

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2022

EXTRAIT RSE - DÉCLARATION DE PERFORMANCE
EXTRA FINANCIÈRE (DPEF)

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

2.2.1 ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX SUR LES EFFECTIFS

Fin décembre 2022, Hermès comptait 19 686 talents, dont 12 360 en France⁽¹⁾. Le groupe fait ainsi progresser ses effectifs de 2 091 personnes par rapport à 2021. La filière de production a été la plus concernée par l'augmentation de ses effectifs avec 983 nouveaux postes, suivie de la filière vente avec 723 nouveaux postes. Depuis cinq ans, les effectifs ont augmenté de 6 203 personnes, représentant près d'un tiers du total des effectifs permanents présents aujourd'hui dans le groupe.

Hermès veille à équilibrer toutes les tranches d'âge de la vie active au sein de ses effectifs. En 2022, 18 % des collaborateurs ont moins de 30 ans (voir en annexe à cette section).

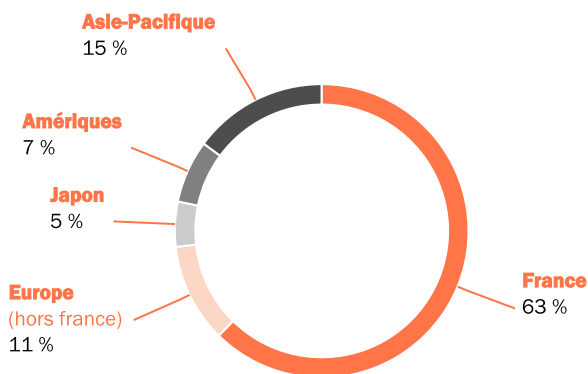
La politique d'Hermès est d'assurer la sécurité de l'emploi, près de 92 % des collaborateurs sont sous contrat à durée indéterminée (CDI). Le recours aux CDD est réservé aux cas de remplacements (congés maternité, par exemple) ou aux cas d'accroissement temporaire de l'activité, en fonction du calendrier. Les départs involontaires demeurent également limités, le nombre total de licenciements rapporté aux effectifs du groupe représente un pourcentage de 1,53 % au niveau monde. Ce chiffre est stable par rapport à l'exercice de 2021. Le taux de *turnover* global, incluant les départs volontaires et involontaires, s'élève à 5,99 %.

	Volontaire	Involontaire	Groupe
Taux de <i>turnover</i> 2022	4,46 %	1,53 %	5,99 %
Taux de <i>turnover</i> 2021	4,44 %	1,38 %	5,82 %

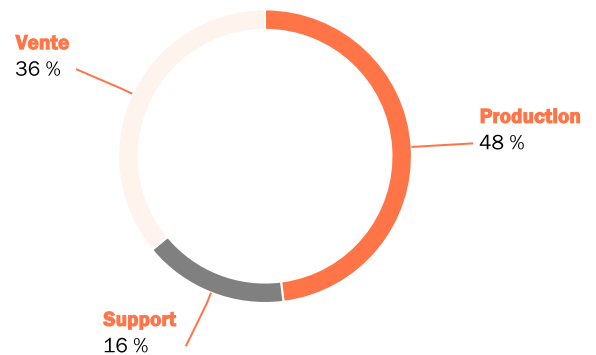
Le groupe n'a pas procédé, au cours des 10 dernières années, à des restructurations pour motifs économiques ayant des conséquences sur l'emploi. Lors des opérations de développement (création de sites), les éventuels transferts se font sur la base du volontariat.

Compte tenu de son modèle d'affaires et d'une production essentiellement en France, 63 % des effectifs totaux du groupe y sont situés. Les effectifs de production situés en France représentent 8 561 personnes (69 % des collaborateurs en France) et 9 469 au niveau mondial, soit 48 % des effectifs du groupe.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE



2.2.3 DIVERSITÉS, ÉQUITÉ ET INCLUSION

À travers ses métiers, ses créations, ses savoir-faire, son réseau de distribution et ses clients, la diversité est profondément ancrée dans la maison. La singularité d'Hermès repose sur l'exigence permanente qu'elle a de recruter et d'intégrer des collaboratrices et des collaborateurs de tous horizons, dont les différences visibles et invisibles l'enrichissent individuellement et collectivement.

1. Incluant les effectifs des Maroquineriers Thierry, acquises en novembre 2022 (127 personnes). Les informations relatives à cette récente acquisition ne sont pas incluses dans les informations sociales, sociétales et environnementales présentées dans cette DPEF, en dehors des éléments liés à l'effectif groupe.

Les valeurs humanistes et l'engagement en faveur de l'égalité des chances au sein de la maison, contribuent à créer un environnement de travail inclusif dans lequel chacune et chacun trouve sa place par le sens apporté par sa contribution et s'épanouit dans le respect d'autrui. Ce fort sentiment d'appartenance et ce vivre ensemble collectif constituent une invitation à rejoindre Hermès pour y partager une aventure collective singulière.

