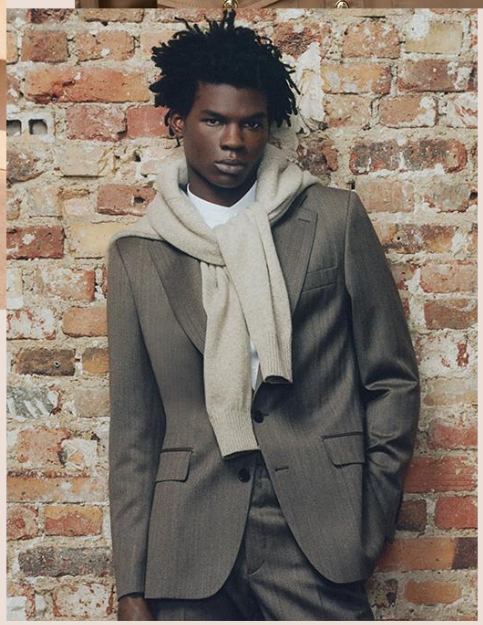








SMCP

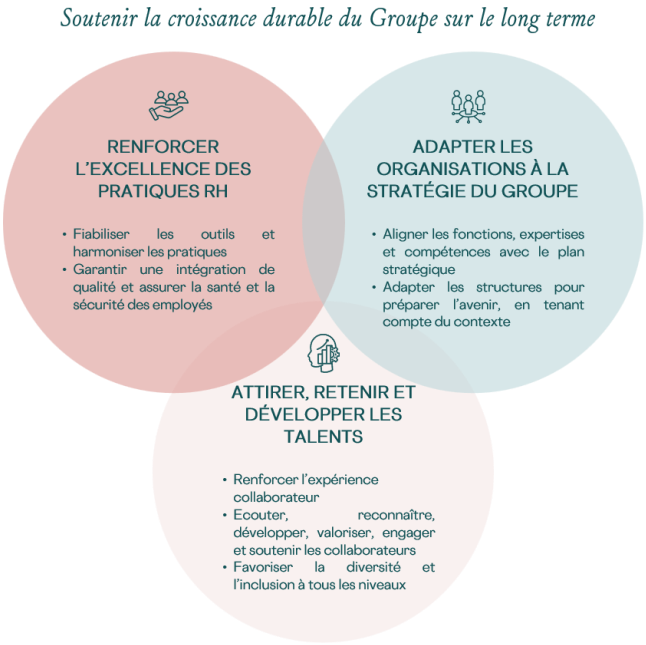
sandro · maje · claudie pierlot · fursac

Stratégie RH

Version 1
Dernière date de mise à jour : octobre 2025
Validée par : Frédérique Chemaly, Directrice des Ressources Humaines Groupe

Introduction

Les compétences des plus de 6 500 collaborateurs de SMCP permettent au Groupe et à ses marques d'offrir des collections et des expériences uniques à travers le monde.
Répartis entre le réseau de boutiques (83 %), les sièges (15 %) et la logistique (2 %), ces collaborateurs, issus de parcours divers, incarnent la richesse et la singularité du Groupe.
Convaincu que leur engagement est essentiel à sa réussite, SMCP prend en compte leurs attentes sur la base des échanges avec les représentants du personnel, de la conclusion d'accords collectifs et de la réalisation d'enquêtes de satisfaction auprès des collaborateurs.
L'importance portée aux collaborateurs se reflète dans la stratégie des ressources humaines (RH), structurée autour de trois axes principaux : le renforcement de l'excellence des pratiques RH, l'accompagnement de l'évolution des organisations en lien avec la stratégie du Groupe et la volonté d'attraction, de rétention et de développement des talents.



La politique RH de SMCP puise ses racines dans la culture insufflée par ses fondatrices : une culture faite de passion, d'esprit entrepreneurial, de créativité et d'audace.

Ces racines sont retranscrites dans les valeurs du Groupe, partagées à tous les niveaux de l'entreprise et dans le monde entier :

• être un entrepreneur passionné : faire preuve d'agilité, agir comme si c'était sa propre entreprise, être opérationnel et visionnaire ;
• agir avec une conscience durable : contribuer positivement, intégrer la responsabilité sociétale de l'entreprise dans les actions quotidiennes, penser à long terme ;
• encourager la créativité et l'innovation : apporter de nouvelles idées pour garder une longueur d'avance ;
• développer un global *mindset* : dépasser son propre champ d'action et renforcer les liens entre les entités ;
• penser l'élégance comme une attitude : faire preuve de respect, être bienveillant, être attentif aux autres au quotidien.

