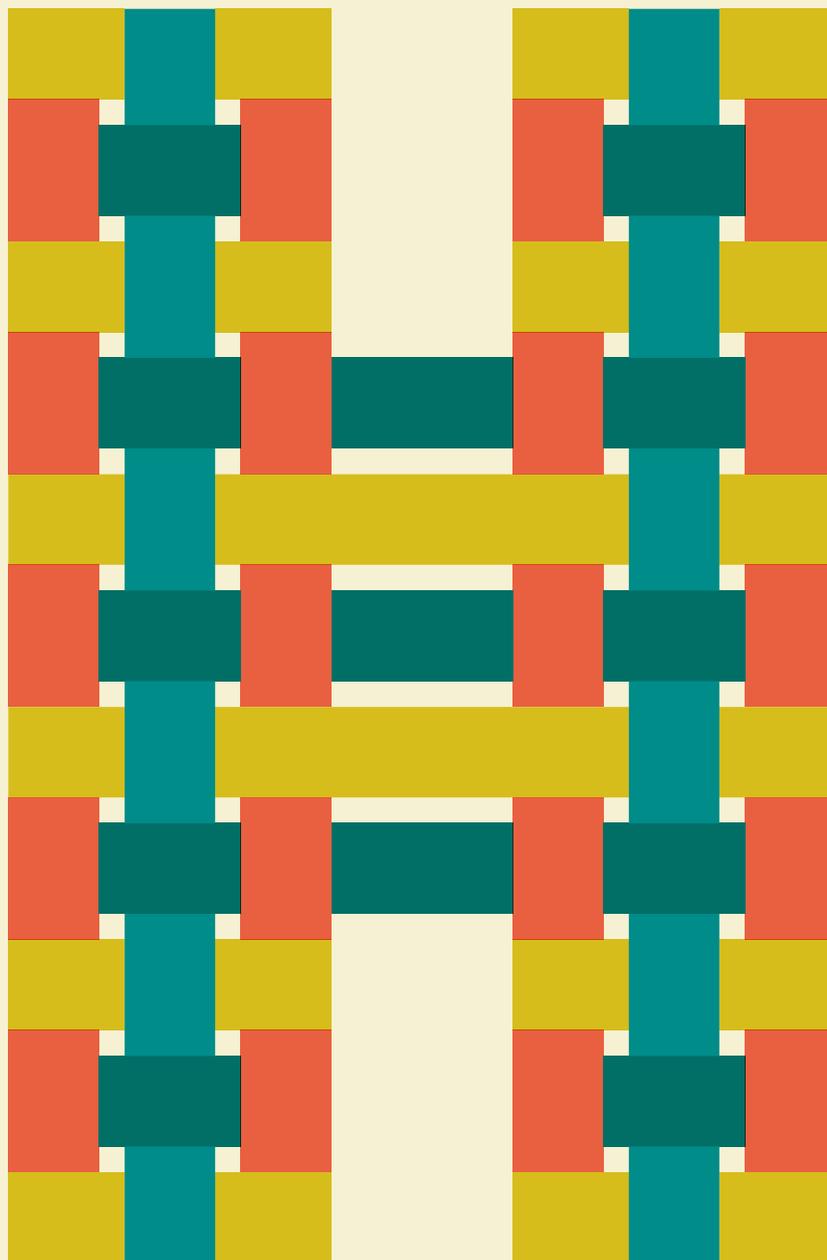


Document d'enregistrement universel 2020

EXTRAIT RSE

Déclaration de Performance Extra Financière (DPEF)



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

2.2.2 ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX

Entretenir une diversité des personnes et des talents est le fondement de la richesse, de la créativité et de la durabilité de la maison. Le groupe est très attaché aux principes de reconnaissance et de respect, quels que soient l'origine, le genre, la situation familiale et le métier de chacun. La politique de diversité est supervisée par un membre du Comité exécutif en charge de la gouvernance des organisations. Elle s'appuie sur les valeurs de la maison, son éthique, ainsi que sur des actions pilotées par la direction des ressources humaines du groupe.

POLITIQUE

La politique employeur responsable déployée au sein du groupe vise à développer des actions pour renforcer l'épanouissement des collaborateurs, racines de la performance économique de la maison. Elle couvre les aspects liés à la diversité et à la différence. La réalisation de ces deux objectifs indissociables et complémentaires passe par un programme d'actions mené en faveur de l'intégration responsable et du management responsable. Fort de la conviction que la diversité des talents est une source de richesse, de créativité et d'innovation, Hermès souhaite faciliter l'intégration des collaborateurs dans toute leur diversité, en développant concrètement des actions en faveur notamment des personnes en situation de handicap ou celles qui sont éloignées de l'emploi, seniors, personnes issues des minorités visibles ou des quartiers et zones défavorisés.

La politique consiste à mettre en place les conditions d'une égalité des chances en matière de recrutement et d'emploi, sous ses différentes composantes, et de s'interdire toute forme de discrimination.

La rémunération des collaborateurs d'Hermès s'inscrit dans la lutte contre le travail forcé, en respectant systématiquement la délivrance d'un bulletin de salaire à échéance régulière, explicitant toutes les déductions légales, et en interdisant le paiement de frais de recrutement payés par les collaborateurs quelle que soit leur localisation dans le monde.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

Le groupe mène des démarches récurrentes pour améliorer son approche en matière de diversité et d'inclusion. Cette dynamique s'illustre par la **signature en 2020 du second accord Handicap Groupe**, la poursuite pour la deuxième année de l'index sur l'égalité hommes-femmes, ou encore par le déploiement d'une politique maternité

pour tous les collaborateurs, avec un minimum de 16 semaines et la prise en charge des salaires.

