

EMPLOYEUR RESPONSABLE

Rapport 2025

ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE



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

“

« 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. Elle s'appuie sur 6 ambitions, qui sont présentées dans ce rapport Employeur Responsable

”

PARTIE 1

PERMETTRE À CHAQUE COLLABORATEUR, ACTUEL ET FUTUR, DE RÉALISER PLEINEMENT SON POTENTIEL AU SEIN DU GROUPE

4

Ambition #1 - Offrir les meilleures perspectives d'employabilité pour attirer et retenir nos talents

5

Ambition #2 - Favoriser des opportunités de carrière personnalisées et adaptées aux enjeux futurs

8

PARTIE 2

OFFRIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ÉPANOUISSANT, ADAPTÉ ET PERFORMANT

14

Ambition #3 - Assurer les conditions d'un environnement de travail équitable et inclusif

15

Ambition #4 - Veiller aux conditions d'une qualité de vie au travail respectueuse des temps de vie et de la santé et sécurité des salariés

28

PARTIE 3

FAVORISER L'ENGAGEMENT ET LE POUVOIR D'IMPACT DES COLLABORATEURS

37

Ambition #5 - Renforcer l'engagement et la culture du dialogue pour œuvrer collectivement à la compétitivité durable du Groupe

38

Ambition #6 - Contribuer individuellement et collectivement à des actions à impact positif

40

PARTIE 4

SOCLE COMMUN DE DISPOSITIFS SOCIAUX

45

Performance & rémunération

46

Dialogue social

51

Accompagner nos collaborateurs lors des transformations

54

Notations extra-financières et distinctions

55

CONCLUSION

56

PERMETTRE À CHAQUE COLLABORATEUR, ACTUEL ET FUTUR, DE RÉALISER PLEINEMENT SON POTENTIEL AU SEIN DU GROUPE



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

CHIFFRES CLÉS EN 2025

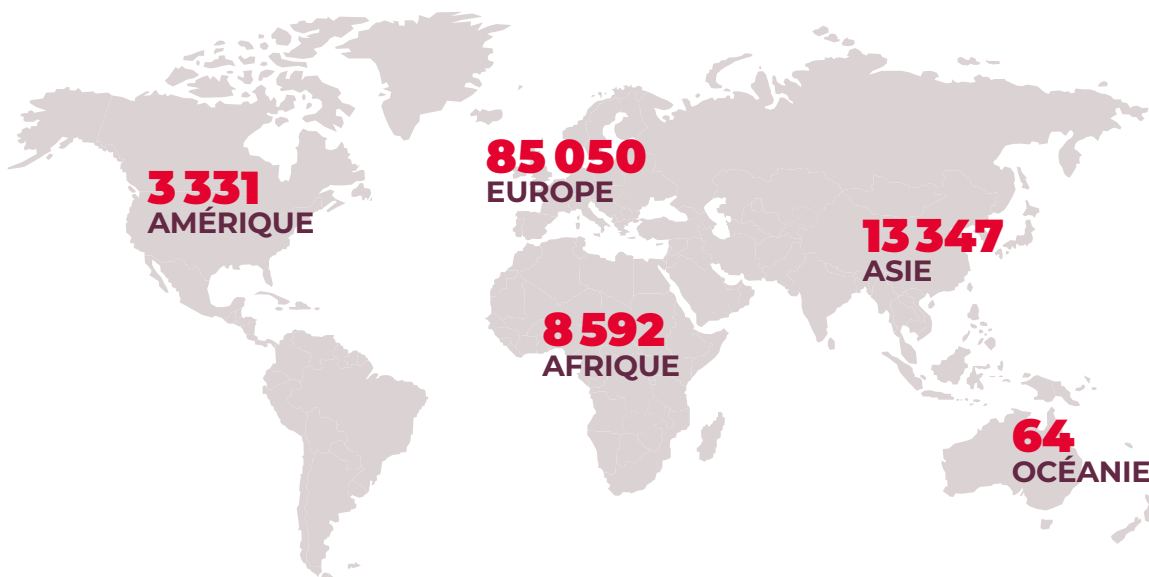
**PLUS DE
110 000
SALARIÉS**
dans environ
60 pays

**PLUS DE
11 000**
recrutements*

95 %
DES SALARIÉS
sont en CDI

**ENVIRON
5 200
ÉTUDIANTS**
accueillis

EFFECTIFS DU GROUPE EN 2025



* 8 079 recrutements CDI et 2 927 CDD.

RÉAFFIRMER NOTRE 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. Dans tous les cas, nos processus de recrutement sont équitables pour éviter toute forme de discrimination.

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 (*LinkedIn, Indeed, etc.*) ou des sites communautaires spécialisés comme *JobTeaser, Welcome to the Jungle*, pour mettre en avant les nouveaux métiers et répondre davantage aux attentes des candidats. Nos processus de recrutement s'inscrivent dans le respect de la réglementation européenne relative à la protection des données personnelles et notamment du Règlement du 27 avril 2016, ainsi que des réglementations locales.

Le site de recrutement careers.societegenerale.com, régulièrement mis à jour et modernisé, regroupe ainsi les offres de postes de Société Générale en France et à l'international (les offres de l'entité Ayvens étant regroupées quant à elles sur un site dédié).

EN 2025

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

Pour environ **8,2 millions** de visites

RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE

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 en France :

- Instaure des **relations privilégiées avec des écoles et formations supérieures** dans près de 90 entités du Groupe. Plus particulièrement en France, des relations privilégiées avec une centaine d'écoles et universités (dont 21 partenariats) et plus de 400 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 une **communauté de près de 230 collaborateurs « ambassadeurs écoles »**, engagés pour échanger avec les étudiants sur les valeurs, la culture, les métiers, les conditions de travail et l'intérêt de travailler 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 illustrant la diversité de nos métiers et des parcours des collaborateurs, disponible notamment sur le site de recrutement *Careers* ;
- Participe à des événements dédiés en partenariat avec France Travail pour faciliter l'insertion professionnelle de personnes en recherche d'emploi (« Du stade vers l'emploi », Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle, etc.) ;

- Participe à des initiatives dédiées à l'insertion professionnelle de réfugiés via l'association KODIKO.

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 Paris 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. Le programme de Sciences Po Paris s'appuie sur plus de 190 lycées publics conventionnés dans toute la France, y compris dans les territoires d'outre-mer. Il a déjà permis à plus de 3 200 élèves, pour la plupart boursiers et issus de milieux modestes, d'intégrer l'établissement. Ces étudiants représentent aujourd'hui 13 % d'une promotion entrante ;
- 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 partenariat avec l'association « Elles bougent » pour encourager les collégiennes et lycéennes à se diriger vers des études et carrières scientifiques grâce à des rencontres avec des mairaines, collaboratrices de Société Générale ;

- Un partenariat avec l'association « Nos quartiers ont du talent » pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus de quartiers prioritaires ;
- Un programme de bourse avec l'école TBS Éducation dédié aux étudiants en difficulté ;
- La promotion des métiers de la finance auprès de jeunes étudiantes dans le cadre de l'événement **Women's leadership and opportunities in Finance**, organisé dans nos locaux une à deux fois par an ;
- 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 pour intégrer des alternants issus de multiples origines socio-économiques ;
- 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 2025 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 conduit à des offres d'emploi.

À l'international :

- Au **Royaume-Uni**, Société Générale a mis en place le programme *Young Influencers* pour améliorer les opportunités d'emploi des groupes minoritaires dans le secteur des services financiers ;
- En **Inde**, le programme *Pragati* offre des opportunités d'emploi aux populations rurales au sein de l'entité Société Générale Global Solution Centre India ;

- Au **Sénégal**, le programme *Young Baobab* permet de favoriser le recrutement et l'intégration de jeunes diplômés à fort potentiel.

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

Chaque année, Société Générale invite les stagiaires, alternants du siège en France et les VIE (Volontariat International en Entreprise) dans le monde à répondre à l'enquête **Happy Trainees** de *ChooseMyCompany*. Cette enquête, indépendante et anonyme, permet aux étudiants d'évaluer leur expérience au sein de la Banque. En 2025, pour la sixième 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 leurs stagiaires, alternants et VIE.

Happy Trainees Score :

74.1/100

87,4 % des étudiants recommandent le groupe Société Générale

84 % DÉCLARENT avoir des opportunités d'apprendre et de développer leurs compétences

85,2 % estiment recevoir des feedbacks dont ils ont besoin

80,1 % 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 ;
- Des **Welcome Events** deux fois par an, destinés à tous les nouveaux arrivants du Groupe, visant à les immerger dans l'histoire, la culture, la stratégie et les enjeux majeurs (RSE, IA/Data). Par le biais d'interviews, de tables-rondes et de vidéos, ils renforcent l'engagement et le sentiment d'appartenance en offrant une vision claire des fondamentaux et des ambitions du Groupe ;
- un accès à un **espace en ligne 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 SG, 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, 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 2025, 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 "Diversité 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 2025

33 H DE FORMATION
par collaborateur par an

62 % DES POSTES CDI
pourvus par de la mobilité interne

11 ANS D'ANCIENNETÉ
moyenne dans le Groupe



GARANTIR UN DISPOSITIF ROBUSTE DE GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

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 long-terme, 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 économiques, technologique (telle que l'intelligence artificielle et la data) 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 trois étapes :

1. **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 basée sur des projections quantitatives des effectifs ;
2. 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, etc.) 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** (qui est une instance paritaire d'échange et de réflexion sur l'évolution des principaux métiers et compétences au sein de l'entreprise) Pour la première fois en 2025, la France a réalisé

un exercice de projections quantitatives plus précises, en lien avec la transformation du Groupe qui va permettre d'identifier la liste des métiers en attrition et en tension en 2026 et ainsi adapter les politiques de mobilité et d'*upskilling/reskilling*.



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 l'outil ACE (Appétences, Compétences, Expériences) déployé auprès des collaborateurs du Groupe dans le monde :

Cet outil couvre plus de 72 000 collaborateurs du Groupe à fin 2025. Il s'appuie notamment sur un référentiel de compétences dynamique et sur du *machine learning*⁽¹⁾.

Déployé dans 70 entités du Groupe et près de 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, 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.

COACHING ET MÉDIATION

Dans un contexte de transformation des métiers et des organisations, Société Générale place l'accompagnement humain au cœur de sa stratégie de transformation responsable. En 2025, plus de **12 000 heures d'accompagnement** ont été consacrées au développement des compétences et au soutien des équipes.

Le Groupe s'appuie pour cela sur une **communauté structurée** composée **d'une centaine de coaches internes et externes et d'une cinquantaine de facilitateurs** de cercles de développement / co-développement. Ces expertises, mobilisées au service des individus et des collectifs, contribuent à accompagner l'évolution des pratiques professionnelles, à soutenir les



trajectoires de transformation et à renforcer la capacité d'adaptation des équipes.

Les dispositifs proposés - **coaching, cercles de développement, médiation, ingénierie du mentorat** - constituent un programme permanent visant à renforcer l'efficacité, l'engagement et la résilience organisationnelle. Ces actions ciblent en priorité les dirigeants, managers et acteurs clés afin de favoriser l'émergence de **leaders engagés**, capables de porter une transformation durable, apprenante et inclusive.

