



HERMÈS

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2021

EXTRAITS DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL

Les renvois de page ci-après font référence aux pages du document d'enregistrement universel 2021

3.3.4 POLITIQUE DE NON-DISCRIMINATION ET DE DIVERSITÉ

3.3.4.1 POLITIQUE DE MIXITÉ FEMMES/HOMMES AU SEIN DES INSTANCES DIRIGEANTES

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-10, 2° du Code de commerce, nous précisons ci-après la manière dont la société recherche une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Comité mis en place, le cas échéant, par la Gérance en vue de l'assister régulièrement dans l'exercice de ses missions générales et sur les résultats en matière de mixité dans les 10 % de postes à plus forte responsabilité.

Le Conseil de surveillance a pour mission, depuis 2018, de s'assurer que les gérants mettent en œuvre une politique de non-discrimination et de diversité au sein des Instances dirigeantes.

Une présentation de cette politique a été faite au Conseil de surveillance fin 2018.

L'article 7 du Code Afep-Medef actualisé en janvier 2020 recommande aux Conseils de déterminer des objectifs de mixité au sein des Instances dirigeantes.

Le guide d'application du HCGE publié en mars 2020 précise que dans les sociétés en commandite par actions :

- ◆ il appartient à la Gérance de fixer des objectifs en termes de mixité et l'horizon de temps pour y parvenir ainsi que de déterminer les modalités de mise en œuvre de ces objectifs et du plan d'action ;
- ◆ le Conseil de surveillance s'assure du respect et du suivi de la recommandation. Il est informé annuellement par la Gérance des résultats obtenus afin de pouvoir en faire état dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Depuis 2020, la Gérance a fixé des objectifs de mixité de la société comme suit :

Objectif de mixité-globale des Instances dirigeantes : que la proportion des membres de chaque sexe soit au moins égale à 40 %. Le périmètre des Instances dirigeantes retenu regroupe les Comités mis en place par la Gérance depuis de nombreuses années pour l'assister régulièrement dans l'exercice de ses missions générales, à savoir :

- ◆ le Comité exécutif (rôle et composition décrits au § 3.3.3.1) ;
- ◆ le Comité des opérations (rôle et composition décrits au § 3.3.3.2).

Horizon de temps : la proportion fixée étant déjà atteinte au 31 décembre 2019, la Gérance s'est fixée de pérenniser (c'est-à-dire maintenir à moyen et long termes) la mixité actuelle.

Plan d'action : la société favorise depuis plusieurs années la féminisation des effectifs de cadres dirigeants, ce qui devrait faciliter la réalisation de cet objectif.

Début 2022, le Conseil de surveillance a constaté que la mixité globale des Instances dirigeantes restait conforme aux objectifs fixés.

La politique de diversité appliquée aux membres du Conseil de surveillance est décrite au § 3.4.3.

3.3.4.2 MIXITÉ DES INSTANCES DIRIGEANTES

Le tableau ci-dessous présente la mixité au sein des Instances dirigeantes, au sein du Conseil de surveillance et dans la catégorie des cadres dirigeants :

AU 31 DÉCEMBRE	2021	2020
Instances dirigeantes (Comité exécutif et Comité des opérations, hors gérant)¹		
Proportion de femmes	52,2 %	54,2 %
Proportion d'hommes	47,8 %	45,8 %
Féminisation globale		
Conseil de surveillance (hors les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés)	50,0 %	50,0 %
Comité RNG-RSE	66,7 %	66,7 %
Comité d'audit et des risques	40,0 %	40,0 %
Cadres dirigeants	47,0 % ²	44,0 % ²

(1) Les nominations intervenues le 1^{er} mars 2022 au sein du Comité exécutif ont modifié la composition des Instances dirigeantes (hors gérant) comme suit :

- ◆ 24 membres ;
- ◆ 54,2 % de femmes ;
- ◆ 45,8 % d'hommes.

(2) Au sens de l'article L. 3111-2 du Code du travail. Cette catégorie est constituée des 105 postes à plus forte responsabilité dans la classification retenue par le groupe en 2020 et 2021.

