



POLITIQUE SOCIALE

Version 2026

Document validé par le Comité RSE du Conseil d'administration

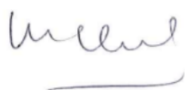
Édito

Derrière chacun de nos 250 centres commerciaux, en France, en Espagne et en Italie, il y a des équipes qui imaginent, transforment et font vivre des lieux accueillant chaque année plus de 620 millions de visites. Cette capacité à avoir un impact concret, visible et collectif fait la fierté de nos 299 collaboratrices et collaborateurs et la singularité de Carmila.

La présente politique sociale formalise les engagements, les objectifs et les dispositifs que Carmila déploie envers ses équipes. Portée par des valeurs d'écoute, de confiance et de responsabilité collective, elle est ancrée dans notre feuille de route RSE « Ici On Agit » et s'articule autour de trois axes : le développement des talents, la diversité et l'inclusion, le bien-être des collaborateurs.

Validée par le Comité RSE de notre Conseil d'administration, elle est revue annuellement et complétée par notre reporting extra-financier détaillé, publié au chapitre « Ici On Agit pour nos Collaborateurs » de notre Document d'Enregistrement Universel.

Marie Cheval, Présidente-Directrice Générale,



Aurélie Bruniaux, Directrice des Ressources Humaines



Sommaire

1. Ambition et périmètre
2. Développement et accompagnement des talents
3. Diversité, équité et inclusion
4. Bien-être, santé et sécurité au travail
5. Écoute, dialogue social et dispositif d'alerte
6. Rémunération et partage de la valeur
7. Gouvernance de la politique sociale
8. Reporting, indicateurs et reconnaissances

Annexe — Tableau de correspondance avec les critères MSCI « Human Capital Development »

1. Ambition et périmètre

1.1 Notre vision

Carmila place l'humain au cœur de sa performance. Dans un marché de l'emploi concurrentiel, la politique sociale de l'entreprise vise à attirer, fidéliser et faire évoluer les talents, en particulier les jeunes générations, en créant un environnement qui favorise l'épanouissement, la satisfaction et l'esprit d'équipe. Cette ambition se traduit par trois engagements majeurs :

- Maintenir un Index Égalité Professionnelle d'au moins 92/100 chaque année (95/100 au niveau du Groupe en 2025) ;
- Maintenir une proportion d'alternants supérieure à 10 % de l'effectif total, pour préparer les compétences de demain (12,4 % en 2025) ; - pour la France -
- Proposer chaque année au moins une formation à 100 % des collaborateurs et garantir à chacun un entretien annuel dédié à son évolution professionnelle.

1.2 Périmètre d'application

La présente politique s'applique à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du Groupe Carmila — Carmila SA et ses filiales en France, en Espagne et en Italie, soit 299 collaborateurs au 31 décembre 2025. Les principes qu'elle porte (droits humains, non-discrimination, santé-sécurité) s'étendent aux prestataires et partenaires du Groupe à travers le Code éthique et la démarche de chaîne de valeur responsable. Aucun plan de licenciement collectif n'est intervenu au cours des trois derniers exercices ; l'intégration des équipes Galimmo, finalisée en 2025, s'est réalisée avec un accompagnement humain dédié.

1.3 Référentiels appliqués

- Les huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail — C29, C87, C98, C100, C105, C111, C138 et C182 — conformément au Code éthique du Groupe ;
- Pacte mondial des Nations Unies (UN Global Compact) — signataire depuis 2019 ;
- Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD 3, 4, 5, 8 et 10) ;
- Charte Diversité & Inclusion du Groupe (adoptée en janvier 2026) ;
- Charte du recrutement responsable — France, Espagne, Italie (adoptée en janvier 2026) ;
- Charte sectorielle pour la parité et l'égalité professionnelle dans le secteur de l'immobilier (renouvelée en 2025) ;
- Code éthique du Groupe (version du 30 juillet 2026) et Code de conduite (décembre 2024).

2. Développement et accompagnement des talents

2.1 Un parcours d'intégration exigeant et personnalisé

L'accueil des nouveaux collaborateurs est un moment clé. En 2025, 100 % des collaborateurs ont bénéficié d'une journée d'intégration immersive et participative, complétée par un programme individualisé selon le métier : rencontres avec les membres du Comité de Direction, immersions dans

les centres commerciaux, entretien avec la Présidente-Directrice Générale dans les semaines suivant l'arrivée et entretien individuel avec la Direction des Ressources Humaines.

