec des modalités appropriées à leur contexte local et environ 92 300 personnes télétravaillent dans le Groupe à fin 2024.

Un accord Télétravail à durée indéterminée a été signé entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives en France en 2021. Par cet accord, le télétravail devient une **modalité de travail ordinaire accessible à l'ensemble des salariés** (CDD, CDI, stagiaires, alternants, nouveaux arrivants). Conformément à l'accord, le principe de télétravail régulier, avec une référence de deux jours de télétravail hebdomadaires, a été défini. Il revient à chaque *Business* et *Service Units* d'ajuster le nombre de jours de télétravail afin d'en faire un dispositif d'organisation collective du travail. La mise en œuvre de l'accord s'est faite

dans le respect de l'égalité de traitement, des règles relatives à la durée du travail, du droit à la déconnexion, et des dispositions relatives à la santé et à la sécurité des télétravailleurs.

## ACCOMPAGNER LES COLLABORATEURS DANS LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

Des actions de prévention en particulier sur les risques liés à l'isolement, de communication, de détection des risques psychosociaux et de sensibilisation ont été mises en œuvre, par exemple:

- Pour les managers, la plateforme « Connect Manager » centralise des ressources pour accompagner leurs missions notamment par le biais de formations managériales;
- Pour l'ensemble des collaborateurs, des cours en ligne sont accessibles sur la plateforme de formation Groupe pour accompagner les collaborateurs dans la pratique du télétravail.

#### UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ATTRACTIF ET ADAPTÉ AUX COLLABORATEURS

Afin d'aider à l'organisation d'un travail hybride efficient, la Direction de l'Immobilier Groupe a mis à disposition de ses occupants un outil permettant de faciliter dans le cadre de la vie courante le pilotage des jours de présence sur site, d'assurer aux collaborateurs la disponibilité d'un poste de travail lors de leur venue sur site et de faciliter les échanges et l'animation du travail en équipe.

Dès 2021, en France, un programme de transformation des espaces de travail a été déployé dans les immeubles en Île-de-France. Avec ce programme, la Direction de l'Immobilier a pour ambition d'adapter les espaces de travail aux nouveaux usages tout en rationalisant l'empreinte immobilière du Groupe.

Cette nouvelle offre d'aménagement vise à renforcer la collaboration, la convivialité et la concentration, à faciliter les échanges sur site et à distance, en proposant de nouveaux espaces collaboratifs dynamiques, des zones « silence », des espaces de coworking et des collaborative centers.

Le Groupe encourage et accompagne les entités, à l'international, qui souhaitent s'engager dans des programmes de même nature. Par exemple:

- En Turquie, le siège social est certifié
   « LEED » (Leadership in Energy and
   Environmental Design), qui est un système
   d'évaluation reconnu comme la marque
   internationale d'excellence pour les
   bâtiments durables;
- En Algérie, accompagnement des équipes dans la conception de leur environnement de travail selon les concepts « flex office » pour leur futur siège.

## **UNE ATTENTION PARTICULIÈRE** PORTÉE À L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

La conciliation des temps de vie (vie professionnelle et vie personnelle) représente un enjeu d'équilibre pour les salariés et un enjeu d'attractivité et de fidélisation pour le Groupe.

Depuis 2014, Société Générale en France est signataire de la charte des « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie », initiée à l'époque par le ministère des Droits des femmes et l'Observatoire des temps et de la parentalité en entreprise. Cette charte incite les managers à:

- Valoriser par leurs discours et faciliter par leurs pratiques l'équilibre et le bien-être au travail;
- Préserver des horaires de travail raisonnables pour leurs collaborateurs;

- Limiter les envois de mail en dehors des heures normales de travail:
- Organiser les réunions de manière efficace, dans le respect de l'heure et du temps prévus.

En 2024, des actions de communication et sensibilisation ont été menées, notamment autour de l'utilisation des outils numériques, du droit à la déconnexion, de l'organisation

#### notamment en France, avec: - Le congé de l'arrivée de l'enfant: des réunions, de la gestion des mails, etc.

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:

Des congés prenant en compte la

diversité des situations familiales.

- Le congé parents adoptants : le parent adoptant bénéficie des 70 jours de congés légaux (pour un 1er ou 2e enfant, 126 pour un 3<sup>e</sup>) qui peuvent être rémunérés<sup>(1)</sup>. Aucune condition d'ancienneté au sein de Société Générale SA n'est requise depuis le 1er 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:
- Le congé parents d'enfants en situation de handicap: dans le cadre de l'accord handicap Société Générale SA 2023-2025, les parents d'enfants en situation de handicap peuvent bénéficier de jours d'absences complémentaires rémunérés et fractionnables en demi-iournée et ce afin de concilier vie privée et vie professionnelle.

#### Charte de la parentalité en Entreprise

En 2021, Société Générale a renouvelé ses engagements en matière de parentalité en signant la nouvelle Charte de la parentalité 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. Par cette signature, le Groupe a renforcé ses engagements en faveur de l'équilibre des temps de vie et réaffirmé l'importance de l'accompagnement de la parentalité dans toutes ses dimensions dans sa démarche d'employeur responsable.

#### UN ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA PARENTALITÉ

Société Générale renforce l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales par les actions suivante :

Des congés familiaux allant au-delà des réglementations locales:

Type de congé familial	% de salariés situés dans une entité mettant à disposition les congés suivants			
Congé de maternité: congé d'absence protégé pour les femmes qui travaillent directement au moment de l'accouchement (ou, dans certains pays, de l'adoption)	100 %			
Congé de paternité: congé pour les pères ou, lorsque le droit national le reconnaît et dans la mesure, où il le reconnaît, pour les deuxièmes parents	98 %			
Congé parental: congé parental pour les parents en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de cet enfant, tel que défini par chaque État membre	94 %			
Congé de l'aidant: congé accordé aux travailleurs pour fournir des soins personnels ou un soutien à un proche, ou à une personne vivant dans le même ménage, qui a besoin de soins	72 %			

<sup>1.</sup> Sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité Sociale et déduction faite de ces mêmes indemnités



#### Accord UNI Global Union

En 2023, Société Générale a signé un nouvel accord mondial sur les droits des collaborateurs du Groupe avec la fédération syndicale internationale UNI Global Union, sur la base des précédents accords de 2015 et de 2019. Cet accord, valable pour quatre ans, fixe une nouvelle base de garanties minimales de droits sociaux pour les salariés du Groupe, telles qu'un congé maternité de 14 semaines, un congé paternité d'une semaine avec maintien du salaire fixe.

- Des initiatives pour accompagner les jeunes mamans, par exemple:
- Dans les immeubles parisiens, deux salles d'allaitement ont vu le jour au sein des services médicaux en 2023. Des lieux confortables et adaptés pour accueillir les mamans qui en ont besoin au retour de leur congé maternité;

- En Turquie, après le congé maternité, les mamans disposent d'une heure trente par jour pour allaiter, jusqu'à ce que leur enfant ait un an. Elles peuvent également travailler à temps partiel, tout en recevant un salaire complet, pendant un certain délai;
- En Roumanie, des formations spécifiques sont dédiées aux femmes de retour de congé maternité.
- Des initiatives concernant la garde d'enfants, telles que:
- En France, chez Société Générale SA, les salariés peuvent bénéficier d'une indemnité de garde jusqu'au 12 ans de l'enfant;
- Au Sénégal, une subvention est accordée aux enfants des collaborateurs âgés de 0 à 3 ans pour les frais de garderie;
- Au Ghana, Société Générale a construit une crèche au sein du siège de la Banque afin de faciliter le retour de congé maternité.

