



DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2021

EXTRAIT RSE - DÉCLARATION DE PERFORMANCE
EXTRA FINANCIÈRE (DPEF)

Les numéros de page ont été conservés par rapport à la version originale.

2.2.1 ÉPANOUISSEMENT ET BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

La pérennité de la maison repose sur des femmes et des hommes qui contribuent harmonieusement et positivement à son fonctionnement et à son développement. C'est pourquoi, le groupe est très exigeant en termes de conditions de travail afin que chacun puisse exprimer son potentiel en toute sécurité au sein d'un environnement agréable, que ce soit dans les sites de production, dans les magasins ou dans les bureaux. Il s'agit également d'accompagner la transformation des pratiques de travail, qu'elles soient digitales ou organisationnelles et de chercher un équilibre permanent entre l'évolution du monde et le projet d'un vivre ensemble de qualité.

POLITIQUE

La politique du groupe intègre de manière prioritaire les enjeux santé, sécurité et bien-être dans sa stratégie opérationnelle, notamment pour ses activités industrielles. Le temps de travail est géré par chaque entité dans le respect de la réglementation en vigueur, en fonction des particularités de son activité et dans le souci de l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Le dialogue social constitue une priorité et est organisé par pays en fonction des législations et réglementations locales. En complément, fidèle à sa tradition familiale, la maison associe ses collaborateurs à la croissance sur le long terme par des mesures de rémunération individuelle et collective.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

Afin de contribuer à l'épanouissement et au bien-être de ses équipes, et plus largement aux grands enjeux de société, Hermès mène des actions en matière d'éthique, de diversité, d'égalité entre ses collaborateurs, de prise en compte du handicap et de manière générale sur les droits humains. L'impact de ces actions est régulièrement mesuré afin d'évaluer l'efficacité et de les ajuster si besoin.

2.2.1.1 ASSURER LE BIEN-ÊTRE ET L'ÉPANOUISSEMENT DES COLLABORATEURS

2.2.1.1.1 Bien-être des collaborateurs

Depuis 2018, la direction des ressources humaines groupe a lancé une démarche santé et bien-être en France appelée SATIN. Celle-ci repose sur un état des lieux réalisé via une enquête interne auprès des collaborateurs selon un rythme pluriannuel, ainsi que sur la mise en place de plans d'actions. Le questionnaire, conçu par l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité, en charge de la santé et de la sécurité au travail) et l'Université de Lorraine, permet à chaque collaborateur d'exprimer de façon anonyme son ressenti sur diverses thématiques relatives à la santé physique et psychique, au stress, à l'environnement de travail, l'activité et l'organisation.

En 2021, cette démarche s'est poursuivie malgré un contexte peu propice, avec son déploiement sur trois nouveaux sites. **Depuis son lancement, ce sont près de 8 000 collaborateurs sur 41 sites qui y ont participé, soit 73 % des effectifs en France.** Le taux de réponse moyen de 83 % est signe de l'engagement des collaborateurs et permet une réelle représentativité.

Les thèmes retenus localement sont variés : gestion des temps, fatigue et santé physique, échauffement/étirements, gestion des aléas, troubles musculo-squelettiques (TMS), gestion des émotions, communication... Plus de 65 ateliers participatifs constitués de collaborateurs et de représentants du personnel ont été mis en place dans les sites autour des thèmes de progrès identifiés, tels que « Le juste et l'injuste - Optimisation des relations au travail », « Gestion du stress et charge émotionnelle », « Épanouissement et engagement », « Ergonomie du poste et environnement de travail ».

À la suite de cette phase de diagnostic, les sites français ont mis en place un Observatoire santé et bien-être au travail sur chaque site, qui coordonne le plan d'action via des groupes de travail, en lien avec les Comités de direction et la Commission santé sécurité et conditions de travail du site. Les thématiques récurrentes pouvant relever du champ d'action du groupe ont été identifiées et sont traitées en parallèle collégalement. Dans la durée, cet Observatoire demeure un interlocuteur référent en matière de prévention et d'identification des situations à risque relatives à la santé ou au bien-être. Des démarches similaires d'analyse du bien-être au travail, sont menées au sein des filiales de distribution.

En Europe, une vaste enquête d'engagement a été lancée fin mai 2021 à destination de tous les collaborateurs répartis dans 16 pays (1 075 personnes interrogées) avec un taux de participation de 88 %. Elle a permis d'enregistrer une progression de l'engagement de 74 % à 76 %. Les atouts identifiés par les équipes retail Europe portent sur la fierté d'appartenance et la confiance dans l'avenir, le soin et la préoccupation sincère portée aux collaborateurs, la reconnaissance apportée et les *feedback* communiqués et l'engagement en matière de RSE de la maison. En Russie par exemple, le taux d'engagement est de 86 % et 96 % des collaborateurs recommandent Hermès, qu'ils considèrent comme une bonne entreprise. 93 % affirment qu'Hermès prend soin de ses collaborateurs. En Italie, le taux de participation est de 89 %, avec 83 % qui sont fiers de travailler pour Hermès et 85 % qui saluent son engagement en matière de RSE.

Aux États-Unis, HOP avait mené en 2020 sa deuxième enquête sur l'engagement des employés, et en a poursuivi l'analyse en 2021 (2.700 commentaires représentant plus de 250 pages analysées par les DRH locaux). L'enquête avait permis à 755 employés de s'exprimer, soit un taux d'engagement très élevé de 91 %, (en hausse par rapport aux 83 % en 2018). La réponse la plus positive a été l'affirmation selon laquelle les employés sont fiers de travailler pour Hermès (à 98,5 %) suivie de près par le fait qu'Hermès soit une entreprise socialement responsable (à 96 %).

Les points de progrès identifiés, sur lesquels se mobilisent les RH locaux, concernent de manière générique la charge de travail avec le souhait d'un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle et le développement des opportunités de carrière.

2.2.1.1.2 Conditions et environnement de travail (EHS)

La diversité des métiers du groupe, de la production au marchand, sans oublier les fonctions support, implique une gestion de problématiques multiples. La vision portée par le groupe sur les enjeux santé, sécurité et environnement de travail nécessite donc de s'adapter aux spécificités liées aux domaines d'activités et aux différences locales.

Un cadre stratégique commun, adaptable à l'activité

La politique EHS (Environnement, Hygiène et Sécurité) pour les sites industriels du groupe Hermès vise à mettre en place les dispositifs qui contribuent à préserver la santé et assurer la sécurité des collaborateurs tout en protégeant l'environnement. Elle est supervisée et validée par le directeur du pôle Amont et Participations, membre du Comex.

Si l'expertise de l'artisan est indispensable à la réalisation de beaux produits, le haut niveau de maîtrise en matière de santé, sécurité et d'environnement participe directement à l'amélioration des conditions de travail et au bien-être de tous. Ainsi, pour Hermès, tout accident de travail, toute maladie professionnelle ou tout accident environnemental est inacceptable.