2.2 Une politique de formation et de développement continue

Carmila propose un plan de développement des compétences « à la carte », adapté au profil et aux besoins de chacun. En 2025, 93 % des collaborateurs ont bénéficié d'au moins une formation, avec une moyenne de 18 heures de formation par collaborateur. La plateforme Cap Formation donne accès à de nombreux modules en e-learning, dont des modules dédiés à l'intelligence artificielle, et la Carmila Digital Academy accompagne la montée en compétences sur le digital et la data.

En 2025, 1,35 % de la masse salariale a été consacrée à la formation.

Le développement des talents est une véritable priorité. L'offre de formation continue accompagne au quotidien les collaborateurs sur une grande diversité de domaines (informatique, bureautique, efficacité professionnelle, santé & sécurité, langues et expertises métiers) et également la dimension managériale. Conscients que les managers sont les premiers relais des transformations, Carmila a déployé une offre ambitieuse pour renforcer la culture managériale. Des dispositifs ciblés tels que les parcours « Manage for change » et « Lead for change », dispensent aux managers (qu'ils soient expérimentés, managers de managers ou encadrants transverses) des clés pour piloter la performance, animer leurs équipes au quotidien et accompagner le développement des compétences de leurs collaborateurs.

Cet investissement en faveur du développement des talents se traduit par des résultats très concrets : sur 2025, ce sont 65 collaborateurs formés sur la dimension managériale, ce qui représente 765 heures de formations dispensées.

2.3 Un pilotage structuré des parcours et des talents

Le pilotage est structuré autour :

- De l'entretien annuel « Compétences et Carrières » : bilan de l'année, évaluation des objectifs, attentes d'évolution, plan de développement des compétences, charge de travail et équilibre vie professionnelle / vie personnelle. En 2025, 100 % de l'effectif permanent en a bénéficié ;
- Des Comités Carrières annuels : identification des hauts potentiels, actions de développement ciblées, mobilités internes ;
- Des plans de succession pour les postes clés ;
- Enfin, la plateforme de mobilité interne « Inside Jobs », propose en avant-première les offres ouvertes chez Carmila et Carrefour Property dans les trois pays.

2.4 L'alternance, vivier de talents

En 2025, le taux de transformation des alternances en CDI atteint 21 % : sur 24 contrats d'alternance arrivés à échéance, 5 alternants ont été recrutés en CDI et 1 en CDD.

3. Diversité, équité et inclusion

3.1 Égalité professionnelle femmes-hommes

Carmila s'attache à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'organisation et à garantir une rémunération équitable à travail de valeur égale. L'Index Égalité Professionnelle atteint 94/100 en France et 95/100 au niveau du Groupe, un niveau maintenu depuis trois ans au-dessus de l'objectif interne de 92/100. Les écarts salariaux femmes-hommes sont suivis et publiés chaque année. Une commission paritaire « Égalité professionnelle femmes-hommes » au sein du CSE suit les indicateurs, les accords et les plans d'actions.

Portée par une dynamique de parité forte, la France compte 48 % de femmes parmi les 100 plus hautes rémunérations en 2025, et 45 % au niveau du Groupe.

La part de femmes dans le top management (niveau C4) s'établit à 52 % en France et 48 % au niveau du Groupe.

3.2 Parentalité et neutralité des congés familiaux

- Pendant les congés maternité, Carmila complète intégralement le différentiel de salaire non pris en charge par la Sécurité sociale : les salariées perçoivent une rémunération équivalente à leur salaire habituel ;
- L'augmentation moyenne prévue par les accords collectifs est automatiquement appliquée aux salaires des femmes en congé maternité, et un dispositif équivalent protège les collaborateurs en congé paternité ;
- La durée du congé maternité ou paternité n'a aucun impact sur le calcul des rémunérations variables ;
- Un coaching est proposé au retour de congé maternité ou parental (partenariat « Ça ira encore mieux demain »), pour les collaborateurs concernés et leurs managers, et accès à des formations dédiées à la reprise ;
- Chèques CESU pour la garde d'enfants et octroi de places en crèche.

