

**DONNEES SOCIALES - TABLEAU RAPPORT INTEGRE**

DIVERSITE ET EGALITE PROFESSIONNELLE	Nombre d'entités avec un dispositif	couvrant...% des effectifs du Groupe	Bonnes pratiques
Politique / programme / action spécifique portant sur l'égalité professionnelle homme/femme (au-delà des règles locales et règles Groupe)	37	57%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable égalité professionnelle / sponsorship de la Diversité et de l'Inclusion par un membre du senior management / Commissions Diversité travaillant sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>→ la sensibilisation (accords sociaux signés avec les partenaires sociaux, intégrant des engagements, des objectifs et des plans d'action, marketing et communication autour de <i>role models</i>, témoignages..., formations aux biais inconscients, formation anti-discrimination, programmes managériaux intégrant cette dimension, réseaux de femmes...)</li> <li>→ la rétention des talents (revue des écarts salariaux, initiatives sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, mentoring et <i>reverse mentoring</i>...)</li> <li>→ l'attractivité (engagements externes, vivier de talents féminins, actions en milieu de carrière, accompagnement des retours de congés maternité, accompagnement à l'évolution professionnelle...)</li> <li>→ le top management (promotions, gestion de carrière, mise en avant de talents potentiels féminins...)</li> </ul> </li> <li>- Hotlines et systèmes d'alerte pour dénoncer des cas de discrimination</li> <li>- Programmes de développement destinés aux femmes, réseaux féminins : programmes de développement <i>Women in Leadership</i> et <i>EVE</i>, <i>Feminin by SG</i>, <i>Women in MARK</i> (marchés financiers), <i>The Circle</i> (Dubai)...</li> </ul>
Politique / programme / action spécifique concernant les salariés handicapés	24	45%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable égalité professionnelle / sponsorship de la Diversité et de l'Inclusion par un membre du senior management / Commissions Diversité / Missions Handicap travaillant sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'emploi des personnes handicapées (objectifs de recrutement, création d'emploi indirect chez nos fournisseurs et partenaires, recrutement d'alternants en situation de handicap, relations écoles avec des institutions ciblées, partenariats avec des entreprises du secteur adapté, notamment pour leur fournir un service de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)</li> <li>- les achats (objectifs d'achats auprès du secteur adapté et de l'économie sociale et solidaire)</li> <li>- le maintien dans l'emploi (adaptation des conditions de travail et du poste de travail, congés supplémentaires donnés à des parents ou conjoints de personnes en situation de handicap)</li> <li>- la sensibilisation et les engagements de l'entreprise (sensibilisation des salariés, formation et accompagnement des managers, signature de la charte Entreprises et Handicap de l'Organisation Internationale du Travail, accords sociaux signés avec les partenaires sociaux, participation à la Semaine Européenne pour l'Emploi des</li> </ul> </li> <li>- Accords sociaux incluant des objectifs de recrutement et d'emploi</li> <li>- Formation (outils digitaux, langues...), prévention et sensibilisation sur des questions de santé</li> <li>- Adaptation des horaires de travail et programmes de mécénat de compétences. Ex : mi-temps senior au sein d'une association ou organisation d'intérêt général, rémunéré à 70% par l'entreprise, temps-partiels avec cotisations retraites pleines...</li> <li>- Jours de congés supplémentaires</li> <li>- Avantages et réduction auprès de partenaires...</li> </ul>
Politique / programme / action spécifique concernant les salariés de plus de 50 ans	18	42%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accords sociaux incluant des objectifs de recrutement et d'emploi</li> <li>- Formation (outils digitaux, langues...), prévention et sensibilisation sur des questions de santé</li> <li>- Adaptation des horaires de travail et programmes de mécénat de compétences. Ex : mi-temps senior au sein d'une association ou organisation d'intérêt général, rémunéré à 70% par l'entreprise, temps-partiels avec cotisations retraites pleines...</li> <li>- Jours de congés supplémentaires</li> <li>- Avantages et réduction auprès de partenaires...</li> </ul>
