

Données extraites du rapport de durabilité CSRD de Groupama 2025

PRINCIPAUX INDICATEURS SOCIAUX 2025

Caractéristiques des salariés de l'entreprise

Les effectifs considérés ici sont les salariés du Groupe, en nombre de personnes physiques au 31 décembre 2025 non proratisés par le taux d'activité et hors mandataires sociaux.

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

Zone	2024	En %	2025	En %
France	25 730	87%	26 072	87%
Italie	782	3%	785	3%
Roumanie	1 535	5%	1 559	5%
Hongrie	1 100	4%	1 123	4%
Autres	543	2%	547	2%
TOTAL	29 690		30 086	

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

Sexe	Nombre de salariés (effectifs)			
	2024	En %	2025	En %
Homme	11 138	38%	11 322	38%
Femme	18 552	62%	18 764	62%
TOTAL	29 690		30 086	

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

	2024			2025		
	Femme	Homme	En %	Femme	Homme	En %
Nombre de salariés permanents	17 379	10 458	94%	17 588	10 627	94%
Nombre de travailleurs temporaires	1 173	680	6%	1 176	695	6%

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	2024
Nombre total de salariés ayant quitté l'entreprise au cours de la période de référence	2 912	2 615 %
Taux de rotation des salariés sur la période de référence (%)	11%	9%

Est repris ici, le nombre de salariés ayant quitté l'entreprise depuis le 01/01/2025 et jusqu'au 31/12/2025 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 31/12/2024).

Couverture des négociations collectives et dialogue social

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 %)

	Nombre de salariés (effectifs)			
	2024	En %	2025	En %
Femmes	121	30,2%	128	30,8%
Hommes	280	69,8%	288	69,2%
TOTAL	401		416	

Les effectifs considérés ici sont les salariés du Groupe, en nombre de personnes physiques au 31 décembre 2025 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 %)

	Nombre de salariés (effectifs)			
	2024	En %	2025	En %
Moins de 30 ans	4 698	16%	4 765	16%
Entre 30 et 50 ans	16 253	55%	16 377	55%
Plus de 50 ans	8 739	29%	8 944	30%
TOTAL	29 690		30 086	

Les éléments communiqués ici correspondent à l'âge des salariés du Groupe, en nombre de personnes physiques au 31 décembre 2025 non proratisés par le taux d'activité et hors mandataires sociaux.

Salaires décents

L'ensemble des salariés du Groupe perçoit un salaire décent conformément aux pratiques et indices de chacun des pays dans lesquels ils sont employés. Notamment en France, le SMIC est appliqué et plus spécifiquement pour les entreprises qui relèvent de la branche professionnelle de l'assurance, une grille de salaire supérieure au SMIC est appliquée.

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 en situation de handicap

Au 31 décembre 2025, le Groupe compte 1 565 salariés handicapés (98 % en CDI) ; ils représentent 5,2 % de l'effectif total en CDI (contre 5,01% au 31 décembre 2024). 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 2025 rapporté à l'effectif total. Ce taux ne prend pas en compte les spécificités prévues pour le calcul du taux réel prévu par l'AGEFIPH40 (proratisations notamment) car toutes les données nécessaires à ce calcul ne sont pas disponibles pour l'exercice 2025 à la date du calcul. A titre d'exemple, pour l'année 2024, le taux théorique disponible au 1er janvier 2025 était de 5,01 %, alors que le taux de handicap réel calculé conformément aux dispositions de l'AGEFIPH au 31 décembre 2024, disponible en juin 2025 était de 6,80 % 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 %)

	2024	2025
Femmes	88%	82%
Hommes	89%	82%
TOTAL	88%	82%

L'évolution significative observée entre 2024 et 2025 est liée à la saisonnalité des évaluations. En effet, dans la plupart des entreprises du Groupe, les périodes d'évaluation des compétences sont à cheval sur 2 exercices. Il est par ailleurs à noter que les périodes de réalisation des entretiens annuels peuvent évoluer d'une année à l'autre.

Nombre d'heures de formation par salarié

	2024	2025
Femmes	38,84	39,06
Hommes	40,82	43,15
TOTAL	39,58	40,60

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	2025
Part des effectifs couverts par le système de gestion de la santé et de la sécurité (en %)	100%	100%
Nombre de décès dus à des accidents ou maladies professionnelles (salariés)	1	1
Nombre d'accidents du travail et de trajet ayant généré un arrêt	246	240
Taux d'accidents du travail comptabilisables (en occurrence par million d'heures travaillées)	4,98	4,81
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	10 529

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 tel que calculé en application de la norme ESRS S1 correspond à la différence entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes rapporté au salaire moyen des hommes, exprimé en pourcentage. Le taux ainsi calculé est de 17% au 31 décembre 2025 comme 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 la 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 35,4 au 31 décembre 2025 contre 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	Année 2025
Nombre total d'incidents de discrimination (inclut le harcèlement)	1	1
Nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire de canaux mis en place à cet usage	25	35
Montant total des amendes, pénalités et indemnisation de dommages résultant d'incidents ou de plaintes (en euros)	46 072	2 533 716

En 2025, il y a eu les délibérés d'un certain nombre de contentieux enclenchés les années précédentes, notamment en cour d'Appel. En l'occurrence, certaines concernent des affaires impliquant des cadres dirigeants avec des salaires conséquents et une ancienneté importante.

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.

Axe : Groupe mutualiste d'entreprises citoyennes

Enjeu	Indicateur	Année 2024	Année 2025	Cible 2030	Tendances
Donner à nos collaborateurs et élus une expérience valorisante qui en retour nous assure de leur plein engagement	Ecart entre le taux d'engagement collaborateurs du BOG Groupama et le taux moyen d'engagement IPSOS sur le secteur de l'assurance en Europe (en points)	1	12	-	Augmentation significative témoignant de la solidité de l'attachement des salariés
	Taux d'absentéisme (maternité)	4,5%	4,6%	-	Stable
	Taux d'alternants dans l'effectif	4,2%	3,5%	-	En retrait
	Taux d'alternants embauchés à l'issue de leur alternance	12,8%	10,8%	-	En retrait