Ces accompagnements répondent à un **cadre déontologique exigeant**, garantissant la confidentialité et la qualité des interventions,

et reposent sur une **architecture ouverte**, associant de manière équilibrée expertises internes et partenaires externes qualifiés.

En complément, les « **Offres d'accompagnement Flash Support** » mettent à disposition de l'ensemble des collaborateurs des formats courts, individuels ou collectifs, conçus pour répondre à des besoins ponctuels, situationnels ou stratégiques. Ces dispositifs contribuent à soutenir la transformation, à faciliter la résolution de situations complexes et à renforcer les capacités d'adaptation des équipes et avec son ambition de promouvoir des environnements de travail responsables, agiles et inclusifs.

1. 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

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE UNIVERSITY

Déployée en 2025 et désormais accessible à l'ensemble des collaborateurs dans le monde, **Société Générale University** constitue un levier majeur pour accompagner la transformation du Groupe dans un environnement marqué par l'évolution rapide des métiers, des technologies et des attentes clients.

Sa mission repose sur trois piliers : aligner le développement des compétences sur les priorités stratégiques, répondre aux besoins opérationnels des *Business et Service Units*, et renforcer l'employabilité et les trajectoires professionnelles de chacun.

L'Université fédère les académies et acteurs formation du Groupe pour proposer une offre harmonisée, accessible via un **portail unique**, combinant formats digitaux, sessions hybrides et présentiel. Les parcours sont structurés autour de besoins gradués : acquérir des fondamentaux, développer de nouvelles expertises ou se préparer aux métiers de demain.

Elle constitue également un levier majeur de mobilité interne grâce au programme de *reskilling*, qui associe formation certifiante et immersion progressive (voir « Parcours de *reskilling* »).

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 :

- Les compétences en matière de relation client ;
- Les compétences liées à la culture financière et aux fondamentaux des métiers de la finance ;
- Les compétences métiers, en particulier sur les activités de marché et la finance d'entreprises ;
- La 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 (RGPD), sanctions internationales, lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, conflits d'intérêt et harcèlement ;

- Les compétences Data et Intelligence Artificielle ;
- Les compétences RSE ;
- Les compétences managériales et de *leadership* ;
- Les compétences comportementales (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 (AMF), les certifications CAMS, CGSS, CCAS et CAFS (ACAMS), les certifications RGPD, AIGP (IAPP), la certification CESGA© (certificateur EFFAS – *European Federation of Financial Analyst Societies*), ou encore les certifications Lean Six Sigma, peuvent également être financées par une contribution de l'employeur.

En parallèle, les **Global Learning Awards** ont récompensé les programmes de développement les plus performants, innovants et engageants déployés en France comme à l'international.



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 volonté 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 le Réseau SG en France mais également le département d'Inspection générale et de l'Audit.

PROGRAMME DATA FIRST

Afin de renforcer la culture de la donnée à tous les niveaux de l'organisation, le Groupe a poursuivi le déploiement du programme d'acculturation *Data First*, entièrement revisité en 2025.

Cette nouvelle version, modernisée et digitalisée, s'appuie désormais sur un format composé de capsules vidéo pour faciliter l'accès aux contenus et renforcer l'engagement des collaborateurs.

En 2025, le programme a ainsi permis de cibler 8 000 collaborateurs en France et dans les filiales. Cette dynamique témoigne de l'importance croissante accordée à la maîtrise et à la qualité des données au sein de Société Générale.

Le Groupe entend poursuivre cet élan en 2026, afin que chaque collaborateur se sente pleinement responsable de la **qualité des données** qu'il manipule et contribue activement à leur amélioration continue.

MAÎTRISER LES ENJEUX ET LES USAGES DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA)

En 2025, Société Générale a franchi une étape majeure dans l'acculturation de l'ensemble des collaborateurs à l'intelligence artificielle, en déployant des formations et webinaires introductifs accessibles à tous. Grâce à des

contenus adaptés aux différents niveaux de maturité, chacun a pu découvrir les fondamentaux de l'IA et commencer à en appréhender les usages.

Parmi les actions significatives, environ 10 000 collaborateurs ont suivi une session en classe virtuelle dédiée au développement de leurs compétences en *prompting*, améliorant ainsi leur capacité à interagir avec les outils d'IA générative. Parallèlement, près de 10 000 personnes ont complété les modules digitaux du *Passport IA*, un parcours conçu pour donner une vision d'ensemble des enjeux, des usages et des bonnes pratiques.

Ces dispositifs déployés au niveau Groupe ont été enrichis par de nombreuses initiatives locales, portées par les différents métiers et géographies, permettant d'ancrer l'apprentissage de l'IA au plus près des besoins opérationnels et des réalités du terrain.

En 2026, le Groupe ira plus loin avec **Everyday AI**, un programme d'acculturation qui place l'intelligence artificielle au cœur de sa transformation. S'appuyant sur une plateforme facilitant une appropriation quotidienne et progressive de l'IA, il inclut notamment des sessions avancées sur l'art du *prompting*, conçues pour les métiers à fort potentiel d'usage. Ces sessions approfondies permettent d'aller au-delà des fondamentaux en travaillant sur des cas d'usage concrets et en renforçant la performance collective. En complément, des parcours ciblés sont proposés aux populations IT et aux profils experts.

Ces initiatives reflètent l'ambition de Société Générale de renforcer l'employabilité de ses collaborateurs, de stimuler l'innovation et d'affirmer pleinement son rôle d'employeur responsable.

SE FORMER A L'ESG⁽¹⁾

Le Groupe a déployé un vaste **programme de formation ESG** jusqu'en 2024, afin de diffuser une culture commune auprès de l'ensemble des collaborateurs :

- **95 %** des collaborateurs avaient complété au moins une formation ESG ;
- **80 %** des collaborateurs avaient suivi un minimum de 5 heures de formation.

Cet effort de formation ESG s'est poursuivi en 2025 avec le lancement de *Société Générale University*, marquant une nouvelle étape pour accompagner la montée en compétence des collaborateurs avec une **offre de formation ESG structurée et évolutive**, articulée autour :

- **De six grandes thématiques** : les bases de la RSE, l'environnement et la transition écologique, la finance et l'investissement durable, les risques et l'analyse ESG, le numérique responsable et l'axe employeur responsable ;
- **De formats pédagogiques variés** : modules en ligne (dont des plateformes spécialisées telles que *Climate School* et *Net Zero School* d'AXA Climate), ateliers interactifs, présentiels ;
- D'un **programme de reskilling ESG** pour favoriser la mobilité interne. Depuis 2023, plus de 140 collaborateurs ont été concernés.

Cette offre permet à chaque collaborateur de se former en fonction de son niveau d'expertise. Elle complète les dispositifs spécifiques aux métiers ainsi que les formations obligatoires en *e-learning* sur la gestion des risques E&S, la stratégie du Groupe et l'investissement durable.

En 2025, 42 % des collaborateurs du Groupe ont suivi au moins une formation ESG, pour un total de 73 000 heures.

1. ESG = critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance.

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, afin de garantir l'accès aux opportunités à tous et toutes ;
- 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 plus de **800 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 2025, plus de 360 postes à l'international, en expatriation ou statut local).

PARCOURS DE RESKILLING

Ce programme, lancé par le Groupe en 2020, a pour objectif d'accompagner les collaborateurs dans leur réorientation professionnelle vers des métiers en croissance ou en tension, à l'occasion d'une mobilité interne. Il s'appuie sur une formation, élaborée avec des experts métiers, permettant de réduire l'écart de compétences.

Les parcours proposés reposent sur une alternance entre apprentissage pratique, en immersion au sein des équipes, et formations professionnelles, souvent certifiantes ou diplômantes. Comme par exemple la formation certifiante « Blockchain Advanced Program en finance décentralisée » permettant de valider le bloc de compétences « Développement et intégration de savoirs hautement spécialisés », ou la formation certifiante « Expert ESG » de Centrale Supélec. Ces formations sont conçues sur mesure avec des partenaires académiques reconnus (écoles, universités, associations professionnelles, organismes de formation, etc.).

Les programmes *reskilling* permettent de :

- **Contribuer à l'ajustement des compétences dans un contexte de transformation des métiers ;**
- **Développer l'employabilité de nos collaborateurs ;**
- **Favoriser la mobilité interne.**

Depuis 2020, près de 1 000 salariés se sont formés sur 55 métiers grâce à des parcours de *reskilling* diversifiés, notamment sur les métiers :

- Data et IT (*architect solutions, cloud authority, data steward, etc.*) ;
- Du projet (chef de projet, *product owner, agile master, etc.*) ;
- Plus classiques du secteur bancaire (actuaire, modélisateur de crédit, analyste trade finance, analyste risques opérationnels, auditeur, banquier patrimonial, chargé de clientèle professionnelle, etc.).

Les collaborateurs engagés ont changé de poste ou de rôle en adéquation avec la formation suivie et le taux de réussite aux différents certificats et diplômes est de 100 % en 2025.

De nouveaux parcours métiers seront coconstruits en 2026, pour continuer d'accompagner la transformation du Groupe.

GROUP CAREER AND DEVELOPMENT WEEK

En septembre 2025, au niveau du Groupe, a été organisée pour la deuxième année consécutive, une semaine dédiée à la gestion de carrière et au développement (*Group Career and Development Week*). Cet événement a permis aux collaborateurs d'**explorer les opportunités d'évolution, de réfléchir à leurs compétences et identifier les leviers pour progresser et se développer**. Le programme de la semaine a été composé de plus de 200 événements en distanciel et en présentiel dans 17 pays et a eu un réel succès avec près de 30 000 connexions aux conférences, tables rondes, forums et ateliers proposés.



OFFRIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ÉPANOUISSANT, ADAPTÉ ET PERFORMANT



ASSURER LES CONDITIONS D'UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ÉQUITABLE ET INCLUSIF



CHIFFRES CLÉS 2025

31 % DE FEMMES
dirigeantes (Top 250)

143 NATIONALITÉS DIFFÉRENTES,
présents dans environ 60 pays

41 ANS EST L'ÂGE MOYEN
des salariés



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 plus de 110 000 salariés de 143 nationalités différentes, présents dans environ 60 pays et 52 % des collaborateurs exerçant hors de France.

À travers sa politique **DE&I (Diversité, Équité et Inclusion)**⁽¹⁾, 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 2025, 100 % des salariés⁽²⁾ 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.

Le management inclusif visant à valoriser la diversité des profils et à transformer les différences en atout collectif étant un enjeu stratégique la gouvernance DE&I est portée au plus haut niveau de l'organisation :

- **Le Directeur général délégué du Groupe a été nommé sponsor DE&I ;**
- Chaque axe DE&I prioritaire possède au moins un sponsor, **membre du Comité de direction Groupe ;**

- Un **comité de pilotage DE&I**, composé de membres du Comité de direction du Groupe et d'un expert DE&I, définit les propriétés et ambitions du Groupe et suit trimestriellement ses progrès. Par ailleurs, **la Direction présente annuellement au Conseil d'administration un suivi des progrès réalisés** sur l'ensemble de ces sujets DE&I en France et à l'étranger. Ce suivi comporte notamment la représentation des femmes dans les postes clés (Top 250), ainsi que les plans d'actions associés pour atteindre les ambitions fixées ;
- Une **équipe dédiée** au niveau du Groupe s'appuie sur un **réseau international de responsables DE&I** en charge de décliner opérationnellement la politique du Groupe localement ;
- **Des recommandations** sur chacun des cinq axes prioritaires ont été définies pour aligner les pratiques autour d'une ambition commune : accélérer les progrès, tout en tenant compte des législations locales ;
- Une **charte DE&I** précise aux collaborateurs et managers les comportements attendus pour favoriser un environnement de travail divers et inclusif.