#### DISPOSITIFS D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

 Des dispositifs pour accompagner les salariés aidants. Société Générale SA en France propose à ses salariés en situation d'aidant familial un dispositif de don de jours, prévu par l'accord de décembre 2022, qui organise le don de iours entre salariés afin de permettre à d'autres salariés de bénéficier de journées d'absences rémunérées pour notamment s'occuper d'une personne de leur entourage confrontée à la maladie, au handicap ou à une perte d'autonomie due à l'âge ou à la maladie. Afin de soutenir les salariés aidants, un guide a été établi en 2024 afin de rappeler la situation de proche aidant, faciliter l'accès aux différents dispositifs qu'ils soient généraux ou spécifiques à la Banque et centraliser les ressources internes et externes qui

- peuvent être sollicitées. Le salarié aidant peut également solliciter son manager, sa RH et éventuellement d'autres acteurs du Groupe (assistantes sociales, médecine du travail et représentants du personnel) afin de rechercher des solutions compatibles avec sa situation individuelle et le bénéfice temporaire d'une adaptation de son rythme de télétravail, prévu par l'accord de janvier 2021 (Accord Télétravail).
- En 2024, le collectif interne « Mon Everest » a été créé. Il s'adresse à l'ensemble des salariés proches aidants du Groupe, dont les objectifs sont d'accompagner aussi bien les collaborateurs par le biais d'une communauté d'entraide, d'informations et d'écoute (et ainsi éviter les risques psychosociaux associés), que leur manager en les informant des dispositifs existants.
- Des congés spéciaux: congé création d'entreprise destiné à la création ou la reprise d'une entreprise, congé sabbatique, congé sans solde au sein de Société Générale SA en France.

## FAVORISER LE BIEN-ÊTRE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

#### Plusieurs initiatives ont été déployées dans le Groupe en 2024.

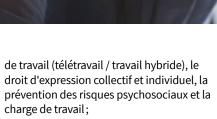
#### Notamment:

- La plateforme « Well-being@Work » a été créée à destination des salariés du Groupe, qui disposent ainsi d'une grande variété d'outils et de bonnes pratiques, adaptés aux besoins des collaborateurs et des managers sur cette thématique;
- Un réseau mondial de référents
   « Well-being@Work » a été mis en place
   dans chaque ligne métier pour déployer
   des actions concrètes en local auprès des
   collaborateurs concourant à favoriser le
   bien-être et la qualité de vie au travail;
- Un programme dédié aux acteurs des ressources humaines du Groupe a été initié en 2022, au travers de conférences et ateliers portés par des experts internes, pour leur permettre de mieux accompagner les collaborateurs au quotidien et leur donner les clés pour comprendre et réguler les facteurs de stress, prendre soin de soi et de sa relation à l'autre;
- Au Royaume-Uni, le groupe de travail
   « Mental Health First Aider Group » a été créé
   pour évoquer les sujets de bien-être au travail
   au travers de campagnes de sensibilisation
   ou encore de réunions hebdomadaires:

- En Italie, un programme de bien-être a été lancé en 2024, entre les équipes RH et l'équipe RSE locale. Ce programme est composé de différentes initiatives, telles que des ateliers en ligne sur l'introduction à la pleine conscience ou sur l'équilibre des temps de vie;
- En Pologne, la « Well-being Academy » a été créée, basée sur deux piliers: "Myself" (avec des actions individuelles) et "Others" (avec des actions solidaires).

#### En France:

• Un accord Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), 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 signataires 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 de 2023 et pour une durée de trois ans, cet accord s'articule autour de cinq thématiques: l'équilibre des temps de vie (vie professionnelle / vie personnelle), les nouvelles formes



 En 2023, l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail et de la Parentalité en Entreprise a récompensé Société Générale pour ses actions pour une meilleure prise en compte de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.



## VEILLER A LA SANTE MENTALE DES COLLABORATEURS ET PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Société Générale agit depuis de nombreuses années au travers d'une démarche globale de prévention des risques psychosociaux pour assurer le bien-être au travail et protéger la santé et la sécurité de ses collaborateurs.

Pour couvrir au mieux les enjeux liés à la prévention des risques psychosociaux, le dispositif du Groupe est déployé au niveau:

- De chaque Business et Service Unit,
   responsable de sensibiliser et de veiller aux
   bonnes conditions de travail des salariés.
   Elles peuvent s'appuyer sur des outils
   mis à disposition par le département des
   Ressources Humaines du Groupe;
- Des managers qui reçoivent un soutien spécifique notamment lorsqu'ils sont concernés par des projets de réorganisations, et qui sont formés à la détection et au traitement des signaux d'alerte:
- Des collaborateurs via des communications sur les dispositifs auxquels ils peuvent avoir accès et des actions de sensibilisation.

Les actions s'articulent notamment autour de:

- Actions d'information et de sensibilisation à vocation pédagogique pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise;
- Formations relatives à la prévention des risques psychosociaux proposées aux collaborateurs, managers, à la ligne RH et aux représentants du personnel;

 Un baromètre collaborateurs annuel comprenant des questions sur les conditions de vie au travail et sur le niveau de stress en France. Les différents constats émanant de l'enquête conduisent à la mise en place de plans d'actions au niveau des équipes concernées.

#### Les actions répondent à un besoin essentiel d'accompagner au mieux les équipes dans différents contextes:

- Pendant les crises sanitaires où de nombreuses actions ont été menées notamment autour de la gestion de l'incertitude, de la résilience et du travail à distance;
- Dans leur retour sur site afin de conduire de façon responsable la normalisation du travail en mode hybride, en mettant en œuvre des actions de bonnes pratiques de fonctionnement et d'échanges;
- Dans le cadre de projets de transformation, et notamment en 2022, le rapprochement entre les réseaux de Banque de détail Société Générale et Crédit du Nord, où des dispositifs de prévention des risques psychosociaux ont été mis en œuvre auprès des équipes ou encore en 2024, lors de la réorganisation des lignes métiers.



#### Aussi, en 2024, des initiatives sur la prévention des risques psychosociaux et sur la santé mentale ont été menées au sein du Groupe, parmi lesquelles:

- En **France**, un programme global de prévention des risques psychosociaux a été lancé afin d'adresser l'ensemble des dimensions à la fois préventive et curative, allant de la formation préventive, au traitement de situations via les services de santé au travail, le recours à des psychologues, etc. Des expérimentations ont été menées à l'aide d'un cabinet expert. Ces études permettront de poursuivre le programme dans les prochaines années sur différents périmètres. C'est dans ce cadre également que le Sharepoint « Well-being@ work » a été créé en France, puis étendu à l'ensemble du Groupe;
- En Slovénie, deux psychologues sont à disposition pour écouter les problèmes de santé mentale des collaborateurs et organisent des ateliers de sensibilisation;
- En Roumanie, le programme « Mind UP » a été lancé en 2024, avec le soutien d'un prestataire de services médicaux, pour prévenir le stress et pour améliorer la sécurité émotionnelle et le bien-être au travail des collaborateurs;
- En **Turquie**, SG Istanbul propose une prestation bien-être qui couvre les séances de psychologue et de psychiatre à hauteur de 600 euros par an.

### UNE POLITIQUE GROUPE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS AU TRAVAIL

Société Générale s'engage à offrir à chacun de ses collaborateurs un cadre de travail respectueux et favorable au développement de tous. C'est ainsi que depuis plusieurs années, le Groupe est engagé dans des actions de prévention et de lutte contre les comportements inappropriés sur le lieu de travail et notamment le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel et la discrimination.

La mise en place d'une politique Groupe en 2019 vise à prévenir et à lutter contre tout comportement qui ne répondrait pas aux principes définis dans le Code de Conduite de Société Générale, en :

- affirmant les valeurs et les engagements du Groupe en la matière;
- se dotant de définitions communes et en donnant des exemples de ce type d'agissements;
- encourageant la mise en place d'actions de prévention, formations obligatoires de sensibilisation pour tous les collaborateurs, formations spécifiques pour les personnes amenées à gérer ce type d'agissements, et actions de prévention et sensibilisation plus globales;
- rappelant régulièrement l'existence d'un dispositif d'alerte pour les collaborateurs qui s'estiment témoins ou victimes de tels agissements;
- rappelant régulièrement que les auteurs de tels agissements s'exposeront à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

#### UNE POLITIQUE GLOBALE EN MATIÈRE DISCIPLINAIRE

Publiée en 2019, cette politique permet d'encadrer l'exercice du pouvoir disciplinaire à travers l'affirmation de principes directeurs communs à l'ensemble du Groupe et de garantir les règles d'équité, de transparence du dispositif et de droit à l'erreur.

À cette fin, elle comprend:

- la formalisation des principes et bonnes pratiques en matière de sanctions (droit à l'erreur, non-tolérance à la faute, décisions de sanction prises collégialement et proportionnées à la gravité de la faute, responsabilité ultime du manager dans l'application des principes et des décisions de sanction, accompagnement de la sanction);
- la distinction entre l'erreur et la faute en définissant ces deux notions;
- la mise en place d'un reporting dans l'ensemble des entités du Groupe, afin d'avoir une vision d'ensemble des actions disciplinaires. Les indicateurs clés sont communiqués à la Direction générale;
- la possibilité pour tout collaborateur de signaler toute dérive dans la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire dont il a connaissance, directement ou indirectement.