Chaque métier, par l'intermédiaire de son encadrement, s'engage à travailler sans relâche, avec implication et détermination, afin d'atteindre ce niveau de maîtrise et afin de transmettre les enjeux d'environnement et de santé-sécurité qui sont au cœur de la culture de l'artisan :

- ♦ éliminer et prévenir les risques de blessures, préserver la santé sur le long terme.
- ♦ protéger l'environnement en maîtrisant les risques et en réduisant les impacts identifiés.

Tout nouveau site industriel Hermès, toute rénovation, sont imaginés et construits dans le souci de la santé et de la sécurité des artisans et des partenaires amenés à y travailler.

Les pratiques industrielles, nouvelles ou existantes, sont analysées en permanence, ainsi que les procédés et les produits afin de minimiser leurs risques et effets sur l'environnement, la santé et la sécurité.

Enfin, chaque métier veille à former et sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs pour atteindre ces ambitions, en tenant compte des singularités propres à son activité.

Pour soutenir cette politique, la direction industrielle d'Hermès anime un programme EHS qui évolue tous les quatre ans. Le cinquième cycle de ce programme a débuté en 2018 et comprend trois volets :

- ♦ une veille réglementaire EHS organisée à une fréquence adaptée aux évolutions de la réglementation des pays dans lesquels sont implantés les sites : en France, la veille est partagée trimestriellement ; pour le reste du monde, elle est diffusée semestriellement ou annuellement.
- ♦ l'élimination des situations dangereuses en s'assurant de la bonne gestion des travaux dangereux et de la maîtrise des pratiques environnementales au travers de référentiels groupe mis à jour chaque année et qui viennent enrichir ceux de la direction du développement immobilier.
- ♦ une culture sécurité, évaluée chaque année sur tous les sites industriels en suivant un référentiel interne.

La direction industrielle audite les réalisations des sites industriels avec le support d'un cabinet extérieur et rend compte régulièrement des progrès accomplis pour répondre aux engagements Hermès. En 2021, 15 audits ont été réalisés.

Pour compléter ce programme, la direction industrielle anime depuis 2003 un réseau EHS, constitué des responsables EHS des différents métiers de la maison. Fort d'une vingtaine de personnes, ce réseau se réunit plusieurs fois par an pour établir des objectifs, partager des résultats et s'enrichir des bonnes pratiques issues de chacun des métiers.

Actions mises en oeuvre au sein des métiers : quelques exemples

Chaque service alimente régulièrement un plan d'actions permettant le pilotage et l'amélioration continue des conditions de travail, notamment en matière d'ergonomie.

Cuir

Le pôle Maroquinerie a pour objectif de faire de ses manufactures des lieux sûrs, au service de la tradition, de l'excellence des savoir-faire et de l'innovation. Les moyens permettant aux collaborateurs de travailler en sécurité et d'exercer leur mission dans la durée en protégeant leur santé sont prioritaires au sein de chaque établissement. La direction générale du pôle se réunit chaque trimestre autour des questions de santé et sécurité au travail. L'appropriation par les manufactures d'une culture santé et sécurité exigeante est audité régulièrement par un organisme externe selon un référentiel propre à la maison Hermès. Un responsable EHS est nommé dans chaque manufacture. La coordination centrale assure la cohérence des plans de progrès, les soutient matériellement, veille aux changements des réglementations et aux nouveautés technologiques. Elle développe et met à disposition des outils communs de formation, de reporting et de respect de la réglementation.

Parmi les priorités du pôle maroquinerie, la lutte contre les troubles musculosquelettiques (TMS) fait l'objet par exemple de plusieurs types d'actions :

- ♦ le déploiement d'établissements électriquement réglables en hauteur.
- ♦ le travail mené en collaboration avec des biomécaniciens et des kinésithérapeutes pour mesurer l'impact biomécanique de chaque geste réalisé au quotidien par les artisans. Ce protocole novateur, utilisant des technologies de pointe, a permis de hiérarchiser les actions de formation et ainsi de diminuer les sollicitations physiques dans le strict respect des savoir-faire.
- ♦ la mise en place des « relais ergo », qui sont soit des artisans, soit des salariés issus de fonctions support, et dont une partie des missions est dédiée à la prévention des troubles musculo-squelettiques au sein de leurs ateliers. Cette communauté accompagne concrètement chaque artisan afin de progresser en matière d'ergonomie et de bonnes postures au sein de chaque manufacture maroquinerie. En parallèle le module d'ergo-motricité « Un Corps Pour La Vie » a continué de se déployer, avec pour objectif de mieux préparer l'organisme et d'accompagner les sollicitations inhérentes aux activités spécifiques des selliers-marocquins (échauffements, postures, ...). À ce jour, 3.000 artisans ont été formés.
- ♦ le perfectionnement d'un outil de réaligement de l'épaule, visant à prévenir les troubles musculosquelettiques du membre supérieur, processus encadré par des kinésithérapeutes locaux.

Logistique

La logistique expédie chaque année plus de 5 millions de produits vers 306 magasins. Depuis plus de cinq ans maintenant, le site d'Hermès Commercial situé à Bobigny, ne cesse de se transformer pour s'améliorer face à un flux en constante augmentation. Différents projets ont été conduits pour mécaniser certaines tâches et réduire significativement les risques de troubles musculosquelettiques (TMS) sur certaines opérations. Ainsi le temps entre la réception et l'expédition d'un produit est passé de 15 à 10 jours, tout en maintenant le niveau du contrôle qualité et en améliorant les conditions de travail. Ces projets ont aussi permis que les opérateurs développent de nouvelles compétences, s'épanouissent et se sentent collectivement responsables de la bonne marche du site.

Environnement de travail

La Maison est très attentive, pour ses manufactures comme pour ses bureaux, à offrir des lieux de travail de qualité. Cet aspect est d'ailleurs un des piliers du référentiel de « construction durable » mis en place par le groupe (voir § 2.5.1.2). En 2021, les réalisations suivantes peuvent par exemple être mises en avant.

Un nouveau lieu de vie a ouvert ses portes rue de Penthièvre à Paris pour accueillir Hermès Parfum et Beauté et la Direction Digital Ventes et Service dans un immeuble d'exception avec des vues sur tout Paris, baigné de lumière, offrant un vaste jardin et doté de 10 terrasses (soit 2 000 m² d'espaces extérieurs sur 8 000 m²). L'ambition est non seulement de concevoir des lieux de vie chaleureux, mais aussi de les singulariser par la mise en avant des métiers et savoir-faire.

La maroquinerie de Guyenne bénéficie de nouveaux locaux dans un bâtiment HQE, avec une optimisation de la consommation d'énergie et des panneaux photovoltaïques en autoconsommation.

Des établis réglables en hauteur ont été mis en place au sein d'HMS et HTH, pour partie par opération de rétrofit quand cela est possible.

Un certain nombre d'actions sont également conduites pour améliorer le confort visuel et acoustique (insonorisation de machines, cartographies du bruit, campagnes de mesures lumineuses) à la maroquinerie de Guyenne.

