



# HERMÈS

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

**EXTRAITS DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL**

Les renvois de page ci-après font référence aux pages du document d'enregistrement universel 2020

### 3.2.4 POLITIQUE DE NON-DISCRIMINATION ET DE DIVERSITÉ

#### 3.2.4.1 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.

#### 3.2.4.2 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	2020		2019	
<b>Instances dirigeantes (Comité exécutif et Comité des opérations)</b>				
Proportion de femmes	13/24	54,2 %	13/24	54,2 %
Proportion d'hommes	11/24	45,8 %	11/24	45,8 %
<b>Féminisation globale</b>				
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 % <sup>1</sup>		44,0 % <sup>2</sup>

(1) Cette catégorie est constituée des 105 postes à plus forte responsabilité dans la classification retenue par le groupe en 2020.

(2) Cette catégorie est constituée des 83 postes à plus forte responsabilité dans la classification retenue par le groupe en 2019.

Il était recommandé que les sociétés fassent leurs meilleurs efforts pour fixer et publier des objectifs de mixité dès 2020.

La Gérance a présenté les objectifs de mixité de la société au Conseil de surveillance du 25 février 2020 comme suit :

**Objectif de mixité globale des Instances dirigeantes** : que la proportion des membres de chaque sexe ne soit pas inférieure 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 § 3.2.3.1) ;
- ♦ le Comité des opérations (rôle et composition § 3.2.3.2).

**Horizon de temps** : la proportion fixée étant déjà atteinte au 31/12/2019, 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 2021, 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 § 3.3.2.