Sur le total des sanctions 2024 relatives au Capital Humain enregistrées au niveau du Groupe:

- 64 étaient relatives à des allégations de harcèlement (moral et sexuel);
- 23 étaient relatives à des allégations de violence;
- 6 étaient relatives à des allégations de discrimination;
- 15 étaient relatives à des allégations liées à la santé et à la sécurité au travail.



# RENFORCER L'ENGAGEMENT ET LA CULTURE DU DIALOGUE POUR ŒUVRER COLLECTIVEMENT À LA COMPÉTITIVITÉ DURABLE DU GROUPE



Société Générale définit le "Speak-Up", ou "Culture du dialogue", comme une attitude, un état d'esprit destinés à favoriser une libre expression et une écoute active. En invitant chaque collaborateur à avoir le courage de s'exprimer, le Groupe s'inscrit dans un double objectif de recueillir le meilleur des idées et d'identifier plus facilement les risques.

Chaque opinion compte et contribue au projet commun, dès lors qu'elle s'exprime en toute bonne foi et respecte notre Code de conduite, nos valeurs et notre modèle de *leadership*.

La condition préalable pour soutenir la Culture du dialogue est d'offrir un environnement serein et inclusif qui favorise la sécurité psychologique et donne à chacun la possibilité d'être soi-même, de partager ses idées, ses préoccupations, voire ses erreurs sans crainte de conséquences négatives pour son image, son statut ou sa carrière. Les collaborateurs sont plus enclins à s'exprimer et à prendre la parole lorsqu'ils sont reconnus et valorisés, notamment par leur manager.

Société Générale encourage l'intelligence collective et promeut l'instauration d'un environnement collaboratif à tous les niveaux. Chacun, de l'employé au cadre supérieur, est invité à s'exprimer et dialoguer, sans crainte de remontrances, railleries ou représailles.

Le Groupe mène des actions pour favoriser la diffusion de cette culture de l'échange et de l'expression libre à plusieurs niveaux, parmi lesquelles:

- Un ensemble de supports (présentations, vidéos, atelier) destinés à accompagner le déploiement de cette culture et mieux s'approprier cette posture, et notamment un document de référence permettant de mieux comprendre les enjeux de la Culture du dialogue, ou Speak-Up. Informations mises à disposition sur l'intranet Groupe et le portail Well-being@Work;
- Des campagnes de communication régulières avec par exemple des témoignages de collaborateurs sur les bénéfices de la culture du dialogue;

- La formation de certaines populations de managers pour mettre en place les conditions favorables au dialogue au sein des équipes;
- Une formation continue des acteurs de la filière RH sur cette thématique via le programme de la HR Academy;
- Un Serious Game pour comprendre l'importance du dialogue (expression et écoute active) dans les situations de coconstruction;
- Des ateliers de sensibilisation sur des cas réels anonymisés de conduites inappropriées. Ces ateliers permettent d'échanger sur les causes racines d'une situation, ses ressentis et de développer collectivement une culture de la responsabilité et d'échange au sein de Société Générale:

- La multiplication de **moments d'échanges** et de partage tels que :
- Des sessions de questions/réponses avec les dirigeants lors des présentations stratégiques,
- Des « Coffee Corner » qui permettent aux collaborateurs d'un département et ses directeurs d'échanger de manière informelle sur des sujets libres.

EN 2024,

**83**% DES COLLABORATEURS

affirment pourvoir donner leur opinion, exprimer des idées nouvelles ou des préoccupations dans leur équipe.

MENT BLE

39/58



#### LE FEEDBACK

# La pratique de feedback réguliers permet de construire un environnement propice au *Speak-Up*.

Le Groupe encourage cette pratique du feedback qui respecte les principes suivants:

- Fondé sur des éléments factuels, concrets, en dehors de toute interprétation personnelle;
- Comprenant des éléments positifs et des pistes d'amélioration;
- Fondé sur le respect de l'autre, l'écoute, la transparence et la bienveillance;
- Régulier pour vérifier les progrès réalisés;
- Confidentiel: il doit se passer en tête à tête, sans tierce personne;
- Lors d'un échange avec le salarié: il doit pouvoir recevoir le feedback et donner son point de vue.

Pierre angulaire du développement des salariés, les managers sont formés à la culture du feedback via notamment des e-learning et des fiches pratiques. Instaurer cette culture du feedback au sein du Groupe permet également aux salariés de prendre conscience de leurs points forts et de leurs axes d'amélioration, qu'il s'agisse de leurs compétences techniques ou comportementales.

Le feedback permet de renforcer les compétences, développer l'autonomie, stimuler la motivation, accroître la qualité du travail et développer la performance de son activité.

# LE DISPOSITIF D'ÉCOUTE DES COLLABORATEURS

Société Générale mesure l'engagement des salariés à travers le **Baromètre** collaborateurs, une enquête interne, annuelle et anonymisée déployée dans l'ensemble du Groupe. Cette enquête invite les salariés à s'exprimer librement et donner leurs impressions sur différentes thématiques, liées à la vie de l'entreprise, en toute confidentialité. Partagés avec les salariés, les résultats donnent lieu à des plans d'action, des groupes de travail associant des salariés dans chaque ligne métier, dans un esprit d'amélioration continue. Ces éléments sont présentés au Conseil d'administration.

En 2024, 76 % des salariés du Groupe ont répondu à l'enquête, en hausse significative (+3 points par rapport à l'année dernière). Cette nouvelle édition a permis d'évaluer les thématiques engagement, efficacité, responsabilité et perspectives, avec les chiffres clés suivants:

- Le taux d'engagement du Groupe est en légère hausse à 65 % (+1 point);
- En termes de **Diversité**, **Équité et Inclusion**, 88 % des salariés se sentent inclus et acceptés tels qu'ils sont (+3 points);
- 75 % des salariés perçoivent un bon équilibre de vie professionnelle et vie privée;
- 83 % des répondants exerceraient systématiquement leur droit d'alerte s'ils étaient témoin ou confronté(e) à des conduites inappropriées;

- Concernant la **dimension RSE**, 90 % des salariés considèrent que les comportements sont éthiques et responsables au sein de leur entité (+5 points) et 75 % considèrent Société Générale comme responsable d'un point de vue social et environnemental;
- 79 % des salariés ressentent une fierté d'appartenance au groupe Société Générale (+3 points);
- L'indicateur de « speak-up » demeure élevé (83 %);
- Les **feedbacks des managers** sont déclarés « constructifs » par 77 % des salariés;
- 75 % des répondants considèrent être en capacité de gérer la charge de travail;
- 70 % des salariés estiment disposer des moyens et ressources nécessaires pour atteindre leurs objectifs (+4 points);
- Le niveau de stress est à 6,6/10 (+0,2 points);
- Le **bien-être** au travail est à 6,4/10.

En parallèle, des consultations sont menées en local dans plusieurs entités du Groupe pour sonder le bien-être et la santé des collaborateurs. Par exemple, SG Stockholm lance chaque année une enquête sur l'état de santé et l'environnement de travail des salariés, par l'intermédiaire de son fournisseur externe *Feelgood*, dont le rapport est présenté à la direction pour mise en place des actions nécessaires. Au Japon, un sondage annuel nommé *Stress Check* est également conduit auprès des collaborateurs.



AGIR AVEC LA FONDATION D'ENTREPRISE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE Face à l'ampleur et à la simultanéité des défis sociétaux qui s'imposent à tous, la Fondation Société Générale agit pour contribuer au vivre-ensemble, avec l'ambition d'aider ses partenaires à faire grandir leurs projets et leur impact positif sur la société. Le mandat de la Fondation a été renouvelé pour cinq ans en 2024. Les trois domaines sur lesquels la Fondation concentre ses actions sont:

- L'éducation, en particulier les savoirs fondamentaux, l'éducation financière, l'éducation par le sport et la culture, l'insertion professionnelle notamment autour des métiers de la transition écologique et numérique. Dans ce domaine, la Fondation priorise son action sur les jeunes les plus vulnérables;
- La culture, en particulier la musique classique et l'art moderne et contemporain;
- L'environnement, notamment la préservation de la nature en particulier la biodiversité et les océans et la sensibilisation sur ces sujets en complément de l'action de la Banque pour soutenir la transition énergétique de ses métiers.