Elles se retranscrivent aussi dans le modèle de management de SMCP. En effet, ce modèle a à cœur de donner aux managers un rôle clé d'ambassadeur à travers quatre principes : partager la vision et promouvoir une culture éthique des résultats, rechercher l'authenticité et la diversité, être courageux et développer ses équipes, favoriser la collaboration et promouvoir la mobilité.

Documents de référence :
Cette politique est relayée à travers des documents internes que sont :

- La Charte Ethique Groupe : elle a principalement vocation à servir de référentiel, de boussole, de guide visant à régir et orienter les comportements quotidiens attendus de nos collaborateurs et dans leurs relations avec l'ensemble des parties prenantes.
- Les règlements intérieurs (un pour les sièges, un pour la logistique et un pour le réseau).

Conformité légale et réglementaire

- Le Groupe s'engage à respecter la législation du travail en vigueur dans chacun des pays où il est implanté. Il applique une politique de tolérance zéro à l'égard du travail forcé, du travail des enfants et de toute forme de discrimination.
- Le Groupe SMCP inscrit sa politique RH dans le respect des principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT), notamment les conventions fondamentales relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective (n° 87 et 98), au travail forcé (n° 29 et 105), au travail des enfants (n° 138 et 182), à l'égalité de

rémunération et à la non-discrimination (n° 100 et 111), ainsi qu'à la santé et à la sécurité au travail (n° 155 et 187).

Politiques heures travaillées

- Le Groupe SMCP s'engage à garantir des conditions de travail respectueuses des droits fondamentaux de ses collaborateurs, notamment en matière de durée du travail et de temps de repos, conformément aux législations en vigueur et aux principes des normes internationales du travail, notamment celles de l'Organisation internationale du Travail (OIT). À ce titre, le Groupe s'applique à respecter strictement les législations nationales des pays sur lesquels elle intervient. A titre d'illustration, en France, la politique interne du Groupe est la suivante :
    - Durée maximale quotidienne de travail : 10 heures.
    - Durée maximale hebdomadaire de travail : 48 heures sur une même semaine, sans pouvoir dépasser 44 heures hebdomadaires en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.
    - Repos quotidien obligatoire : 11 heures consécutives entre deux journées de travail.
    - Repos hebdomadaire obligatoire : au moins 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit une durée minimale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.
    - Concernant les heures supplémentaires, le Groupe SMCP prévoit la possibilité de dépasser la durée légale du travail par la réalisation d'heures supplémentaires ouvrant droit à des repos compensateurs. Toutefois, leur réalisation reste strictement encadrée et ne dispense en aucun cas du respect des durées maximales de travail et des périodes de repos obligatoires prévues par la réglementation.
- Droit à la déconnexion : Le Groupe SMCP garantit le droit à la déconnexion de ses collaborateurs, notamment à travers un accord collectif signé au sein de l'Unité Economique et Sociale SMCP, visant à définir les principes et les bonnes pratiques permettant de garantir l'exercice effectif de ce droit.
- Le respect du temps de travail, des temps de repos et des conditions contractuelles de chaque collaborateur constitue un principe fondamental garantissant un environnement professionnel éthique, responsable et conforme aux législations locales ainsi qu'aux droits humains.
- Pour les collaborateurs soumis à un contrat horaire (réseau et logistique), des outils ont été mis en place afin de garantir le respect des législations locales.

Dispositifs d'écoute et d'échanges avec les salariés

- Le Groupe attache également une grande importance à l'écoute active des collaborateurs, en mettant à leur disposition des outils de remontée et de traitement des réclamations internes tels des échanges réguliers entre la Direction et les collaborateurs, offrant un espace d'échange transparent où chacun est invité à poser des questions.
- À l'échelle individuelle, à travers le processus annuel de revue de la performance, les collaborateurs sont invités à partager leurs attentes et besoins.
- À l'échelle collective, les échanges mensuels avec les représentants du personnel au CSE constituent un canal essentiel de remontées d'informations, permettant d'adresser les sujets prioritaires pour les collaborateurs.
- Le Groupe a également instauré une enquête de satisfaction annuelle, afin de mesurer l'engagement de ses collaborateurs et d'identifier les leviers d'amélioration sur différentes thématiques. Les résultats de ces échanges sont analysés et utilisés afin de mettre en place des actions de développement appropriées.
- Le Groupe suit notamment la propension de ses collaborateurs à recommander l'entreprise (NPS collaborateurs) et s'est fixé l'objectif d'améliorer cette note pour atteindre au moins 7,5/10 d'ici à 2027.