La décision a également été prise de lancer un groupe de travail sur la constitution d'un réseau de femmes au sein du groupe. Cette instance sera mise en place à l'horizon 2021 avec l'objectif de comprendre les dynamiques de carrière des femmes à tous les niveaux de l'entreprise et de déterminer les moyens de les accompagner au mieux.

Par ailleurs, sur le sujet de l'inclusion, la décision a été prise de lancer en 2021 un diagnostic sur les pratiques en matière d'inclusion, qui aura pour but de s'assurer qu'aucune personne au sein du groupe ne soit traitée de manière moins favorable qu'une autre en raison d'un élément non pertinent, comme notamment, son origine, son sexe, son identité de genre, sa situation de famille, son état de santé, son orientation sexuelle, ses convictions religieuses ou sous quelque autre prétexte. Dans le cadre d'une coordination groupe, un socle commun international bâti sur les valeurs communes groupe sera établi au travers d'une démarche participative et permettra à chaque filiale de s'engager sur un plan d'actions en lien avec ses enjeux locaux et culturels.

2.2.2.1 FACILITER L'INTÉGRATION ET LA RECONNAISSANCE DES TALENTS DANS LEUR DIVERSITÉ, ET FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET L'INCLUSION

Le respect des différences est formalisé et présenté aux collaborateurs dans la charte éthique formalisée en 2009 et mise à jour en 2019. Ce document fondateur est garant de l'objectivité, de l'égalité des chances et de la promotion de la diversité sans discrimination dans le recrutement, les évolutions de carrière et la gestion quotidienne.

Pour mémoire, il s'agit selon la loi française d'éviter toute situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif local, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. Ces éléments sont adaptés dans les filiales en fonction des cultures et des lois applicables en la matière.

2.2.2.1.1 Management responsable, inclusion

Pour développer un management responsable, **le programme de formation Alterego sur l'inclusion** explicite la richesse de la différence pour l'entreprise et ainsi renforce un management équitable dans l'accès à l'emploi et la gestion des carrières. Ce programme, débuté en 2017, s'est poursuivi en 2020 dans le cadre de trois sessions, portant à **plus de 750 le nombre de managers de direction et de proximité ayant suivi ce programme**. L'objectif est de partager la culture Hermès d'employeur responsable et d'être acteur et relais de l'ambition d'inclusion notamment sur les dimensions du handicap, du fait religieux, de l'égalité femmes/hommes et du management intergénérationnel.

Pôle Textile

Holding Textile Hermès est engagé de longue date en faveur de l'égalité des chances en conduisant une politique socialement responsable donnant toute sa place à la diversité. En 2020, des sessions d'information collectives dédiées aux femmes ont été organisées avec Pôle Emploi pour présenter le métier d'imprimeur textile. Holding Textile Hermès a également participé à des forums d'emploi orientés vers les populations précaires et/ou en situation de handicap. Le partenariat avec les agences d'intérim spécialisées dans le recrutement de personnel en situation de handicap ou éloigné de l'emploi s'est poursuivi. Les Ateliers AS utilisent le programme *Alterege* pour accompagner ses managers sur l'inclusion au sein des ateliers.

Bijouterie

Les managers ont été sensibilisés à la diversité des profils, de façon à proscrire la discrimination lors des étapes du processus de recrutement. Les partenaires de recrutement sont également sélectionnés sur leur capacité à s'engager à un recrutement sans aucune forme de discrimination.

États-Unis

La mission Diversité, Inclusion et Famille d'Hermès Of Paris comprend un pilier recrutement, qui a pour objectif d'attirer une main-d'œuvre diversifiée forte d'individus talentueux et uniques avec des parcours, des compétences et une vision du monde différents qui enrichiront la famille d'Hermès Of Paris. Pour atteindre cet objectif, les pratiques et les outils de recrutement sont régulièrement révisés et adaptés afin d'assurer un processus de recrutement plus inclusif. Parmi les différents leviers activés :

- ♦ la révision du formulaire d'évaluation du candidat, afin de mieux guider l'entretien et garantir une évaluation objective des compétences et critères professionnels de chacun. Le nouveau formulaire élaboré cette année sera d'abord piloté par les partenaires cabinets de recrutement, avec l'objectif de le déployer auprès des responsables du recrutement au sein des structures ;
- ♦ le suivi des négociations salariales, afin de garantir un traitement cohérent et équitable, notamment entre hommes et femmes. À cette fin, l'ensemble des données de l'année 2020 a été recueilli pour analyse ;
- ♦ la description de poste inclusive : une nouvelle description de poste a été imaginée, utilisant un langage simple et neutre, sans indication de genre, mettant l'accent sur les compétences liées à l'expérience plutôt qu'à l'éducation, supprimant le jargon d'entreprise ou le langage propre à Hermès, et se concentrant sur la contribution que le nouvel employé potentiel apporterait à l'organisation. Un prototype est en cours d'expérimentation sur les postes les plus courants, en vue d'un déploiement en 2021.

Hermès Of Paris a également poursuivi pour la deuxième année une formation obligatoire sur les préjugés inconscients, afin d'aider les équipes à comprendre et dépasser les mécanismes du préjugé et ainsi s'assurer que leur comportement, de l'embauche à l'emploi, soit impartial et contribue à la création d'un environnement ouvert et accueillant.

Japon

Le projet Diversité & Inclusion constitue l'un des projets prioritaires de la Direction des Ressources Humaines. Des séminaires sur les « préjugés inconscients » ont été organisés avec les employés et la direction, et la diversité a été positionnée comme un thème clé du recrutement. L'équilibre hommes/femmes, ainsi que la répartition par âge, sont régulièrement revus par la direction des ressources humaines pour améliorer la diversité. L'ouverture aux personnes d'autres nationalités s'effectue progressivement et contribue à renforcer la diversité dans l'entreprise et l'état d'esprit d'inclusion des employés.