L'ambition de la maison est de conférer une dimension plus internationale à cette stratégie Diversités et Inclusion en affirmant des principes de fonctionnement communs à tous et une déclinaison locale par entité et pays.

POLITIQUE

La politique employeur responsable déployée au sein du groupe 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 lutter contre toute forme de discrimination. Elle couvre les aspects liés à la diversité et aux différences, quelles qu'elles soient.

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 les diversités de talents sont une source de richesse, de créativité et d'innovation, Hermès souhaite faciliter l'intégration des collaborateurs dans toutes leurs diversités, en développant concrètement des actions en faveur notamment des personnes en situation de handicap ou de celles qui sont éloignées de l'emploi, seniors, personnes issues des minorités visibles ou des quartiers et zones défavorisés.

Un diagnostic diversités et inclusion monde lancé en 2021 sur les pratiques en matière d'inclusion a permis 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.

À l'aide de ce questionnaire exhaustif auquel plus de 100 directeurs généraux et RH de l'ensemble des pays ont répondu et de 30 entretiens qualitatifs menés avec l'ensemble des DG et des DRH à travers le monde, l'ambition du groupe en matière de diversités et d'inclusion a pu être explicitée et ses engagements mieux structurés. Une démarche groupe qui repose sur le déploiement d'actions communes à l'ensemble des pays et sur la construction de plans d'action locaux qui répondent aux enjeux plus spécifiques des pays a été formalisée.

Au titre des actions communes, il est demandé à tous les pays où Hermès est implanté de s'engager sur un programme d'actions « socle commun » selon trois axes :

- ◆ le strict respect du principe de non-discrimination ;
- ◆ le renforcement de la mixité et de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- ◆ une meilleure prise en compte du handicap au quotidien.

Les pays sont invités selon leurs enjeux sociaux et sociétaux et leur réglementation à compléter leur engagement sur des axes qu'ils jugeront prioritaires et pertinents.

La mise en œuvre de ce programme passe notamment par un film multilingue partageant l'ambition de la maison, témoignage factuel de réalités déjà effectives, permettant également l'information des

collaborateurs sur cet engagement, dans le but de susciter une mobilisation, une vigilance au quotidien, une ouverture... Sa diffusion servira de rampe de lancement à des actions complémentaires.

GOUVERNANCE

Afin d'engager cette démarche et de donner de la visibilité aux plans d'action définis localement, chaque métier et/ou chaque pays a désigné un référent D&I – diversités & inclusion, fixé ses objectifs, son calendrier d'actions et ses indicateurs de suivi. Ce réseau de 27 Référents D&I, couvrant 100 % des effectifs du groupe, est animé plusieurs fois par an par la Direction des relations sociales groupe. L'impact de ces actions est régulièrement mesuré afin d'en évaluer l'efficacité et de les ajuster si besoin.

Cette dynamique est complétée en France par l'entrée en vigueur du second accord Handicap Groupe portant sur les années 2021-2022-2023, la poursuite de la diffusion de l'index égalité professionnelle femmes-hommes au sein des filiales hors de France 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, complétée par l'extension rémunérée en France du congé paternité à 28 jours, comme évoqué au § 2.2.2.4.5.

2.2.3.1 FACILITER L'INTÉGRATION ET LA RECONNAISSANCE DES TALENTS DANS LEURS DIVERSITÉS, ET FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET L'INCLUSION

Le respect des différences est formalisé et présenté aux collaborateurs dans la charte éthique déployée depuis 2009 et mise à jour en 2022. Ce document fondateur est garant de l'objectivité, de l'égalité des chances et de la promotion des diversités 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.

Comme évoqué au § 2.1., Hermès a été inclus dans le top 10 du classement « Diversité et Inclusion » 2022 du *Financial Times*. Ce classement repose sur la consultation de 100 000 collaborateurs de 16 pays européens et met en lumière leur perception et leur vécu sur les pratiques de leur entreprise en matière de diversité et inclusion. Cinq critères ont été évalués : le genre, l'ethnicité, le handicap, l'âge et le respect de l'orientation sexuelle. La maison Hermès s'est particulièrement démarquée grâce au sentiment d'appartenance, ainsi qu'à la diversité perçue des différentes origines, témoignant de la

confiance des collaborateurs dans les valeurs de la maison et de la qualité de ses pratiques.

Hermès a été également distingué en 2022 pour ses engagements en faveur de la diversité par la magazine *Capital*, qui classe le groupe en première place dans la catégorie habillements et accessoires. Cette performance est notamment portée par le déploiement à large échelle du programme de formation managériale à l'inclusion Alterego, déployé pour l'ensemble des entités françaises du groupe.