Qualité de l'air, lumière et acoustique

Depuis 2019, le groupe a engagé une démarche visant à offrir progressivement dans tous les bâtiments occupés une qualité de l'air avec des concentrations inférieures aux niveaux préconisés par l'OMS pour les principaux polluants.

En 2021 des mesures de qualité de l'air ont été lancées dans certains sites de production en France mais aussi dans des bâtiments tertiaires et des magasins.

En Chine, les magasins Hermès de Shanghai IFC, de Xiamen, de Qingdao et Harbin sont les premiers magasins à avoir été équipés de systèmes de mesures des polluants et d'équipements de filtrations permettant une réduction d'environ 90 % des particules entre l'air extérieur et l'air intérieur.

Au sein de nos sites industriels, différentes améliorations en matière de conditions et d'environnement de travail ont été réalisées en 2021, en plus des ambitions du groupe, comme :

- ♦ la mise en place d'une solution de ventilation de l'atelier verre-chaud de la Cristallerie Saint-Louis permettant de renouveler l'air de cet atelier tout en revalorisant la chaleur fatale des fours. Cette solution a permis d'améliorer de manière sensible les conditions de travail de cet atelier ;
- ♦ une campagne de mesure a été réalisée pour s'assurer de l'absence de particules fines ; sur le site de tissage de soie et cachemire ATBC de la filiale HTH.

2.2.1.1.3 Accidents du travail

Hermès poursuit une politique de prévention des accidents du travail, maladies professionnelles et troubles musculo-squelettiques, ainsi qu'une politique active de maintien dans l'emploi et de prévention des inaptitudes, prenant appui sur de nombreuses campagnes de sensibilisation (nutrition, activité physique...).

	Groupe	France	International seul
Taux de gravité des accidents de travail avec arrêt	0,34	0,52*	0,09
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt	9,07	11,92*	5,11

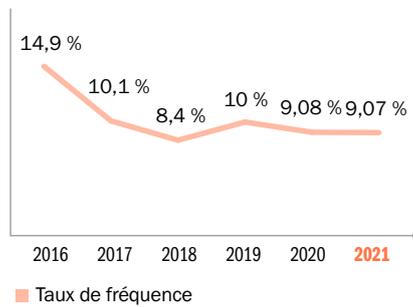
* Ces chiffres plus élevés sont à mettre en perspective avec des effectifs en production majoritairement français (78% des sites de fabrication sont implantés en France), dans un pays où l'exigence de la réglementation encadre les différents cas d'accident et leurs déclarations de façon plus stricte et exhaustive qu'ailleurs.

En 2021, le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt de travail pour l'ensemble du groupe s'élève à 9,07 pour un taux de gravité de 0,34 (en 2020 respectivement 9,08 et 0,41). Ce calcul repose sur le total des heures réelles travaillées. Il est difficile à interpréter en raison de la variété des métiers du groupe, mais la tendance est résolument positive (**diminution de plus d'un tiers en 5 ans**). Aucun accident de travail n'a engendré de décès en 2021.

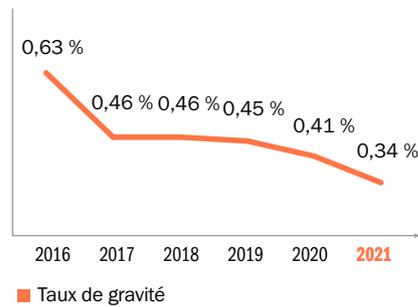
En France, le taux de fréquence est de 11,92 avec un taux de gravité à 0,52 (en 2020 respectivement 12,3 et 0,67). L'effectif industriel représente 70 % de l'effectif en France, et affecte par conséquent ces taux. Les taux des principaux métiers concernés (cuir, cristal) sont en dessous des taux de leurs branches professionnelles.

À l'international uniquement, le taux de fréquence est de 5,11 et le taux de gravité de 0,09 (en 2020 respectivement 4,72 et 0,06).

Évolution du taux de fréquence des accidents de travail pour l'ensemble du groupe



Évolution du taux de gravité des accidents de travail pour l'ensemble du groupe



Chaque accident ou incident significatif fait l'objet d'une enquête avec analyse détaillée des causes dont les conclusions sont systématiquement partagées avec les autres sites industriels pouvant présenter les mêmes risques. Ainsi, un partage d'expériences et de bonnes pratiques est en place, permettant aux services de santé et sécurité au travail d'échanger leur avis et de réfléchir à des solutions communes face aux risques identifiés.

2.2.1.1.4 Organisation du temps de travail et horaires

Compte tenu de la diversité de ses activités, le groupe accorde une **grande liberté à ses filiales dans l'organisation du temps de travail et de la flexibilité horaire**, afin de pouvoir les adapter au mieux aux réalités de leur métier. Dans ce cadre, Hermès veille tout particulièrement au respect des réglementations applicables dans les pays concernés en matière d'horaires de travail, de durée maximale du temps de travail et de pauses minimales en fonction des activités. Le groupe encourage chaque entité à mettre en place tous les dispositifs susceptibles de contribuer au bien-être au travail des collaborateurs, comme les horaires variables pour les entités françaises.

La direction ressources humaines groupe et le directeur des relations sociales, assurent la diffusion des consignes contextuelles générales, telles que, pendant la crise sanitaire, la négociation des accords et l'arbitrage sur les éventuelles réclamations, et interviennent en cas de non-respect des règles établies par la maison.

Compte tenu du fait que 84 % des effectifs sont des artisans ou des marchands, l'enjeu du télétravail est moins significatif que dans d'autres industries. Hors circonstances exceptionnelles, il s'étudie au cas par cas en fonction des situations, en particulier en France. Pour autant, la crise sanitaire a fortement augmenté le recours au télétravail durant les périodes de confinement ou de tension sanitaire pour les postes le permettant. Afin de faciliter le recours temporaire à cette organisation du travail, différentes mesures ont été mises en œuvre telles que la mise à disposition d'ordinateurs portables, de casques ou encore le versement d'une prime forfaitaire mensuelle destinée à compenser le surcoût lié à la pratique de télétravail... Dans certains pays, le télétravail a été davantage soutenu comme en Grande-Bretagne où le *Smart Working Day* permet de travailler à distance certains jours.

Au niveau mondial, 95 % des collaborateurs sont à temps complet. 813 collaborateurs sont à temps partiel en 2021. Différents dispositifs de flexibilité du temps de travail sont en place, notamment dans l'activité maroquinerie (42 % des effectifs France).

Par sa philosophie et son activité à forte composante artisanale, la maison valorise la présence des équipes et attache une valeur particulière au vivre ensemble, qui passe nécessairement par une présence sur site.

En Chine, les plannings assurent pour les vendeurs 8 heures par jour et 2 jours de repos. Les congés annuels ont été portés à 12 jours au lieu de 10.