Enfin, le Groupe soutient et travaille en synergie avec ses **réseaux internes de collaborateurs engagés** (ERG – *Employee Resource Groups*) comme : *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. Véritable levier de la stratégie DE&I du Groupe, ils favorisent l'engagement des collaborateurs, renforcent le dialogue interne et sont un véritable vecteur de sensibilisation et d'acculturation.

Parce que l'inclusion s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, 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. 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.

**EN 2025,
86 % DES SALARIÉS DÉCLARENT SE SENTIR
INCLUS ET ACCEPTÉS TEL QU'ILS SONT,**
démontrant ainsi l'inclusivité de Société Générale.

(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 ambiguïté, 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.

(2) Les non-salariés du Groupe (VIE, stagiaires et intérimaires) sont également couverts par la politique DE&I.

DES DISPOSITIFS DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION POUR UNE CULTURE INCLUSIVE

Des actions de sensibilisation à destination de l'ensemble des collaborateurs visent à ce que chaque individu au sein de l'organisation prenne conscience des enjeux liés à la diversité et l'inclusion et de l'impact des biais et des stéréotypes pour devenir, en tant qu'individu et de manière collective, acteur de l'inclusion.

Cette sensibilisation s'articule autour d'un ensemble d'initiatives telles que :

- Des **conférences et tables rondes** organisées notamment sur les temps forts DE&I (par exemple lors de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars) ;
- Un **espace interne de ressources** (articles, *benchmarks*, études, replays des conférences, fiches de bonnes pratiques, etc.) disponibles sur l'intranet et le *sharepoint* DE&I du Groupe ;
- De nouveaux **guides thématiques** (et conversationnels) visant à donner des clés de compréhension et des bonnes pratiques pour favoriser l'inclusion des diversités ;
- Un **e-learning** « Comprendre et prévenir la discrimination dans le processus de recrutement » **obligatoire** dans tout le Groupe pour les équipes RH et managers en charge du recrutement ;
- Une **playlist « Diversité, Équité et Inclusion »** disponible sur la plateforme de *e-learning* du Groupe couvrant les thèmes du handicap visible, du handicap invisible, de la LGBTIphobie, 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 ;
- La formation de collaborateurs en France et en Allemagne à l'animation d'ateliers d'intelligence collective (« **Fresque de la diversité** ») qui permettent notamment d'expérimenter les mécanismes cognitifs à l'œuvre en matière de discrimination, de découvrir des approches visant à les réduire et de débattre sur leurs portées et leurs limites.



LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION



DIVERSITÉ DE GENRE

UNE AMBITION FORTE

Société Générale a pour ambition d'atteindre **au moins 35 % de femmes au sein du Top 250⁽¹⁾ à fin 2026**. Cette ambition démontre la volonté du Groupe d'accélérer la dynamique, notamment en matière d'équité femme-homme.

DES ENGAGEMENTS FORTS ET STRUCTURANTS

Au-delà de cet objectif ambitieux, le Groupe déploie une politique structurée et volontariste visant à garantir l'équité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette politique s'articule autour de leviers complémentaires et mesurables :

- **Un pilotage des parcours professionnels**, intégrant le suivi de la représentation des femmes au sein des postes à fortes responsabilités, des promotions et des évolutions salariales ;

- **Des engagements sociaux concrets**, formalisés par des accords collectifs comme l'Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 18 juillet 2023 au sein de Société Générale Personne Morale en France (SGPM) ;

- **Une transparence**, via la publication d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et à la représentation des femmes à différents niveaux de l'organisation, notamment en France, au Royaume-Uni, en République tchèque et en Roumanie.

Le Groupe s'inscrit par ailleurs dans une dynamique internationale et sectorielle à travers la signature d'engagements qui

incitent leurs signataires à progresser sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail tels que : les *Women Empowerment Principles*, la charte #StOpE contre le sexisme ordinaire (2018), ou encore la charte *Women in Finance* au Royaume-Uni (2019).

Enfin, le Groupe continue à soutenir des écosystèmes engagés, comme l'association *Financi'Elles*, fondée en 2011 par les réseaux de femmes cadres de Société Générale et de BNP Paribas, qui contribue à accélérer l'accès des femmes aux plus hauts niveaux de responsabilité dans les secteurs de la banque et de la finance.



DES ACTIONS CONCRÈTES

- Le Groupe déploie des **programmes de mentorat et de leadership** visant à accélérer l'accès des femmes aux postes à responsabilité. Ainsi, sous le *sponsorship* de la Direction générale, les programmes **ACCELERATE** et **BECOME** ont accompagné **plus de 950 talents féminins depuis 2022**, grâce à des dispositifs de coaching et de mentorat. Au sein du réseau France, le programme **To The Moon** vise à accompagner des collaboratrices dans la construction de trajectoires vers des postes clés, grâce à un dispositif structuré mêlant mentorat, formations, mise en réseau et découverte des métiers du Groupe. Il contribue à féminiser les directions opérationnelles en renforçant les compétences, la confiance en soi et la visibilité des talents féminins.
- Société Générale mène également une politique volontariste pour **renforcer la féminisation de ses métiers de marché, du numérique et de l'IT**, en favorisant :

- **La montée en compétences** (par exemple, programme de *sponsorship* *EmpowHer* de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs, le *Peering* programme dans les Activités de marché pour travailler sur les biais comportementaux, cognitifs, liés au fait que l'on soit une femme ou un homme, etc.);
- **Des processus RH équitables** (comme en proposant au moins un profil féminin parmi les candidats sur les métiers IT);
- **L'attractivité des filières :** Société Générale contribue à promouvoir la mixité dans les filières scientifiques, technologiques et numériques à travers des initiatives auprès des écoles (présentation des métiers, forums de recrutement, partenariat avec l'association « Elles Bougent » qui propose un réseau de marraines pour déconstruire les stéréotypes de genre dès le plus jeune âge et promouvoir les métiers scientifiques et techniques auprès des collégiennes).

En 2025, 47 % des collaborateurs recrutés en CDI sont des femmes et 57 % des promotions dans le Groupe concernent des femmes.

Société Générale déploie également depuis plusieurs années une stratégie de soutien à l'entrepreneuriat féminin

à travers des initiatives telle que « Au Féminin by SGPB », dédiée aux clientes de la Banque Privée, pour accompagner les femmes dirigeantes, entrepreneures, cadres dirigeantes et détentrices de patrimoine dans leurs décisions patrimoniales, financières et entrepreneuriales.

Les actions engagées par le Groupe se traduisent par des résultats mesurables et des reconnaissances externes :

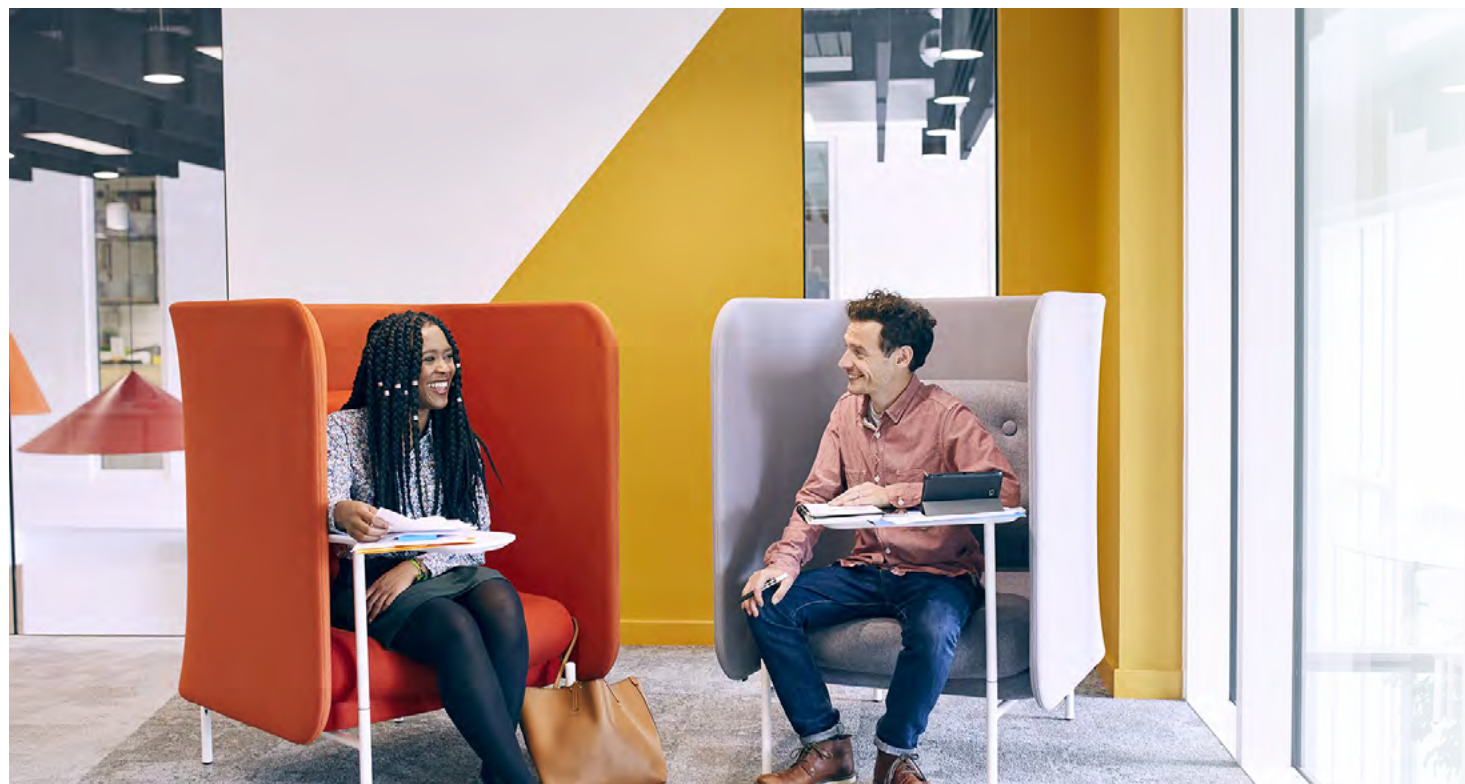
- En 2025, Société Générale se positionne dans le Top 100 du classement international *Equileap* sur l'égalité femme – homme avec un score de 71 % (+ 1 points vs 2024).
- Plusieurs entités du Groupe ont été distinguées pour leurs engagements :
 - En Espagne, Ayvens a obtenu le *Empowering Women's Talent award*,
 - En Italie, SGSS a obtenu la *Italian Gender Equality Certification*,
 - Au Canada, SG Montréal s'est vu décerner une *Women In Governance Gold Certification*.