2.2.2.1.2 Diversité sociale

En matière de recrutement, à tous les niveaux, la politique d'Hermès est de ne pas concéder un poids disproportionné au diplôme, mais au contraire d'ouvrir le spectre en accordant une attention particulière à l'expérience du candidat, afin de donner la possibilité à des personnes de toute origine sociale ou géographique, quel que soit leur parcours, de rejoindre le groupe. Pour approfondir encore cette démarche, des discussions ont été entamées en 2020 avec des structures associatives susceptibles de faciliter ce type de recrutement, dans l'optique de signer des accords en 2021.

Le recrutement des collaborateurs respecte la diversité des profils partout où Hermès opère. Pour favoriser cette diversité, certains sites s'appuient sur des partenaires spécialisés. Ainsi la Holding Textile Hermès a choisi pour partenaire Open Emploi, spécialisé dans la diversité dans l'emploi, pour embaucher des demandeurs d'emploi de longue durée et des séniors. Chez Hermès Maroquinerie-Sellerie comme au sein de la Cate, le recrutement s'effectue uniquement via des tests d'aptitude et non sur CV, ce qui favorise dans les faits une diversité des profils.

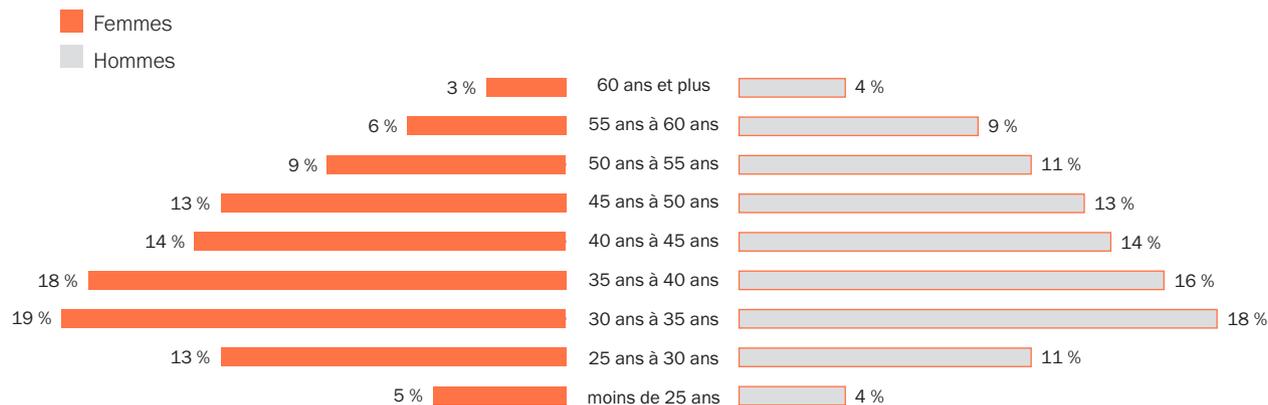
Dans la division Distribution Europe, les équipes pluriculturelles en termes de nationalité se développent. L'équipe d'Hermès Italie s'est mobilisée dans le cadre d'un Diversity Day pour recruter des personnes issues de la diversité.

Aux États-Unis, tous les employés d'Hermès Of Paris suivent une formation sur la diversité. En 2020, 714 d'entre eux ont suivi la formation « Comprendre les préjugés inconscients » et 198 managers « Surmonter les préjugés inconscients en milieu de travail ». Pour éduquer et prévenir le harcèlement au travail, Hermès Of Paris a mis en ligne des modules de sensibilisation au harcèlement. Ces modules ont été suivis en 2020 par 537 employés et 203 managers (90 % des effectifs).

La décision a été prise en 2020 de déployer ces formations pilotes à l'échelle du Groupe.

Grâce à ces engagements concrets, Hermès figure à la **1^{re} place de son secteur, et à la 5^e place globale du classement « Diversity Leaders » en 2020 publié par le quotidien britannique Financial Times**. Celui-ci évalue la perception des employés relative à l'inclusion dans l'entreprise, ainsi qu'aux efforts déployés pour promouvoir les aspects de la diversité. Pour l'établir, une enquête indépendante a été menée dans 16 pays européens auprès de plus de 100 000 collaborateurs de 15 000 entreprises.

PYRAMIDE DES ÂGES FEMMES/HOMMES



2.2.2.1.3 Égalité femmes/hommes

La politique du groupe est de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Une attention particulière est notamment accordée à l'égalité sur l'octroi des salaires à travail égal et à l'égalité des chances à tous les niveaux d'emploi. Des formations sont dispensées au management et le sujet est traité spécifiquement dans le cadre des réunions des services des ressources humaines.

Le groupe est majoritairement composé de femmes (67 %), représentées à tous les niveaux de la hiérarchie (25 % de femmes au Comité exécutif, 60 % de femmes cadres, 69 % de femmes au Comité des opérations) – cf. chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise », § 3.2.3.1.1, § 3.2.3.2 et § 3.2.4.2 ; et dans toutes les activités.

Début 2019, Hermès a harmonisé ses pratiques internationales en matière de congé maternité en définissant une durée minimum de congé maternité de 16 semaines, avec le maintien de la rémunération de base à 100 % et la généralisation de la prise en charge à 100 % des frais de santé liés à la maternité (cf. chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale », § 2.2.1.4.4).

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.