2.2.3.1.1 Management responsable, inclusion

Instaurer un management responsable, mettant tout en œuvre pour favoriser l'inclusion et l'égalité des chances ne se décrète pas. L'exemplarité est importante et il est important de mentionner qu'Hermès a été identifiée comme l'entreprise du SBF 120 la plus performante pour la féminisation du top 100 de ses dirigeants (ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, palmarès 2022 réalisé sur l'année 2021).

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 2022 avec neuf sessions, portant à plus de 850 le nombre de managers de direction et de proximité ayant suivi ce programme en France. 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.

Aux États-Unis, HOP est un employeur garantissant l'égalité des chances et qui, conformément à la Commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi, a mis en place une politique Diversité, Inclusion & Famille pour s'engager à être une maison pour tous, où les valeurs de diversité, d'inclusion et de famille sont soutenues et progressent y compris dans sa sphère d'influence. Des groupes de ressources pour les employés, constitués de collaborateurs bénévoles qui partagent ou sont alliés d'une identité, d'une expérience ou d'un intérêt commun servent de réseaux sociaux internes pour leurs membres, ainsi que de sources d'innovation pour avoir un impact positif sur les objectifs de l'entreprise. Des groupes sont dédiés aux LGBTQIA+, aux femmes, aux parents, à l'égalité raciale et à la santé et au bien-être. Ils partagent des commentaires et des idées sur la façon dont HOP peut améliorer l'expérience des employés pour leurs membres avec des événements, des communications internes et des actions. Un de ses programmes clés pour soutenir l'égalité des chances est l'initiative de recrutement inclusif selon un nouveau cadre qui donne la priorité aux pratiques conformes aux valeurs de diversité, d'équité et d'inclusion. L'objectif est de générer une main-d'œuvre diversifiée composée de personnes talentueuses et uniques avec des parcours, des compétences et des visions du monde différentes qui enrichiront la famille HOP.

En Asie du Sud, Hermès suit les lois locales sur la diversité et l'inclusion en ce qui concerne l'âge, la situation familiale, la race et la religion. Les seules informations personnelles prises en compte lors des promotions et augmentations salariales sont les informations collectées dans le cadre du suivi légal d'un recrutement, ce qui limite tout risque de discrimination lié à la situation personnelle d'un collaborateur.

2.2.3.1.2 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 et à ses qualités humaines et dispositions, afin de donner la possibilité à des personnes de toute origine sociale ou géographique, quel que soit leur parcours, de rejoindre le groupe.

Dans cet objectif, HMS, les Ateliers AS & et la SNC (pôle HTH) ont mis en place une méthode de recrutement sans CV à l'aide de tests MRS – simulation par les habiletés – en partenariat avec Pôle emploi. Ce processus de recrutement d'artisans vise à identifier en priorité les futures recrues sur des critères de dextérité manuelle, de précision et de savoir-faire. Tous les candidats peuvent postuler et leur profil historique n'est connu qu'à la fin du recrutement, au moment des entretiens de motivation. Pour réduire les difficultés d'accès à la formation et à l'emploi, qui débutent très tôt, un partenariat a été initié pour les stages des élèves de 3^e avec des collèges de proximité à Pantin et au Pré-Saint-Gervais. L'ancrage territorial se décline aussi avec une collaboration avec le Pôle emploi de Pantin et les Compagnons du Devoir de Seine-Saint-Denis.

Les maroquineriers recrutent quasi exclusivement leurs futurs artisans via cette méthode MRS. Elles interviennent ponctuellement au sein des Missions locales pour aider les jeunes à préparer leurs entretiens d'embauche et leur donner les codes de ce type d'exercice. Des candidats, dont certains peuvent être âgés de 14/15 ans et impliqués au sein des Maisons familiales rurales, sont accueillis sur site dans le cadre des ateliers découvertes. Une permanence est même tenue au sein de Pôle emploi pour présenter les métiers artisanaux. Les conseillers Pôle emploi sont invités également à visiter les ateliers pour mieux comprendre le métier et ses exigences. Des liens se tissent avec des associations de réinsertion, en local, pour favoriser des passerelles entre les métiers et des engagements se concrétisent par des signatures entre une entreprise et par exemple l'Agence régionale de l'orientation et des métiers (Normandie) ou la Maison métropolitaine de l'insertion et de l'emploi (pour HTH) ou encore la charte des 1 000 entreprises engagées pour l'insertion lancée en 2016 par la Métropole de Lyon. L'objectif est aujourd'hui atteint avec 1 075 signataires. Signer la charte des 1 000 entreprises qui s'engagent pour l'insertion et l'emploi sur le territoire métropolitain, c'est décider de recruter autrement, sur des publics différents ; de contribuer à l'accès à l'emploi ; de faire connaître les métiers ; de soutenir les acteurs de l'insertion du territoire et de s'investir dans une dynamique locale pour l'emploi.