Part des femmes...	2023	2024	2025
Dans le Groupe	53 %	54 %	54 %
Au Conseil d'administration	50 %	45 %	42 %
Au Comité exécutif	54 %	54,5 %	46 %
Dans le Group Leader Circle (Top 250)	31 %	30 %	31 %
Managers	42 %	41 %	42 %

UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ÉQUILBRÉE

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. Il a alloué une **enveloppe de 100 millions d'euros** dans le but de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

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, SGPM en 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 2025.



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

36/40 Écart de rémunération femmes-hommes	15/15 Écart de taux de promotions	
20/20 Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire	15/15 Augmentation au retour de congé de maternité	5/10 Parité au sein des 10 plus hautes rémunérations



SGPM en 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 2025, un **budget de 9 millions d'euros bruts** a été consacré à la réduction des écarts salariaux non justifiés entre les femmes et les hommes. Il est à noter ainsi que la rémunération fixe de 1 369 femmes a été revue en 2025 (vs 1 295 en 2024) dans le cadre de ce dispositif, ce qui représente une augmentation moyenne de 7,8 %. Un budget de 9 millions d'euros sera également alloué en 2026 pour cette même finalité.

La gouvernance de Société Générale en matière de politique de rémunération permet d'assurer une revue exhaustive et indépendante de la politique de rémunération. 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 SGPM en France 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.

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, SGPM en France publie également, au titre de l'année 2025, les indicateurs suivants :

- Représentation des femmes et des hommes parmi les cadres dirigeants : 39 % de femmes et 61 % d'hommes ;
- Représentation des femmes et des hommes parmi les membres des instances dirigeantes (Comité Exécutif) : 46 % de femmes et 54 % d'hommes.

L'INTERGÉNÉRATIONNEL

Dans un contexte de transformation démographique et d'attentes professionnelles renouvelées, le Groupe est convaincu que le management intergénérationnel est devenu un enjeu stratégique et un levier essentiel de performance, d'attractivité et de cohésion.

UNE AMBITION CLAIRE

- Favoriser la coopération entre les générations à toutes les étapes de la vie professionnelle;
- Valoriser l'expérience tout en renforçant l'employabilité;
- Assurer la transmission durable des compétences et des savoir-faire.

DES ENGAGEMENTS STRUCTURANTS

Société Générale promeut l'inclusion intergénérationnelle à travers des **engagements sociaux formalisés et partagés** :

- Signature en avril 2025 de la **Charte 50+ du Club Landoy**, par laquelle le Groupe s'engage autour de 10 axes clés (recrutement, développement des compétences, maintien dans l'emploi, santé, aidants, retraite, lutte contre les stéréotypes liés à l'âge, etc.);
- **Des accords sociaux**, notamment en France, avec l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi signé en 2025, qui vise notamment à ce que toutes les générations soient accompagnées dans leur développement professionnel de manière équitable.

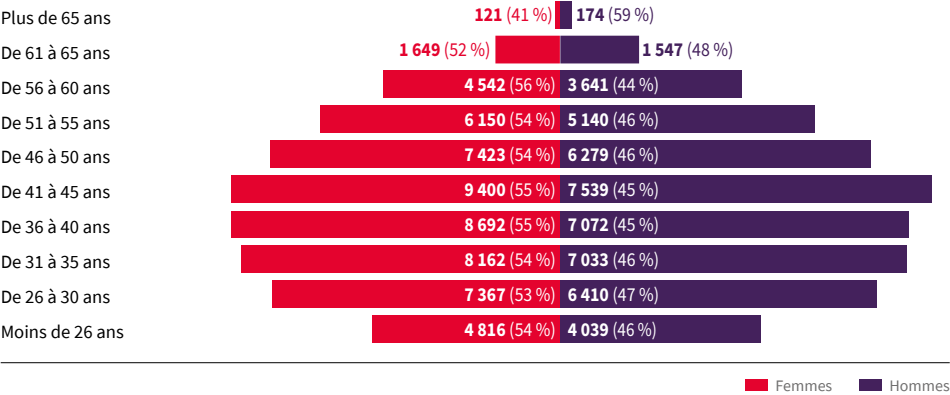
DES ACTIONS CONCRÈTES

- Le Groupe sensibilise aux biais et stéréotypes sur l'âge (un module de sensibilisation visant à réduire les stéréotypes sur l'âge a été intégré à la plateforme de *e-learning* Groupe; des ressources sont accessibles sur l'intranet et le *sharepoint* DE&I Groupe;
- Le Groupe collabore avec ses réseaux internes de collaborateurs engagés (*WAY*, *ReGeneration*, *WISE*, etc.) et soutient leurs initiatives tel que le **programme de mentorat intergénérationnel** lancé conjointement par les ERG *WAY* et *WISE* en 2025;
- SGPM en France, propose des **dispositifs d'aménagement de fin de carrière** (mi-temps senior et congé de fin de carrière) favorisant la transmission de compétences par des missions d'expertise interne ou des engagements associatifs: 65 salariés se sont investis auprès d'associations pour 14 166 jours en 2025.

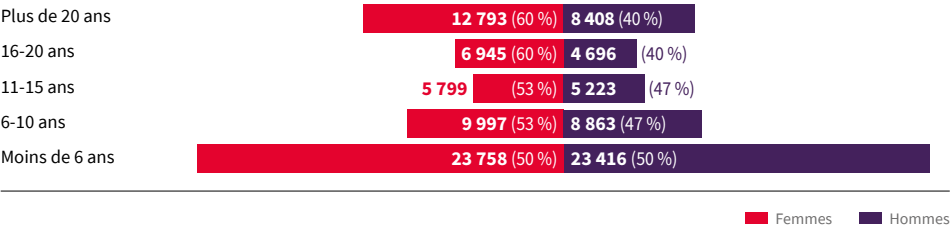
Ces initiatives se traduisent dans la pyramide des âges équilibrée du groupe Société Générale. À fin 2025, l'âge moyen des salariés est de 41 ans et l'ancienneté moyenne est de 11 ans.



PYRAMIDE DES ÂGES (moyenne : 41 ans)



PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS (moyenne : 11 ans)





L'INCLUSION DES PERSONNES LGBTI

UNE AMBITION AFFIRMÉE

Convaincu que l'inclusion des personnes LGBTI constitue un levier clé d'engagement, de performance durable et de responsabilité sociétale, le Groupe déploie depuis plusieurs années une démarche structurée, ambitieuse et mesurable afin de créer un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif quelle que soit son identité de genre ou son orientation sexuelle/affective et ce, partout dans le monde, dans le respect des législations locales.

DES ENGAGEMENTS FORTS

Cette ambition s'inscrit dans une approche globale de respect des droits humains. Dès 2018, le Groupe a adhéré aux **Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits des personnes LGBTI**. Engagement renforcé par la signature de la Charte de L'Autre Cercle en 2021 par SGPM en France et d'autres entités du Groupe en 2024⁽¹⁾.

1. Société Générale Assurances, Ayvens et Boursobank

DES ACTIONS EN CONTINU

L'action du Groupe repose sur une mobilisation conjointe d'expertises externes reconnues, de réseaux internes engagés et d'actions concrètes dans de nombreuses entités du Groupe :

- **Des partenariats de référence et des relais de terrain :** Société Générale s'appuie sur des partenaires reconnus tels que L'Autre Cercle et le *think tank Têtu Connect* qui accompagne les entreprises vers une meilleure connaissance des diversités, ainsi que sur son réseau interne de collaborateurs engagés *Pride & Allies* très actif au quotidien en France et à l'international. Il joue un rôle clé de relais de terrain, de sensibilisation et d'accompagnement des équipes. Grâce à cette dynamique, le Groupe mobilise des expertises externes, organise des événements dédiés et active des leviers d'engagement auprès de l'ensemble de ses parties prenantes ;

- **Des actions concrètes et visibles en France et à l'international :**

- Des actions de sensibilisation en interne (mise à disposition d'un module de formation en France sur la LGBTIphobie, intervention en Irlande d'un expert externe pour sensibiliser et former les équipes aux bonnes pratiques permettant de soutenir efficacement les collègues LGBTI, interventions en France et à l'international du sponsor LGBTI du Groupe, etc.) ;
- Des actions de sensibilisation en externe, notamment à travers l'intervention de membres du Comité de direction Groupe (interview du sponsor LGBTI du Groupe dans un podcast de la radio *Queer as You*), la participation de Société Générale en tant que partenaire à la 7^e édition des « Rôles Modèles LGBT+ et Allié(e)s » organisée par L'Autre Cercle, ou le soutien financier à la publication du Guide Jeunes LGBT+ 2025 de L'Autre Cercle ;
- Un chantier structurant, en France, sur l'accompagnement des **personnes transgenres**, aboutissant à la formalisation de bonnes pratiques et à la publication, début 2025, d'un guide d'accompagnement dédié ;
- En Italie, un partenariat avec l'association « Parks – Libres et Égaux », engagée en faveur de l'inclusion des personnes LGBTI dans le monde professionnel. Dans ce cadre, les collaborateurs ont été mobilisés durant le mois des fiertés à travers un concours interne, exprimant le soutien du Groupe à la communauté LGBTI ;
- Au Japon, la mise en place de **toilettes non genrées** a contribué à créer un environnement de travail plus inclusif et respectueux de toutes les identités de genre, etc.

- **Une logique d'amélioration continue :**

SGPM en France a participé pour la seconde fois en 2024 au baromètre L'Autre Cercle réalisé en partenariat avec l'Ifop et participera à la prochaine édition en 2026. Visant à mesurer le climat d'inclusion des personnes LGBTI dans le monde du travail en France, il a permis d'identifier des axes de progrès concrets et de définir des actions ciblées. Dans la même perspective, en Espagne, un sondage interne portant sur la perception des salariés concernant l'inclusion des personnes LGBTI au sein de l'entreprise a contribué à renforcer la prise de conscience collective et à favoriser l'ouverture d'un dialogue autour des axes de progrès identifiés.

L'engagement de Société Générale a été reconnu à travers plusieurs distinctions attribuées aux entités du Groupe et à ses collaborateurs :

- Au Mexique : une entité a obtenu la certification *Great Place to Work – LGBTI* ;
- Pour la septième année consécutive, plusieurs collaborateurs du Groupe, dont Laura Mather, *Chief Operating Officer* et membre du Comité exécutif, ont été nommés Rôles modèles LGBT+ ou Alliés par L'Autre Cercle ;
- Dans le cadre du projet EPBN-WISE (*Workplace Inclusion for a Sustainable Europe*), projet européen visant à promouvoir l'inclusion des personnes LGBTI dans le monde du travail en Europe ;
- Obtention de la médaille d'argent « Hong Kong LGBTQ+ Inclusion Index » par *Community Business*, une association à but non lucratif œuvrant pour des changements positifs à travers l'Asie ;
- Alexandre Maymat, Directeur de l'Inspection et de l'Audit et co-sponsor de l'inclusion LGBTI du Groupe, a été nommé Rôle modèle lors des *WISE Role Models Awards du European Pride Business Network (EPBN)*.