Équilibre vie professionnelle/ vie personnelle

En ce qui concerne l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, le groupe communique en interne afin de diffuser les bonnes pratiques et incite les filiales à les appliquer avec une déclinaison locale. Une dimension d'exemplarité est notamment demandée aux managers. Chaque artisan est responsable de la répartition de ses heures sur la semaine et peut ainsi concilier avec une grande souplesse son temps de travail et l'organisation de sa vie personnelle. Une attention particulière est portée au suivi de la prise de congés et aux compteurs d'heures de travail ou de récupération. Des aménagements sont mis en place lors de la rentrée scolaire par exemple ou en cas de contraintes de gardes d'enfants. Les spécificités culturelles des pays sont également prises en compte, pour concilier par exemple la culture de fort engagement au Japon et la réglementation relative à la prise de congés ou aux États-Unis, le suivi des temps de repos compensatoires voire la planification très en amont des congés. Un encouragement à l'utilisation des congés annuels est systématisé.

Pour l'ensemble des sites en France, le formulaire des entretiens annuels que chaque manager conduit avec chacun de ses collaborateurs a été adapté pour intégrer un échange sur l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Quelques initiatives complémentaires sont déployées telles que la possibilité pour les femmes enceintes de télétravailler 1 jour / semaine quand leur poste leur permet, d'avoir accès à des places de parking réservées et à des entretiens autour de la parentalité. Hermès Femme encourage chaque manager à gérer la flexibilité dans ses équipes pour allier confort et efficacité du travail de ses collaborateurs. Une enquête sur les modes de garde au sein d'Hermès Parfum et Beauté a été réalisée.

À l'international, le sujet de la parentalité s'est traduit par la mise en place en Italie d'une nouvelle plateforme pour les collaborateurs incluant des aspects relatifs à la famille et l'éducation (inscription dans les écoles, achat de manuels scolaires, cours spécialisés). Au sein d'HOP (Etats-Unis) un groupe ressource de parents employés accompagne les

parents travaillant et le retour des nouveaux parents à l'issue des congés maternité, paternité ou adoption. Au Royaume-Uni et en Irlande, les heures peuvent être concentrées pour permettre de travailler uniquement 4 jours par semaine. Au sein d'Hermès Japon, le régime de travail à temps réduit concerne les mères d'enfants âgés de 4 à 6 ans (au-delà de l'obligation légale qui s'applique jusqu'à l'âge de 3 ans). L'horaire normal de travail est de 7,5 heures par jour et ce mécanisme permet à la mère de travailler soit 5,5 heures, soit 6 heures soit 6,5 heures.

Focus sur la logistique

Le fonctionnement de la direction logistique a été revu dans son ensemble, tant sur le plan humain que sur la productivité. En complément de la réorganisation des tâches, de la mise en place d'outils de travail et de formations, un nouvel accord sur le temps de travail apporte depuis deux ans davantage de flexibilité.

Les collaborateurs bénéficient depuis 2019 d'horaires variables d'arrivée, de déjeuner et de sortie. Ils ont un nombre hebdomadaire minimum d'heures à réaliser, avec la possibilité d'en effectuer davantage, et la latitude d'ajuster leur temps de travail quotidien en fonction des pics et creux d'activité, mais aussi de leurs obligations ou préférences personnelles. Cette évolution, d'une ampleur rarement aussi poussée au sein d'un site logistique, constitue une marque de confiance envers les collaborateurs et a nécessité un important ajustement managérial. Elle a été très bien accueillie par les équipes, qui subissent moins de stress le matin et peuvent adapter leur emploi du temps à leurs contraintes personnelles et à la variabilité des volumes. Une communication claire sur les chiffres et l'activité permet aux managers d'anticiper les pics et de responsabiliser chacun.

En complément, le programme de poly-compétences Switch initié depuis trois ans forme les collaborateurs volontaires aux de multiples savoir-faire de logisticiens. Les « Switchers », au nombre de 40 fin 2021, évoluent sur des postes similaires, mais aussi sur des missions très différentes, en alternant par exemple contrôle qualité, préparation, expédition et *e-commerce*. Ce principe vertueux renforce la flexibilité du métier : en développant leurs compétences, ces opérateurs peuvent aussi mieux répondre aux différents besoins en cas de pic d'activité.

2.2.1.1.5 Harcèlement

Hermès ne tolère aucune conduite qui se manifesterait notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, mettant ainsi en péril son équilibre personnel ou son emploi, ou dégradant le climat social. En France, le harcèlement est un comportement sanctionné par le Code du travail. Il peut constituer, s'il est intentionnel, une infraction qui expose son auteur à une condamnation pénale. De nombreux pays disposent de réglementations similaires sur ce sujet.

La politique du groupe est que tout collaborateur s'estimant victime de harcèlement, ou étant témoin d'une situation de ce type, doit en informer sa hiérarchie dans les meilleurs délais et/ou un responsable des ressources humaines et/ou le signaler par le biais du dispositif d'alerte professionnelle *H-Alert!* qui lui garantit la confidentialité des échanges. Les règles groupe prévoient des investigations adaptées (comme la mise en place d'une commission d'enquête paritaire) en fonction de la

situation pour que chaque cas puisse être examiné et traité. Hermès attache une très grande importance à l'épanouissement professionnel de chacun, dans le respect des règles d'éthique. Il sanctionne toutes les conduites abusives, quel que soit le niveau hiérarchique.

La prévention et la lutte contre le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, font partie des priorités de la maison. Pour y parvenir, la désignation au sein des entités françaises d'un binôme de référents entreprise et CSE en matière de harcèlements et agissements sexistes a été réalisée. Le rôle légal des référents a été étendu à la prévention et la lutte contre le harcèlement moral. Fin 2020-début 2021, chaque binôme de référents (entreprise et CSE) a suivi conjointement une formation introduite par la direction des relations sociales groupe et animée par un cabinet extérieur. L'objectif de cette formation est de permettre aux référents de comprendre les notions de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes et de savoir caractériser une situation par l'appropriation du cadre juridique. Cette formation permet également d'identifier les comportements à risques, de favoriser la mise en place de mesures de prévention et de réagir en cas de signalement en sachant faire preuve d'empathie et de distance. Cette formation a également été l'occasion de rappeler l'existence du dispositif d'alerte professionnelle *H-Alert!*. Afin de favoriser le dialogue social, les référents entreprise et CSE ont établi une feuille de route pour fonctionner en binôme au sein de leur société.

En début d'année 2022, l'ensemble des DRH et RRH en France sera formé sur la lutte contre les harcèlements (sexuel et moral) et les agissements sexistes par le même cabinet que celui des référents. À la suite de cette formation, les DRH sensibiliseront les membres du Comité de direction de leur entité puis dans un second temps l'ensemble du corps managérial et les collaborateurs par la mise à disposition d'un kit de sensibilisation à déployer en 2022.

En complément de cette mobilisation du groupe pour lutter contre le harcèlement, des initiatives locales ont été prises par certaines entités comme au sein d'Hermès Cuir Précieux avec la création d'une commission « Bien-être au travail » composée des ressources humaines, des membres du CSE et de la CSSCT ainsi que du responsable EHS. Le pôle Hermès Horloger a mis en place un dispositif externe « Personne de confiance » comme réseau de bien-veilleurs afin de reporter tout problème de harcèlement, de mal-être ou d'isolement dans ou en dehors de l'entreprise. Ce dispositif est additionnel à l'écoute des collaborateurs par le manager ou les ressources humaines.