# UN ENGAGEMENT SUR LA FRANCE ET L'INTERNATIONAL

La Fondation d'entreprise Société Générale est la pierre angulaire de l'action philanthropique du Groupe. Elle agit en France au niveau national et régional, et soutient également des projets multipays ou à rayonnement international. Dans le domaine de l'éducation, la part de l'international représente plus de 20 % des projets soutenus.

# AUX CÔTÉS DES POPULATIONS TOUCHÉES PAR DES CATASTROPHES NATURELLES

En cas d'urgence liée à une situation exceptionnelle (crise humanitaire, sanitaire, catastrophe naturelle, etc.), le Groupe peut répondre à des besoins identifiés par des structures d'intérêt général opérant dans la zone géographique concernée, en France et/ou à l'international.

En décembre 2024, à la suite du violent cyclone qui a touché l'archipel de Mayotte, Société Générale et le Groupe Mauritius Commercial Bank, ont décidé de déclencher une aide d'urgence conjointe d'un montant de 400 000 euros en soutien aux populations locales, au bénéfice de Médecins Sans Frontières et de la Croix-Rouge française. En complément, et en partenariat avec la

Croix Rouge, la BFCOI a organisé une collecte de solidarité (aliments non périssables, produits d'hygiène, etc.) au bénéfice des mahoraises et des mahorais.

D'une manière générale, les collaborateurs Société Générale se mobilisent régulièrement dans le cadre des situations d'urgence, y compris quand la réponse est apportée au niveau local seulement (comme par exemple, lors d'inondations en Europe centrale en 2024, ou suite aux émeutes en Nouvelle-Calédonie l'été 2024).

#### EN 2024,

la Fondation d'entreprise Société Générale dispose d'un budget de

### 11 MILLIONS D'EUROS

pour mener ses actions.
Dans le cadre du nouveau
programme d'actions
pluriannuel pour la période
2024-2028, c'est un montant
total de 55 millions d'euros
qui est consacré à son action
philanthropique.



### SOUTENIR L'IMPLICATION CITOYENNE DES COLLABORATEURS DANS LES ACTIONS SOLIDAIRES

#### FAVORISER LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Pour amplifier l'impact de son action, Société Générale s'appuie sur les collaborateurs qui souhaitent s'engager pour contribuer aux enjeux sociétaux. En 2024, le mécénat de compétences a été généralisé progressivement au sein du Groupe pour donner la possibilité de consacrer au moins un jour par an à des actions solidaires sur le temps de travail. Ce cadre est déployé en lien avec les entités dans les pays, où le Groupe est présent et en fonction des lois du travail locales. Plus de 75 % des collaborateurs ont accès à ce dispositif. Le travail d'harmonisation se poursuivra en 2025.

Société Générale offre l'opportunité à ses salariés de **soutenir des associations** partenaires du Groupe grâce à des programmes de mécénat de compétences, qui sont des leviers d'utilité sociale prolongeant l'action de l'entreprise et l'impact positif et durable dans les pays.

L'engagement des collaborateurs permet aux structures d'accéder à un appui humain et d'acquérir de nouveaux savoir-faire pour consolider ou développer leur activité. Les collaborateurs développent quant à eux leurs compétences, se mobilisent au profit d'une cause d'intérêt général et concrétisent leur volonté de répondre à des enjeux de société grâce à leurs parcours et expériences. L'éducation financière, le mentorat, les journées pro bono, les journées solidaires, le mécénat de compétences ponctuel, leur permettent de valoriser leur expérience et leur savoir-faire dans un environnement citoyen différent de l'entreprise, dans une perspective de coopération toujours plus forte entre ces deux mondes.

En France, la Fondation dispose d'une plateforme d'engagement sur laquelle les associations partenaires peuvent exprimer leurs besoins en compétences, les missions correspondantes étant proposées ensuite aux collaborateurs.

Par ailleurs, la Fondation promeut également les engagements personnels des collaborateurs et retraités du Groupe à travers son soutien à l'association Talents & Partage. Celle-ci soutient financièrement des projets solidaires dans lesquels les collaborateurs et retraités sont personnellement impliqués.

De plus, des collaborateurs du Groupe s'engagent aux côtés de l'association **CRESUS**, dans le cadre du mécénat de compétences. L'objectif de cette association est d'agir contre l'exclusion financière, notamment en formant les jeunes à la gestion d'un budget personnel et professionnel afin de développer leur autonomie.



Au sein de Société Générale SA France, les salariés peuvent bénéficier de 3 jours par an pour s'engager auprès d'associations partenaires de la Fondation.



# **280** COLLABORATEURS en France se sont engagés comme mentors auprès d'associations

#### LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES DE LONGUE DURÉE EN FIN DE CARRIÈRE (MTS)

En 2024, au sein de Société Générale SA en France, le nombre de collaborateurs engagés dans ce dispositif s'élèvent à 58 salariés pour 15 187 jours d'engagement au total. Les associations éligibles au mi-temps senior sont:

- Des associations partenaires actuelles de la Fondation d'entreprise Société Générale qui œuvrent dans l'éducation et l'insertion professionnelle;
- Des associations de solidarité plus généralistes que le Groupe peut solliciter directement dans le cadre de situations dites d'urgence.

#### **LE MENTORAT**

De manière ponctuelle ou plus suivie, pendant quatre mois à un an, à raison de quelques heures par mois, les collaborateurs peuvent accompagner une personne en partageant leurs expériences et leurs regards extérieurs et guider les mentorés dans leur cursus scolaire ou leurs premiers pas vers l'emploi.

Les dispositifs de mentorat sont nombreux, dont l'aide à des lycéens de quartier prioritaire pour construire leur projet professionnel, ou encore l'accompagnement de personnes réfugiées à s'intégrer par le travail.

# LE TEMPS FORT SOLIDAIRE ANNUEL

La quatrième édition du challenge sportif et solidaire *Move for Youth* a été lancée en 2024 et a mobilisé près de 22 000 salariés dans 58 pays avec l'objectif de soutenir des associations qui agissent en faveur de la jeunesse et de l'insertion professionnelle. Avec 352 équipes sur la ligne de départ, ce sont plus de 700 actions solidaires qui ont été réalisées en deux semaines. L'objectif de 15 millions de points a été atteint pour soutenir 4 associations partenaires de la Fondation d'entreprise Société Générale. Les associations Plan International, CRÉSUS, Play International et Simplon ont ainsi bénéficié chacune d'un don de 50 000 euros pour contribuer à faire grandir leurs actions.

#### LA JOURNÉE SOLIDAIRE

partenaires de la Fondation d'entreprise Société Générale.

À la demande d'un manager ou d'un collègue engagé, les collaborateurs peuvent s'engager en équipe et se mobiliser pour aider une association partenaire de la Fondation à répondre à un besoin logistique, événementiel ou ponctuel le temps d'une journée. Par exemple, les collaborateurs peuvent en équipe prodiguer des conseils lors de jobcoachings avec des jeunes de l'E2C Paris, revaloriser des jouets avec Rejoué, fabriquer des objets en carton de récupération avec Carton Plein, ou encore trier des vêtements collectés lors de campagnes de dons avec la Cravate Solidaire ou Emmaüs Alternatives.

#### **LES COLLECTES SOLIDAIRES**

En décembre 2024, la Fondation Société Générale et Talents et Partage ont organisé deux collectes solidaires dans les services centraux parisiens de La Défense et des Dunes, en partenariat avec le collectif S'engaGer et les équipes de la Direction du développement durable :

- Une collecte de jouets, au profit des associations APUI Les Villageoises et Les Restos du Cœur de Paris, en vue des fêtes de fin d'année;
- Une collecte de produits
   d'hygiène, au profit de l'association des Apprentis d'Auteuil.





# DES GROUPES DE COLLABORATEURS ENGAGÉS

Société Générale compte de nombreux réseaux internes de collaborateurs engagés, ambassadeurs des actions du Groupe qui participent activement à la construction et au déploiement des engagements notamment en matière de diversité, d'équité et d'inclusion mais également sur les thématiques environnementales. Ces réseaux permettent de fédérer les collaborateurs autour d'intérêts communs, de faciliter les échanges et le partage d'expériences.

Pour ce faire, ils organisent entre autres des événements de réseautage et des programmes de mentoring et de développement.

Société Générale soutient et favorise le développement et l'animation de ces réseaux en nommant des sponsors au plus haut niveau de responsabilité de l'organisation, à l'instar du Directeur de l'audit et de l'inspection du Groupe, sponsor du réseau *Pride & Allies France*.