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 partie 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, Société Générale matérialise son engagement par la signature d'accords :

En 2025, SGPM en France a renouvelé l'**Accord triennal 2026-2028 « en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap »**. Cet accord s'inscrit dans 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, au travers de dispositifs tels que :

- Des jours d'absences complémentaires pour les personnes en situation de handicap afin de gérer sereinement leurs rendez-vous médicaux ;
- La prise en charge de l'allocation santé ;
- Une formation dédiée et renforcée à destination des managers, du personnel RH et des Instances Représentatives du Personnel.



Une attention particulière est également portée aux parents d'enfants en situation de handicap, 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.

Cet accord rappelle le rôle essentiel des différents acteurs et notamment les 113 relais locaux handicap (RLH) et 9 référents handicaps régionaux qui bénéficient d'un accompagnement et d'une formation spécifique par l'équipe *corporate* dédiée 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. Depuis 2003, Société Générale est Partenaire de la **Fédération Française Handisport (FFH)** avec laquelle elle a reconduit son partenariat en 2023. Sa mission est de proposer une activité adaptée et structurée à toute personne en situation de handicap physique ou sensoriel.



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 SGPM en France (plus de 8 000 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 (plus de 11 millions d'euros en 2025) 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, etc.) ;
- Une page intranet dédiée avec des guides d'accompagnements à destination des collaborateurs et managers ;
- Des actions de sensibilisation, telles que :
 - La « Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées ». En 2025, la SEEPEH a concentré son effort sur le thème « Handicaps et emploi : l'égalité pour toutes et tous » avec notamment la pièce de théâtre « Humains » mise en scène par la compagnie Cleone. Un spectacle qui aborde les biais et préjugés, la posture managériale et le rôle de l'aidant ;
 - La participation du Groupe :
 - Aux actions menées par l'Arpejeh⁽¹⁾ (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.
- Au forum en ligne Talents Handicap permettant aux recruteurs et aux candidats d'entrer en contact ;

1. 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 (l'équipe *corporate* dédiée) 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, logiciels dédiés, etc. ;
- Des équipements inclusifs (dupliqués en Inde et Royaume-Uni sur le portail de support informatique).

À fin 2025, Société Générale employait 2 950 salariés en situation de handicap dans le Groupe⁽¹⁾, ce qui représente 2,7 % de l'effectif global. Au sein de SGPM en France, le taux d'emploi direct est de 5,78 % en 2024⁽²⁾.

1. Au sens retenu localement.

2. Données déclaratives URSSAF pour l'année 2024.

LA NEURODIVERSITÉ

UNE AMBITION CLAIRE

Convaincu que la neurodiversité est une richesse pour l'intelligence collective et la performance, le Groupe ambitionne de faire de l'inclusion des personnes neuroatypiques un enjeu business et sociétal intégré dans les priorités DE&I du Groupe.

UN ENGAGEMENT FORT

Marqueur de cette ambition, SGPM en France a rejoint, en 2025, la **Neurodiversity Alliance** en signant son manifeste. Cette initiative regroupe des entreprises qui souhaitent faire de la neurodiversité un levier d'inclusion, d'innovation et de performance durable en entreprise en repensant les approches managériales et RH et en apportant des outils concrets aux organisations tel qu'un guide prévu pour 2026.

DES ACTIONS QUI SE MULTIPLIENT

Pour favoriser un environnement de travail inclusif pour ses collaborateurs neuroatypiques, Société Générale :

- Déploie des actions de sensibilisation (conférences/tables rondes, modules de *e-learning*, etc.);

- Outille ses équipes RH, managers et collaborateurs en proposant des ressources sur l'intranet du Groupe (guide, fiches de bonnes pratiques, vidéos de témoignages de collaborateurs, etc.) et, en France, des interventions dédiées dans les équipes accueillant des personnes neuroatypiques;
- Les accompagne pour leur fournir un environnement et des outils de travail adaptés;
- S'appuie et soutient les actions de ses réseaux internes de collaborateurs engagés, tels que *Great Minds* en France et au Royaume-Uni



LA DIVERSITÉ ETHNIQUE, SOCIALE ET CULTURELLE

UNE AMBITION AFFIRMÉE

Le Groupe poursuit son ambition à bâtir un environnement de travail inclusif, exempt de toute forme de discrimination où la **diversité ethnique, sociale et culturelle** est reconnue, valorisée et représentée à tous les niveaux de l'organisation.

Au niveau local, chaque entité définit ses priorités en fonction de ses enjeux spécifiques, afin d'adapter efficacement la démarche aux réalités locales.

Plusieurs leviers structurants ont été activés :

- Le Groupe a défini un **cadre de recommandations** pour harmoniser les pratiques en matière d'inclusion des diversités d'origines ethnique, sociale et culturelle, et ainsi accélérer le progrès dans le respect des réglementations locales;

- **Des actions de sensibilisation sont déployées :** une *masterclass* sur les origines ethnoraciales organisée à l'occasion de la journée mondiale de la diversité culturelle pour le dialogue et le développement; l'offre de formation en France s'est enrichie d'un module visant à mieux comprendre l'interculturalité, à identifier et déconstruire les stéréotypes culturels et à renforcer la cohésion au sein des équipes, etc.;
- En 2025, SGPM en France a franchi une nouvelle étape en signant la **Charte d'engagement des entreprises mobilisées pour l'enfance protégée portée par l'association IM'PACTES** sous le haut patronage du Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, marquant ainsi son action en faveur de l'inclusion sociale;

- À l'international, plusieurs entités du Groupe s'inscrivent de longue date dans une dynamique proactive valorisant les minorités ethniques en mettant en œuvre des initiatives concrètes. Ainsi, en Asie, SG Hong Kong a renforcé son engagement sur les sujets de diversité ethnique en signant en 2023 une charte avec *Equal Opportunity Commission* (un organisme public créé en 1996 qui lutte contre la discrimination); au Brésil, le réseau interne de collaborateurs Melanina, ouvert à l'ensemble des collaborateurs, constitue un levier structurant de sensibilisation et d'inclusion. Présenté dès l'intégration des nouveaux arrivants, il fait également l'objet de communications internes régulières, contribuant à ancrer durablement les enjeux de diversité ethnique au sein de l'organisation, etc.

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 acteurs RH en lien avec 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 conseils 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 des 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 défini 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 continue ;
- 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 2025, **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 2025, **99 % des effectifs du Groupe sont couverts par un système de santé et sécurité.**

Différentes actions en lien avec la santé ont été menées en 2025 :

- **En France,**
 - Animation régulière à distance ou en présentiel d'ateliers « **Méthode Yogist** » et « **Relaxation** » par le Service de Prévention et de Santé au travail (SPST) ;
 - 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, SGPM 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 ;

- Des événements sont organisés autour du **mois sans tabac**, ainsi que des consultations de sevrage tabagique tout au long de l'année ;

- Poursuite de l'accompagnement des salariés atteints d'une **maladie chronique**, avec la promotion d'un guide dédié disponible dans l'intranet ;
- 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 ;
- Relais de l'opération **Mars bleu**, dans le cadre du dépistage du cancer colorectal. De plus, des kits de dépistage sont proposés ainsi que des séances de sensibilisation ;
- Organisation de journées de dépistage du **cancer de la peau**.

Les actions relatives au dépistage du cancer s'inscrivent dans le cadre des engagements pris par Société Générale à l'occasion de la signature de la charte « **Cancer et Emploi** » de l'Institut National du Cancer (INCA), en 2018. Société Générale réaffirme sa volonté de favoriser le maintien et le retour à l'emploi des collaborateurs touchés par la maladie, en s'appuyant sur les 11 principes de la charte pour promouvoir la santé, anticiper les besoins, accompagner les parcours et mobiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise (charte *Working with Cancer*). En complément, pour mieux accompagner les collaborateurs atteints d'un cancer, un **guide conversationnel** été élaboré. Accessible dans l'intranet, il est destiné aux managers et au personnel RH pour gérer la période de maladie et avoir la bonne posture dès l'annonce, pendant la maladie et au retour du collaborateur dans l'entreprise.

De plus, la création du collectif de collaborateurs engagés « **Rebonds** » permet un espace de soutien, de dialogue et d'actions pour favoriser leur accompagnement et leur inclusion dans l'organisation, en complément des acteurs de référence (Service de Prévention et de Santé au Travail, assistantes sociales, personnel RH, managers, référents handicap) et des ressources existantes ;

En 2025, plusieurs entités du Groupe ont été récompensées pour leurs pratiques liées à la santé :

- Au **Maroc**, obtention du label *Feel Good 2025* grâce à leur engagement pour le bien-être, la flexibilité et la qualité de vie au travail ;
- En **Roumanie**, obtention du *Best Wellbeing Initiative Award* au Forum des Services aux entreprises roumaines, organisé par le média *The Diplomat*.

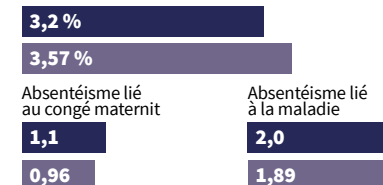
DANS LE GROUPE

■ 2025 ■ 2024

TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL



TAUX D'ABSENTÉISME TOTAL⁽¹⁾



1. Absentéisme lié à la maladie, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles et autres motifs (hors maternité/paternité).

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. De plus, les organisations syndicales ont été formées en 2025 et le service médical du travail interne sera formé au premier trimestre 2026.

En novembre 2024, à l'occasion de la Journée internationale de l'élimination de la violence à l'égard des femmes – dite « **Orange Day** » – SGPM en France 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 novembre 2025, une conférence a été organisée avec le réseau *OneInThreeWomen*, intitulée « Les clés pour (ré)agir en tant que salariée face aux violences conjugales. »

La page intranet dédiée aux victimes salariées et aux relais a été mise à jour en 2025 et des guides sur les contacts et la conduite à tenir face à une victime ont été mis à disposition en français et en anglais. Un kit de sensibilisation pour les relais Diversité et Inclusion a été partagé dans le réseau. Des communications régulières via les articles internes en France ont été lancées pendant l'année.



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 assure, en 2025, la couverture de près de 122 000 personnes, comprenant les membres participants ainsi que leurs ayants droit. Elle propose un service d'accompagnement dédié, incluant notamment une plateforme téléphonique disponible 24h/24 et 7j/7, permettant à chaque collaborateur d'accéder à tout moment à un psychologue clinicien. Par ailleurs, la Mutuelle Société Générale conduit régulièrement des campagnes de prévention à destination de l'ensemble de ses adhérents.

Ces actions portent sur diverses thématiques de santé publique, telles que la nutrition, le sommeil, la prévention du cancer du sein, le sevrage tabagique ou encore la lutte contre la sédentarité.

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).



TRAVAIL HYBRIDE ET PRATIQUES ASSOCIÉES

LE TÉLÉTRAVAIL DANS LE GROUPE

95,5 % des salariés du Groupe bénéficient d'un système de télétravail avec des modalités appropriées à leur contexte local à fin 2025.