Les congés maternité, paternité et parentaux s'appliquent conformément aux cadres légaux de chacun de nos trois pays et couvrent 100 % des collaborateurs. Carmila va au-delà de ces cadres par l'accompagnement : maintien à 100 % de la rémunération pendant le congé maternité, neutralité totale sur la rémunération variable et les augmentations, coaching systématique au retour et aides à la garde d'enfants.

3.3 Handicap

Dans le prolongement de l'accord Handicap signé en 2020, Carmila agit pour le recrutement, le maintien dans l'emploi et la sensibilisation : mission Handicap, consultations anonymes et confidentielles sur la RQTH, recours renforcé aux entreprises adaptées, mois annuel de sensibilisation aux handicaps visibles et invisibles (DuoDay, immersions en réalité virtuelle, troubles DYS, endométriose).

3.4 Non-discrimination et lutte contre le harcèlement

Carmila applique une politique de tolérance zéro vis-à-vis des comportements discriminatoires, du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes. Cette politique couvre l'ensemble des processus (recrutement, gestion des talents, formation, rémunération, mobilité, promotions) et prévient toute discrimination fondée notamment sur le sexe, l'âge, l'origine, la situation familiale, l'état de santé et le handicap, l'orientation sexuelle ou l'appartenance syndicale. La Charte du recrutement responsable encadre l'ensemble du processus de recrutement dans les trois pays : rédaction non discriminante des offres, shortlists mixtes, vigilance sur les biais inconscients, ouverture à des parcours variés. 100 % des managers sont formés aux biais inconscients et une sensibilisation aux agissements sexistes a été déployée auprès de l'ensemble des collaborateurs en 2025.

4. Bien-être, santé et sécurité au travail

4.1 Qualité de vie et équilibre des temps de vie

Carmila poursuit une approche globale de la qualité de vie au travail conciliant santé, bien-être et performance : accord collectif relatif au télétravail (signé le 10 avril 2025), droit à des dispositifs adaptés aux moments de vie, temps fédérateurs (Semaine de la QVT, Family Day, afterworks, mois thématiques dédiés à l'égalité, à la solidarité et à la santé).

4.2 Santé physique et mentale

Le partenariat Wellpass (depuis 2022) offre à chaque collaborateur en France l'accès à des activités sportives pour prévenir la sédentarité. En 2025, le « Mois de la Santé » a mobilisé les équipes autour de campagnes de vaccination, de bilans de prévention et du lancement de Moka Care, solution digitale dédiée à la santé mentale.

4.3 Sécurité au travail

Carmila suit et publie chaque année ses indicateurs de santé-sécurité : zéro accident du travail mortel et zéro maladie professionnelle déclarée en 2025, taux de fréquence et de gravité, taux d'absentéisme (3,09 % en 2025).

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) a été mis à jour en juillet 2026. Il recense les risques et situations de danger par unité de travail ainsi que les moyens de prévention associés.

Conformément au Code éthique, la politique santé-sécurité s'applique également aux prestataires et intervenants sur les sites, par le biais de clauses contractuelles et de la charte Achats responsables, dont le respect peut faire l'objet d'audits.

5. Écoute, dialogue social et dispositif d'alerte

5.1 Enquête annuelle de satisfaction

Depuis trois ans, Carmila confie la réalisation de ses enquêtes de satisfaction à un prestataire externe, afin de bénéficier d'un benchmark indépendant et de viser des labels de référence. En 2025, Carmila a obtenu la labellisation HappyIndex® AtWork avec un taux d'opinions favorables de 67,2 % à l'échelle des trois pays et un taux de recommandation supérieur à 75 % en France, en progression par rapport à 2024.

L'enquête dédiée aux alternants a permis d'obtenir le label Happy Trainees, avec un taux de recommandation de 86 %.

À la suite de ces enquêtes, des plans d'actions sont déployés chaque année, portant notamment sur l'environnement de travail et la collaboration entre les services.

En 2026, le taux de participation était de 79,3% pour les trois pays avec un taux de recommandation de 78,3% et un taux d'opinion favorable en hausse sur tous les items du questionnaire.