Zoom objectif :

	Résultat 2024	*Objectif*	*Année cible*
Note obtenue à la question « Je recommanderais mon entreprise à un ami pour venir y travailler »	7,3/10	⩾7,5/10	2027

- De plus, un dispositif d'alerte accessible à tous ses collaborateurs a été mis en place afin de renforcer les moyens d'expression de l'ensemble des collaborateurs pour qu'ils puissent signaler des faits qui, selon eux, apparaissent comme non conformes aux règles éthiques du Groupe, ou des faits qui sont susceptibles d'affecter sérieusement l'activité de SMCP, d'engager significativement sa responsabilité, et/ou en cas d'infraction aux principes fondamentaux décrits dans ses documents éthiques.
- Cela inclut les situations de harcèlement, de discrimination, de corruption ou de fraude. Le dispositif prévoit notamment que les alertes peuvent être envoyées à l'adresse e-mail ethics@smcp.com, et qu'elles seront traitées avec la confidentialité, l'indépendance et le sérieux requis.

- L'utilisation de ce dispositif est facultative et complémentaire aux canaux existants. Les collaborateurs témoins d'une telle situation peuvant également la signaler à leur hiérarchie, aux ressources humaines, aux représentants du personnel, à la Direction juridique ou à la Direction de l'audit interne. Tout signalement ou alerte est suivi dans un registre dédié dans lequel sont formalisés l'analyse du risque ainsi que les plans d'action entrepris.
- Quel que soit le moyen utilisé, la confidentialité du donneur d'alerte est préservée et une attention particulière est apportée à ce que les éléments factuels fournis soient suffisamment généraux pour ne pas permettre son identification lorsque cela est possible. L'utilisation du dispositif, même si les faits s'avéraient par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite, n'expose en aucun cas son auteur à une sanction disciplinaire.
- Le Comité éthique a la charge de recueillir et de traiter les alertes.

Dialogue social et liberté d'association

- Le Groupe s'engage à garantir la représentation effective du personnel au sein de toutes ses entités, notamment par la mise en place d'instances représentatives telles que les CSE ou les délégués syndicaux. Il veille à instaurer un dialogue social de qualité, fondé sur des échanges réguliers et constructifs, à travers des réunions périodiques et des processus d'information-consultation.
- Un espace dédié dans l'intranet permet de retrouver tous les documents en lien avec les représentants du personnel.

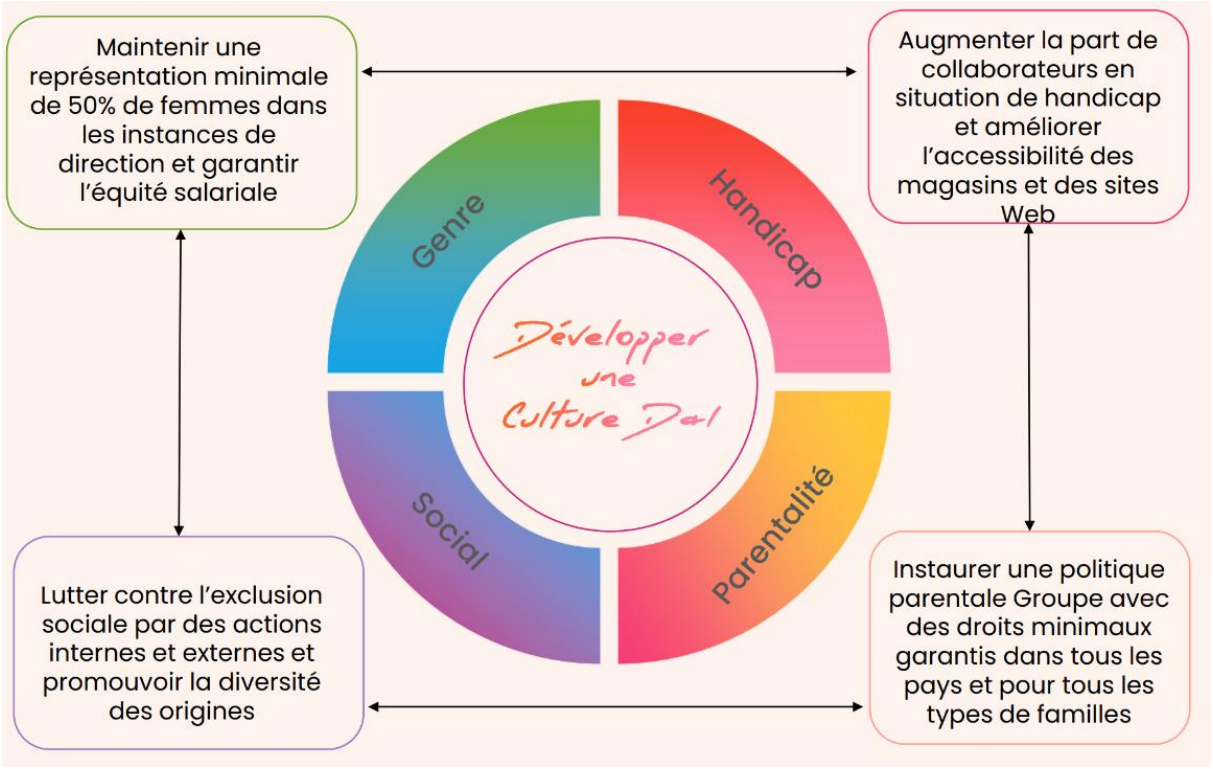
- Le Groupe valorise également la négociation collective en signant des accords portant sur des thématiques clés telles que l'égalité professionnelle, le télétravail ou encore la qualité de vie au travail.