De plus, une formation sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) est proposée depuis 2017 pour les managers et animée par le directeur des relations sociales groupe sur une base annuelle. Cette formation permet de sensibiliser les managers sur l'existence de ces RPS (stress, harcèlement, violence au travail, épuisement professionnel, etc.) ; elle permet également de leur apprendre à détecter les situations qui peuvent conduire à ces RPS et à identifier les signaux annonciateurs, même faibles. L'objectif est de savoir détecter au plus vite une situation difficile afin d'apporter une réponse rapide et adaptée. Cette formation est également l'occasion de sensibiliser les managers à la démarche santé et bien-être au travail, démarche collective de prévention et d'amélioration de la santé physique et psychologique et du bien-être au travail. Ce volet, dont le déploiement a commencé par la France, sera étendu également à l'International.

2.2.1.1.6 Absentéisme

En France, le taux d'absentéisme est de 4,17 % en 2021 (9,58 % en 2020 et 4,1% en 2019). Il est principalement impacté par la crise sanitaire, avec outre les cas Covid, les cas contacts ou les cas de garde d'enfants ou de protection des personnes vulnérables. Ces facteurs majorent d'autant le taux d'absentéisme. **Le taux d'absentéisme groupe est quant à lui de 3,26 % en 2021** (6,45 % en 2020 et 2,9% en 2019). Il retranscrit le cumul des heures d'absence d'une durée inférieure ou égale à 90 jours consécutifs pour les motifs suivants : maladie ou maladie professionnelle, arrêt consécutif à un accident de travail ou de trajet, absences injustifiées ou non autorisées. Compte tenu des situations exceptionnelles de la crise Covid, ces chiffres doivent être interprétés avec prudence.

Les évolutions de l'absentéisme sont systématiquement suivies et analysées par entité pour en identifier les causes et proposer des plans d'actions. Ces derniers complètent les démarches portant sur l'amélioration des conditions de travail, le développement de la polyvalence ou encore la formation des managers à la gestion de l'absentéisme. Les mesures adoptées prévoient des actions de communication, de sensibilisation et de prévention (vaccinations, présence d'un médecin sur les sites, etc.), mais également de contrôle afin de responsabiliser les collaborateurs et les managers. De plus, en fonction de la démographie de certains sites, des actions spécifiques ont été mises en place en vue d'accompagner la parentalité dans les meilleures conditions.

2.2.1.2 PARTAGER LE PROJET D'ENTREPRISE ET SES VALEURS

Pilier de la cohérence et de la singularité d'Hermès, cette volonté de partage des valeurs, qui renforce le sentiment d'appartenance et une meilleure compréhension du modèle d'entreprise, est animée par trois principaux enjeux : créer les conditions de l'adhésion au projet d'entreprise et favoriser l'engagement, enrichir l'expérience collaborateur, faire vivre les valeurs et l'esprit de famille. Cet enjeu est garant de l'efficacité et de la cohésion sur le long terme des équipes et de la durabilité du modèle d'affaire.

Depuis 2018, tous les nouveaux entrants ont participé à une formation sur la culture d'entreprise Hermès.

2.2.1.2.1 Faciliter l'adhésion des collaborateurs au projet d'entreprise et donner du sens

Dans un contexte particulier de crise sanitaire toujours présente, la communication interne a continué à jouer un rôle central pour soutenir la relance et illustrer la solidité du modèle d'entreprise à travers des outils digitaux et des événements.

Créée en 2019, HermèsSphère, la digital workplace du groupe, diffuse sur son fil une actualité quasiment quotidienne. Alertés par une newsletter emailing, les collaborateurs sont associés en temps réel à la vie du groupe et de ses filiales. En moyenne ce sont quelque **450 articles publiés par an**.

En 2021, HermèsSphère continue d'accueillir de nouvelles filiales dans son écosystème. Après la filiale américaine Hermès of Paris, Hermès Japon se voit doter d'un espace dédié à son actualité locale et Hermès

Greater China peut maintenant traduire l'actualité du groupe dans la langue de ses collaborateurs.

En France comme à l'international, les dispositifs de communication interne ont été amplifiés pour maintenir la proximité avec les équipes, partager l'actualité, présenter les projets de développement et favoriser le dialogue.

A distance ou en présence, les dirigeants et les managers se sont mobilisés pour partager enjeux et stratégie et entretenir le lien avec leurs équipes.

A distance ou en présence, les dirigeants et les managers se sont mobilisés pour partager enjeux et stratégie et entretenir le lien avec leurs équipes. En septembre 2021 par exemple, 200 collaborateurs provenant des fonctions support en France ont été réunis à Copenhague autour des membres du Comité Exécutif. Fédérés autour d'une raison d'être commune et mobilisés autour des nouveaux enjeux de leurs parties-prenantes, ils se sont projetés à 10 ans pour réfléchir à la valeur ajoutée de leur fonction respective.

En novembre 2021, Hermès Systèmes d'Information a organisé la 2e édition de son Innovation Day : une journée d'innovation et d'inspiration créée en 2020 qui a rassemblé 170 collaborateurs autour d'innovations numériques marquantes à venir.

21 rencontres ont permis d'animer la communauté des ressources humaines en 2021 autour des axes prioritaires de développement. En juin 2021, 55 Dirigeants Généraux et Directeurs des Ressources humaines se sont réunis virtuellement en tant que partenaires stratégiques autour des priorités ressources humaines et s'engager proactivement dans le partage d'expériences.

2.2.1.2.2 Faire vivre la dynamique collective et l'esprit de famille

Chaque fois que cela a été possible et dans le respect des protocoles sanitaires, Hermès a saisi les occasions de renouer avec le bien vivre ensemble.

En septembre 2021, Hermès Maroquinerie & Sellerie fêtait sa première implantation dans le territoire bordelais en inaugurant la Maroquinerie de Guyenne. À l'issue des discours d'Axel Dumas et des représentants du territoire, le traditionnel coupé de ruban est venu lancer les festivités réunissant les 200 artisans du site.

En novembre 2021, l'inauguration d'un premier espace rénové au sein des Tanneries du Puy a réuni environ 200 collaborateurs du site et invités internes d'Hermès Cuir Précieux.

Variant les formats pour s'adapter aux contraintes sanitaires en vigueur, les entités ont maintenu les dispositifs visant à préserver le lien : La journée des services centraux d'Hermès Maroquinerie et Sellerie a favorisé les activités ludiques entre équipes, les sessions virtuelles Behind the Orange Curtain d'Hermès of Paris ont réuni au total 525 collaborateurs pour mieux les associer à la connaissance et au développement de la maison, Hermès Femme a poursuivi ses Friday Free Time, 9 rendez-vous se sont déroulés durant l'année 2021, réunissant entre 45 et 100 personnes autour de conférences sur des thèmes internes comme externes.