En 2025, Société Générale a entrepris un effort de rationalisation et d'harmonisation des pratiques effectives en matière de télétravail sur la base d'une journée par semaine au maximum avec, le cas échéant, des flexibilités supplémentaires selon les métiers et les géographies et au bénéfice de

certaines populations. L'objectif poursuivi est un renforcement de l'alignement entre notamment les équipes commerciales et celles de l'encadrement et des services centraux. De façon plus générale, cette approche ajustée du télétravail vise également le renforcement de la cohésion, de l'efficacité du travail en équipe et de l'ensemble des processus de transmission du savoir et de l'expérience professionnelle entre les générations et entre les différents métiers et fonctions.

Afin de préparer cette nouvelle démarche, des réflexions sont en cours et permettront d'accompagner l'ensemble des collaborateurs.

Dans le cadre de cette nouvelle politique, un programme de transformation des espaces de travail va être déployé par la Direction de l'Immobilier afin de les adapter aux nouveaux usages, tout en rationalisant l'empreinte immobilière du Groupe.

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

- En **France**, le bâtiment de Boursobank est certifié Haute Qualité Environnementale, illustrant la démarche d'amélioration de la qualité environnementale du bâtiment et de réduction de son empreinte écologique ;
- En **Suède**, mise en place d'un comité sur l'environnement de travail qui effectue des évaluations des risques et veille systématiquement à un bon environnement de travail au sein de l'entreprise ;
- En **Suisse**, réalisation régulière d'enquêtes auprès des employés pour recueillir leurs avis et améliorer continuellement l'environnement de travail et mise en place d'une politique *Dog-friendly* autorisant les salariés à amener leur chien au bureau, selon des règles établies.

UNE ATTENTION PARTICULIÈRE PORTÉE À L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

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.

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 suivantes :

- 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	99 %
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	95 %
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	77 %

- Des congés prenant en compte la diversité des situations familiales, notamment en France, avec :
 - **Le congé d'arrivée de l'enfant :** 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 rémunérés dans le cadre de l'accueil d'un enfant ;

- **Le congé parents adoptants :** le parent adoptant bénéficie des 70 jours de congés légaux (pour un 1^{er} ou 2^e enfant, 126 pour un 3^e) qui peuvent être rémunérés⁽¹⁾.



Aucune condition d'ancienneté au sein de SGPM en France n'est requise depuis le 1^{er} janvier 2020 pour bénéficier de ce dispositif. À l'issue de ce congé d'adoption légal, le parent adoptant a la possibilité de prendre un congé supplémentaire conventionnel rémunéré soit de 45 jours calendaires à plein salaire, soit de 90 jours calendaires à demi-salaire ;

- **Le congé parents d'enfants en situation de handicap :** dans le cadre de l'accord handicap SGPM en France, les parents d'enfants en situation de handicap peuvent bénéficier de jours d'absences complémentaires rémunérés et fractionnables en demi-journée et ce afin de concilier vie privée et vie professionnelle.

- **Accord UNI Global Union**

La reconduction de l'engagement avec la fédération syndicale internationale *UNI Global Union*, ayant conduit à la signature d'un nouvel accord mondial en 2023, permet la mise en place progressive dans toutes les entités du Groupe d'un minimum de 14 semaines de congé maternité et de 1 semaine de congé paternité pour lesquels l'entreprise assure une rémunération à 100 % du salaire fixe. Ces deux mesures sont complétées par une garantie en cas de décès de l'employé, prévoyant le versement d'un capital d'un minimum de deux ans de salaire fixe. Cette démarche vise à assurer à terme un socle minimal de protection sociale, en santé et prévoyance, à l'ensemble des salariés dans le monde. Ce déploiement mondial d'une couverture sociale minimum prévue dans le cadre de l'accord *UNI Global Union* se fait par le biais du programme "Société Générale - Care for You".

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



- **Des initiatives pour accompagner les jeunes mères**, par exemple :

- Dans les **immeubles parisiens**, deux salles d'allaitement ont vu le jour au sein des services médicaux depuis 2023. Des lieux confortables et adaptés pour accueillir les mères 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 reconnaissances externes en matière de parentalité :**

- En **Corée du Sud**, reconduction de l'accréditation *Family Friendly* émise par le ministère de l'égalité des genres et de la famille ;

- À **Hong Kong**, obtention de la médaille d'or *Best Family-Friendly Initiatives* décernée par *Human Resources Online*, un média asiatique reconnu pour l'organisation de cérémonies de récompenses valorisant les talents, initiatives et stratégies RH en Asie-Pacifique.

- **Des initiatives concernant la garde d'enfants, telles que :**

- En **France**, chez SGPM, les salariés peuvent bénéficier d'une indemnité de garde jusqu'à 12 ans de l'enfant ;
- Au **Sénégal**, une subvention est accordée aux collaborateurs parents d'enfants 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 CONCERNANT LE TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation du travail chez SGPM en France est régie par les dispositions de l'accord « ARTT » du 12 octobre 2000 et ses différents avenants. Il inclut notamment les modalités liées aux heures de travail hebdomadaires, au temps partiel, au suivi et au paiement des congés payés, aux compte épargne temps. Les filiales en France ont leurs propres modalités d'organisation du travail.

- **Des dispositifs d'aménagement du temps de travail pour accompagner les salariés aidants.** SGPM en France propose à ses salariés en situation d'aidant familial un dispositif de don de jours, prévu par l'accord de décembre 2022 renouvelé en 2025, qui organise le don de jours afin de permettre à des 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 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).

Depuis 2024, le collectif interne « **Mon Everest** » s'adresse à l'ensemble des salariés proches aidants du Groupe, dans l'objectif 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.

Selon la charge de travail ou pour pallier l'absence temporaire de salariés (maladie, maternité, etc.), Société Générale peut recourir ponctuellement au **travail temporaire**. En France, le Groupe opère dans le cadre des contrats de mise à disposition des sociétés d'intérim une stricte égalité de traitement avec ses salariés. Les contrats cadres avec les sociétés d'intérim sont soumis aux conditions fixées par la Direction des achats dans les mêmes conditions que l'ensemble des sociétés prestataires. Tous les modèles de contrats intègrent un engagement contractuel au respect de la Charte Achats Responsables du Groupe, incluant une clause RSE. Les fournisseurs doivent ainsi s'engager à appliquer les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, notamment en garantissant un salaire et un temps de travail décents, avec un salaire minimum couvrant les besoins fondamentaux, et en respectant les réglementations locales concernant les heures de travail et les temps de repos.

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

Plusieurs initiatives ont été déployées dans le Groupe en 2025, notamment :

- La plateforme **Well-being@Work** a été créée à destination de l'ensemble 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. Différentes thématiques sont ainsi abordées, notamment l'amélioration de l'efficacité dans le quotidien de travail, la motivation, l'engagement, le *feedback*, la communication non violente, la prévention des risques psychosociaux, etc.
- 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 ;
- En **Algérie**, un programme de bien-être a été lancé en 2025 pour améliorer la qualité de vie au travail à travers plusieurs actions de sensibilisation sur les troubles musculo squelettiques, la sédentarité dans les bureaux, ou encore l'importance de l'activité physique ;
- Au **Portugal**, mise en place du programme *Reconnect* dont l'objectif est de créer un lien émotionnel entre les salariés et l'entreprise. Les initiatives sont mises en œuvre par les salariés et la Direction, comme la création d'espace de discussions sur des thématiques liées à la santé ou à la parentalité ou la célébration des anniversaires du personnel.

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 dynamique en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la



prévention des risques professionnels. Mis en œuvre à compter de 2023, cet accord s'articule autour de cinq thématiques : l'équilibre des temps de vie (vie professionnelle / vie personnelle), les nouvelles formes de travail (télétravail / travail hybride), le droit d'expression collectif et individuel, la prévention des risques psychosociaux et la charge de travail.

VEILLER A LA SANTE MENTALE DES COLLABORATEURS ET PREVENIR 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 BU/SU**, 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 prévention des risques psychosociaux ;
- **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, identiques dans tous les pays, notamment sur les conditions de vie au travail et sur le niveau de stress. Les différents constats émanant de l'enquête conduisent à la mise en place de plans d'actions au niveau des équipes concernées.

En 2025, 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 sensibilisation, 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 **Roumanie**, le programme *Mind UP* est mis en œuvre depuis 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 **République tchèque**, la plateforme *KB4U* met l'accent sur la santé mentale, le sport et la détente ;
- Aux **Pays-Bas**, une conférence en octobre 2025 sur la santé mentale et la prévention des risques affiliés ;
- 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

Le Groupe affirme son engagement à garantir un environnement de travail respectueux, inclusif et conforme à nos valeurs. La prévention et la lutte contre les comportements inappropriés ne sont pas seulement une obligation légale : elles constituent un pilier essentiel de la culture d'entreprise et de la responsabilité sociale.

La prévention et la lutte contre toute forme de violence, et plus particulièrement le harcèlement (qu'il soit moral ou sexuel) et les agissements sexistes sont des enjeux que le Groupe prend particulièrement au sérieux.

Chaque collaborateur, quel que soit son statut ou sa fonction, doit pouvoir exercer son activité dans un cadre exempt de toute forme de harcèlement, d'agissements sexistes ou de comportements contraires à nos principes éthiques.

Le Groupe s'engage, en ce sens, à prévenir et à lutter contre tout comportement qui ne répondrait pas aux principes affirmés dans son Code de conduite et dans sa politique de lutte contre les comportements inappropriés décrite dans le Code SG.

La politique Groupe mise en place 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 et les travailleurs externes et occasionnels⁽¹⁾ qui s'estiment témoins ou victimes de tels agissements ;
- rappelant régulièrement que les auteurs de tels agissements s'exposent 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 sanctions 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.

Sur le total des sanctions 2025 relatives au Capital Humain enregistrées au niveau du Groupe :

- 41 étaient relatives à des allégations de harcèlement (moral et sexuel) ;
- 12 étaient relatives à des allégations de violence ;
- 4 étaient relatives à des allégations de discrimination ;
- 3 étaient relatives à des allégations liées à la santé et à la sécurité au travail.

1. Tels que les VIE, stagiaires et intérimaires.

FAVORISER L'ENGAGEMENT ET LE POUVOIR D'IMPACT DES COLLABORATEURS



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

LA CULTURE DU DIALOGUE (OU SPEAK UP)

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.

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* ;
- 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 Corners* qui permettent aux collaborateurs d'un département et ses directeurs d'échanger de manière informelle sur des sujets libres.

EN 2025,
78%
DES COLLABORATEURS
affirment pouvoir donner leur opinion, exprimer des idées nouvelles ou des préoccupations dans leur équipe.



LE FEEDBACK

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

En encourageant l'écoute, le dialogue et la reconnaissance, le Groupe crée un environnement propice au développement et à une performance durable. Le *feedback* joue à ce titre un rôle central. Il permet à chacun de mieux comprendre ses forces et ses axes de progression, dans le respect de la personne, favorise l'engagement, la confiance réciproque, le développement des compétences et l'amélioration continue : c'est un levier indispensable pour renforcer à la fois la performance individuelle et la dynamique collective.

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.