- Il réaffirme par ailleurs son attachement au respect de la liberté d'association, permettant à chaque collaborateur de s'exprimer librement et de s'engager dans les instances ou organisations de son choix.
- SMCP respecte le droit à la liberté d'expression et d'opinion de ses collaborateurs ainsi que le droit de chacun de constituer librement et volontairement et/ou de rejoindre des groupes (associations, syndicats) pour la promotion et la défense de ses intérêts professionnels sans discrimination, intimidation, ingérence ni représailles.
- Le Groupe suit la part de collaborateurs couverts par des accords collectifs. En France, 100% des collaborateurs sont couverts par des accords collectifs.

Diversité, inclusion et lutte contre les discriminations

- SMCP s'engage à éliminer toute forme de discrimination fondée sur des caractéristiques personnelles telles que l'âge, l'expression de genre, l'orientation sexuelle, le statut parental, les origines, le handicap, les croyances religieuses, le milieu social ou l'éducation. Ces engagements se diffusent dans l'ensemble des politiques RH du Groupe (dialogue social, rémunération et avantages sociaux, développement des talents et gestion des talents, santé, sécurité et qualité de vie au travail).

- En 2023, le groupe SMCP a structuré sa stratégie en matière de diversité et d'inclusion au travers d'engagements concernant l'ensemble de ses collaborateurs dans le monde. Cette stratégie s'articule autour de quatre axes avec des objectifs à atteindre à horizon 2025 et 2030 :



Egalité femmes-hommes

L'objectif est de maintenir une représentation des femmes dans les instances dirigeantes de l'entreprise (Conseil d'administration et Comité exécutif) et dans l'encadrement supérieur à un taux supérieur à 50 %.
Par ailleurs, le Groupe s'est engagé à identifier et à traiter le cas échéant les écarts de salaire à poste et/ou position équivalent entre femmes et hommes.

Afin d'atteindre l'objectif du Groupe d'égalité salariale à situation comparable, SMCP a mis en place une méthodologie commune au sein du Groupe, pour mesurer et analyser annuellement les écarts salariaux entre femmes et hommes par niveau de poste dans chaque pays. Cela permet à SMCP d'effectuer des

plans d'actions correctifs chaque année pour les cas où il y aurait des écarts de rémunération de plus de 2 % sans justification.

Parentalité

Cette politique vise à offrir à tous les collaborateurs du Groupe (mères et co-parents) des congés parentaux au moins équivalents à ceux proposés aux collaborateurs en France ainsi que des droits complémentaires en lien avec la parentalité.
Ceci se manifeste par l'octroi de 16 semaines de congés maternité et 28 jours de congés pour le co-parent, payés à 100 %, à tous les collaborateurs SMCP dans le monde ainsi que de jours de congés payés lors de la reprise du travail après la naissance d'un enfant.

En complément, des jours d'absence autorisés sont accordés à tous les collaborateurs en cas de fausse couche, de démarches de procréation médicalement assistée et d'adoption.

Handicap

L'objectif est d'atteindre 3 % de salariés en situation de handicap d'ici à 2030 dans les pays ayant instauré des politiques publiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et d'améliorer l'accessibilité des sites web et des magasins.

La politique handicap se structure autour d'actions favorisant l'emploi et l'intégration de personnes en situation de handicap, facilitant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi, renforçant l'emploi indirect par la collaboration avec le secteur protégé et adapté, et par des actions faisant évoluer le regard au sein de l'entreprise par la sensibilisation, la formation et la communication.

Diversité sociale et culturelle

Les objectifs comportent aussi bien des actions tournées vers l'interne que vers l'externe.
En interne, SMCP souhaite développer les programmes d'intégration dans les équipes de personnes éloignées de l'emploi, à l'image de ce qui est fait dans la formation *Retail Lab*. La diversité des origines dans les postes de management, bien que non mesurable dans tous les pays, fera également l'objet d'une attention particulière.

En externe, le Groupe souhaite que chaque marque et région noue des partenariats avec des organisations locales œuvrant en faveur de l'égalité des chances ou de l'inclusion sociale.