En revanche, les restrictions sanitaires ont empêché, comme en 2020, le déroulement des programmes Tandem créé en 2008 et Tilbury lancé en 2018.

Tandem

Tandem est un programme entre un artisan et un vendeur, qui invite à se mettre dans la peau de l'autre. Concrètement, un artisan est accueilli par un vendeur d'un magasin, et quelques semaines plus tard, l'artisan accueille le vendeur dans son atelier (ou inversement). Chacun à son tour découvre le métier de l'autre. Ce programme est réalisé dans un esprit de partage généreux, de curiosité, de réciprocité et d'engagement. Près de 550 collaborateurs ont participé à cette initiative depuis sa création.

Tilbury

Dans le même esprit que Tandem, Tilbury est un programme d'échange d'expériences et de partage de pratiques entre un directeur de magasin et un directeur de site de production, lancé en 2018. Durant cinq jours, chacun se met dans la peau de l'autre en participant au quotidien de son hôte (réunions, échanges avec les équipes) et en faisant l'expérience du terrain, temps en atelier avec les artisans pour le directeur de magasin, temps en magasin avec les vendeurs et les clients pour le directeur de site.

2.2.1.3 ENTRETENIR LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

La politique d'Hermès est de veiller constamment à mettre en œuvre et à garantir un dialogue social de qualité, ainsi que la liberté d'expression de l'ensemble des collaborateurs. Ce dialogue social, qui passe tant par la négociation collective que par l'implication quotidienne des représentants du personnel dans différents projets, est essentiel au fonctionnement de la vie des différentes sociétés du groupe.

En France (62 % des collaborateurs), **le dialogue social s'organise entreprise par entreprise, grâce aux instances représentatives et à travers des accords signés chaque année**. Dans les autres pays, le dialogue suit des formes diverses, en fonction des usages et réglementations locaux. La charte éthique du groupe Hermès confirme son engagement en faveur des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) notamment pour le sujet de la liberté d'association. Dans l'ensemble des pays concernés, **la politique consiste à veiller à ce que les principes de liberté d'association, de négociation collective soient mis en place dans le respect de la réglementation locale**. Hermès n'interfère pas et encourage le libre exercice des droits fondamentaux des travailleurs.

À titre d'exemple, à la suite d'un changement de convention collective et compte tenu d'une évolution de l'effectif, un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail a pu être mis en place en Belgique début 2021. De la même manière et à la demande cette fois-ci des collaborateurs, une instance représentative du personnel a été constituée en Allemagne dans le magasin de Munich. D'une manière générale, dans les activités de distribution à l'International, la qualité du dialogue social passe par le respect de la liberté d'expression et des enquêtes de satisfaction anonymes qui sont régulièrement menées par les directeurs des ressources humaines de zone (ou pays selon la taille des marchés locaux). L'enquête réalisée en 2018 et relancée en 2021 dans 16 pays d'Europe a ainsi permis d'interroger les collaborateurs sur leur niveau de ressources, l'équité en matière salariale, le lien avec la performance, l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle. Autant de sujets qui contribuent à un dialogue social de qualité.

En France, une commission de suivi du dialogue social France est en place en application de l'accord relatif au dialogue social et à l'exercice du droit syndical au sein des entreprises du groupe Hermès, signé en 2008 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Afin de renforcer le dialogue social, cet accord a été renégocié en 2021 et un nouvel accord de groupe portant sur le renouveau du dialogue social a été signé le 25 novembre. Il comporte de nombreuses mesures qui sont destinées à favoriser et à promouvoir le dialogue social par une meilleure connaissance et une plus grande interaction de ses acteurs ainsi que par une meilleure articulation du mandat et de l'activité professionnelle et par le développement des compétences.

Cet accord prévoit une deuxième réunion annuelle de la commission de suivi du dialogue social, le renforcement du rôle des coordonnateurs groupe, l'organisation d'une journée intersyndicale d'échange avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein du groupe ou encore la participation des représentants du personnel à une formation sur le droit social ouverte également aux managers.

Dans les différentes sociétés françaises, le dialogue social passe par un fonctionnement permanent de ces instances de représentation du personnel et par une négociation collective riche et active. Des accords collectifs ont ainsi été conclus dans toutes les sociétés qui disposent de délégués syndicaux ou avec les Comités sociaux et économiques habilités à négocier certains accords. **En France en 2021, ce sont 73 accords et avenants qui ont été signés** sur des sujets aussi variés que la revalorisation salariale, l'intéressement et la participation, la durée de travail, ou encore l'égalité entre les femmes et les hommes.

Quelques initiatives illustrent ce qui est mis en place localement :

- ♦ en France : l'instauration, par exemple, chez HTH de 2 instances transversales Filière rassemblant les élus des 8 entités pour traiter de l'intéressement filière et du régime des frais de santé,
- ♦ en Italie : les HR Days permettent de répondre à toutes les questions ou interpellations individuelles des collaborateurs,
- ♦ au Royaume-Uni : l'Employee Council et différents comités (DD, patronage, Carré On...) ont été mis en place,
- ♦ en Russie : la présence de représentants des employés à des réunions des managers donne lieu à un partage de suggestions,
- ♦ en Corée, où il n'existe pas de structure légale de représentation des employés : une conférence conjointe patronale-syndicale a été instaurée tous les trimestres,
- ♦ à Taïwan : des réunions trimestrielles rassemblant des représentants des employés et de l'employeur sont l'occasion de partager opinions et suggestions.

2.2.1.4 METTRE EN PLACE DES DISPOSITIONS DE PARTAGE DE LA VALEUR PAR DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION AMBITIEUSES

Hermès porte une attention constante aux conditions de rémunération et d'évolution de l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs, afin de leur offrir une rémunération complète et de reconnaître leur contribution au développement de la maison.

Cette politique ambitieuse intègre une large palette de dispositifs individuels et collectifs en matière d'éléments salariaux et d'avantages :

- ♦ à court terme - les salaires fixes, des primes individuelles et collectives, des congés payés, et divers dispositifs de participation aux bénéficiaires.
- ♦ à moyen et long termes - les plans d'actionnariat salarié attribués à l'ensemble des collaborateurs à travers le monde.
- ♦ des avantages postérieurs à l'emploi par le biais d'indemnités de fin de carrière et des régimes de retraite supplémentaire qui sont mis en place pour la très grande majorité des collaborateurs et en accord avec les législations et pratiques du marché local.
- ♦ enfin, des dispositifs de protection sociale enrichissent l'offre employeur avec des garanties complémentaires de santé et de prévoyance collective.