3.3.4.3 INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

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. Ce respect des différences est rappelé aux collaborateurs dans la charte éthique (disponible sur <https://finance.hermès.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites>) garante de l'objectivité, de l'égalité des chances, de la promotion des diversités et de l'inclusion dans le recrutement, les évolutions de carrière et la gestion quotidienne.

Comme l'illustrent les résultats publiés ci-dessous, le groupe Hermès est constamment attaché à 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 dans l'accès à l'emploi et les promotions internes. À tous les niveaux de l'organisation, l'égalité des chances, la mixité et l'inclusion en matière

d'emploi, de formation, d'encadrement et de rémunération sont réellement confortées par la volonté de la maison, dont l'objectif est d'agir par des actions concrètes et pérennes.

Le groupe est majoritairement composé de femmes (67 %), représentées à tous les niveaux de la hiérarchie comme par exemple au sein du Comité des opérations (67 %).

Depuis 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.

De plus, afin d'offrir un cadre toujours plus inclusif de la parentalité et de soutenir la carrière professionnelles des femmes, à compter du 1^{er} janvier 2022 le groupe propose un congé paternité ou d'accueil de l'enfant pour les collaborateurs en France (soit 62 % des effectifs de la maison) en maintenant à 100 % la rémunération des personnes concernées.

En France, des accords ou plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle sont régulièrement renouvelés afin de réaffirmer la garantie d'un positionnement salarial équilibré entre les femmes et les hommes, ainsi que le respect d'une équité de traitement dans l'attribution des revalorisations salariales. Ces accords définissent des objectifs de progression 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. Les femmes en situation de management et de responsabilité dans les sites de production bénéficient par ailleurs d'un accompagnement en *coaching* personnalisé.

En application de l'article L. 1142-8 du Code du travail, Hermès International a publié en mars 2022 l'index de l'égalité professionnelle femmes/hommes 2021 qui est égal à 99/100.

Cet index permet de mesurer les écarts de rémunération entre femmes et hommes au sein d'une même entreprise. Il doit être calculé chaque année, tenir compte de toutes les composantes d'une rémunération et permettre d'identifier les éventuels points de progression. Cet index comprend les cinq indicateurs suivants (dans la parenthèse figurent les résultats obtenus pour chaque indicateur) :

- ◆ l'écart de rémunération femmes-hommes (39/40) ;
- ◆ l'écart de répartition des augmentations individuelles (20/20) ;
- ◆ l'écart de répartition des promotions (15/15) ;
- ◆ le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité (15/15) ;
- ◆ le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (10/10).

L'index global, moyenne pondérée, du groupe de l'année 2021 est égal à 90/100.

Les résultats des autres sociétés du groupe sont disponibles sur <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites>.

3.3.4.4 POLITIQUE DE DIVERSITÉ ET RÉSULTATS EN MATIÈRE DE MIXITÉ DANS LES 10 % DE POSTES À PLUS FORTE RESPONSABILITÉ

Qu'il s'agisse de la nomination des Instances dirigeantes, du recrutement ou encore de la nomination de tout collaborateur, le groupe Hermès est particulièrement attaché et attentif au respect du principe de non-discrimination.

Chaque fois que l'occasion le permet, l'importance de ce principe est rappelée à l'ensemble des collaborateurs.

La politique « Hermès Employeur Responsable » insiste sur le respect de deux principes essentiels : le principe de non-discrimination et le principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette politique est décrite au chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale », § 2.2.2.

Le groupe a également pris des engagements en faveur de l'intégration professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (cf. chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale », § 2.2.2.1.4).

Le groupe a mis en place une formation « Alterego » qui porte sur l'intégration et le management des diversités. Cette formation est suivie par l'ensemble des Comités de direction et les managers de proximité du groupe. Elle se présente sous la forme d'un programme d'une journée, alternant approche théorique et approche ludique, permettant la prévention et l'identification de toutes les formes de discrimination (directes, indirectes ou encore involontaires) et réaffirmant une tolérance zéro du groupe à l'égard de ce type de pratiques.