Afin de diffuser une culture du *feedback* commune à tous au sein du Groupe, un **programme dédié** a été déployé en France et à l'international. Il s'articule autour de la mise à disposition de **vidéos et l'animation de conférences** par un cabinet externe destinées aux collaborateurs pour les sensibiliser à la pratique du *feedback*. Un dispositif similaire est déployé auprès des managers pour accompagner la *feedback* constructif.

Ainsi, 85 % des participants se sentent mieux préparés pour intégrer le *feedback* dans leur quotidien professionnel.

De plus, des **ateliers de mise en pratique** du *feedback* constructif dédiés aux managers ont été mis en place pour leur permettre de faciliter un échange régulier avec leurs équipes. Un kit de déploiement de ces ateliers a été conçu afin d'en faciliter la mise en œuvre au sein du Groupe, en s'appuyant sur des principes, une méthode et des éléments de discours communs. Environ 800 managers ont bénéficié de ces ateliers et 93 % d'entre eux estiment être mieux équipés pour donner du *feedback*.

En parallèle, des actions ont été réalisées afin de renforcer les bases essentielles du management avec l'élaboration d'un guide qui permet un rappel structuré des bonnes pratiques s'agissant des points bilatéraux, des réunions d'équipe, des moments de convivialité. En effet, les **rituels managériaux** facilitent la priorisation des actions, clarifient les attentes et renforcent la reconnaissance individuelle et collective. Ils créent un cadre commun propice à l'engagement, à la motivation et à la performance durable.

En structurant les temps d'échange et en instaurant une culture du ***feedback* à 360°**, ces initiatives combinées renforcent la qualité des relations au travail, donnent du sens à l'action managériale et contribuent concrètement à un environnement professionnel engageant et respectueux des collaborateurs. L'ancrage de ces pratiques doit se poursuivre en 2026 au sein du Groupe.



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 2025, 74 % des salariés du Groupe ont répondu à l'enquête. Cette nouvelle édition a permis d'évaluer les thématiques engagement, efficacité, responsabilité avec notamment un focus sur la thématique Culture & Conduite et perspectives d'avenir, avec les chiffres clés suivants :

- Le taux d'**engagement** du Groupe est à 57 % ;

- En termes de **Diversité, Équité et Inclusion**, 86 % des salariés se sentent inclus et acceptés tels qu'ils sont ;
- 66 % des salariés perçoivent un **bon équilibre** de vie professionnelle et vie privée ;
- 85 % des répondants exerceraient systématiquement leur **droit d'alerte** s'ils étaient témoin ou confronté(e) à des conduites inappropriées ;
- Concernant la **dimension RSE**, 86 % des salariés considèrent que les comportements sont éthiques et responsables au sein de leur entité et 75 % considèrent Société Générale comme responsable d'un point de vue social et environnemental ;
- 72 % des salariés ressentent une **fierté d'appartenance** au groupe Société Générale ;
- L'indicateur de ***speak-up*** s'élève à 78 % ;
- Le niveau de **stress** est à 7/10 ;
- Le **bien-être** au travail est à 6,2/10.

CONTRIBUER INDIVIDUELLEMENT ET COLLECTIVEMENT À DES ACTIONS À IMPACT POSITIF



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 la pratique sportive et artistique, 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 EN FRANCE ET À 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 multi-pays ou à rayonnement international.

En France, le développement du mécénat territorial s'est poursuivi avec l'organisation de deux appels à projets « Éducation/Environnement » en lien avec les équipes régionales SG Société Marseillaise de Crédit et SG Grand Ouest.



UN ENGAGEMENT DANS LE CADRE DE L'URGENCE

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 2025, la Fondation d'Entreprise Société Générale a développé de nouvelles actions d'engagement auprès des partenaires « Urgences » du Groupe, notamment un « **mapathon** » organisé par la Direction Inspection générale et Audit et Médecins sans Frontières

(MSF), qui a rassemblé 400 collaborateurs. Grâce à un outil *open source* et des images satellites, cet événement leur a permis de soutenir MSF en cartographiant les zones les plus vulnérables dans lesquelles l'association intervient. 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.

EN 2025,

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 2025, 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.

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'accompagnement extra financier proposé à ses partenaires.

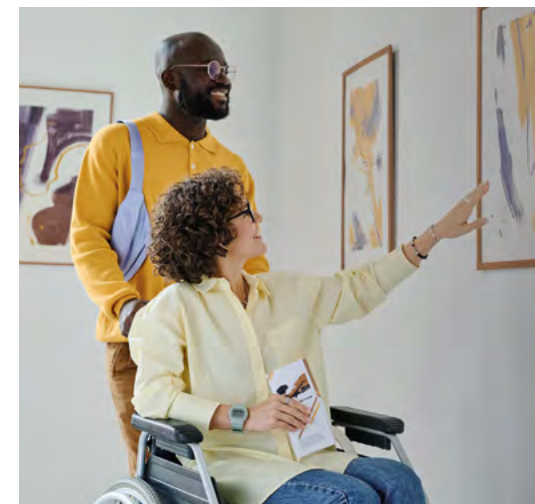
L'engagement des collaborateurs permet aux partenaires de bénéficier d'un appui humain et d'acquérir de nouveaux savoir-faire pour consolider ou développer leur activité. Les collaborateurs développent quant à eux leurs compétences, se mobilisent au profit d'une cause d'intérêt général et concrétisent 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 le groupe Société Générale a rejoint en 2024 l'Alliance pour le Mécénat de Compétences (AMC) afin d'intensifier son action en la matière et de contribuer aux échanges inter-entreprises.

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. En 2025, près de 50 projets ont ainsi été soutenus.



Au sein de SGPM France, les salariés peuvent bénéficier de trois jours par an sur leur temps de travail pour s'engager auprès d'associations partenaires de la Fondation.



LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES DE LONGUE DURÉE EN FIN DE CARRIÈRE

Au sein de SGPM en France les **associations** éligibles à ce dispositif sont :

- Des associations partenaires actuelles de la Fondation d'entreprise Société Générale qui agissent pour 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 ».
- Par ailleurs, depuis 2024, la Fondation propose à quelques associations de bénéficier d'un parrainage de membres du Comité de Direction du Groupe. Ce dispositif « accélérateur » s'adresse aux partenaires qui ont besoin d'un suivi renforcé en raison de projets structurants ou d'une problématique particulière (passage à l'échelle, essaimage, internationalisation, etc.).

LE TEMPS FORT SOLIDAIRE ANNUEL

Après quatre années d'actions en faveur de la jeunesse et de l'insertion professionnelle avec *Move for Youth*, Société Générale a mis en œuvre en 2025 le challenge sportif et solidaire ***Move for the Oceans***. En octobre 2025, **16 000 salariés répartis dans 62 pays** ont relevé le défi, formant plus de 3 500 équipes mobilisées autour d'une cause commune : **la préservation des océans, des rivières et de la biodiversité**. Grâce à leur implication, plus de 9 000 actions solidaires ont été réalisées et ont permis de verser **200 000 euros de dons à 11 nouvelles associations partenaires** œuvrant pour lutter contre la pollution marine, la sensibilisation, la protection de la biodiversité marine ainsi que les recherches innovantes à travers le monde.

LA JOURNÉE SOLIDAIRE

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 2025, la *Fondation Société Générale* et *Talents et Partage* ont organisé une collecte de jouets et une grande collecte nationale de vêtements professionnels au profit de « La Cravate Solidaire » à laquelle se sont associées SG Auvergne Rhône Alpes, SG Courtois, SG Crédit Du Nord, SG Grand Est, SG Grand Ouest, SG Laydernier et SG Société Générale (Ile-de-France). Grâce à la mobilisation des collaborateurs du Groupe, plus d'une tonne de vêtements a été collectée. Ces dons permettront à La Cravate Solidaire d'accompagner des candidats en recherche d'emploi, en leur offrant une tenue professionnelle et un vrai coup de pouce pour réussir leurs entretiens.

 **SOCIÉTÉ GÉNÉRALE**
Fondation d'Entreprise

 **Talents
et Partage**

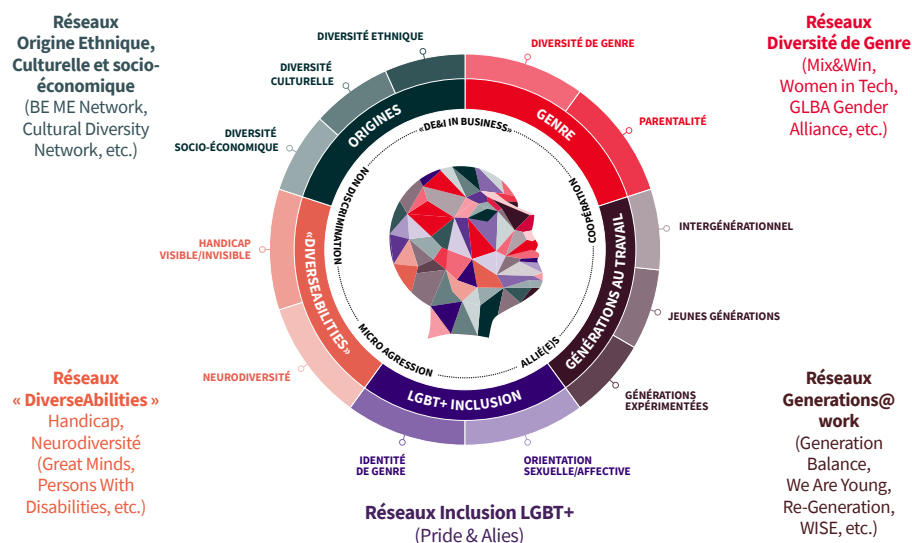
DES GROUPES DE COLLABORATEURS ENGAGÉS

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'Inspection générale et Audit du Groupe, sponsor du réseau *Pride & Allies France*.



En 2025, Société Générale compte une cinquantaine de réseaux internes traitant des thématiques DE&I, couvrant les cinq axes prioritaires définis par le Groupe :



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

Il existe également 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.

SOCLE COMMUN DE DISPOSITIFS SOCIAUX



PERFORMANCE & RÉMUNÉRATION

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



Pour l'exercice 2025, l'ensemble des frais de personnel⁽¹⁾ pour le Groupe s'est élevé à 11 milliards d'euros.

1. 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**, validé par le Conseil d'administration, 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 non-discrimination 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).

En tant qu'employeur responsable, le Groupe s'engage sur une rémunération équitable et durable prenant notamment en compte les références de **salaire décent** développées pour chaque pays et région du monde par *FairWage Network* une ONG reconnue mondialement. Dans ce cadre, le Groupe procède annuellement à une analyse des rémunérations fixes de ses salariés à l'échelle mondiale. Tout écart identifié au cours de ces analyses fait l'objet d'action corrective.