Cette politique s'appuie sur plusieurs textes de référence :
• **accords sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail et la diversité** : signé en juin 2022 sur le périmètre France. Il engage le Groupe sur des actions concrètes jalonnant les moments clés de la vie des collaborateurs :
- lors du recrutement d'abord, avec des campagnes de recrutement sans CV afin d'ouvrir les opportunités au plus grand nombre, et avec une formation obligatoire sur le recrutement sans biais, destinée aux collaborateurs recruteurs sur l'espace *MyLearning* et en accès libre pour tous ;
- lors de la gestion des carrières, avec la mise en place de formations et d'actions de sensibilisation aux enjeux de la diversité et de lutte contre la discrimination, ainsi que la promotion de la mobilité interne sur un périmètre monde, et enfin le déploiement d'outils de développement RH pour guider et objectiver la prise de décision ;
- lors des moments importants de la vie comme l'accompagnement des collaborateurs dans leur parentalité.

• **accord Handicap** : en 2024, SMCP a conclu un accord [1] en France avec les partenaires sociaux afin d'instaurer de nouveaux droits pour les collaborateurs en situation de handicap. En plus d'un accompagnement personnalisé, un collaborateur en situation de handicap peut bénéficier, si sa situation le justifie de jours d'absence supplémentaires fractionnables rémunérés pour pouvoir effectuer ses démarches administratives, se rendre à des rendez-vous médicaux ou en cas d'endométriose sévère. Un accompagnement spécifique est également prévu pour un salarié parent et en charge d'un enfant

handicapé dont le taux d'invalidité est supérieur à 50 %, avec l'octroi de quatre jours d'absence fractionnables rémunérés par an. En parallèle, SMCP souhaite renforcer l'emploi indirect en créant des partenariats avec les entreprises adaptées (EA) et les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) d'ici à la fin de son accord en 2026. Ces actions s'inscrivent dans une démarche globale d'inclusion du handicap chez SMCP, qui comprend également des actions de formation des équipes qui collaborent avec un salarié en situation de handicap, ou encore d'aide au recrutement de nouveaux collaborateurs en situation de handicap.

- **la Charte Éthique Groupe** : avec une section dédiée « Promouvoir le dialogue, la diversité et l'inclusion » dans laquelle il est inscrit que « le Groupe s'engage à promouvoir la diversité et l'inclusion, l'égalité entre les hommes et les femmes et à mettre en œuvre les efforts nécessaires pour assurer aux collaborateurs un environnement de travail respectueux, motivant et stimulant ».

Formation et sensibilisation des collaborateurs à la diversité et à l'inclusion

Le Groupe a mis en place un portail dédié sur son outil de formation, accessible à l'ensemble des collaborateurs dans le monde. Cet espace propose des informations de culture générale sur la diversité et l'inclusion, une présentation détaillée de la stratégie du Groupe en la matière, ainsi que des formations sur des sujets clés au niveau global et/ou local, En complément de cet outil digital, des actions de sensibilisation sont déployées au sein des différentes *business units*.

Zoom objectif :

	2022	*2023*	*Résultat 2024*	*Objectif*	*Année cible*
Part des femmes au Conseil d'administration / au COMEX de l'entreprise	56/62%	56/62%	56/75%	>50%	Annuel
Déploiement de la politique parentale – en % de l'effectif total	-	-	57 %	100 %	2025
Part des employés en situation de handicap en France	0,60 %	0,89 %	0,88 %	1,8 %	2026
Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes en France	-	-	0,9 %	+/- 2%	2030

Hygiène, santé, sécurité

- La politique de santé, sécurité et équilibre vie professionnelle-vie personnelle du Groupe repose sur le principe de garantir aux collaborateurs un environnement de travail sain, sûr et permettant le maintien d'un équilibre avec sa vie personnelle.

- En France, elle est relayée par plusieurs accords :

- **Les principes de santé et sécurité** : ces principes établissent les normes et les procédures visant à garantir la sécurité et la santé des collaborateurs. Ils reposent sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) destiné à améliorer la sécurité et la santé physique et mentale des collaborateurs, d'éviter ou de limiter les risques professionnels, en incluant des mesures de prévention des

accidents, des protocoles de sécurité, l'accès à des lignes d'écoute psychologique et des programmes de formation en santé et sécurité ;

- **L'accord sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail** : cet accord vise à promouvoir l'articulation entre vie professionnelle et personnelle, créer un environnement de travail inclusif et diversifié et améliorer la qualité de vie au travail ;

- **L'accord sur le télétravail et les principes d'organisation du travail** : cet accord définit les modalités et les conditions du télétravail, assurant une flexibilité et une productivité accrues tout en maintenant un équilibre sain entre vie professionnelle et vie personnelle. Il inclut des directives sur l'aménagement du poste de travail à domicile, la gestion du temps et la relation avec le manager, le cadre et les exceptions, ainsi que les outils technologiques et précautions nécessaires

- Le Groupe mesure la satisfaction de l'ensemble de ses collaborateurs vis-à-vis de sa politique à travers son baromètre. Il s'est fixé un objectif annuel sur la question « Je considère que ma santé/sécurité est assurée sur mon lieu de travail du baromètre ». L'objectif est de maintenir une note ≥ 4/5.