Pour toutes les sociétés du pôle Holding Textile Hermès, l'ensemble des congés paternité bénéficient d'un maintien de la rémunération, tout comme les congés maternité, y compris pour les cadres et quelle que soit l'ancienneté. Dans le même esprit, les jeunes pères bénéficient d'une protection contre le licenciement pendant les quatre semaines suivant la naissance de l'enfant, à l'identique de la protection s'appliquant aux femmes enceintes. De retour de congé maternité, paternité ou parental, tous les collaborateurs se voient proposer un entretien de professionnalisation pour favoriser une reprise du travail dans les meilleures conditions. 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 plein. Les femmes en situation de management et de responsabilité dans les sites de production bénéficient d'un accompagnement en coaching personnalisé.

Ces mesures interviennent en complément de mesures plus courantes, telles que l'absence autorisée du conjoint de la future mère pour les examens obligatoires, l'aménagement d'horaires pour la rentrée scolaire, l'attribution d'autant de congés supplémentaires pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) que pour un mariage, ou le don de jours de congés ou de repos pour des parents ou conjoints ayant un enfant ou conjoint gravement malade.

Chez Hermès Sellier, la crèche implantée à Pantin offre 33 places pour les enfants du personnel, ainsi que six places dont la Mairie de Pantin définit l'affectation. En complément, des berceaux supplémentaires sont réservés dans des crèches inter-entreprises par Hermès International et Hermès Sellier à Paris, Pantin et Lyon, pour faciliter la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle (30 berceaux en 2020 en hausse de cinq berceaux au profit d'Hermès International).



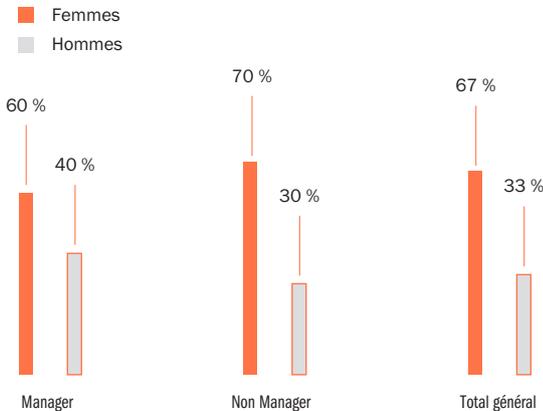
92 / 100*
sur l'index de
l'égalité salariale
Femmes - Hommes

* indice global des moyennes pondérées

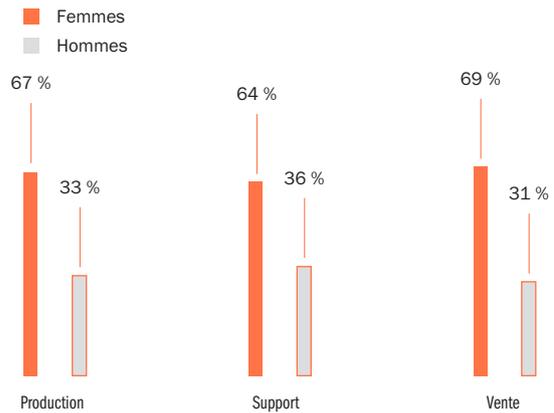
Depuis 2019 en France, afin de supprimer les inégalités professionnelles femmes-hommes dans les entreprises, l'index de l'égalité Femmes-Hommes a été créé. Dans les entreprises de plus de 250 salariés, il est calculé sur la base de cinq indicateurs : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'écart de répartition des augmentations individuelles, l'écart de répartition des promotions, le

nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité et la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations. Chez Hermès, sur le périmètre des sociétés concernées, la moyenne pondérée de l'index d'égalité salariale entre les femmes et les hommes est de 92 sur 100. L'index des différentes sociétés se situe dans une fourchette comprise entre 81 et 100. L'index de la *Holding*, Hermès International, est de 98 sur 100.

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR CATÉGORIE (CADRES/NON-CADRES)



RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR FILIÈRE



2.2.2.1.4 Handicap

Le groupe mène une politique volontariste en matière de handicap. Hermès se préoccupe depuis longtemps de l'intégration de personnes en situation de handicap et de leur maintien dans l'emploi dans ses différents métiers. Suite à la signature en 2017 du premier accord handicap groupe, de nombreuses initiatives et engagements relayés notamment par les référents handicap ont permis au groupe de progresser considérablement, portant en deux ans **le taux d'emploi à 5,68 % à fin 2019. Le nombre de personnes en situation de handicap a été multiplié par 2 en 4 ans, dépassant 550 collaborateurs reconnus en 2020.**

EN %	2018	2019	2020
Taux d'emploi de personnes en situation de handicap	3,99	5,68	Publication juin 2021

Ces résultats témoignent de toute l'attention que la maison porte aux collaborateurs confrontés à un handicap et qui font de l'inclusion une réalité, comme en témoignent ces quelques belles histoires survenues durant l'année :

- ♦ un partenariat débuté avec l'INJS - Institut national des jeunes sourds ;
- ♦ un militaire atteint de syndrome post-traumatique intégré dans la formation de maroquinier-sellier à Fitolieu, à la suite du partenariat impulsé avec la Cabat ;
- ♦ l'intégration accompagnée par AspiJob d'une personne autiste Asperger au sein du siège Hermès International ;
- ♦ l'embauche en CDI d'une personne avec handicap pour effectuer l'accueil des clients au sein d'une boutique en Rhône Alpes ;
- ♦ la mise en place pour plusieurs mois d'une équipe d'APF « hors les murs » de deux personnes au sein de la division Ventes Exceptionnelles ;
- ♦ un accompagnement sur mesure pour un jeune alternant atteint de troubles DYS (troubles cognitifs spécifiques induisant des troubles d'apprentissage) et son manager au sein de l'activité.