RECONNAÎTRE LA CONTRIBUTION DE CHACUN À LA PERFORMANCE DU GROUPE

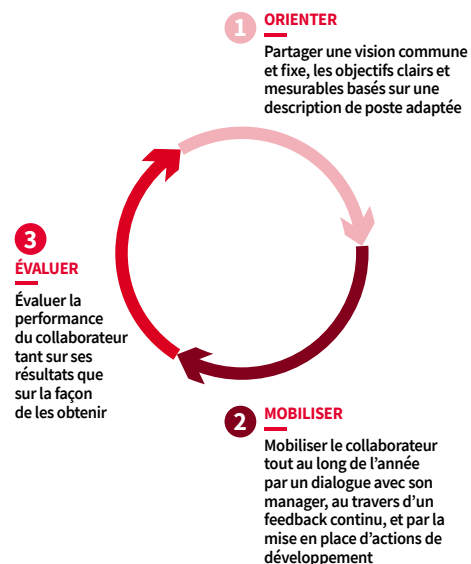
Gage d'équité pour Société Générale, tous les salariés bénéficient d'une évaluation de leur performance fondée sur un modèle commun, en place dans le Groupe depuis 2008.

- 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 des critères d'évaluation de la performance du collaborateur. Un à deux objectifs de développement portent ainsi obligatoirement sur les **axes du Leadership Model** du Groupe⁽¹⁾;
- 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 2025,
82 % 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 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 :

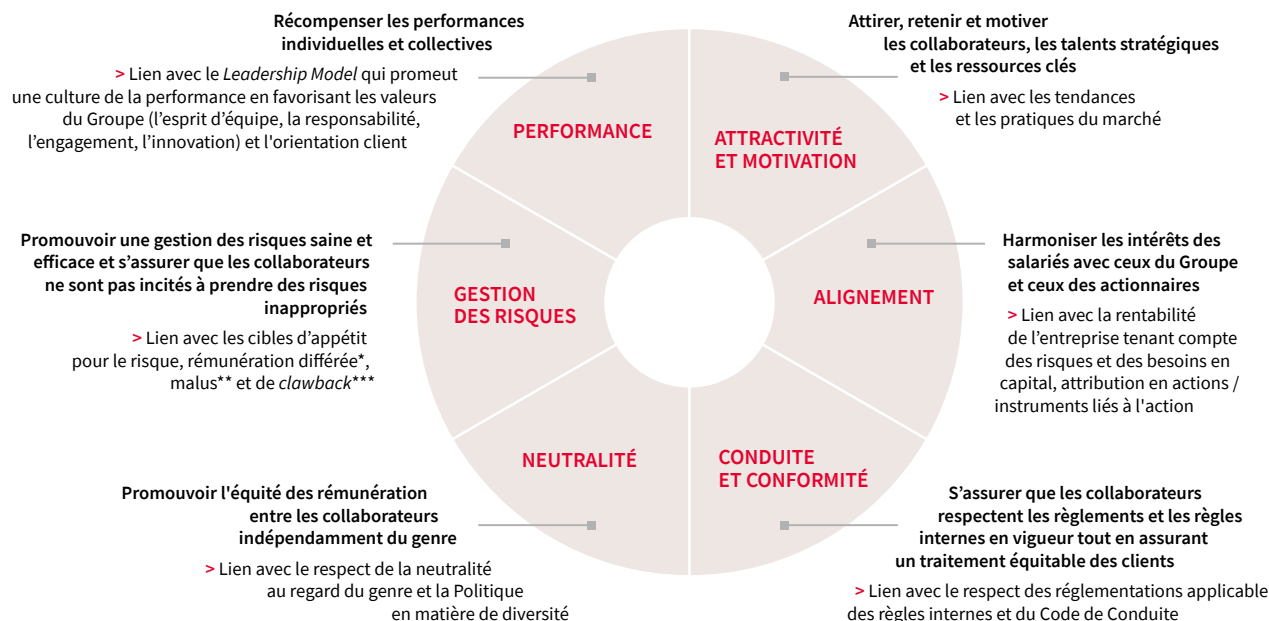
- gestion saine et prudente des risques;
- respect du mandat accordé en termes d'activité et de limites;
- respect des procédures en matière d'octroi de crédit et d'entrée en relation avec les clients;
- respect des intérêts et traitement équitable des clients;
- gestion des risques en matière de durabilité.

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



* 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 SGPM 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 2024, le montant de la **participation et de l'intéressement** de SGPM en France versé en 2025 s'est élevé à 201 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 SGPM en France, 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⁽¹⁾ 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 87 millions d'euros⁽²⁾ en 2025. Dans le cadre de cette épargne salariale, Société Générale offre à ses salariés la possibilité d'investir dans différents FCPE ISR⁽³⁾ - Investissement Socialement Responsable - dont certains sont labellisés par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale.

Au 31 décembre 2025, l'ensemble des fonds ISR dans les plans d'épargne du Groupe en France représentait un en-cours de 759 millions d'euros.

L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

Plan mondial d'actionnariat salarié (PMAS)

En 2025, lors du 32^e PMAS, ce sont plus de 105 000 personnes dans 31 implantations géographiques qui ont eu la possibilité de souscrire à l'augmentation de capital qui leur était réservée. Au total, environ 51 000 personnes ont souscrit au Plan mondial d'actionnariat salarié pour un montant total de 269,3 millions d'euros.

Fin 2025, près de 91 000 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 9,1 % du capital social et 15,9 % des droits de vote.

1. 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.

2. Brut SGPM en France et la majorité de ses 33 filiales adhérentes au Plan d'Épargne Groupe en France.

3. (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 SGPM EN FRANCE en 2025 au titre de 2024 (43 875 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, SGPM en France 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 1^{er}

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 2024 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 2025 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 trois 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 avec le respect de trajectoires compatibles avec les engagements pris par le Groupe pour la transition énergétique et environnementale.

CRITÈRES RSE DANS L'INTÉRESSEMENT À LONG TERME 2025 DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS :

L'acquisition de l'intéressement à long terme est fonction pour 33,33 % des conditions RSE. Les cibles retenues pour le plan attribué au titre de 2025 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 80 % de l'exposition au 31 décembre 2030 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 500 milliards d'euros au 31 décembre 2030 est atteinte, l'acquisition serait de 100 %. Si le niveau de 425 milliards d'euros est atteint, l'acquisition serait de 75 %. En deçà de 425 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 Personne Morale en France (SGPM 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 SGPM 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.

SGPM 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...);
- le renforcement de l'accompagnement des salariés impactés par des réorganisations (départs volontaires, accompagnement des transitions d'activité, aide à la formation...).

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 du 10 décembre 1948 ;
- La Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- La Convention Européenne des Droits de l'Homme du 4 novembre 1950 en Europe ;
- Les Principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques) ;
- Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Principes directeurs des Nations Unies) du 16 juin 2011 et le cadre de référence « Protéger, respecter et réparer » ;
- Les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies ;
- Les dix principes fondamentaux du Pacte Mondial des Nations Unies, dont les Principes 1 à 6 relatifs aux Droits de l'Homme et au Travail.

ACCORD AVEC UNI GLOBAL UNION

En 2023, afin de renforcer l'importance du dialogue social, le Groupe a renouvelé son engagement avec la fédération syndicale internationale *UNI Global Union*, en signant un nouvel accord mondial sur les droits des salariés du Groupe, 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. La dernière réunion a eu lieu en septembre 2025.



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.

SGPM 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.



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 2025, 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 ;
- 2 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 et accompagnement avec des dispositifs adaptés, 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.

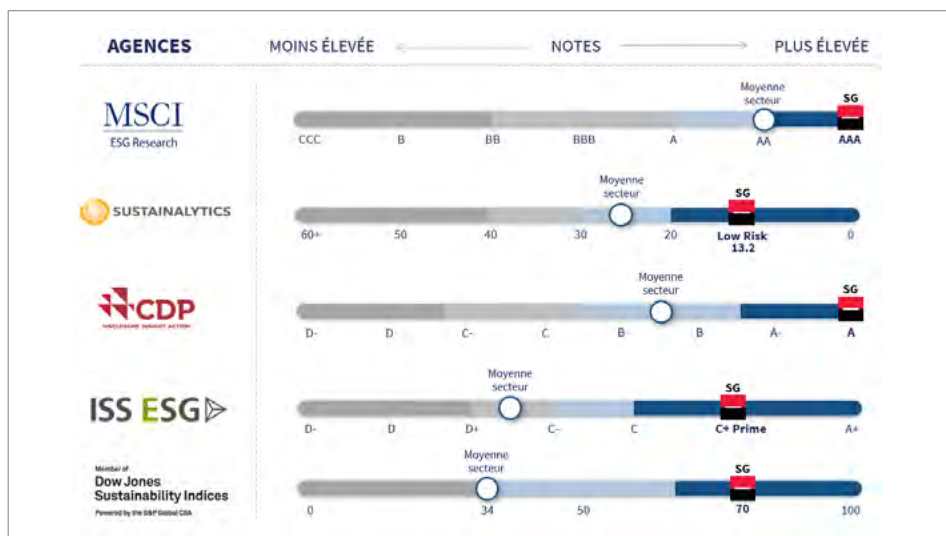
- Un dispositif commun afin d'accompagner les collaborateurs ainsi que les managers. Parmi les actions proposées, des conférences autour de thématiques propres aux transformations et des accompagnements par des coachs internes, si nécessaire.

Sur le périmètre de SGPM, un nouvel accord sur l'emploi a été signé avec les Organisations syndicales fin 2025 pour une application en 2026. Dans ce nouvel accord, la montée en compétences et la mobilité interne occupent une place centrale.

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 de l'évolution 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. D'autre part, en France, les IRP sont consultées en amont des projets de transformation.

NOTATIONS EXTRA-FINANCIÈRES ET DISTINCTIONS

La notation extra-financière est une évaluation de l'entreprise fondée sur d'autres critères que ses seules performances financières : respect de l'environnement, valeurs sociétales et sociales, gouvernance, etc. En 2025, Société Générale voit son expertise ESG saluée par les agences de notation, affichant des scores en progression qui témoignent de son engagement envers des pratiques durables. ▶



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 2025 :

- Les entités canadiennes sont certifiées **Top employer** ;
- Plusieurs entités du Groupe ont été désignées **Great place to work** en Roumanie et en France ;
- BoursoBank détient la certification **B Corp** ;
- Plusieurs entités ont été récompensées par **Ecovadis** au Chili, Luxembourg, Portugal, Grèce, Royaume-Uni, Hongrie

- Pour la troisième année consécutive, l'équipe RH américaine a reçu un prix **Early Talent** de **Handshake** (plateforme de carrière de la génération Z) en tant que meilleur employeur d'étudiants ;
- BoursoBank s'est classée 12^e au palmarès Capital « **Meilleurs employeurs 2025** » et a été élue « **Excellent employeur** » et « **Employeur le plus attractif** » de son secteur pour les métiers IT en 2025 ;
- Le Réseau SG en France a obtenu un label décerné par **AFNOR certification**, organisme indépendant, pour sa démarche RSE.

NB : les notes présentées sont celles attribuées lors des revues annuelles ou en cas de changement significatif de la méthodologie de l'agence.

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 témoignent de l'importance 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.





Société Générale, S.A. au capital de 939 654 993,75 EUR – 552 120 222 RCS Paris – Siège social : 29 bd Haussmann, 75009 Paris.
N° ADEME : FR231725_01YSGB. Crédit photo : Getty Images– Studio Société Générale – Avril 2026 – Réf : (PDF-C) 732713.