Zoom objectif :

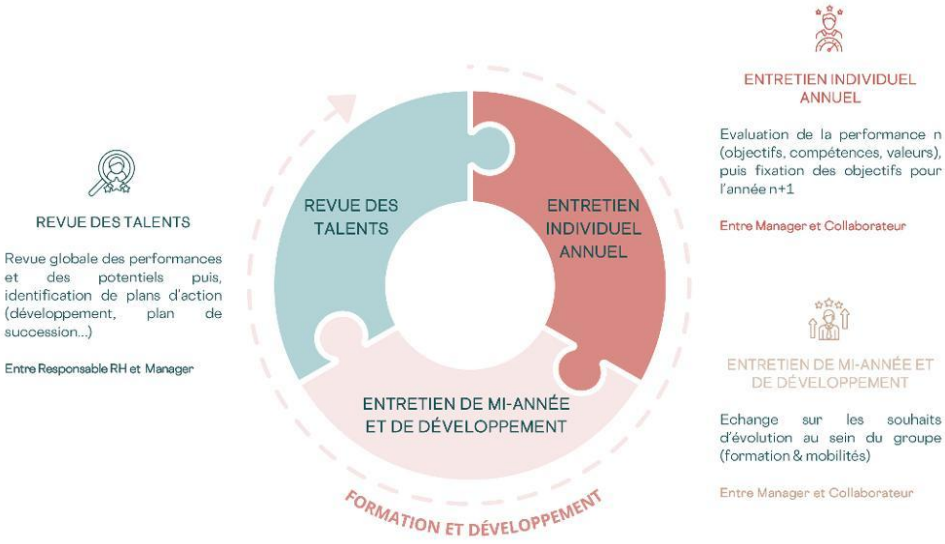
	Résultat 2024	*Objectif*	*Année cible*
Note obtenue à la question « Je considère que ma santé/sécurité est assurée sur mon lieu de travail »	4,1/10	≥4/5	Annuel

Afin d'encadrer ces risques de santé et sécurité, plusieurs outils/initiatives complémentaires ont été déployés :

- **Une ligne d'assistance disponible** 24/7 est mise en place pour tous les collaborateurs lorsqu'un événement le requiert, offrant un soutien psychologique et des conseils en santé mentale, en plus des dispositifs de médecine du travail. Des professionnels qualifiés d'un organisme habilité IPRP (intervenant en prévention des risques professionnels), sont alors disponibles pour fournir une aide confidentielle et immédiate. Les collaborateurs peuvent demander un échange avec un professionnel de Qualisocial à tout moment, 24h/24 et 7j/7, en appelant le 09 80 80 13 73.
- **Des formations obligatoires** en matière de santé et sécurité sont proposées, incluant les premiers secours, la gestion des risques, la prévention des accidents ainsi que les gestes et postures, notamment dans les entrepôts et les sièges. De plus, des procédures et des kits formation sécurité sont à la disposition du personnel de points de vente.
- **Des formations spécifiques** pour améliorer la qualité de vie au travail, telles que la gestion du stress, du temps, la communication non violente sont proposées. Des conférences sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée sont par ailleurs organisées ainsi que des actions de sensibilisation aux techniques de relaxation.
- L'organisation ou le relai plusieurs fois par an, des **campagnes** de don du sang ou de dépistages médicaux.

Développement des compétences

- La politique Talent du Groupe se construit autour des valeurs SMCP afin de proposer à chacun des possibilités de développement et d'évolution dynamiques. L'innovation et la capacité d'adaptation des équipes sont des éléments déterminants des métiers, où les collections se renouvellent en permanence et où le marché évolue toujours plus vite. Le développement des collaborateurs est un élément central de la politique RH afin d'améliorer la performance individuelle, mais également de renforcer la compétitivité globale de l'entreprise.
- Elle vise à :
    - former l'ensemble des collaborateurs dès les premiers jours de leur arrivée pour en faire des collaborateurs engagés, compétents et capables de répondre aux exigences du secteur ;
    - favoriser la productivité et la créativité de chacun par l'épanouissement professionnel et la valorisation des compétences de tous ;
    - permettre l'évolution et le développement de nouvelles compétences
- Le Groupe vise à offrir un environnement dans lequel chaque collaborateur peut apprendre et développer des compétences nécessaires à la bonne réalisation de ses missions tout en renforçant le sentiment de bien-être au travail de ses équipes. Le Groupe s'est fixé l'objectif d'atteindre, d'ici à 2027, en moyenne 22 heures de formation par collaborateur formé.
- Cette politique Talent s'accompagne d'un cycle talent bien défini avec des moments clés tels que l'entretien performance annuel, pour lequel le Groupe s'est fixé l'objectif de maintenir un taux de réalisation supérieur à 90 %.