Cette réalité s'inscrit dans la durée avec la **signature le 22 juillet 2020 du second accord handicap groupe** avec l'ensemble des coordonnateurs syndicaux. Une journée de co-construction à distance associant les référents handicap, les coordonnateurs syndicaux et des représentants des services de santé au travail avait été organisée afin de préparer au mieux la mise en place de cet accord.

Agréé par la DIRECCTE ¹ en novembre, ce second accord entrera en vigueur pour 2021, 2022 et 2023. Il devra poursuivre les ambitions du groupe en matière d'inclusion, tout en adaptant les engagements aux nouvelles directives législatives et réglementaires, et notamment relever les enjeux suivants :

- ♦ favoriser l'emploi et l'intégration de personnes en situation de handicap ;
- ♦ structurer une véritable politique de maintien dans l'emploi ;
- ♦ renforcer l'emploi indirect par la collaboration avec le secteur protégé et adapté et les travailleurs handicapés indépendants ;
- ♦ renforcer la lutte contre les biais décisionnels induits par les stéréotypes ou préjugés en matière de handicap et faire évoluer le regard au sein de l'entreprise par l'information et la communication ;

1. Direction Régionales des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

- ♦ anticiper la fin programmée des accords collectifs agréés comme moyen de piloter la Mission Handicap groupe, afin de poursuivre en 2021-2022-2023 la mobilisation et permettre à tous ceux qui sont concernés par cette situation de poursuivre leur activité dans les meilleures conditions.

Compte tenu de la réforme Handicap en France, les données 2020 seront publiées à la fin du premier semestre 2021. Sous l'impulsion du premier accord handicap groupe, une étape décisive a été franchie avec un taux d'emploi de personnes en situation de handicap porté à 5,68 % fin 2019. Ce taux d'emploi, hors minoration, repose principalement sur un taux d'emploi direct qui s'élève à 4,90 % en 2019. A législation constante, le taux d'emploi (direct et indirect) dépasse 6 %, hors minoration, *versus* 3,80 % au lancement du 1er accord handicap.

En 2020, Hermès a réaffirmé sa mobilisation et son engagement en matière de handicap en allouant un abondement pour un montant dépassant 0,15 M€ par an, afin de permettre à la Mission Handicap groupe de poursuivre à iso-budget sur les trois années de l'accord, compte tenu des résultats.

La mission handicap groupe est animée par un réseau de 14 référents handicap présents dans chaque métier (Textile, Cuir, Cristal, Parfums, Maison, Femme, Hermès Services groupe, Hermès International, Hermès Commercial, Hermès Distribution France) pour aider l'ensemble des sites à progresser dans l'intégration et le maintien dans l'emploi de celles et ceux qui sont confrontés à une situation de handicap temporaire ou durable.

Le réseau de Référents Handicap se réunit régulièrement pour partager les bonnes pratiques, visiter des établissements et services d'aide par le travail (Esat) et favoriser une montée en compétences. Ce réseau s'est structuré avec des référents handicap site, présents au sein des principales divisions, comme Hermès Maroquinerie-Sellerie ou la *Holding Textile Hermès*, mais aussi sur chaque site, quelle que soit sa taille, pour aider les collaborateurs en situation de handicap dans leur quotidien professionnel et accompagner ceux qui seraient désireux d'obtenir une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). Une brochure destinée aux personnes hésitant à se déclarer RQTH a été élaborée et diffusée à l'ensemble des collaborateurs et acteurs de la santé au travail. En 2020, plus de 35 collaborateurs français ont effectué leur première démarche de reconnaissance de leur handicap. Ils témoignent ainsi de la confiance qu'ils portent à la maison Hermès et bénéficieront d'un accompagnement dédié dans leur poste et leur maintien dans l'emploi.

Plus de 50 % du budget mission handicap a été consacré à des aménagements de poste, au financement d'équipements individuels ou à l'octroi de chèques Cesu destinés à compenser le handicap par l'emploi de personnes à domicile apportant une assistance sur les tâches domestiques.

Malgré le contexte sanitaire particulier, la Mission Handicap groupe a participé en 2020 à six forums d'emploi dédiés au handicap, principalement en mode virtuel. Les contacts entrepris en 2019 sous l'égide du Comité liaison cellule d'aide aux blessés de l'Armée de terre, pour développer le reclassement de militaires blessés, ont permis de présenter différentes opportunités à plusieurs militaires blessés, et de finaliser un recrutement. En soutenant ces soldats, le groupe participe à l'effort de défense national.

Le partenariat triennal avec Sciences Po Paris sur le programme Accessible dédié aux étudiants en situation de handicap s'est poursuivi avec la rencontre début décembre, lors du forum virtuel Sciences Po *Accessible*, d'une vingtaine d'étudiants en situation de handicap en vue de stages, formations en alternance et emplois.

L'engagement de vingt CDI fixé initialement au 31 décembre 2020, date de la fin du premier accord handicap, et atteint dès 2019, s'est poursuivi avec le recrutement de plus de 8 CDI recrutés en 2020, dont un cadre. Hermès Maroquinerie-Sellerie représente la majorité de ces CDI, compte tenu de son volume de recrutement annuel, de l'ambition portée par son management et de l'adoption de la méthode de recrutement par simulation (MRS).