En plus des ERG DE&I, il existe des réseaux transversaux comme le réseau S'engaGer, qui est un collectif de collaborateurs du Groupe visant à impulser et catalyser des transformations au sein de l'entreprise pour participer à la construction d'une banque responsable, durable et solidaire. S'engaGer agit via des actions concrètes sur des thématiques sociales et environnementales (conférences, tables rondes, sessions de

Q&A sur notre cœur de métier, des ateliers et des challenges pour aider à la diffusion de bonnes pratiques et opérations solidaires au profit d'associations).

D'autres réseaux internes agissant en faveur de l'environnement existent dans le Groupe, tels que *One Planet US, Asia Pacific Green Club* et *UK Green Community.* 

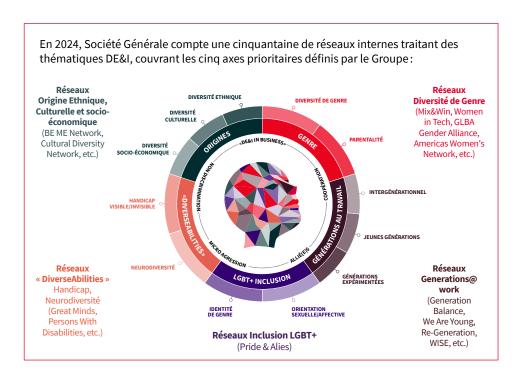
D'autres associations au sein du Groupe permettent aux salariés de s'engager telles que **Amicadres** (ou Amicale des cadres), l'association des cadres avec comme promesse d'être « une association universaliste et un réseau pour développer des liens et contribuer à la vie du Groupe ». L'association organise et surtout facilite/ subventionne des moments d'échange et des événements (tels que conférences ou actions solidaires) pour développer les liens entre collègues du groupe Société Générale (au Siège, en France, et dans les 66 pays de présence du Groupe).

#### AGIR EN FAVEUR DES MIGRANTS ET RÉFUGIES

45 entités du Groupe représentant 57,32 % des effectifs disposent d'une politique ou d'un programme dédié aux travailleurs migrants. Par exemple, le réseau de banques de détail en France travaille en collaboration avec l'association *Each One* pour former en alternance des réfugiés aux métiers de front office.



Au sein du Groupe, S'engaGer veut porter au plus haut la voix des collaborateurs sur les enjeux RSE, quel que soit leur métier et leur géographie



# SOCLE COMMUN DE DISPOSITIFS SOCIAUX



46/58

PERFORMANCE & RÉMUNÉRATION

OFFRIR
UNE POLITIQUE
DE RÉMUNÉRATION
ATTRACTIVE
ET ÉQUITABLE
POUR FIDÉLISER
NOS SALARIÉS

En moyenne, dans le Groupe, le salaire le moins élevé perçu est 60 % plus élevé que le minimum légal local.



 Les frais de personnel comprennent l'ensemble des charges liées au personnel et regroupe à ce titre les charges relatives aux avantages du personnel et celles liées aux paiements sur base d'actions Société Générale. Le Groupe veille à offrir une rémunération attractive et équitable, contribuant à la fidélisation des salariés et à la performance du Groupe sur le long terme. La politique de rémunération repose sur des principes de non-discrimination et d'équité entre les salariés et s'appuie sur des principes communs pour tous. Elle est ensuite déclinée en fonction des métiers et des pays dans lesquels le Groupe opère, en tenant compte des pratiques et contextes de marché selon la réglementation nationale.

Les politiques et principes du Groupe en matière de rémunération sont présentés chaque année dans le Rapport sur les politiques et pratiques de rémunération du Groupe conformément à la réglementation en vigueur.

S'adaptant au contexte économique, social, légal et concurrentiel des marchés sur lesquels le Groupe opère, cette politique est néanmoins fondée sur des principes communs à toutes les implantations, intégrant:

- Le respect des réglementations, des normes et des procédures internes en vigueur;
- Une gestion saine et effective des risques n'incitant pas à la prise de risques excessive ou imprudente, ainsi qu'aux attitudes inappropriées;
- La prise en compte des performances individuelles et collectives;
- La prise en compte de la nondiscrimination et de l'équité, notamment l'application de la neutralité de la politique de rémunération au regard du genre;
- Un levier efficace d'attraction et de fidélisation des membres du personnel pour notamment attirer, retenir et motiver les talents stratégiques et les ressources clés;
- La convergence des intérêts des clients, des collaborateurs, du Groupe et des actionnaires.

La rémunération monétaire comprend une **rémunération fixe**, qui rétribue le niveau de formation (notamment diplômes et certifications), le niveau et le champ d'expertise, de compétences et de responsabilités, ainsi que la nature de l'activité et des missions, en tenant compte des pratiques de marché. Elle comprend aussi une **rémunération variable** (non contractuelle), visant à reconnaître la performance collective et individuelle (voir: Rapport sur les politiques et pratiques de rémunération).

Pour l'exercice 2024, l'ensemble des frais de personnel<sup>(1)</sup> pour le Groupe s'est élevé à 11,5 milliards d'euros (vs 10,6 milliards d'euros en 2023; voir: Frais de personnel et transactions avec les parties liées).

En tant qu'employeur responsable, le Groupe s'engage sur une rémunération équitable et durable. En prenant notamment en compte les références de **salaire décent** développées par *FairWage* pour chaque pays et région du monde.

### RECONNAÎTRE LA CONTRIBUTION DE CHACUN À LA PERFORMANCE DU GROUPE

Gage d'équité pour Société Générale, tous les salariés bénéficient d'une évaluation de leur performance fondée sur un modèle commun, en place dans le Groupe depuis 2008.

- La performance individuelle des collaborateurs est déterminée au regard d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, opérationnels et comportementaux, fixés annuellement;
- La méthodologie préconisée pour la fixation des objectifs est la méthode SMART (objectif spécifique, mesurable, accessible, réaliste et déterminé dans le temps) afin de définir des objectifs précisément identifiés et observables au travers d'indicateurs connus du collaborateur;
- Les objectifs qualitatifs sont individualisés et liés à l'activité professionnelle et au niveau hiérarchique du poste. La qualité de la gestion des risques et les moyens et comportements mis en œuvre pour atteindre les résultats (coopération, travail en équipe, gestion des hommes, satisfaction clients) sont préconisés. Un à deux objectifs de développement portent ainsi obligatoirement sur les axes du Leadership Model du Groupe<sup>(1)</sup>;
- Les salariés sont évalués lors d'un échange avec leur manager direct. En complément, un manager en rattachement

fonctionnel peut être sollicité pour donner un retour d'expérience. Au-delà de ce dispositif commun, le Groupe encourage la pratique régulière du feedback et reconnaît le droit à l'erreur.

EN 2024,
91 % DES
COLLABORATEURS
en CDI ont bénéficié d'un

entretien annuel d'évaluation.

La performance de tous les salariés est suivie tout au long de leur parcours, notamment au travers de plans de développement et d'une campagne d'évaluation annuelle. L'évaluation des salariés est organisée au travers de trois étapes et s'articule autour de deux entretiens entre le manager et le salarié: la fixation des objectifs en début d'année, en lien avec la stratégie du Groupe (« Orienter ») et l'évaluation de fin d'année (« Évaluer »), avec entre ces deux entretiens une phase de suivi et d'accompagnement tout au long de l'année (« Mobiliser »). Le processus s'appuie sur l'utilisation d'un outil dédié déployé sur l'ensemble des entités du Groupe garantissant ainsi une uniformité et une cohérence dans la



ORIENTER

Partager une vision commune et fixe, les objectifs clairs et mesurables basés sur une description de poste adaptée

ÉVALUER
Évaluer la performance du collaborateur tant sur ses résultats que sur la façon de les obtenir MOBILISER

2 MOBILISE

Mobiliser le collaborateur tout au long de l'année par un dialogue avec son manager, au travers d'un feedback continu, et par la mise en place d'actions de développement méthodologie suivie durant les campagnes d'évaluation de la performance.

Par ailleurs, l'entretien professionnel, qui complète l'entretien d'évaluation, permet également aux salariés du Groupe en CDI d'échanger avec leur manager, notamment sur les perspectives d'évolution professionnelle à moyen et long terme.