La politique du groupe, en France comme à l'international, consiste à ce que l'ensemble de ses collaborateurs puisse percevoir une rémunération globale qui réponde de façon compétitive aux bonnes pratiques des marchés, respecte strictement les normes et réglementations applicables, et soit supérieure aux salaires minimaux légaux ou définis localement. Cette attitude s'illustre par exemple à travers l'attribution, à plusieurs reprises ces dernières années, de droits à actions gratuites d'Hermès International à tous ses collaborateurs dans le monde (Cf. § 2.2.1.4.2. ci-après). Ou encore par le fait qu'au titre de 2021, et pour la quatrième année consécutive, Hermès verse à tous ses collaborateurs, partout dans le monde, une prime exceptionnelle et additionnelle de 3 000 € en reconnaissance de l'engagement et de la contribution de chacun à la performance et à la réussite du groupe.

En matière de protection sociale, le groupe déploie également une politique complète et ambitieuse qui vise à ce que les collaborateurs soient protégés contre les risques majeurs de la vie courante. Les garanties couvrent les risques de mortalité (accidentelle et toutes autres raisons) et les longues maladies, mais aussi les soins médicaux et de maternité, ou encore la retraite. Ainsi, la volonté de la maison est d'offrir à tous ses collaborateurs dans l'ensemble des pays où le groupe opère une rémunération globale qui assure un cadre protecteur à court, moyen et long termes non seulement pour le collaborateur mais aussi pour sa famille.

La rémunération des mandataires sociaux est présentée dans le chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise » du présent document.

2.2.1.4.1 Rémunérations

La rémunération des collaborateurs d'Hermès s'inscrit pleinement dans le respect des conventions de l'OIT et des lois de l'ensemble des pays dans lesquels la maison est présente. En effet, la réglementation sur le temps de travail et les salaires minima, la délivrance systématique d'un bulletin de salaire à échéance régulière, explicitant toutes les déductions légales, l'interdiction du paiement de frais de recrutement payés par les collaborateurs quelle que soit leur localisation dans le monde, plus largement la lutte contre le travail forcé, sont des principes appliqués naturellement et strictement par les entités d'Hermès, dont la grande majorité des salariés travaille dans des pays de l'OCDE.

L'évolution annuelle des rémunérations dans toutes les filiales s'effectue conformément aux orientations budgétaires envoyées par le groupe qui tiennent compte à la fois de l'inflation et des tendances observées sur les marchés locaux des rémunérations. Une vigilance particulière concernant le respect du principe d'égalité femmes-hommes et les décalages éventuels par rapport aux marchés (interne et externe) est systématiquement recommandée pour l'exercice des revues salariales. Des budgets spécifiques sont accordés si des ajustements sont nécessaires. Le suivi des indicateurs de l'égalité salariale et les mesures pour y remédier si nécessaire sont très majoritairement inclus dans les accords signés par des filiales de la maison.

La volonté de reconnaître la performance tant collective qu'individuelle s'est traduite depuis plusieurs années par le développement des parts variables individuelles et collectives, dont les objectifs et les critères d'appréciation sont clairement partagés avec les collaborateurs dans un souci de transparence et de motivation.

Au-delà des évolutions des salaires fixes dont ont bénéficié l'ensemble des collaborateurs, des mesures complémentaires et exceptionnelles ont également été décidées par la maison tout au long de l'année :

- ♦ **Pour la deuxième année consécutive, dans le contexte de la crise sanitaire liée à la Covid 19, les salaires de base ont été maintenus pour l'ensemble des collaborateurs pendant les périodes de confinement général et de fermeture des magasins, sans recourir aux aides des États dans tous les pays où le groupe est présent ;**
- ♦ Dans un esprit de reconnaissance et de générosité, une prime exceptionnelle de 1 250 € a été versée en 2021 à l'ensemble des collaborateurs¹ pour leur engagement et leur contribution aux bons résultats de l'année 2020 ;
- ♦ La résilience, l'engagement et la force de la contribution de chaque collaborateur à la réussite du projet collectif en 2021 ont également été salués par l'attribution d'une prime exceptionnelle de 3 000 € que le groupe versera à chaque collaborateur (CDI et CDD¹) en février 2022.

En millions d'euros	2019	2020	2021
Masse salariale	777	842 ²	881

La masse salariale du groupe (hors participation et intéressement) s'élève à 881 M€ en 2021, contre 842 M€ en 2020, à laquelle il faut ajouter 281 M€ de charges sociales. Hors effets de change et de

périmètre, la masse salariale reflète à la fois la croissance des effectifs et l'augmentation des salaires dans toutes les zones géographiques.

1. Selon conditions d'éligibilité requise
 2. Donnée rectifiée pour 2020, pour la continuité de la méthodologie de calcul

2.2.1.4.2 Plans d'actionnariat des salariés

Fidèle à sa tradition familiale et souhaitant associer l'ensemble de ses collaborateurs à travers le monde à la croissance du groupe sur le moyen et long termes, Hermès se distingue depuis de nombreuses années par la mise en place de plans d'actionnariat salarié, et notamment des plans d'actions gratuites en 2007, 2010, 2012, 2016 et 2019.

La volonté de reconnaître l'engagement des collaborateurs qui sont les acteurs de la réussite et du rayonnement de la maison, a amené la gérance à décider la mise en place d'un 5ème plan d'attribution gratuites d'actions le 1er juillet 2019. Au titre de ce plan collectif, chaque collaborateur éligible à travers le monde (soit en 2019 plus de 13 000 salariés au sein de l'ensemble des entités de la maison dans les différents pays) a ainsi reçu des droits portant sur des actions gratuites, soit 500 544 actions au total. Au 31 décembre 2021, l'actionnariat salarié représente 1,06 % du capital, soit plus de 1,7 Md €.

L'ensemble de ces plans d'actionnariat salarié répond à un triple objectif :

- ◆ marquer la confiance de la maison dans l'engagement des collaborateurs sur le long terme et fédérer autour de la stratégie du groupe ;
- ◆ reconnaître la contribution de tous les collaborateurs au développement de la maison, quel que soit leur rôle, en attribuant un élément unique de rémunération, afin de partager les fruits de la croissance et de leur permettre d'être associés plus étroitement aux décisions de développement d'Hermès à long terme ;
- ◆ consolider les liens forts entre les collaborateurs et la maison.

Afin de promouvoir, d'une part, la fidélisation des collaborateurs à moyen et long termes, et d'autre part, la performance collective, ces plans sont assortis de périodes d'acquisition des droits d'au moins quatre ans, de conditions de présence et enfin de conditions de performance (pour une partie des attributions).

L'ambition du groupe est de continuer à associer de façon unique tous ses collaborateurs à son projet d'entreprise en renforçant l'actionnariat salarial. La grande partie des collaborateurs devenus actionnaires par le biais de ces plans d'actionnariat, gardent leurs titres bien au-delà des périodes d'acquisition et de conservation obligatoire (en France, le cas échéant). À fin 2021, 68 % des collaborateurs ont des droits en cours d'acquisition, et continuent ainsi à être associés à la gouvernance et à la marche du groupe sur le long terme, dans un esprit de confiance réciproque avec la maison.

2.2.1.4.3 Participation et intéressement (France)

Depuis 2012, un accord dérogatoire de participation signé avec l'ensemble des syndicats représentatifs permet d'associer aux bénéficiaires du groupe, d'une manière harmonisée, tous les collaborateurs des sociétés en France.

