



POLITIQUE RELATIVE AU VERSEMENT D'UN SALAIRE DECENT

Cadre commun applicable à l'ensemble des sociétés du Groupe

Référence	MS-PO-001-011/1
Date de création	31/07/2026
Date de modification	31/07/2026
Émetteur	Direction des Ressources Humaines Groupe
Approbation	Direction Générale & Comité RSE thème Social
Périmètre d'application	Toutes sociétés du Groupe, tous établissements
Révision	Triennale, ou à l'occasion de toute évolution réglementaire ou organisationnelle significative



Préambule

Le Groupe Jacky Perrenot considère la rémunération équitable de ses collaborateurs comme une composante essentielle de sa responsabilité sociale et de sa performance durable. Au-delà du strict respect des minima légaux et conventionnels en vigueur dans chacun des pays où elle opère, l'entreprise affirme sa volonté de verser, de manière continue, une rémunération permettant à chaque salarié de couvrir ses besoins essentiels et ceux de sa famille dans des conditions de vie décentes.

La présente politique s'inscrit dans le prolongement des engagements de l'entreprise en matière de droits humains au travail, et notamment des principes portés par les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et par les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

2. Engagements de principe

Dans le cadre de cette politique, le groupe Jacky Perrenot s'engage à :

- Maintenir, de façon continue, des niveaux de rémunération permettant de couvrir les besoins essentiels des salariés et de leurs familles, dans le respect des réalités économiques et sociales locales ;
- Veiller à ce qu'aucun salarié ne soit rémunéré en deçà des minima légaux ou conventionnels applicables, ces derniers constituant un plancher et non un objectif ;
- Examiner périodiquement l'adéquation des rémunérations versées au regard du coût de la vie et des standards de salaire décent reconnus au niveau international ;
- Assurer l'égalité de traitement en matière de rémunération, sans distinction de genre, d'origine ou de toute autre caractéristique protégée par la loi ;
- Favoriser un dialogue social constructif avec les représentants du personnel sur les questions de rémunération ;
- Progresser de manière continue dans la structuration et la fiabilisation de sa démarche, y compris lorsque des évolutions de contexte (inflation, changement de périmètre géographique, croissance externe) le rendent nécessaire.

3. Approche et méthodologie

L'entreprise s'appuie sur une approche qualitative et progressive, adaptée à la diversité de ses implantations géographiques. Elle mobilise, selon les contextes, des références externes reconnues (seuils légaux, conventions collectives, indices de coût de la vie, études de rémunération sectorielles) pour éclairer ses décisions, sans que cette liste soit exhaustive ni figée. Cette approche est amenée à évoluer avec la maturité de la démarche et la disponibilité de données fiables dans chaque pays d'implantation.

4. Gouvernance et responsabilité

La Direction des Ressources Humaines est responsable du déploiement opérationnel de cette politique, en lien avec les directions locales. La Direction Générale, ou le Comité RSE, en assure la supervision et la revue périodique.



Toute évolution significative du contexte économique ou réglementaire fait l'objet d'un examen par les instance compétentes.

5. Suivi et amélioration continue

Le groupe Jacky Perrenot s'inscrit dans une démarche de progrès continu. Les pratiques de rémunération font l'objet d'un suivi régulier et peuvent donner lieu à des actions correctives lorsque des écarts sont identifiés. Cette politique a vocation à être révisée et enrichie au fil du temps, notamment pour tenir compte des retours du dialogue social et de l'évolution des meilleures pratiques du secteur.

6. Communication et diffusion

Cette politique est communiquée à l'ensemble des salariés via l'intranet, et bientôt disponible sur l'application mobile des collaborateurs, et portée à la connaissance des nouvelles recrues lors de leur on-boarding. Elle est disponible sur demande auprès de la Direction des Ressources Humaines Groupe.

7. Révision

La présente politique est revue selon une périodicité triennale par la Direction des Ressources Humaines Groupe, ou de façon anticipée en cas d'évolution réglementaire significative, de réorganisation majeure du Groupe ou d'intégration d'un nouvel ensemble de sociétés d'une taille substantielle. Toute révision est soumise pour avis au Comité RSE thème Social du groupe préalablement à son entrée en vigueur.

Fait à Saint-Donat-sur-l'Herbasse, pour le Groupe Jacky Perrenot.

Nom et fonction du signataire :

Date de mise à jour : 31 juillet 2026

Philippe CUOC
Directeur Général