Depuis 2018, l'outil Groupe d'évaluation annuelle de la performance des salariés comprend une rubrique Conduite et Conformité obligatoire, permettant au manager de prendre en compte les cas de comportements non conformes aux réglementations et règles internes. C'est également dans ce cadre que le collaborateur est évalué au regard du respect des exigences liées à la politique RSE du Groupe. En outre, les aspects ESG sont pris en compte dans les évaluations indépendantes réalisées chaque année par les fonctions de contrôle, dans le cadre du processus annuel de détermination des enveloppes de rémunération variable.

1. Le Leadership Model définit les comportements et les compétences attendus des salariés, des managers et des Dirigeants, en lien avec les valeurs du Groupe (Innovation, Responsabilité, Engagement, Esprit d'équipe) et son orientation vers le client.

### S'ASSURER QUE LES DÉCISIONS DE RÉMUNÉRATION PRENNENT EN COMPTE L'ÉVALUATION DES PERFORMANCES

Les décisions de rémunération doivent prendre en compte l'évaluation des performances, qui doit s'appuyer sur des critères quantitatifs et qualitatifs (objectifs opérationnels et de développement comportemental professionnel), ainsi que sur l'évaluation des comportements en termes de conformité avec les réglementations applicables et les règles internes, notamment le Code de conduite, le Code relatif à la lutte contre la corruption et le Code de conduite fiscale. En fonction du poste, l'évaluation doit intégrer en particulier les critères de :

- gestion saine et prudente des risques;
- respect du mandat accordé en termes d'activité et de limites;
- respect des procédures en matière d'octroi de crédit et d'entrée en relation avec les clients;
- respect des intérêts et traitement équitable des clients;
- gestion des risques en matière de durabilité.

La politique de rémunération prévoit que la fixation de la rémunération ne doit pas être influencée par le fait qu'un salarié ait lancé une alerte, conformément à la procédure d'alerte du Groupe (voir : partie "Un dispositif d'alerte en place pour l'ensemble du Groupe").

**Les situations individuelles** (rémunération fixe plus, le cas échéant, rémunération variable et/ou plan d'intéressement à long terme) sont révisées chaque année (voir Chapitre 5 du Document d'Enregistrement Universel).

Lors du recrutement, le Groupe ajuste la rémunération de chaque salarié selon plusieurs critères, notamment son expérience, ses compétences techniques et comportementales et sa formation, en cohérence avec les pratiques internes et externes. Les principes et règles de gouvernance régissant la rémunération sont détaillés dans la documentation normative du Groupe. Le diagramme ci-dessus synthétise les objectifs de la politique de rémunération de Société Générale.

#### **OBJECTIFS DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU GROUPE**

Récompenser les performances individuelles et collectives

> Lien avec le Leadership Model qui promeut une culture de la performance en favorisant les valeurs du Groupe (l'esprit d'équipe, la responsabilité, l'engagement, l'innovation) et l'orientation client

Promouvoir une gestion des risques saine et efficace et s'assurer que les collaborateurs ne sont pas incités à prendre des risques

GESTION

inappropriés

> Lien avec les cibles d'appétit pour le risque, rémunération différée\*, malus\*\* et de *clawback*\*\*\*

> Promouvoir l'équité des rémunération entre les collaborateurs indépendamment du genre

> > Lien avec le respect de la neutralité au regard du genre et la Politique en matière de diversité

**DES RISQUES** 

**NEUTRALITÉ** 

Attirer, retenir et motiver les collaborateurs, les talents stratégiques et les ressources clés

> Lien avec les tendances et les pratiques du marché ATTRACTIVITÉ

ALIGNEMENT

Harmoniser les intérêts des salariés avec ceux du Groupe et ceux des actionnaires

> Lien avec la rentabilité de l'entreprise tenant compte des risques et des besoins en capital, attribution en actions / instruments liés à l'action

CONDUITE ET CONFORMITÉ

**ET MOTIVATION** 

S'assurer que les collaborateurs respectent les règlements et les règles internes en vigueur tout en assurant un traitement équitable des clients

> Lien avec le respect des règlementations applicable des règles internes et du Code de Conduite

- \* Rémunération différée : le paiement de la rémunération variable est différé afin d'aligner la structure de la rémunération sur les risques et les performances à long terme.
- \*\* Malus: la Banque peut réduire ou annuler la rémunération variable différée avant la date d'acquisition ou de paiement si les conditions de performance ne sont pas remplies ou suite à un cas de conduite inappropriée.
- \*\*\* Clawback: la Banque peut demander la restitution d'éléments de rémunération variable déjà perçus sous réserve des réglementations en vigueur.

Afin de prévenir tout conflit d'intérêts, la rémunération variable n'est pas directement et uniquement corrélée aux revenus générés.





### OFFRIR UNE PART DE RÉMUNÉRATION FONDÉE SUR LES DISPOSITIFS COLLECTIFS D'ENGAGEMENT DU GROUPE

Au-delà des enveloppes de rémunération variable déterminées en fonction de la performance globale de l'entreprise, Société Générale offre à ses salariés des dispositifs collectifs d'engagement: la participation et l'intéressement, l'épargne salariale et l'actionnariat salarié.

#### LA PARTICIPATION, L'INTÉRESSEMENT ET L'ÉPARGNE SALARIALE

En France, les salariés sont également associés de manière pérenne au développement de la Banque par des accords d'intéressement et/ou de participation. Pour Société Générale SA en France, ces dispositifs sont liés à la performance globale (financière et extra-financière) de l'entreprise et réglementés par des accords signés avec les organisations syndicales représentatives. Les primes de participation et intéressement peuvent être investies dans les dispositifs d'épargne salariale ou être perçues en numéraire.

Au titre de 2023, le montant de la **participation et de l'intéressement** de Société Générale SA (y compris intéressement de projet) versé en 2024 s'est élevé à 141,5 millions d'euros, dont 12 millions d'euros pour la part relevant de l'objectif RSE, montrant ainsi la bonne performance de la Banque en matière de responsabilité sociétale d'entreprise.

Les dispositifs d'épargne salariale du Groupe, le **Plan d'Épargne Entreprise** (PEE) de Société Générale SA, le Plan d'Épargne Groupe (PEG) et le Plan d'Épargne retraite Collectif (PERECOI) de la majorité des filiales qui y adhèrent offrent, quant à eux, une possibilité d'épargne de moyen/ long terme et des conditions financières<sup>(1)</sup> et fiscales avantageuses. La gamme de Fonds Communs de Placement d'Entreprises (FCPE) proposée dans ces dispositifs est composée d'un panel diversifié de Fonds Communs de Placement d'Entreprises (FCPE), dont sept dans les PEE/PEG, incluant le fonds d'actionnariat salarié (Fonds E).

**L'abondement** versé par les entreprises françaises adhérentes aux différents plans d'épargne salariale du Groupe représente près de 80 millions d'euros<sup>(2)</sup> en 2024. Dans le cadre de cette épargne salariale, Société Générale offre à ses salariés la possibilité d'investir dans différents FCPE ISR<sup>(3)</sup> – Investissement Socialement Responsable – dont certains sont labellisés par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale.

Au 31 décembre 2024, l'ensemble des fonds ISR dans les plans d'épargne du Groupe en France représentait un en-cours de 665 millions d'euros.

#### L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

#### Plan mondial d'actionnariat salarié (PMAS)

En 2024, lors du 31° PMAS, ce sont plus de 116 000 personnes dans 35 implantations géographiques qui ont eu la possibilité de souscrire à l'augmentation de capital qui leur était réservée. Au total, environ 46 000 personnes ont souscrit au Plan mondial d'actionnariat salarié pour un montant total de 186,9 millions d'euros.

Fin 2024, près de 93 000 salariés et anciens salariés de Société Générale étaient actionnaires de Société Générale dans le cadre des Plans d'Épargne d'Entreprise (PEE) et des Plans d'Épargne du Groupe en France et à l'International (PEG et PEGI) et détenaient 10,2 % du capital social et 16,3 % des droits de vote.

# Plans salariés d'attribution gratuite d'actions de performance

Des attributions gratuites d'actions de performance sont réalisées en France depuis 2006 et à l'international depuis 2009 dans le cadre d'autorisations données par l'Assemblée générale. C'est le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, qui définit la politique d'attribution.

Les attributions d'actions de performance ont pour but de rémunérer, motiver et fidéliser à long terme trois catégories de salariés: ceux dont la contribution aux résultats du Groupe est importante en fonction des responsabilités qui leur sont confiées, ceux qui, étant des hauts potentiels, ont les compétences les plus recherchées sur le marché du travail, et ceux dont les prestations ont été utiles à l'entreprise.