Des accords d'intéressement au niveau de toutes les sociétés en France sont également mis en place. Ces accords conclus pour une durée allant d'un à trois ans visent à associer les collaborateurs au développement d'indicateurs déterminés localement et pertinents eu égard à l'activité et à l'environnement de chacune de ces entités, notamment la qualité, la sécurité (par exemple, taux d'accidents du travail chez Hermès Sellier), la productivité ainsi que des objectifs de développement durable (par exemple, consommation d'eau dans le pôle textile).

Les salariés des entités internationales (soit 38 % des effectifs du groupe en 2021) bénéficient également, et de façon régulière, de divers dispositifs de rémunération complémentaire adaptés aux performances et aux pratiques locales.

En France, 94 M€ d'intéressement et de participation et 4 M€ d'œuvres sociales ont été distribués, contre respectivement 114 M€ et 4 M€ en 2020 (les évolutions sont liées au contexte économique difficile de l'année 2020 du fait de la crise Covid). Ces montants ont un impact positif significatif sur la rémunération globale (à court, moyen et long termes) des collaborateurs de la maison et reflètent sa volonté de partager les fruits de la croissance avec tous.

En millions d'euros	Intéressement	Participation	Total (France)
2019	34	53	87
2020	40	74	114
2021	32	62	94

2.2.1.4.4 Autres avantages sociaux et dispositifs de protection sociale

Les rémunérations fixes et variables dont bénéficient les collaborateurs, sont complétées par des dispositifs de frais de santé et de prévoyance, non seulement en France, mais aussi dans les autres pays où le groupe est présent. En matière de protection sociale, la politique de la maison consiste à encourager la mise en place de couvertures volontaires complémentaires aux régimes légaux obligatoires, en fonction des pratiques locales de marché. Pour la très grande majorité des collaborateurs à travers le monde, ces dispositifs sont principalement financés par les filiales.

Depuis 2019, la politique globale de maternité est déployée au sein de toutes les filiales dans le monde, elle inclut notamment un maintien intégral de la rémunération de base pendant une durée minimum de 16 semaines du congé et la prise en charge à 100 % des frais de santé liés à la maternité. Le déploiement de cette politique a continué en 2021 au sein de l'ensemble des filiales et sa mise en place effective est suivie dans le cadre des procédures groupe.

La maison reste très attentive à offrir à ses collaborateurs des conditions de travail et d'équilibre de vie personnelle - vie professionnelle favorables pour l'accueil d'un nouvel enfant. En France, des accords ou plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle ont été renouvelés afin de réaffirmer la garantie d'un positionnement salarial équilibré entre les hommes et les femmes, ainsi que le respect d'une équité de traitement dans l'attribution des revalorisations salariales, y compris lors des absences pour maternité. Ces accords définissent des objectifs de progression sur le congé paternité par exemple, afin de favoriser le rôle des pères dans l'exercice de la responsabilité familiale, et permettre aux femmes d'exercer une activité professionnelle correspondant à leurs souhaits. Le congé paternité est également accessible aux collaborateurs des entités étrangères, dont la durée et les conditions sont adaptées aux pratiques locales dans le respect de la culture locale.

Afin de soutenir cette ambition par des démarches groupe encore plus concrètes, la maison a décidé **d'instaurer à effet du 1er janvier 2022 et pour toutes ses entités en France (soit 62 % des effectifs groupe), le maintien intégral des salaires pour les pères s'absentant dans le cadre d'un congé de paternité de 28 jours.** Ce maintien intégral couvre toute la durée légale du congé et bénéficie à tous sans aucune condition d'ancienneté.

La volonté d'accompagner favorablement les parents et dans le même esprit que la protection applicable aux femmes enceintes, les jeunes pères bénéficient d'une protection contre le licenciement pendant les quatre semaines suivant la naissance de l'enfant et pour soutenir le recours au temps partiel choisi et ne pas pénaliser les parents souhaitant faire ce choix, les cotisations retraite sont versées par l'employeur sur la base d'un temps plein¹.

Par ailleurs, Hermès a instauré depuis plusieurs années, par voie d'accord collectif, un **régime de retraite supplémentaire à cotisations définies pour tous les collaborateurs en France.** Ce régime, dont la majeure partie des cotisations est portée par le groupe, leur permet de se constituer une épargne individuelle en vue de la retraite. En 2021, ce régime représente un volume total de 7,4 M€ de cotisations, dont plus de 90 % sont financés par l'employeur.

Pour l'ensemble des entités, l'engagement total du groupe en matière de retraites et assimilés est de 331 M€ en 2021.

Hors de France, en cohérence avec les pratiques locales le groupe participe en tout ou partie au financement de ces régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies prévu par la loi ou par des accords. La gestion de ces dispositifs est confiée à des partenaires externes spécialistes (assureur, banque ou autre). Ainsi, dans le même état d'esprit mais de façon innovante par rapport aux pratiques de marché, Hermès a pris la décision de mettre en place à compter du 2nd trimestre 2022 un régime de retraite supplémentaire pour l'ensemble des collaborateurs de la maison en Chine.

Grâce à ces politiques de protection sociale volontaristes, près de 75 % des collaborateurs dans le monde bénéficient de régimes supplémentaires aux régimes légaux de santé, de retraite, de prévoyance.

L'inclusion et l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle sont des objectifs prioritaires dont la réalisation concrète est assurée par des accords et des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle mis en place depuis plusieurs années et au sein de nombreuses entités. Leur principe est de fixer des indicateurs précis et pertinents et d'en assurer l'évaluation et le suivi annuel dans un objectif d'amélioration continue, y compris lorsque les diagnostics préalable n'ont pas laissé apparaître de déséquilibre majeur entre la situation des femmes et celles des hommes. Ainsi, plusieurs sociétés en France (et cela sur l'ensemble des pôles d'activité) ont signé avec les partenaires sociaux des accords prévoyant notamment des mesures visant à :

- ♦ assurer l'équité en matière de rémunération avant et après des congés maternité, paternité, d'adoption ou encore d'un congé parental d'éducation ;
- ♦ ajuster sur la base d'un temps plein, la prise en charge par l'employeur des cotisations retraite des salariés à temps partiel choisi sur la base d'un temps plein, et permettre aux parents de bénéficier d'une autorisation d'absence en cas de maladie grave d'un enfant (jusqu'à 10 heures par semaine, à moduler en accord avec leur manager) ;
- ♦ offrir aux collaborateurs la possibilité de faire don de leurs jours de congés (dans la limite de cinq jours par an et sur une base anonyme) au profit de leurs collègues dont un (des) enfant(s) seraient gravement malade(s).

Dans une volonté de laisser libre cours à l'engagement et à l'épanouissement de ses collaborateurs, la maison permet aussi des congés de solidarité internationale, de création d'entreprise ou plus traditionnellement de congé sabbatique.

1. Ces mesures s'appliquent dans la grande majorité des entités en France, selon les dispositions des accords collectifs en vigueur.