Le site de Filitieu, site de production et école de formation de la maroquinerie des Alpes, a organisé en décembre, dans le cadre de son partenariat pluriannuel avec l'association Ohé Prométhée, une session de recrutement dédiée aux personnes en situation de handicap, réunissant une trentaine de participants en présence de traducteurs en langue française des signes. Un processus de recrutement adapté est mis en place et si nécessaire l'allongement du temps de formation peut être envisagé pour faciliter le démarrage dans le poste définitif.

L'intégration de différentes natures de handicap fournit des occasions de parfaire la formation des managers, tuteurs et collègues, comme le démontre le plan DYS (troubles cognitifs spécifiques induisant des troubles d'apprentissage) déployé par Hermès Maroquinerie-Sellerie à Pantin pour favoriser l'intégration d'un jeune alternant.

Au sein de nombreux métiers (Hermès International, Hermès Services groupe, Hermès Maroquinerie-Sellerie, Parfums et Beauté...), des travailleurs mis à disposition au quotidien par des EA/Esat, contribuent à diverses activités (coupe, préparation de commandes ou de salles de réunions, logistique, sécurité, conciergerie, dispatching du courrier...). Ces collaborations constituent autant d'opportunités d'embauche à terme.

Lorsque le port du masque est devenu obligatoire sur les sites, plusieurs centaines de masques « inclusifs » transparents réalisés par les APF ont été distribués afin de favoriser les échanges avec les collaborateurs malentendants.

En matière d'achats, **Hermès s'est fixé l'objectif ambitieux d'augmenter de 20 % par an son recours au secteur aidé et protégé en France sur la période 2018-2020**. Atteint dès 2018, cet objectif final a continué à bénéficier chaque année, y compris en 2020, d'une augmentation de 20 %. Les achats aux EA et Esat sont ainsi passés de 0,7 M€ fin 2017 à 1,7 M€ fin 2019 et **2,4 M€ à fin 2020**, dont 1,1 M€ sur le 1er semestre. Portés par une politique volontariste, ces achats sont réalisés principalement à l'initiative d'Hermès Maroquinerie-Sellerie et d'Hermès Services groupe.

L'application *Hand'E Passeport* a été mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs France sur toute l'année. Téléchargée et utilisée par 500 collaborateurs depuis le lancement, cette application apporte par un biais ludique des connaissances sur les différentes natures de handicap, mais aussi des repères pour se comporter en manager ou collègue bienveillant.

Le forum **Handi'Cap 2020**, temps fort annuel organisé exceptionnellement sous forme virtuelle, **a réuni autour du thème « Réalisations et inspirations ! » plus de 250 managers et acteurs internes engagés**, leviers indispensables au déploiement efficace de la politique Handicap. Ce forum invitait les managers à développer leur engagement en faveur de l'inclusion en leur partageant des initiatives pour aller plus loin. À travers des kiosques aux thèmes variés, les participants ont pu enrichir leurs connaissances et s'inspirer de pratiques innovantes comme :

- ♦ l'inclusion dans des magasins de collaborateurs en situation de handicap ;
- ♦ les spécificités du recrutement de personnes en situation de handicap ;
- ♦ la préparation du *Duoday* (accueil d'une personne au sein d'un service) ;
- ♦ les partenariats de Hermès Maroquinerie-Sellerie avec les EA/Esat ;
- ♦ les modalités de mise en place d'un réseau des ambassadeurs Handicap ;
- ♦ la collaboration d'Hermès Commercial Logistique avec les équipes d'Esat des APF...

L'assemblée a été marquée et inspirée par l'authenticité du témoignage de l'athlète handisport Marie-Amélie Le Fur, présidente du Comité paralympique français. Les temps forts de ce forum ont été relayés lors des semaines de la solidarité organisées à l'initiative de l'équipe développement durable, via deux capsules digitales ouvertes à tous les collaborateurs de France.

Près de 100 *Duodays* avaient été planifiés pour mi-novembre 2020, comme autant d'invitations à changer de regard en accueillant des personnes en situation de handicap extérieures à l'entreprise, en recherche d'emploi ou issues de structures d'accompagnement de type Esat, de partager le temps d'une journée le quotidien de collaborateurs, et ainsi découvrir les coulisses de métiers de production ou de fonctions support. Suite au déclenchement du confinement en France, le groupe a pris la décision de reporter cette opération pour accueillir ces duos en 2021 dans les différentes manufactures.

Le pôle Parfums et Beauté est parvenu à maintenir huit *Duodays* en octobre dans le respect des règles sanitaires, au siège et sur le site du Vaudreuil, sur les métiers du conditionnement, du contrôle qualité et de la fabrication. Issus de diverses structures accompagnantes comme Cap Emploi, Esat ou association d'étudiants, chacun a pu ainsi découvrir un métier, un environnement pour préciser une orientation scolaire, un parcours de formation ou un projet professionnel à la suite d'une reconversion, le tout dans un cadre chaleureux et bienveillant.

Hermès Femme a aussi sensibilisé les équipes au dispositif des *Duodays* pour lequel 15 managers s'étaient portés volontaires. A cette fin, des liens étroits ont été établis avec un réseau d'écoles de commerce, afin d'organiser des journées sur mesure en fonction des souhaits des jeunes. Si le projet a été décalé en raison du confinement, les prises de contacts ont été maintenues à distance entre les étudiants et les managers, dans l'attente d'une rencontre en présentiel. Par ailleurs, une table ronde a été organisée avec les nouveaux stagiaires pour les sensibiliser au sujet du handicap et leur remettre la brochure du premier accord, afin d'instaurer une liberté de parole dès l'intégration.

John Lobb s'est engagé dans le mentoring auprès d'étudiants en situation de handicap à l'Université de Saclay, avec l'appui des associations d'ARPEJH et Article 1er, afin de favoriser leur inclusion.

