

PRINCIPAUX INDICATEURS SOCIAUX 2024

Caractéristiques des salariés de l'entreprise

Les effectifs considérés ici sont les salariés du Groupe, en nombre de personnes physiques au 31 décembre 2024 non proratisés par le taux d'activité et hors mandataires sociaux.

Répartition des salariés par pays (en effectif et en %)

Zone	2024	En %
France	25 730	87 %
Italie	782	3 %
Roumanie	1 535	5 %
Hongrie	1 100	4 %
Autres	543	2 %
TOTAL	29 690	

Répartition des salariés par genre (en effectif et en %)

Sexe	Nombre de salariés (effectifs)	
	2024	En %
Homme	11 138	38 %
Femme	18 552	62 %
TOTAL	29 690	

Le genre indiqué ici ne correspond pas à celui déclaré par le salarié mais à celui de l'état civil enregistré dans les systèmes des ressources humaines du Groupe.

Répartition des salariés par type de contrat (en effectif et en %)

	Femme	Homme	Total	En %
Nombre de salariés permanents (effectifs)	17 379	10 458	27 837	94 %
Nombre de travailleurs temporaires (effectifs)	1 173	680	1 853	6 %
TOTAL	18 552	11 138	29 690	

Les salariés permanents correspondent aux salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée. Ceux considérés comme temporaires sont des salariés avec un contrat d'alternance ou un contrat à durée déterminée.

Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise au cours de la période (en effectif et en %)

	2024
Nombre total de salariés ayant quitté l'entreprise au cours de la période de référence	2 912
Taux de rotation des salariés sur la période de référence (%)	11 %

Est repris ici, le nombre de salariés ayant quitté l'entreprise depuis le 01/01/2024 et jusqu'au 31/12/2024 quel qu'en soit le motif. Attention le taux de rotation calculé conformément à la norme ESRS S1 correspond à un taux de sortie du Groupe (nombre de salariés ayant quitté le Groupe au cours de la période rapporté au nombre total de salarié au 31/12/2023).

Couverture des négociations collectives et dialogue social

Un dialogue social actif et constructif. Nombre d'accords d'entreprises conclus au titre de 2024 : 78 accords signés (sur le périmètre du Groupe) dans les caisses régionales, filiales France et de l'International.

Taux de couverture des négociations collectives et le dialogue social

Taux de couverture	Couverture par des négociations collectives des salariés - EEE (pour les zones avec >50 salariés représentant >10 % du total des salariés)	Dialogue social - représentation du lieu de travail (EEE uniquement) (pour les zones avec >50 employés représentant >10 % de l'effectif total)
0-19 %	-	-
20-39 %	-	-
40-59 %	-	Italie
60-79 %	-	-
80-100 %	France / Italie / Roumanie / Hongrie / Autres	France / Roumanie / Hongrie / Autres

Métriques de diversité

Répartition par genre au niveau de l'encadrement supérieur (en effectif et en %)

	Effectif	En %
Femmes	121	30 %
Hommes	280	70 %
TOTAL	401	

Les effectifs considérés ici sont les salariés du Groupe, en nombre de personnes physiques au 31 décembre 2024 non proratisés par le taux d'activité et hors mandataires sociaux ayant le statut de cadre de direction conformément à la convention collective des assureurs (ou équivalent pour les autres secteurs d'activité ou filiales internationales).

Répartition des salariés par tranches d'âge (en effectif et en %)

	Effectif	En %
Moins de 30 ans	4698	16 %
Entre 30 et 50 ans	16253	55 %
Plus de 50 ans	8739	29 %
TOTAL	29 690	

Les éléments communiqués ici correspondent à l'âge des salariés du Groupe, en nombre de personnes physiques au 31 décembre 2024 non proratisés par le taux d'activité et hors mandataires sociaux.

Salaires décents

L'ensemble des salariés du Groupe perçoivent un salaire décent conformément aux pratiques et indices de chacun des pays dans lesquels ils sont employés.