Les méthodes de recrutement sans CV sont aussi utilisées dans certaines filiales comme en Allemagne pour donner leur chance à un plus grand nombre de candidats.

2.2.3.1.3 Égalité femmes/hommes

La politique du groupe est de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. L'égalité F/H est particulièrement prise en compte au sein de la maison, avec 67 % de femmes au Comité des opérations, alors que 60 % des cadres sont des femmes. Selon un classement établi par le journal *Challenge*, Axel DUMAS est le dirigeant le plus performant du CAC 40 sur cette thématique. Le gérant du groupe précise : « La parité est déjà une réalité pour nous. Le top 100 du management est le plus féminisé du SBF 120, selon le classement établi par le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Les résultats du groupe dépassent également la directive européenne qui impose aux

entreprises cotées en Bourse d'avoir 33 % de femmes au Conseil d'administration d'ici mi 2026. »

Une attention particulière est par ailleurs accordée à l'égalité sur l'octroi des salaires à travail égal et à l'égalité des chances à tous les niveaux d'emploi. L'index d'égalité salariale F/H 2022, mis en œuvre en France, est de 95/100, en progrès de cinq points par rapport à 2021. À l'étranger, Hermès GB, qui conduit une revue annuelle spécifique *gender pay gap*, a également publié un score mesurant les écarts de rémunération F/H dont le résultat est compris entre 96,5 % et 98 % selon les critères. Dans la péninsule Ibérique, un *gender equality plan* a été signé en 2022, engageant la filiale à développer des actions précises pour améliorer la féminisation dans les équipes, ainsi que l'égalité en matière de rémunération. Chez La Montre Hermès (LMH), l'analyse en 2022 des résultats d'une enquête sur l'égalité des salaires hommes/femmes (menée en 2021), faite par l'organisme de contrôle externe et indépendant, a confirmé qu'il n'existait pas d'écart salarial significatif entre les femmes et les hommes.

Des formations sont dispensées au management des diversités et des revues régulières et audits de la politique salariale sont réalisés par les services des ressources humaines. Les femmes en situation de management et de responsabilité dans les sites de production bénéficient de programmes destinés à encourager le leadership au féminin sous la forme d'un accompagnement en coaching personnalisé.

En 2022, le réseau femmes Hermès, Hécate, créée fin 2021, s'est structuré et déployé autour d'événements, d'animations et d'inspirations, permettant le développement de sa communauté et un maillage tant interne qu'externe.

À horizon 2023, le calcul français de l'index égalité entre les femmes et les hommes va être étendu sur l'ensemble du périmètre groupe.

L'égalité professionnelle peut également intégrer le fait de recruter plus d'hommes dans les équipes, comme à la Maroquinerie de Riom, où, dans le cadre de l'accord égalité professionnelle, des indicateurs précis sont suivis pour traduire l'efficacité du plan d'action : nombre et pourcentage d'hommes recrutés par catégorie socio-professionnelle comparé à ce même pourcentage de l'année N-1, nombre de candidatures internes et externes du sexe sous-représenté sur les postes, proportion d'hommes qui entrent en formation initiale et proportion d'hommes confirmés en CDI.

2.2.3.1.4 Handicap

GOUVERNANCE

Le groupe se préoccupe depuis toujours de l'intégration et du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, en lien avec ses valeurs humanistes. Souhaitant mobiliser davantage l'ensemble de l'organisation, un premier accord handicap groupe a été signé en 2017 dans le cadre d'une co-construction avec les partenaires sociaux, saluée à l'époque par le ministère du Travail lors de la Journée Réussites du Dialogue Social. Cet accord 2018-2020 renouvelé pour 2021-2023 a permis la définition d'une politique structurée, l'allocation d'un budget dédié, la mise en place d'outils de communication destinés à démultiplier cet engagement, soutenu au plus haut niveau du groupe, avec un sponsor membre du Comex, générant une progression remarquable.

La mission handicap groupe créée en 2017 a structuré un réseau de

référents handicap, qui s'est progressivement élargi et professionnalisé. Il est aujourd'hui composé de 16 référents handicap représentant chaque métier (Textile, Cuir, Cristal, Parfums, Maison, Hermès Métiers, Hermès Services groupe, Hermès Systèmes Information, Hermès International, Hermès Commercial, Hermès Distribution France, Hermès Cuirs Précieux, Équitation, petit h, John Lobb, Hermès Europe) 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 compétence. La mission handicap bénéficie d'un support important de l'ensemble de l'organisation pour déployer cet engagement et particulièrement de la direction de la communication interne pour faire rayonner les bonnes pratiques et inspirer d'autres initiatives.