Initiatives spécifiques de promotion des droits humains et des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (au-delà du droit social local)	60	65%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Politiques sur l'égalité professionnelle et la non-discrimination et Code de conduite du Groupe</li> <li>- Accord social signé avec l'UNI Global Union sur les droits fondamentaux</li> <li>- Campagne d'appropriation du Code de conduite auprès de tous les salariés du Groupe et présentation du Code de conduite à l'intégration des nouveaux entrants</li> <li>- Politiques de gestion des risques Environnementaux Sociaux et Gouvernance (ESG)</li> <li>- Politiques ESG sur les transactions dédiées</li> <li>- Clauses RSE et sur le respect des droits humains dans les contrats fournisseurs</li> <li>- Hotline et mécanisme d'alerte pouvant être utilisés pour reporter des cas de non respect des droits humains</li> </ul>
AVANTAGES SOCIAUX ET PROTECTION SOCIALE	Nombre d'entités avec un dispositif	couvrant...% des effectifs du Groupe	Bonnes pratiques
Avantages sociaux concernant la garde des enfants des salariés allant au-delà de la réglementation locale	59	68%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Allocation familiale mensuelle offerte par l'entreprise</li> <li>- Réseau de crèches partenaires (ex : proches des locaux de l'entreprise) aux frais négociés ou bénéficiant d'une aide de l'entreprise</li> <li>- Couvertures santé pour la famille</li> <li>- Congés payés supplémentaires pour la garde d'enfants</li> <li>- Bons d'achats détaxés pour la garde d'enfants</li> <li>- Jours des enfants</li> </ul>
Autres avantages sociaux allant au-delà des obligations réglementaires locales	124	94%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tickets restaurants</li> <li>- Réduction sur la location de véhicules</li> <li>- Conditions négociées sur les services bancaires</li> <li>- Jours de congés supplémentaires pour certains événements (mariage, changement de logement, décès, événements familiaux...)</li> <li>- Allocation versée par l'entreprise lors de certains événements (mariages, naissances...)</li> <li>- Réductions sur un ensemble de produits et services (places de théâtre, musées, magasins...)</li> </ul>
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	Nombre d'entités avec un dispositif	couvrant...% des effectifs du Groupe	Bonnes pratiques
Congé maternité dans l'entité	138	96%	<p>Mesures en faveur de la parentalité et de la maternité dans la plupart des implantations dans le monde. Au global, le congé maternité de base moyen dans les pays du Groupe est de 18 semaines (financées par le système public et/ou par l'entreprise) et peut être complété par d'autres programmes (congé parentaux, paternité / second parent).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En France, toutes les entités couvertes par la convention collective de la banque (env.35% des effectifs) bénéficient d'un congé maternité ou adoption légal de 14 semaines, auquel s'ajoute 45 jours payés à 100% (ou 90 jours payés à 50%). Les salariés peuvent choisir de travailler à temps partiel à leur retour de congé</li> <li>- En République Tchèque (7% des effectifs), le congé maternité est de 28 semaines</li> <li>- En Roumanie (6% des effectifs), le congé maternité est de 24 semaines et peut être prolongé pendant 2 ans. Les parents peuvent bénéficier d'une réduction du temps de travail à leur retour de congé (de 8 à 6 heures par jour) sans modification de leur salaire mensuel</li> <li>- En Inde (4% des effectifs), en particulier chez SG Global Business Services, l'entreprise verse aux salariés une allocation maternité</li> <li>- En Italie (1.4% des effectifs), le congé maternité atteint 5 mois</li> </ul>

Congé paternité dans l'entité	63	51%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En France (30% des effectifs), 14 jours de congés paternité, dont 3 rémunérés à 100% par Société Générale. Sur les 11 jours restants (18 jours pour des naissances multiples), Société Générale paie la différence entre le salaire de l'employé et l'allocation de Sécurité Sociale, afin de maintenir le niveau de rémunération du salarié</li> <li>- Au Brésil (0.1% des effectifs), Société Générale accorde 2 semaines de congés payés à 100% en complément des 5 jours de congés légaux</li> <li>- En Espagne (0.5% des effectifs), ALD accorde 28 jours de congés payés à 100% contre 2 semaines de congés légaux</li> <li>- En Roumanie (6% des effectifs), les salariés disposent de 3 semaines de congés payés</li> <li>- En complément des congés paternité, les employés peuvent bénéficier d'un congé parental ou d'une partie des congés parentaux globaux. ex : En France, les mères, seconds parents ou parents adoptifs peuvent bénéficier de 45 jours payés à 100% après la période de congé maternité, paternité ou adoption</li> <li>- De nombreux pays d'implantation du Groupe accordent des congés paternité ou parentaux : 46% des effectifs du Groupe se trouvent dans des pays octroyant deux semaines ou plus de congés paternité (ex : Allemagne, Belgique, Corée du Sud, Espagne, Portugal, Autriche, Suède...) et 5% des effectifs se trouvent dans des pays octroyant une à deux semaines de congés paternité (ex : Royaume-Uni, Pologne...)</li> </ul>