Protection sociale

L'ensemble des salariés du Groupe sont couverts par une protection sociale contre les pertes de revenus dues aux événements majeurs de la vie, notamment dans le cadre de programmes publics et / ou de prestations proposées par l'entreprise contre les événements majeurs de la vie et notamment, la maladie, le chômage, les accidents du travail et handicaps acquis, le congé parental et le départ à la retraite.

Personnes handicapées

Au 31 décembre 2024, le Groupe compte 1 484 salariés handicapés (98 % en CDI) ; ils représentent 5,01 % de l'effectif total en CDI.

A noter que le taux de handicap produit est un taux théorique correspondant au nombre de personnes handicapées travaillant dans le Groupe au 31 décembre 2024 rapporté à l'effectif total. Ce taux ne prend pas en compte les spécificités prévues pour le calcul du taux réel prévu par l'AGEIPH¹ (proratisations notamment) car toutes les données nécessaires à ce calcul ne sont pas disponibles pour l'exercice 2024 à la date du calcul. A titre d'exemple, pour l'année 2023, le taux théorique disponible au 1^{er} janvier 2024 était de 5,1 %, alors que le taux de handicap réel calculé conformément aux dispositions de l'AGEIPH au 31 décembre 2023, disponible en juin 2024 était de 6,45 % à l'échelle du Groupe.

Formation et développement des compétences

Part des salariés ayant participé à des évaluations régulières de leurs performances et du développement de leur carrière (en %)

	En %
Femmes	88 %
Hommes	89 %
TOTAL	88 %

Nombre d'heures de formation par salarié

	En nb heures
Femmes	38,84
Hommes	40,82
TOTAL	39,58

Santé et sécurité

Couverture du système de gestion de la santé et de la sécurité, incidents liés aux accidents du travail et problèmes de santé du personnel (en effectif et en %)

	2024
Part des effectifs couverts par le système de gestion de la santé et de la sécurité (en %)	100 %
Nombre de décès dus à des accidents ou maladies professionnelles (salariés)	1
Nombre d'accidents du travail et de trajet ayant généré un arrêt	246
Taux d'accidents du travail comptabilisables (en occurrence par million d'heures travaillées)	4,98
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail, des problèmes de santé liés au travail ou à des décès dus à des problèmes de santé	11 189

¹ AGEIPH : Association de GEstion du fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées

Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

Tous les collaborateurs du Groupe ont droit à des congés familiaux en vertu de la politique sociale, de conventions collectives et / ou de dispositions légales.

Rémunération

Ecart de rémunération entre les salariés féminins et masculins

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes désigne la différence de niveau moyen de rémunération entre les salariés hommes et femmes exprimée en pourcentage du niveau de rémunération moyen des travailleurs hommes est de 0,83 au 31 décembre 2024.

Rapport entre la rémunération de la personne la plus élevée et la rémunération médiane des salariés

Le ratio de rémunération annuelle totale de la personne le plus payée par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés (à l'exclusion de la personne le mieux rémunérée) est de 35,2 au 31 décembre 2024.

Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme

Incidents et sanctions liés au travail en matière de droits de l'homme au sein des effectifs

	Année 2024
Nombre total d'incidents de discrimination (inclut le harcèlement)	1
Nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire de canaux mis en place à cet usage	25
Montant total des amendes	46072
Montant total des pénalités (en euros)	0
Montant total d'indemnisations de dommages résultant d'incidents ou de plaintes (en euros)	0

Indicateurs du Groupe [indicateurs stratégiques]

Certains des indicateurs de mesure de notre performance concernant les enjeux liés aux effectifs propres du Groupe ne sont pas listés parmi les indicateurs de la CSRD. Il s'agit de métriques permettant d'évaluer le déploiement de notre stratégie et de nos plans d'actions, particulièrement sur le socle 2 de la stratégie Durabilité : « un Groupe engagé ou chacun agit avec fierté en cohérence avec nos valeurs. »