Afin de favoriser l'ancrage de l'engagement handicap au plus près des collaborateurs, un réseau de 130 Ambassadeurs handicap a été constitué. Formés au handicap, ces collaborateurs aux profils variés (artisans, fonctions support, vendeurs...), qui ne sont pas nécessairement en situation de handicap, ont choisi sur la base du volontariat de favoriser sur leur site des actions en faveur du handicap. Leur mission consiste en lien avec leur référent handicap site à informer, communiquer, conseiller et orienter, tout en contribuant aux actions de sensibilisation. Par exemple, le pôle HTH comprend 12 ambassadeurs Handicap animés par le référent Handicap. Les 130 ambassadeurs handicap ont été réunis fin juin 2022 pour la première fois à l'occasion de la Journée des Ambassadeurs Handicap au sein de l'Esat Turbulences afin de les embarquer pleinement dans leur première mission, en leur partageant un certain nombre d'outils.

POLITIQUE

Dans le cadre du second accord agréé relatif aux années 2021-2022-2023, le groupe poursuit ses ambitions en matière d'inclusion, tout en adaptant les engagements aux nouvelles directives législatives et réglementaires, pour notamment relever les enjeux suivants :

- ♦ favoriser l'emploi et l'intégration de personnes en situation de handicap ;
- ♦ développer 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.

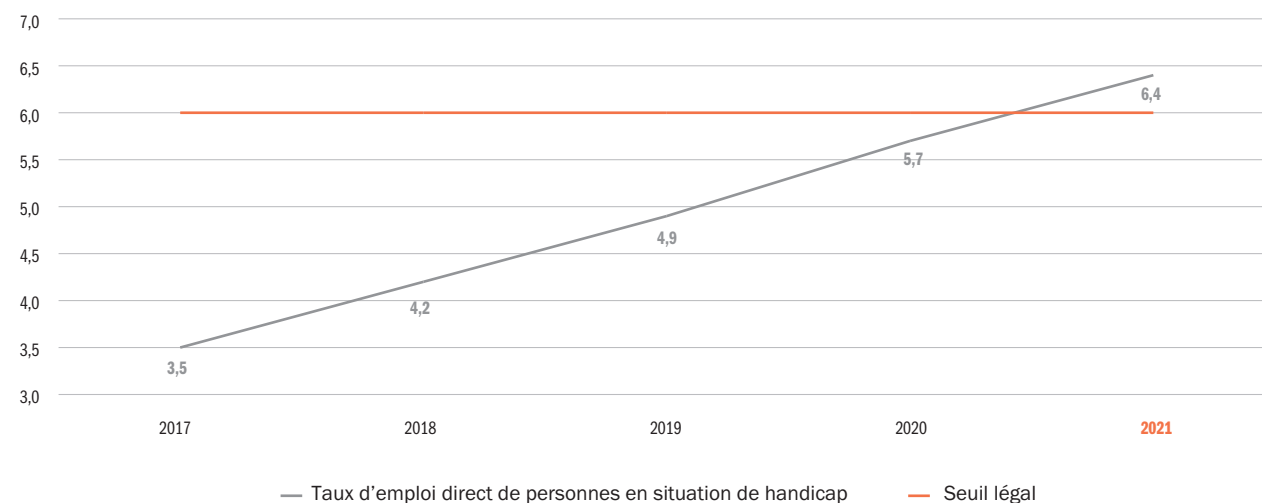
La mission handicap groupe organise son action pour anticiper la fin programmée des accords collectifs agréés, afin de poursuivre au-delà de 2023 une mobilisation dans tous les territoires en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Compte tenu des progressions exceptionnelles du taux d'emploi, pour permettre le déploiement d'actions ciblées à iso-budget sur les trois années de l'accord, Hermès a réaffirmé sa mobilisation et son engagement en matière de handicap en allouant un abondement pour un montant de 300 K€ par an.

RÉSULTATS ET ACTIONS

Indépendamment de la croissance importante des effectifs, le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap a dépassé pour la première fois le seuil légal de 6 % pour atteindre 6,4 % à fin 2021.

En %	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap	3,5	4,2	4,9	5,7	6,4	Publication juin 2023



À législation constante, le taux d'emplois (direct et indirect) 2021 s'élève à 6,92 % hors minorations, versus 3,80 % au lancement du premier accord handicap groupe. Il faut mentionner que comme en France, en Italie, en Allemagne et en Turquie, il existe des réglementations en termes d'emploi de personnes en situation de handicap. Chaque pays s'engage à respecter les taux d'emploi lorsque leurs effectifs atteignent les seuils requis. Hermès of Paris (HOP), aux États-Unis, s'engage à respecter toutes les dispositions applicables de l'*Americans with Disabilities Act* (« ADA ») et de l'*American with Disabilities Act Amendments Act* (« ADAAA »). La politique de l'entreprise est de ne pas discriminer tout employé qualifié ou candidat en ce qui concerne les conditions d'emploi en raison du handicap ou du handicap perçu de cet individu tant qu'il peut exécuter les fonctions essentielles du travail avec ou sans aménagements raisonnables. Le plan de recrutement au Japon a intégré les objectifs réglementaires très exigeants. Les besoins en recrutement ont été planifiés avec un budget et des postes identifiés. Après avoir atteint les seuils légaux, cette démarche doit se poursuivre en raison de l'expansion de l'entreprise.