Campagnes de prévention / information sur la santé	136	97%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visites médicales, campagnes de vaccinations (ex : gripes, tests ophtalmologiques...)</li> <li>- Initiatives sur la nutrition et le sport (ex : rencontres avec un nutritionniste, paniers de fruits au bureau...)</li> <li>- Jours ou semaines <i>healthy</i></li> <li>- Audits ergonomiques des environnements de travail</li> <li>- Comités sur la Santé et Sécurité au travail</li> </ul>
Campagnes de prévention / information sur la sécurité	129	95%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Thématiques de campagnes :</li> <li>- Premiers secours et urgences</li> <li>- Sécurité IT</li> <li>- Attaques et braquages</li> <li>- Tremblements de terre et exercices d'évacuation</li> <li>- Sécurité routière</li> <li>Comités Santé et Sécurité au travail</li> </ul>
Corps médical dans l'entité et/ou accords avec des organismes de santé	127	96%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visites médicales périodiques</li> <li>- Ateliers dispensés par des ergonomes</li> <li>- Audits sur les conditions de travail et la sécurité</li> </ul>
Campagnes de prévention / information sur le stress au travail	92	79%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enquêtes sur le bien-être et le stress au travail (individuelles et anonymes)</li> <li>- Tests psycho-sociaux pour tous ou pour les employés exposés à des risques psycho-sociaux</li> <li>- Programmes d'assistance aux employés</li> <li>- Formations à la gestion du stress</li> <li>- Séances avec un psychologue offertes par l'entreprise (ex : 10 séances en Roumanie)</li> <li>- Campagnes de sensibilisation, journées et conférences sur la santé ou le stress au travail, newsletter ou bonnes pratiques pour gérer son stress au travail</li> <li>- Depuis 2017, échange sur la charge de travail entre le collaborateur et son manager lors de l'évaluation de performance annuelle</li> <li>- Activités proposées sur le lieu de travail (sport, relaxation...)</li> </ul>
Actions pour favoriser l'usage de modes de transport alternatifs à la voiture individuelle pour les déplacements professionnels et les trajets domicile / travail	39	47%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en charge des abonnements de transports publics (tout ou partie)</li> <li>- Plateformes de covoiturage</li> <li>- Partenariats avec des sociétés de covoiturage</li> <li>- Prêt de vélos, scooters ou overboards électriques pour les trajets professionnels ou domicile/travail</li> <li>- Cartes carburants mensuelles offertes aux employés effectuant du covoiturage avec d'autres collaborateurs</li> <li>- Parkings à vélos et indemnités kilométriques vélos</li> <li>- Semaines autour du vélo, négociation de vélos détaxés pour les employés</li> <li>- Télétravail et horaires flexibles pour réduire l'usage de la voiture individuelle aux heures de pointe</li> </ul>
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>Nombre d'entités avec un dispositif</b>	<b>couvrant...% des effectifs du Groupe</b>	<b>Bonnes pratiques</b>
Dispositifs de télétravail	69	15 000 télétravailleurs actifs	En République Tchèque, France, Hong Kong, Allemagne...
Mesures spécifiques en faveur de l'équilibre vie privé/ vie professionnelle	84	72%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programme <i>Life at work</i> déployé mondialement sur un ensemble de 6 thématiques : efficacité collective et individuelle, santé et prévention, environnement de travail, avantages, télétravail et management. ex :</li> <li>- 15 engagements sur l'équilibre vie privé / vie professionnelle</li> <li>- télétravail</li> <li>- avantages liés à la parentalité (congés spéciaux, aides à la garde d'enfants...)</li> <li>- congés supplémentaires pour les seniors</li> <li>- horaires flexibles</li> <li>- programmes de coaching sur la vie au travail</li> <li>- espaces de détente</li> <li>- contribution de l'entreprise à des activités sportives</li> </ul>
<i>dont la flexibilité des horaires</i>	39	21%	<i>Politiques d'horaires flexibles avec des horaires communs de 10h à 16h</i>