DIMENSION	ENJEUX	IRO matériels au sens de l'analyse CSRD	INDICATEURS (libellé + unité de valeur)	ENTITES CONCERNEES	2024
Socle 2 : Groupe engagé ou chacun agit avec fierté en cohérence	Donner à nos collaborateurs et élus une expérience valorisante qui en retour nous assure de leur	R36 - Risque d'image et de réputation en interne et en externe à cause de politiques de diversité et inclusion inadéquates ou de situations de discrimination IN14 - Impact négatif sur les droits humains des collaborateurs en cas de discrimination	Index d'égalité professionnelle Hommes / Femmes	France	85

avec nos valeurs	plein d'engagement	R36 - Risque d'image et de réputation en interne et en externe à cause de politiques de diversité et inclusion inadéquates ou de situations de discrimination	Parité Femmes / Hommes parmi les cadres	Groupe	51,7 %
			Part des femmes parmi les cadres dirigeants (loi Rixain)	France	32 %
			Part des femmes dans les conseils d'administration (Copé-Zimmerman)	France	35 %
		R36 - Risque d'image et de réputation en interne et en externe à cause de politiques de diversité et inclusion inadéquates ou de situations de discrimination IP19 - Impact positif sur les collaborateurs grâce à une bonne gestion des talents et la mise en place de politiques ambitieuses de développement des compétences R34 - Baisse de l'engagement et de la productivité des salariés due à des conditions de travail dégradées	Taux d'absentéisme hors maternité	Groupe	4,5 %
		IP19 - Impact positif sur les collaborateurs grâce à une bonne gestion des talents et la mise en place de politiques ambitieuses de développement des compétences	Taux de mobilité interne	Groupe	4,5 %
			Taux d'alternants qui sont embauchés à l'issue de leur alternance	France	12,8 %

Mode de constitution des indicateurs stratégiques :

Index d'égalité professionnelle Femmes / Hommes : L'index de l'égalité professionnelle est un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Il est obligatoire pour toute entreprise présentant au moins 50 salariés au cours de l'année écoulée. Il doit être publié chaque année, au plus tard le 1^{er} mars.

Il s'agit d'une note sur 100 attribuée en additionnant les points obtenus par les 4 indicateurs suivants :

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, sur 40 points
- Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes, sur 20 points
- Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes, sur 15 points
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, sur 15 points
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations, sur 10 points

Parité Femmes / Hommes parmi les cadres : il s'agit du ratio calculé en rapportant le nombre de femmes cadres au nombre total de cadres au 31 décembre 2024 au sein du Groupe. Les effectifs considérés ici sont les salariés du Groupe, en nombre de personnes physiques au 31 décembre 2024 non proratisés par le taux d'activité et hors mandataires sociaux ayant le statut de cadre conformément à la convention collective des assureurs (ou équivalent pour les autres secteurs d'activité ou filiales internationales).

Taux d'absentéisme hors maternité : Il s'agit ici du rapport entre le nombre de jours calendaires d'absence constaté au cours de l'année civile 2024 et le nombre de jours calendaires de l'effectif proratisé. Les motifs d'absence pris en compte sont la maladie et les accidents trajet domicile / travail.

Taux de mobilité interne : le taux présenté correspond au nombre de salariés en CDI ayant effectué une mobilité entre deux entités du Groupe au cours de l'année 2024 rapporté au nombre total de salariés en CDI ayant quitté leur poste. Les mobilités intra-entreprises ne sont pas prises en compte.

Taux d'alternants qui sont embauchés à l'issue de leur alternance : il s'agit du rapport entre le nombre de CDI signés au cours de l'année civil 2024 par des personnes ayant réalisé un contrat d'alternance au sein du Groupe et le nombre total d'alternants présents au 31 décembre 2024.