En novembre, en France, la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap a été l'occasion d'organiser différentes animations pour faire évoluer le regard et combattre les stéréotypes. Plusieurs conférences ont été proposées, comme une nouvelle rencontre de Marie-Amélie Le Fur avec près de 120 collaborateurs ou le témoignage des magasins de Lyon et Bordeaux suivi par 50 vendeurs. Des opérations de sensibilisation ont été maintenues dans les manufactures en France, comme le challenge HandiPoursuite proposé au sein d'Hermès Parfum et Beauté et suivi par plus d'une centaine de participants.

La journée mondiale du handicap début décembre a également été saluée par plusieurs animations, comme le challenge de sensibilisation au handicap organisé à Saint-Louis ou une médiation autour de l'art et du handicap pour les équipes d'Hermès Cuirs précieux. La *Holdering* Textile Hermès adresse désormais une newsletter Handicap à ses 800 collaborateurs pour partager l'engagement du pôle, mobiliser l'ensemble des acteurs internes et informer les collaborateurs en situation de handicap non déclarée de l'accompagnement possible.

Un plan conséquent de formation des recruteurs et des ressources humaines au handi-recrutement a été déployé auprès de 45 acteurs clés de l'intégration, pour les aider à se sentir plus à l'aise pour recruter des personnes en situation de handicap. Dans le cadre de l'intégration à Paris d'un cadre à trouble autistique, les acteurs internes concernés (manager, tuteur, ressources humaines) ont bénéficié d'une formation à l'autisme dispensée par le CNRS¹. Enfin, les 14 membres des Comités sociaux et économiques et Commission santé sécurité et conditions de travail d'Hermès Parfum et Beauté et d'Hermès ont bénéficié de formations sur le handicap.

2.2.2.2 ENGAGER LES COLLABORATEURS DANS DES ACTIONS SOLIDAIRES DONT LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

2.2.2.2.1 Ambition

Afin d'incarner son engagement d'employeur socialement responsable et de « Rendre au monde ce qu'il nous donne », Hermès encourage l'implication de ses collaborateurs auprès de l'économie sociale et solidaire, avec la volonté de renforcer son ancrage local dans ses zones d'implantation en fonction des besoins d'intérêt général qui s'y expriment.

Pour ce faire, des missions de mécénat de compétences sont régulièrement proposées à des collaborateurs, en complément du programme *H3* de la Fondation d'entreprise Hermès. L'axe retenu par Hermès est de développer le mécénat de compétences auprès des associations partenaires dans le domaine du développement durable, de la Fondation d'entreprise Hermès ou de la Mission Handicap groupe, ainsi qu'auprès de structures locales dans le cadre de partenariats inscrits dans la durée.

Cette démarche de mécénat de compétences permet au groupe de nourrir ses valeurs en soutenant des projets en lien avec son identité, de renforcer la fierté d'appartenance, mais aussi de laisser les collaborateurs libres de sélectionner la cause dans laquelle ils souhaitent s'impliquer. Elle répond aussi à une aspiration, de plus en plus fréquemment exprimée, à contribuer au bien commun. Les projets soutenus doivent naturellement être alignés avec les valeurs et priorités définies par Hermès, qui portent sur l'éducation, la solidarité, l'aide à l'artisanat, la protection de l'environnement et le développement culturel. Elles s'inscrivent généralement dans le temps long. Les collaborateurs investis dans ces opérations, dans des sphères d'activité souvent méconnues, témoignent d'une réelle satisfaction personnelle, d'une motivation et de compétences grandies. Les opérations conduites à plusieurs renforcent aussi la cohésion au sein des équipes et fédèrent le collectif.

La démarche de mécénat de compétences est appelée à se renforcer pour mobiliser davantage de collaborateurs et exprimer la générosité du groupe. **Un réseau actif de plus de 80 ambassadeurs mécénat de compétence est animé pour faciliter le déploiement de cette approche au plus près des équipes en France.** Depuis 2017, une méthodologie groupe dédiée a été élaborée et partagée au sein des filiales en France pour permettre aux collaborateurs d'accompagner sur leur temps de travail les besoins d'associations dans différents domaines. Grâce à ce programme de bénévolat, **les collaborateurs en France peuvent bénéficier de cinq jours de travail rétribués pour soutenir le développement d'associations.** En Suisse et en Espagne, chaque collaborateur dispose d'une journée rémunérée par an pour mener des actions généreuses.

En 2020, ce programme a pris de l'ampleur en termes de visibilité interne et d'adhésion de la part des collaborateurs. En 2020, malgré un contexte complexe certain, **plus de 120 collaborateurs français se sont mobilisés** et 260 heures ont été consacrés au mécénat de compétences durant l'année. Les missions ont porté sur des sujets très variés tels que le *visual merchandising*, la logistique, le contrôle de gestion, la communication, le juridique...

2.2.2.2.2 Organisation

En 2020, sous l'impulsion de la Fondation d'entreprise Hermès, toutes les politiques de mécénat ont été structurées et formalisées, y compris les opérations de mécénat de compétences.

Chaque opération de mécénat fait l'objet d'un processus de sélection transparent, intégrant la réalisation des vérifications nécessaires pour s'assurer préalablement de la conformité de l'opération aux lois et réglementations locales. Un document de sélection des activités de mécénat est rédigé pour chaque intervention. Les associations soutenues sont vérifiées en termes de gouvernance, éthique et droits humains, transparence...