Le nombre de personnes en situation de handicap a plus que doublé en cinq ans, dépassant 650 collaborateurs reconnus fin 2021. En 2022, plus de 50 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.

Le premier objectif de l'accord étant le recrutement, Hermès a poursuivi sa participation à des salons de recrutement dédiés aux candidats en situation de handicap tels que Hello Handicap, Open

Forum ESSEC, Handi Café FEDEEH EM Lyon. Dorénavant, toutes les offres d'emploi France figurant sur le site Talents Hermès⁽¹⁾ sont automatiquement transmises au site de recrutement AGEFIPH et les candidatures reçues via l'AGEFIPH sont ainsi identifiées pour en assurer le meilleur traitement. Depuis le premier accord, 95 acteurs du recrutement et des ressources humaines ont été formés au handi-recrutement pour les aider à se sentir plus à l'aise pour recruter et accompagner des personnes en situation de handicap tout au long du processus d'embauche.

Une convention de partenariat a été signée avec Handi Sup Normandie, qui accompagne les lycéens, étudiants et jeunes diplômés en situation de handicap en Normandie. Cette convention a permis en 2022 d'accueillir cinq étudiants lors d'un DuoDay, leur permettant ainsi de confirmer leur choix d'orientation et d'approfondir leur projet professionnel, voire de poursuivre leur cursus au sein des Parfums. Six informations collectives organisées avec Cap Emploi et Ohé Prométhée dédiées au handicap ont été organisées pour la cinquième année consécutive, permettant d'identifier plus de 45 candidats en situation de handicap pour envisager leur intégration dans les Écoles des Savoir-Faire des maroquineriers. L'École des Savoir-Faire de la Maroquinerie des Alpes, basée à Fitolieu, poursuit une politique d'inclusion particulièrement active avec un processus de recrutement adapté et des pédagogies en renouvellement constant pour s'adapter aux différents types de handicap. Le partenariat avec le programme Accessible Sciences Po dans le cadre d'une convention pluriannuelle s'est poursuivi. Il a notamment permis le mentorat de six étudiants et la réalisation de huit DuoDays avec des étudiants de Sciences Po en situation de handicap.

1. <https://talents.hermes.com/>

Des sites ont également établi des partenariats avec des agences d'intérim spécialisées dans le recrutement de personnel en situation de handicap ou éloigné de l'emploi pour avoir plus d'impact sur leur insertion.

Hermès s'engage en faveur des militaires blessés et de la reconversion professionnelle des gendarmes et de leurs familles

En complément de la charte OMEGA signée en 2021 avec la CABAT pour la reconversion de militaires français blessés au combat, atteints principalement de syndrome post-traumatique blessés, Hermès a signé en mars 2022 une convention avec la Gendarmerie nationale comprenant trois volets :

- ◆ le premier volet est destiné à favoriser la reconversion des gendarmes, qu'ils soient blessés, handicapés, ou simplement en recherche d'un nouveau projet professionnel ;
- ◆ le deuxième concerne les conjoints et conjointes de gendarmes qui, dans le cadre de nombreuses mobilités géographiques, peuvent rechercher un nouvel emploi ;
- ◆ le troisième favorise une collaboration de proximité entre les équipes Sécurité des sites Hermès et les unités de gendarmerie notamment basées en province.

Dans le cadre de cette convention, des premiers échanges ont déjà eu lieu avec les chargés d'insertion de la gendarmerie afin de leur présenter l'ensemble des implantations d'Hermès en France et des programmes de recrutement sont en cours dans les manufactures du groupe.

Plus de 220 K€ du budget Mission Handicap a été consacré à des aménagements de poste ou au financement d'équipements individuels. Des ergonomes ont été mis à contribution pour établir des études de poste et l'aménagement de fin de carrière a été mis en place pour plus de 20 collaborateurs. Il permet un aménagement sur les deux dernières années de fin de carrière en passant à temps partiel à 80 % tout en maintenant une rémunération à 100 %. En fonction des situations rencontrées, des adaptations d'organisation de travail sont également mises en place pour certains collaborateurs, ainsi que des bilans de compétences ou coaching de médiation.