<sup>1.</sup> Abondement de l'entreprise sur l'épargne versée et décote sur l'action Société Générale en cas d'augmentation de capital réservée aux salariés et anciens salariés retraités.

<sup>2.</sup> Brut pour Société Générale SA et la majorité de ses 37 filiales adhérentes au Plan d'Épargne Groupe en France.

<sup>3. (</sup>FCPE) SG Obligations ISR, SG Diversifié ISR, SG Actions Internationales ISR, Amundi label actions solidaire ESR



### ALIGNER LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS AVEC LES ENJEUX DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE (RSE)

L'alignement des rémunérations des salariés, parmi lesquels les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs et les membres du Comité de direction, avec les enjeux de responsabilité sociétale de l'entreprise s'opère à plusieurs niveaux:

#### **RÉMUNÉRATION COLLECTIVE**

DANS LA RÉMUNÉRATION COLLECTIVE DES SALARIÉS DE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE SA EN FRANCE en 2024 au titre de 2023 (45 681 salariés), une composante de l'enveloppe d'intéressement d'un montant de 12 millions d'euros dépendait de l'atteinte d'un objectif de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE). Depuis les accords signés en 2014, Société Générale SA lie une partie de sa formule d'intéressement à l'atteinte d'objectifs RSE. Depuis l'exercice 2021, il faut que le groupe Société Générale soit dans le 1er quartile du classement sectoriel annuel des sociétés évaluées par l'agence de notation extra-

financière S&P Global CSA et/ou Sustainalytics et, d'autre part, obtienne une notation d'au moins BBB de l'agence MSCI. Le Groupe a atteint les critères pour 2023 et 12 millions d'euros d'intéressement RSE ont ainsi été versés.

#### RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU COMITÉ DE DIRECTION

**DANS LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU COMITÉ DE DIRECTION** (une soixantaine de personnes, hors mandataires sociaux). Les membres du Comité de direction du Groupe ont des objectifs collectifs communs incluant:

• La satisfaction et l'expérience client selon l'approche *Net Promoter Score*;

- Le taux d'engagement des salariés, mesuré par le Baromètre Employeur du Groupe;
- L'objectif lié à l'engagement du Groupe de la réduction de l'exposition au secteur de la production de pétrole et gaz;
- · La performance financière.

Ces objectifs conditionnent une partie de la rémunération variable.

#### RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS DANS LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS

#### CRITÈRES RSE DANS LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE 2024 DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS:

Les critères de détermination de la rémunération variable annuelle des Dirigeants intègrent une part importante des objectifs RSE. Ces objectifs, communs aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, représentent 20 % des critères de performance de la rémunération variable annuelle. Les objectifs RSE se répartissaient en quatre thèmes qui intégraient tous des objectifs quantifiables:

- Amélioration de l'expérience client: mesuré sur la base de l'évolution de taux de NPS des principales activités:
- Développement de nos priorités sur l'axe employeur responsable: mesuré au travers du respect de nos engagements en matière de féminisation et d'internationalisation des instances dirigeantes et sur l'évolution du taux d'engagement des collaborateurs;
- Mise en œuvre de la stratégie RSE annoncée lors de Capital Markets Day en septembre 2023 avec un renforcement de la gouvernance et respect de trajectoires compatibles avec les engagements pris par le Groupe pour la transition énergétique et environnementale;

 Mise en place de la directive européenne Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) et des recommandations de la BCE sur les sujets RSE et changement climatique.

#### CRITÈRES RSE DANS L'INTÉRESSEMENT À LONG TERME 2024 DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS:

L'acquisition de l'intéressement à long terme est fonction pour 33,33 % des conditions RSE liées à l'engagement du Groupe d'alignement des portefeuilles de crédit avec l'Accord de Paris.

Les cibles retenues pour le plan attribué au titre de 2024 sont les suivantes:

- Pour 50 % la cible est liée à l'engagement du Groupe de la réduction de l'exposition au secteur de la production de pétrole et gaz.
   Pour ce critère si la cible de la réduction de 70 % de l'exposition au 31 décembre 2029 par rapport à l'exposition au 31 décembre 2019 est atteinte, l'acquisition serait de 100 %. Si la cible n'est pas atteinte, l'acquisition serait nulle;
- Pour 50 % la cible est liée à l'engagement du Groupe de contribuer à hauteur de 500 milliards d'euros à la finance durable à fin 2030.

Pour ce critère si la cible de la contribution à hauteur de 425 milliards d'euros au 31 décembre 2029 est atteinte, l'acquisition serait de 100 %. Si le niveau de 350 milliards d'euros est atteint, l'acquisition serait de 75 %. En deçà de 350 milliards d'euros, l'acquisition serait nulle.

L'ensemble des critères de performance de la rémunération variable annuelle et de l'intéressement à long terme des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs figurent dans le chapitre 3.1.6 du Document d'enregistrement universel.



## **DIALOGUE SOCIAL**

### MAINTENIR UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ

Le Groupe entretient un **dialogue social continu avec les partenaires sociaux.** Celui-ci s'opère tant avec les représentants du personnel dans toutes les entités où de tels dispositifs existent, mais aussi avec les organisations syndicales au niveau mondial et dans les pays.

La représentation du personnel au sein du Groupe est organisée de la manière suivante:

- Un comité de Groupe européen: instance d'information, de dialogue et d'échange de vues sur les questions économiques, financières et sociales d'une importance stratégique et de caractère transnational qui se réunit au moins deux fois par an;
- Un comité social et économique central, compétent pour les décisions prises au niveau de Société Générale SA en France.
   Il se réunit au moins cinq fois par an et a notamment pour attribution d'assurer une expression collective des salariés. Il peut être informé ou consulté sur des projets d'entreprise mis en œuvre en France et est

également consulté sur les thématiques liées à la connaissance de la situation générale de l'entreprise (orientations stratégiques, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, orientations générales de la formation), la situation économique et financière de l'entreprise et sa politique sociale;

 Des comités sociaux et économiques au sein des établissements de Société Générale SA en France et au sein des filiales en France, qui peuvent être consultés ou informés sur les projets décidés au niveau du périmètre de l'instance et permettent également de recueillir les préoccupations des salariés, dans un esprit de dialogue continu. Société Générale SA en France a prolongé en janvier 2024 son accord sur l'évolution des métiers et des compétences jusqu'à la fin 2025. Cet accord prévoit des actions spécifiques sur:

- la concertation et le dialogue sur la stratégie de l'entreprise et les évolutions de l'emploi;
- l'employabilité et l'accompagnement des salariés (mobilité interne, mesures à destination des jeunes et des seniors, mesures autour des projets professionnels des salariés, etc.);
- le renforcement de l'accompagnement des salariés impactés par des réorganisations (départs volontaires, accompagnement des transitions d'activité, aide à la formation, etc.).

Le dialogue et la concertation avec les Instances de Représentation du Personnel (IRP) s'appuie notamment sur « L'observatoire des métiers ».

Il s'agit d'un lieu d'échange et de réflexion sur l'évolution des principaux métiers et compétences au sein de l'entreprise.

Il est composé de manière paritaire par des représentants des organisations syndicales et de la Direction des Ressources Humaines. Son rôle consiste à avoir une vision prospective sur les évolutions des principaux métiers du Groupe au regard des orientations stratégiques définies.

# VEILLER AU RESPECT DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le Groupe interagit avec ses salariés dans le respect des valeurs et des principes énoncés dans les principales **conventions internationales** suivantes:

- la Déclaration universelle des droits de l'homme et ses pactes afférents;
- les dix conventions ainsi que la déclaration Fundamental Principles and Rights at Work, reconnus comme textes fondamentaux par l'Organisation Internationale du Travail (OIT);
- la Convention du patrimoine mondial de l'UNESCO;
- les Principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'OCDE<sup>(1)</sup> (Organisation de Coopération et de Développement Économiques);
- les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

## ACCORD AVEC UNI GLOBAL UNION

Afin de renforcer l'importance du dialogue social, le Groupe a signé en 2023 le renouvellement d'un accord mondial sur les droits des salariés du Groupe, avec la fédération syndicale internationale UNI Global Union, sur la base des précédents accords de 2015 et de 2019. 100 % des salariés du Groupe sont couverts par le biais de cet accord mondial.