- Le cycle annuel d'évaluation vise à examiner la performance, identifier les besoins de formation et échanger sur les perspectives de carrière et de mobilité interne.

- En ce qui concerne la mobilité, SMCP favorise et valorise fortement les évolutions internes, verticales et horizontales, au sein des *business unit* et entre elles. Le cycle de carrière SMCP est structuré pour accompagner l'évolution avec des promotions intermédiaires (premier vendeur, adjoint) et des formations permettant d'arriver progressivement à cette fonction clé.
- Le Groupe s'est fixé l'objectif qu'au moins 60 % de ses responsables boutiques soient issus de la promotion interne.

Zoom objectif :

	2022	*2023*	*Résultat 2024*	*Objectif*	*Année cible*
Nombre moyen d'heures de formation	-	17	18	22	2027
Part des salariés ayant complété l'entretien de performance annuel	-	90 %	93 %	>90 %	Annuel
Part des Responsables boutiques issus de la promotion interne	-	-	69 %	≥60 %	Annuel

Système de mentorat et d'accompagnement spécifique

Zoom sur le Retail Lab

Le Groupe s'engage dans des actions d'inclusion sociale, avec le lancement, en 2023, de la première promotion de son école de formation SMCP Retail Lab. Avec comme partenaires EMA Sup et l'Institut Français de la Mode, SMCP Retail Lab propose une formation innovante et certifiante au métier de conseiller de vente omnicanale. Cette formation est proposée sous forme de contrat d'alternance au sein de nos quatre Marques. SMCP a choisi d'accueillir au SMCP Retail Lab des candidats venant de tous horizons, avec comme seuls critères de sélection leur motivation et leur intérêt pour la mode. Des responsables boutiques dans chaque marque jouent alors un rôle de mentor pour accompagner les alternants dans leur développement et l'apprentissage de leur métier.

Zoom sur le pogramme Inside MySchool - Boost my career

Le programme « INSIDE- Boost my career » accompagne le développement et l'employabilité des talents internes. Sa première promotion réunit 20 conseillers de vente et premiers vendeurs identifiés pour leur potentiel. Les formations, dispensées en interne par l'école de formation du Groupe, renforcent leur compréhension de l'écosystème SMCP, leur posture professionnelle, leur communication assertive, leur analyse et leur efficacité relationnelle, et soutiennent leur mobilité interne. Ce dispositif illustre un accompagnement structuré des talents. Les responsables de boutique assurant le tutorat des conseillers sélectionnés bénéficient d'un accompagnement et de formations dédiées à leur rôle de mentor.
Ces formations portent notamment sur le management, la communication et les techniques de feedback.

Rémunération et avantages sociaux

La politique de rémunération est bâtie sur trois notions clés :
Motivation, équité, compétitivité.

- SMCP a pris soin d'élaborer une politique de rémunération attractive et incitative pour fidéliser les collaborateurs, mais aussi compétitive par rapport aux postes équivalents sur le marché pour attirer de nouveaux talents.
- La rémunération mise en place au sein du Groupe assure à chaque salarié un dispositif de rémunération motivant et compétitif incluant les éléments de rémunération comme le salaire fixe, la rémunération variable à court terme, et la rémunération à long terme ainsi que les avantages sociaux et en nature.
- En plus de toujours respecter les minima fixés par les législations locales, le Groupe veille à appliquer des pratiques salariales non discriminantes.
- Le Groupe veille à ce que, tous les ans, la rémunération de chaque collaborateur fasse l'objet d'une analyse permettant de s'assurer de l'alignement des rémunérations avec le marché interne et externe, afin d'attirer les bons candidats, fidéliser les talents, et rémunérer les collaborateurs conformément à leur niveau de performance à leur poste.
- Les campagnes d'augmentations individuelles sont encadrées pour guider les managers dans leurs propositions, en tenant compte de la situation du collaborateur par rapport à ses pairs et du marché externe, de sa performance, de son potentiel d'évolution, le tout en suivant la politique de non-discrimination du Groupe (origine, genre, nationalité, ou tout autre critère qui ne soit pas professionnel).
- Afin de corréler de façon optimale la rémunération des collaborateurs avec les objectifs du Groupe, la rémunération variable des collaborateurs des sièges est structurée de façon à refléter la contribution de chaque collaborateur à la réalisation des objectifs collectifs et individuels, définis en cohérence avec la stratégie du Groupe.
- L'évaluation de cette performance est faite grâce à un système d'évaluation annuelle de l'ensemble des collaborateurs.
- Chaque année, une analyse de l'écart femmes-hommes est effectuée en comparant les rémunérations contractuelles des contrats permanents par pays et par niveau de poste afin de mettre en place des actions individuelles ou collectives en cas d'écarts supérieurs à +/-2 % non

justifiés par l'expérience, la performance, le périmètre ou encore le niveau de responsabilité.