Le groupe s'est fortement mobilisé durant l'opération DuoDays 2022, lancée par le Gouvernement français, en accueillant 140 DuoDays (vs 90 en 2021) en magasins comme à Lille, Lyon, Cannes ou au Faubourg, mais également au siège ou dans les différentes manufactures comme HTH. Il s'agit de changer de regard en accueillant des personnes en situation de handicap, en recherche d'emploi ou issues de structures d'accompagnement de type Esat et de partager le temps d'une journée le quotidien de collaborateurs afin de découvrir les coulisses de métiers de production ou de fonctions support. Issus de diverses structures accompagnantes comme Cap Emploi, Esat ou association d'étudiants, tous ont 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. Inspiré par cette opération, Hermès Parfum et Beauté réalise trois opérations DuoDay tout au long de l'année comme autant de temps forts inclusifs.

Bien qu'engagé tout au long de l'année pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH) marque en novembre un temps fort et de nombreuses activités sont proposées avec l'aide des Ambassadeurs Handicap sur les sites, qui constituent autant d'opportunités de changer le regard sur le handicap. Il peut s'agir de participer à une conférence « Des stéréotypes ? moi, jamais ! », « Développez vos achats auprès du secteur aidé » (EA/ESAT), ou encore « Découvrez les chiens guides pour aveugles et malvoyants ». Les collaborateurs peuvent suivre des ateliers de sensibilisation à la culture sourde et à la langue française des signes, visiter l'exposition dédiée Art en Inclusion, ou participer à un *blind test* sur les chanteurs en situation de handicap. En 2022, des dispositifs de sensibilisation aux troubles DYS (dyslexie, dyspraxie, dyscalculie...) ont notamment été déployés, tels qu'un jeu de l'oie DYS, des défis DYS et un partage de témoignages. En écho à la journée mondiale du handicap début décembre, le forum Handi'Cap 2022, temps fort annuel organisé exceptionnellement sous forme virtuelle, a réuni près de 200 nouveaux managers et nouveaux RH, leviers indispensables au déploiement efficace de la politique Handicap.

De nombreuses animations visent à faire découvrir aux collaborateurs les Esat partenaires avec par exemple un marché de fin d'année avec des produits issus d'EA/ESAT organisé au Vaudreuil ou à Paris en décembre.

Forts de la conviction que le handicap peut ouvrir et favoriser le champ de la créativité, mais également que le travail artistique peut permettre de s'exprimer autrement, une équipe de quatre artistes en situation de handicap a travaillé à la réalisation d'œuvres autour du thème de la légèreté avant d'exposer leurs œuvres dans les sites de Paris et du Pré-Saint-Gervais⁽¹⁾.

Le partenariat avec une jeune cavalière membre de l'équipe de France de paradressage conviée aux jeux Paralympiques de Tokyo s'est poursuivi et a pu être partagé avec les élèves d'un collège parisien. Grand espoir de sa discipline, Chiara Zenati est également une ambassadrice des valeurs partagées avec Hermès : l'excellence, l'amour du cheval et l'intégration des personnes en situation de handicap.

Enfin, Hermès a poursuivi la réalisation d'épisodes de la nouvelle série « En plein accord » qui illustrent concrètement les quatre piliers de sa démarche Mission Handicap Groupe à travers des rencontres inspirantes et des initiatives mises en place au sein de différentes entités du groupe. Ces courtes vidéos diffusées sur l'intranet HermèsSphère rencontrent un vif succès.

Hermès soutient depuis 2013 l'institut d'hippothérapie Equiphoria afin de concevoir une selle qui ne fait pas obstacle aux interactions entre l'animal et le patient. Les artisans selliers d'Hermès ont ainsi mis leurs savoir-faire au service des équipes de médecins et soignants de cette fondation, comme illustré dans le film « Empreinte sur le monde » diffusé en 2022 à La Canourgue.

1. <https://www.hermes.com/fr/fr/story/133576-empreintes-sur-le-monde/>

En 2023, tous les pays seront invités à se mobiliser pour les personnes en situation de handicap en participant à la semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap, ou en développant des *duodays*.

Cependant, d'ores et déjà, à l'international, un certain nombre de pays conduisent des actions spécifiques à destination des personnes en situation de handicap.

Ainsi, en mai 2022, Hermès Horloger a organisé en Suisse sa première édition de la SEEPH en proposant cinq activités à l'ensemble de ses collaborateurs. En partenariat avec les associations locales, la Fondation Perce-Neige et Pro Informis, 40 volontaires ont pu découvrir des ateliers adaptés dans le cadre d'un DuoDay inversé, pendant que d'autres transportaient en joëlette des personnes à mobilité réduite à la découverte de chemins inaccessibles. D'autres collaborateurs ont accueilli des bénéficiaires pour les guider dans la découverte des savoir-faire horlogers et leur permettre d'expérimenter la dextérité requise. L'ensemble de la semaine s'est clôturé par un spectacle inclusif. Un bilan très positif pour cette première édition.