Les plans d'action portent sur

- l'environnement de travail et l'agilité (par exemple, poursuivre les formations sur Google)
- la synergie des équipes (par exemple une meilleure communication sur les métiers)
- le développement personnel en communiquant davantage sur les possibilités de formation par exemple

5.2 Dialogue social

La Direction des Ressources Humaines veille à la qualité du climat social : en 2025, 22 réunions se sont tenues avec les élus du CSE et 4 accords collectifs ont été signés avec les délégués syndicaux (négociations annuelles obligatoires, intéressement, participation, télétravail).

Il n'existe pas d'instance de représentation du personnel en Italie, compte tenu des effectifs locaux.

En Espagne, aucun candidat ne s'étant présenté, le dialogue social et la remontée des préoccupations des collaborateurs se font via le management direct en lien avec les Ressources Humaines.

Le comité de Direction examine les remontées afin d'assurer leur prise en compte, leur suivi et, lorsque nécessaire, la mise en œuvre d'actions appropriées.

5.3 Dispositif d'alerte éthique et remontée des griefs

Tout collaborateur ou tiers peut signaler un manquement (discrimination, harcèlement, atteinte aux droits humains, fraude, corruption) via le dispositif d'alerte éthique : site internet et ligne téléphonique ouverts 24h/24 et 7j/7, garantissant la confidentialité de l'enquête et l'anonymat du lanceur d'alerte, avec protection des personnes de bonne foi contre toute représaille. Chaque alerte fait l'objet d'un accusé de réception sous 7 jours. Deux référents harcèlement (CSE et Ressources Humaines) complètent le dispositif. Aucune alerte impliquant un collaborateur Carmila n'a été remontée en 2025.

6. Rémunération et partage de la valeur

6.1 Une rémunération compétitive et responsable

Carmila a défini une politique de rémunération compétitive au regard du marché de l'immobilier commercial, combinant salaire fixe et rémunération variable annuelle pour l'ensemble des collaborateurs. Depuis 2019, un critère RSE est intégré aux objectifs déterminant la rémunération variable : 100 % des salariés disposent d'un objectif RSE individuel. L'objectif RSE commun — la réduction des émissions de gaz à effet de serre (Scopes 1 et 2) — représente 25 % des critères collectifs de la rémunération variable et est également intégré aux Long Term Incentives.

6.2 Épargne salariale et actionnariat

En France, les collaborateurs bénéficient de dispositifs de participation et d'intéressement (accords renouvelés le 10 juin 2025). Un plan d'actions gratuites Carmila, déployé dans les trois pays, associe les collaborateurs à la création de valeur de long terme. Un site internet dédié centralise les informations relatives à l'épargne salariale, à la retraite et aux plans d'actions gratuites, et chaque collaborateur peut bénéficier gratuitement de rendez-vous individuels et confidentiels avec un coach spécialisé.

7. Gouvernance de la politique sociale

La gouvernance est organisée de la façon suivante :

- Conseil d'administration & Comité RSE : supervision stratégique des engagements sociaux et revue annuelle de la présente politique ;
- Direction Générale & Comité exécutif : mise en œuvre opérationnelle et exemplarité (parité 50/50 au Comex) ;
- Direction des Ressources Humaines & Direction RSE : pilotage des plans d'actions, dialogue social, reporting et suivi des indicateurs.

La présente Politique sociale est revue annuellement. Elle est complétée par le reporting extra-financier détaillé du Document d'Enregistrement Universel (chapitre « Ici On Agit pour nos Collaborateurs »), dont les données sociales sont vérifiées par un organisme tiers indépendant. Elle est validée par le Comité RSE du Conseil d'administration et sa mise en œuvre est placée sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines.