Valable pour quatre ans, cet accord renforce l'engagement de Société Générale envers les droits humains. Il renforce également le rôle d'UNI Global Union sur le pilier RH du Plan de vigilance de la Banque, instaure de nouveaux droits pour les salariés du Groupe et améliore les droits syndicaux. Il reconnaît également les engagements de la banque mis en œuvre avec l'essor des nouvelles organisations du travail.

L'accord donne lieu à des échanges réguliers avec UNI Global Union et à une réunion annuelle de suivi des engagements, rassemblant les représentants d'UNI Global Union et de la direction des ressources humaines. Plusieurs réunions de travail ont eu lieu en 2024, dont la dernière en octobre 2024.

# De nombreux accords collectifs locaux signés avec les partenaires sociaux

En 2024, 191 accords locaux ont été signés au sein du Groupe couvrant 68 % des salariés. Les accords en vigueur portent sur la rémunération et les avantages sociaux, les conditions de travail (durée du travail, télétravail, etc.), les modalités du dialogue social, l'égalité professionnelle, la santé et la sécurité et le développement des compétences. Par ailleurs, 99,3 % des salariés se trouvent dans des entités considérant le dialogue social comme bon ou très bon.

Soucieux de la qualité du dialogue social et du respect de la liberté syndicale, des moyens spécifiques sont mis à disposition des Organisations Syndicales Représentatives pour communiquer avec les salariés.

Société Générale SA en France met à disposition des salariés des ressources favorisant le dialogue parmi lesquelles:

- la distribution de tracts aux salariés ;
- des panneaux d'affichage des communications syndicales sur le lieu de travail;
- le site internet de chaque Organisation Syndicale Représentative accessible via l'intranet de l'entreprise;
- des réunions d'information syndicale avec les salariés sur le temps de travail sans perte de rémunération pour le salarié;
- la possibilité pour les salariés de s'abonner à une liste de diffusion des Organisations Syndicales Représentatives pour recevoir leurs communications syndicales sur leur messagerie électronique professionnelle ou personnelle.



<sup>1.</sup> Société Générale confirme son adhésion aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ainsi que son engagement à respecter toutes les lois sur l'emploi, les conventions collectives, les réglementations en matière de santé et sécurité au niveau national ainsi que les lois applicables et les droits humains internationalement reconnus, sur tous les marchés où Société Générale est actif.



# ENTRETENIR UN CLIMAT SOCIAL FAVORABLE

Le Groupe s'attache à entretenir un climat social favorable avec notamment, en France la mise en place, au-delà des dispositifs légaux, d'instances de dialogue et de concertation sur la stratégie de l'entreprise depuis 2013. En 2024, la visibilité donnée aux leaders syndicaux sur les orientations stratégiques et économiques de l'entreprise et des lignes métiers s'est matérialisée à travers:

- 2 rencontres avec le Directeur général ou ses représentants à l'occasion du Comité de Groupe européen;
- 3 réunions de l'instance de dialogue et de concertation en présence des membres de la Direction Générale sur le fondement des projets envisagés;
- 5 rencontres avec le Directeur général ou ses représentants lors des plénières du Comité Social Économique Central;
- 3 réunions de l'observatoire des métiers sur l'avancement des travaux de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels pour différentes filières.



# ACCOMPAGNER NOS COLLABORATEURS LORS DES TRANSFORMATIONS

# Société Générale s'engage à accompagner chaque collaborateur impacté par les plans de transformation.

Les mesures d'accompagnement comprennent notamment:

- le reclassement interne : priorité dans le reclassement, accompagnement par des experts RH, possibilité de bilans de compétences, etc.;
- la transition d'activité: aménagement du temps de travail pour des fins de carrière anticipées;
- le départ volontaire: soutien à la création d'entreprise, formations de reconversion et autres dans le cadre d'un dispositif de rupture conventionnelle collective.
- le Groupe veille également à présenter, lors de réunions d'information destinées aux collaborateurs situés dans les périmètres concernés, les évolutions prévues, à les recontextualiser au regard du secteur bancaire et à répondre aux questions des équipes. Un accompagnement particulier des managers est mis en place afin qu'ils puissent être en mesure d'agir au quotidien en proximité des équipes et favoriser la culture du dialogue, particulièrement importante dans un contexte de transformation.

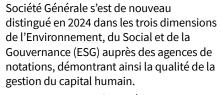
# DÉVELOPPEMENT D'AYVENS (ISSU DE L'ACQUISITION DE LEASEPLAN PAR ALD)

En 2024, Ayvens a poursuivi son plan d'intégration avec une composante RH majeure pour continuer à accompagner les collaborateurs pendant cette période de transformation:

- Consolidation d'une culture commune autour d'un manifeste culturel (Manifesto) décliné autour de valeurs communes: collaboration, authenticité, curiosité, engagement;
- Mise en place d'une stratégie RH ambitieuse composée de quatre piliers:
- Développement et Performance
- Expérience et Engagement
- Culture et Conduite
- Diversité, Équité et Inclusion

- Développement d'initiatives d'accompagnement des collaborateurs: Become One, TeamUp;
- Suivi de l'engagement des collaborateurs au travers des dispositifs d'écoute:
   Baromètre collaborateurs du Groupe, enquêtes sur l'intégration;
- Intensification de la communication et des temps d'échanges entre la Direction, les managers et les collaborateurs: PowerUp, culture du speak-up;
- Poursuite de l'harmonisation des systèmes RH (SIRH global, outils d'évaluation et de formation) et des politiques RH pour aboutir à des processus communs.

# **NOTATIONS EXTRA-FINANCIÈRES ET DISTINCTIONS**



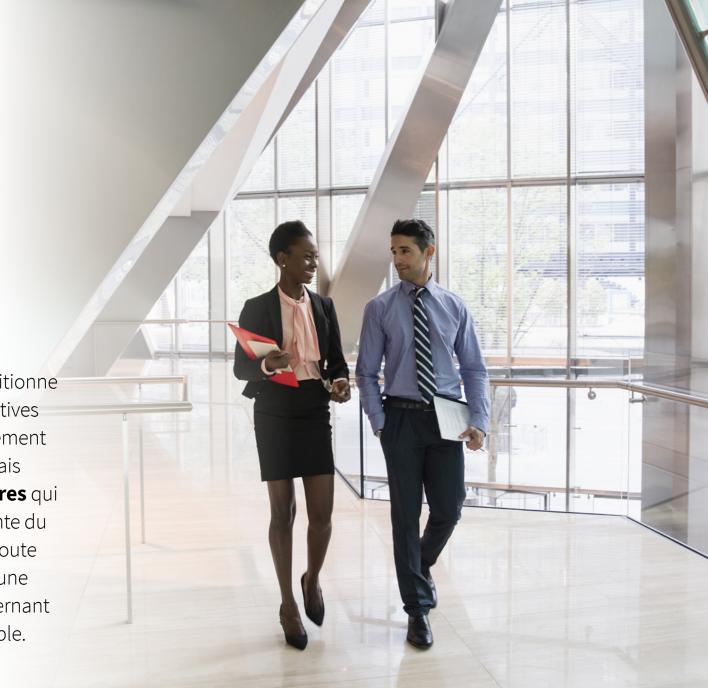
Les notations extra-financières sont consultables au lien suivant:



Ses performances sociales et ses bonnes pratiques en matière de ressources humaines sont également reconnues au travers de distinction externes au niveau local telles que, en 2024:

- Les entités canadiennes ont obtenu la Certification Top employer;
- Plusieurs entités du Groupe ont été désignées « Great place to work »: SG GSC Roumanie et SGEF Brésil;

- BoursoBank a obtenu la Certification B Corp;
- Leaseplan Allemagne a été reconnue comme « Top Company 2024 »;
- Plusieurs entités ont été récompensées par Ecovadis: ALD Allemagne (Ecovadis Sustainability Rating Gold); SGEF République tchèque et Royaume-Uni, Axus Belgique (silver); Axus Luxembourg (platinum); ALD Chili (gold).



# **CONCLUSION**

La stratégie Employeur Responsable positionne le **Capital humain** au cœur des perspectives d'avenir en prenant en compte non seulement les **attentes des parties prenantes**, mais également les **évolutions réglementaires** qui mettent en lumière l'importance croissante du **« S de l'ESG ».** Société Générale prend toute la mesure de ces enjeux et s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue concernant ses engagements d'employeur responsable.