Au Canada, une politique d'accessibilité rigoureuse est déployée et les vendeurs sont formés à l'accessibilité conformément à la loi en Ontario. En Chine, les nouveaux arrivants sont systématiquement informés de la mission handicap et des dispositifs d'accompagnement proposés. Certains des collaborateurs ont décidé d'apprendre la langue des signes pour mieux échanger avec un collaborateur en situation de déficience auditive. Autre action à Taïwan où Hermès soutient des cours de dessin destinés à des étudiants à trouble autistique pour leur permettre d'exprimer leurs talents.

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

2.2.3.2.1 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 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 sont régulièrement proposées à des collaborateurs, en complément du programme H3 (*Heart, Head, Hand*) de la Fondation d'entreprise Hermès.

Cette démarche 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 également 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.

Un réseau de plus de 80 ambassadeurs mécénat de compétences facilite le déploiement de cette approche au plus près des équipes en France. Grâce à ce programme de bénévolat formalisé dans une méthodologie groupe depuis 2017, 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.

2.2.3.2.2 Organisation

Depuis 2020, sous l'impulsion de la Fondation d'entreprise Hermès et du département de l'action solidaire et sociale d'Hermès International, toutes les politiques de mécénat avaient 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 conformité 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.

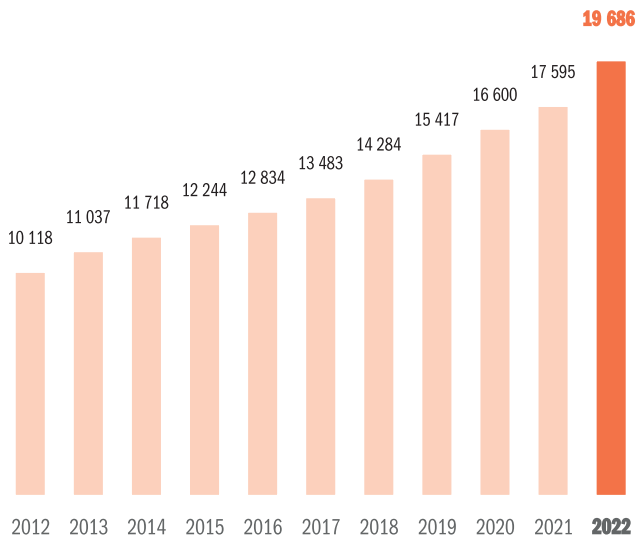
Dans ce cadre, chaque pôle a mis en place un dispositif de suivi des activités de mécénat, comprenant un Comité mécénat en charge de sélectionner et de valider les activités de mécénat de l'entité. Ce comité est composé du Comité de direction du pôle ou du métier. Toutes les décisions prises par ce comité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

Dans le cadre d'un budget dédié alloué annuellement par la filiale, 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'intérêts...) et de contrôle des projets de mécénat soutenus.

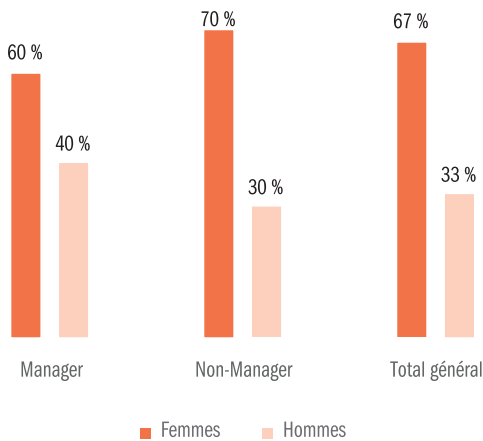
La plupart des actions font l'objet d'une clause de confidentialité qui interdit leur divulgation dans le présent document.

INFOGRAPHIES ANNEXES

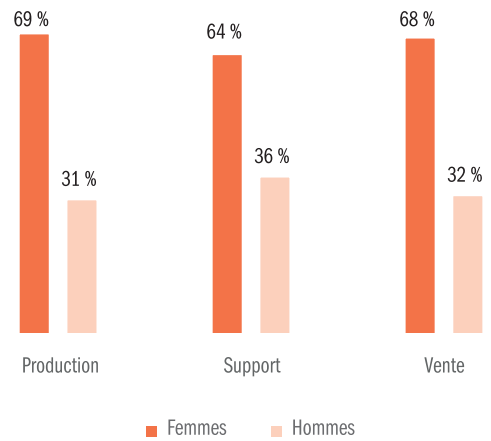
ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF GLOBAL DU GROUPE



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



RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR FILIÈRE



PYRAMIDE DES ÂGES FEMMES/HOMMES