8. Reporting, indicateurs et reconnaissances

8.1 Indicateurs sociaux clés (2025)

Indicateur	Résultat 2025
Effectif total au 31/12	299 collaborateurs (France, Espagne, Italie)
Femmes / hommes dans l'effectif	60 % / 40 % — Comité exécutif paritaire 50/50
Index Égalité Professionnelle	95/100 Groupe · 94/100 France (objectif ≥ 92/100)
Alternants dans l'effectif total	12,4 % (objectif > 10 %) — 37 alternants accueillis
Collaborateurs formés	93 % — 18 h de formation en moyenne par collaborateur
Entretien annuel « Compétences et Carrières »	100 % de l'effectif permanent
Taux de rotation CDI	13,67 % (10,04 % en 2024 ; 16,88 % en 2023) — 19 départs en 2025 : 9 démissions, 5 ruptures conventionnelles, 4 fins de période d'essai, 1 licenciement
Taux d'absentéisme	3,09 %
Accidents mortels / maladies professionnelles	0 / 0
Engagement collaborateurs	HappyIndex®AtWork : 67,2 % d'opinions favorables (3 pays)
Taux de transformation des alternances en CDI	21 % (5 CDI et 1 CDD sur 24 contrats échus)
Part de femmes dans le top 100 des rémunérations	France : 48 % · Groupe : 45 %
Part de femmes dans le top management (niveau C4)	France : 52 % · Groupe : 48 %

8.2 Reconnaissances et notations

La performance sociale de Carmila s'inscrit dans une performance ESG reconnue : labellisations HappyIndex® AtWork et Happy Trainees (2025), GRESB 92/100 « Green Star », CDP « A List », EthiFinance 94/100, ISS ESG « Prime · C+ », Sustainalytics « ESG Top Rated » et notation MSCI¹ ESG BBB, avec une ambition de progression portée notamment par le pilier Social (critère « Human Capital Development »).

¹ The use by Carmila of any MSCI ESG Research LLC or its affiliates ("MSCI") data, and the use of MSCI logos, trademarks, service marks or index names herein, do not constitute a sponsorship, endorsement, recommendation, or promotion of Carmila by MSCI. MSCI services and data are the property of MSCI or its information providers, and are provided 'as-is' and without warranty. MSCI names and logos are trademarks or service marks of MSCI.

Annexe — Correspondance avec les critères MSCI « Human Capital Development »

Le tableau ci-dessous met en regard les dix indicateurs du score « Human Capital Development Management » de la méthodologie MSCI ESG Ratings (mars 2026) et les dispositifs Carmila correspondants. Les zones surlignées signalent les informations à compléter ou à formaliser pour maximiser la reconnaissance de nos pratiques.

Indicateur MSCI	Dispositif Carmila	Périmètre
Procédures de remontée des griefs RH	Dispositif d'alerte 24h/24 7j/7, anonyme et confidentiel, accusé de réception sous 7 jours ; deux référents harcèlement (CSE et RH).	Couvert
Fréquence des enquêtes de satisfaction	Enquête annuelle confiée à un prestataire externe indépendant, dans les 3 pays.	Couvert
Stratégie formalisée de vivier de talents	Alternance > 10 % de l'effectif, partenariats écoles, Comités Carrières, plans de succession. Taux de transformation des alternances en CDI : 21 % (2025).	Couvert
Programmes d'actionnariat salarié	Plan d'actions gratuites ; intéressement et participation (France). Plan déployé dans les 3 pays.	Partiel
Part variable liée à la performance (non-cadres)	Rémunération variable annuelle pour 100 % des salariés, objectif RSE individuel inclus.	Couvert
Congé parental rémunéré	Maintien à 100 % du salaire (maternité), neutralité sur variable et augmentations, coaching au retour, CESU, crèches. Couverture légale : 100 % des collaborateurs, 3 pays.	Couvert
Entretiens réguliers d'évaluation et feedback	Entretien annuel « Compétences et Carrières » : 100 % de l'effectif permanent.	Couvert
Formation et développement des compétences	93 % formés, 18 h en moyenne, Cap Formation, Digital Academy.	France
Taux de rotation relatif aux pairs	Publication annuelle du taux de rotation CDI (13,67 % en 2025) et de l'absentéisme.	Couvert
Reconnaissance externe d'employeur de choix	Labels HappyIndex®AtWork 2025 et Happy Trainees 2025 (3e année).	Couvert

Sources : Document d'Enregistrement Universel 2025 de Carmila (chapitres 3 et 4), présentation Marque employeur, méthodologie MSCI ESG Ratings « Human Capital Development Key Issue » (mars 2026). Benchmark : politiques sociales publiées par URW (MSCI AAA), Klépierre (AA) et Mercialis (AA).