- Conformément à son engagement à respecter les exigences légales dans chaque pays d'implantation, le groupe SMCP veille à ce que ses employés bénéficient d'une protection sociale adéquate et renforce activement ses actions en matière de protection sociale lorsque cela est nécessaire, en s'efforçant de s'aligner sur les normes internationales tout en respectant les réglementations locales. Il concentre ses efforts sur la fourniture d'un soutien complet à son effectif, en tenant compte des circonstances uniques de chaque pays et type de collaborateur afin de garantir une couverture sociale équitable et solide (maladie, chômage, accident du travail, parentalité et retraite).

Zoom objectif :

	2022	*2023*	*Résultat 2024*	*Objectif*	*Année cible*
Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes en France	-	-	0,9 %	+/- 2%	2030

Devoir de vigilance

- Le groupe SMCP adhère à des principes éthiques incluant le respect des droits de l'homme. À ce titre, les principes directeurs des Nations unies (ONU), de la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) ou encore les directives de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales guident les actions du Groupe envers ses collaborateurs, ses fournisseurs et autres parties prenantes.

- Ces engagements sont précisés dans la Charte Éthique et dans le Code de conduite fournisseurs pour garantir une conduite responsable tout au long de la chaîne de valeur.

- Le Groupe veille à identifier et suivre les principaux enjeux RH : conditions de travail, santé et sécurité, recrutement, fidélisation, compétences, égalité professionnelle et dialogue social. Cette démarche peut s'appuyer sur les indicateurs RH, les enquêtes collaborateurs, les échanges avec les représentants du personnel et les alertes internes, afin d'orienter les actions de prévention et d'amélioration.

- Les principes qui guident notre politique sociale — bien-être au travail, égalité de traitement, santé et sécurité, conditions de travail équitables — s'inscrivent dans une logique de responsabilité élargie et s'étendent à l'ensemble de notre chaîne de valeur, à travers les exigences que nous portons auprès de nos fournisseurs et partenaires.

- Le Groupe applique une tolérance zéro envers toutes formes de trafic d'êtres humains, de travail forcé ou de travail des enfants tout au long de sa chaîne de valeur mais aussi au quotidien dans la conduite de ses activités au sein des opérations propres et donc pour ses collaborateurs
- La Politique Droits Humains dans la chaine d'approvisionnement présente les attendus vis-à-vis des fournisseurs. Le Groupe intègre la diligence raisonnable dans l'ensemble de ses processus afin d'identifier, prévenir et atténuer les impacts potentiels de ses activités sur les personnes et l'environnement.

Suivi, évaluation et amélioration continue

En plus des objectifs fixés, chaque année SMCP présente le bilan de ses indicateurs RH via deux canaux principaux, en externe à travers la publication du Document d'enregistrement Universel, et en interne via la présentation du bilan social aux instances de représentation du personnel.

Le Groupe suit de nombreux indicateurs tels que :

- La répartition et l'évolution des effectifs par sexe, régions, entités juridiques et catégories (sièges, logistique, réseaux) ;
- Le nombre de salariés par type de contrat ;
- Le taux de rotation du personnel ;
- La part des collaborateurs couverts par des conventions/accords collectifs ou représentés par des représentants du personnel ;
- La diversité au sein des instances dirigeantes ;
- La pyramide des âges ;
- Le niveau de déploiement de la politique parentale ;
- La part de personnes en situation de handicap parmi les salariés
- L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- La part de salariés ayant complété l'entretien de performance annuel ;
- La part des responsables boutiques issus de la promotion interne ;
- Le nombre moyen d'heures de formation ;
- La part de collaborateurs ayant reçu au moins une formation
- Le suivi du taux d'absentéisme et des indicateurs d'accidentologie (taux de fréquence, nombre d'accidents, nombre de maladies professionnelles déclarées dans l'année…).

De plus les engagements RH abordés dans cette politique font ponctuellement l'objet de vérification par le département du contrôle interne.

En complément du suivi régulier de ses indicateurs sociaux, le Groupe inscrit ses démarches RH dans une logique d'amélioration continue, afin d'adapter et d'optimiser ses pratiques au service du bien-être des collaborateurs et de la performance collective.