Les opérations de mécénat dans lesquelles un collaborateur du groupe Hermès aurait, directement ou indirectement, un intérêt personnel et/ou financier doivent être conformes à la procédure de prévention des conflits d'intérêts disponible et être signalées à la direction juridique conformément d'Hermès international pour validation. Les actions de mécénat font l'objet de lettres d'engagements signées. Pour les engagements et partenariats s'inscrivant dans la durée, ou présentant

une complexité certaine, les modalités de l'accord doivent être contractualisées afin d'identifier clairement les engagements de chacune des parties. Les opérations de mécénat font l'objet d'un contrôle régulier et d'un suivi de la bonne réalisation de l'opération.

Dans ce cadre, chaque pôle a mis en place un dispositif de suivi des activités de mécénat, comprenant un Comité mécénat en charge de sélectionner et de valider les activités de mécénat de l'entité. Ce comité est composé du Comité de direction du pôle ou du métier. Toutes les décisions prises par ce comité font l'objet d'un compte-rendu formalisé conservé pour une durée de cinq ans.

Chaque pôle définit ses orientations prioritaires en fonction de son activité et de son implantation, ainsi que des critères d'éligibilité (réputation, solidité du projet, historique du bénéficiaire, stratégie de l'entité, prévention des éventuels conflits d'intérêt...) et de contrôle des projets de mécénat soutenus.

Un budget dédié est alloué chaque année par chaque filiale de distribution.

Les actions d'envergure opérées en 2020 par les collaborateurs des différentes filiales en Europe interviennent dans les domaines de l'économie circulaire, de l'éco-fabrication, de la collecte solidaire de produits non-alimentaires, de la rénovation de centres d'accueil de réfugiés, de la formation à l'artisanat, de la valorisation des savoir-faire manuels en vue d'une réinsertion professionnelle, du nettoyage de sites naturels, de la traduction, de la distribution de vêtements, du soutien aux enfants de familles démunies, sans oublier les donations à des associations.

La plupart de ces actions font l'objet d'une clause de confidentialité qui interdit leur divulgation dans le présent document.

2.2.2.3 PROMOUVOIR LES GRANDS PRINCIPES ÉTHIQUES ET L'APPLICATION DES RÉGLEMENTATIONS SUR LES DROITS HUMAINS ET DE LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

La politique du groupe est d'adhérer aux grands principes éthiques universellement reconnus, notamment ceux concernant les droits humains et la lutte contre la corruption, et de s'assurer de leur mise en œuvre dans ses opérations. Cette politique est formalisée par plusieurs chartes et codes complémentaires :

- ♦ la charte éthique groupe vise à nourrir le projet d'entreprise autour de l'authenticité de l'objet et de l'éthique du groupe. Elle veille au respect du devoir de reconnaissance des collaborateurs et partenaires. Cette charte ne se substitue pas aux lois et règlements applicables dans les pays où le groupe opère, mais elle vise au contraire à en promouvoir le respect et à en assurer une bonne application. Elle s'inscrit dans le cadre de principes fondamentaux tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, les règles de l'OIT, de l'OCDE ou le Pacte mondial en matière de développement durable. C'est un instrument de progrès et de dialogue : tout collaborateur du groupe rencontrant des difficultés dans sa compréhension ou son application devra en faire part à sa hiérarchie ;

- ♦ outre la charte éthique groupe, le code de conduite des affaires, le code de conduite anticorruption, disponible sur <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversite/>, et le dispositif d'alerte indiquent aux collaborateurs le cadre à respecter.

En complément, un Comité éthique a été mis en place afin de recueillir et de traiter les alertes, ainsi que de formuler conseils et recommandations sur la culture éthique du groupe.

Le chapitre 2 « *Responsabilité sociale, sociétale et environnementale* », § 2.8, précise ces ambitions et décrit de façon détaillée les principes de la charte éthique.

Notre relation avec l'institut Equiphoria est devenue un partenariat dans lequel notre savoir-faire est mis au service du handicap.

La collaboration entre Equiphoria et le métier Equitation est née du besoin de ce centre d'équithérapie et d'hippothérapie (soin par le mouvement du cheval) basé en Lozère de trouver un matériel qui garantisse à la fois le confort du cheval et la sécurité de leurs patients lourdement handicapés. Par une démarche scientifique avec une équipe pluridisciplinaire regroupant à la fois des thérapeutes et des spécialistes du cheval, Equiphoria permet, pour des personnes en situation de handicap moteur ou mental, une reconstruction neuronale grâce au pas du cheval : « le cerveau humain a l'impression de marcher ». Le triptyque patient-cheval-thérapeute est source de nombreux bienfaits pour les patients en termes d'autonomie, de reconstruction neuronale et d'intégration sociale. Le cheval devient le collaborateur du thérapeute et le complice bienveillant du patient. Les patients ressentent ainsi des bienfaits sur leurs capacités motrices, relationnelles et



émotionnelles. Afin d'optimiser à la fois les sensations des patients et le confort du cheval, les artisans selliers du métier Equitation ont cherché des solutions inédites. Et c'est ainsi que le tapis selle, véritable feuille de cuir, a été conçu pour permettre au patient de ressentir au mieux le pas du cheval - en toute sécurité - tout en ayant le souci du confort de l'animal. Le feutre œuvre pour le confort du cheval, tandis que la mousse garantit le confort du patient. Le tout est recouvert de cuir pour l'aspect esthétique. Cette pièce extraordinaire, dont le métier a fait don en plusieurs tailles, se caractérise par son épure, sa fonctionnalité et sa simplicité. Ce projet est devenu fédérateur au sein de la Maison, au-delà du métier Equitation pour son caractère utile et généreux, et est également une source d'idées créatives, avec la conception révolutionnaire de la selle « ultime ». Il a fait l'objet d'un film sensible partagé en interne, donnant du sens au travail des équipes métier et des artisans, tout en faisant vivre des émotions uniques.