

Document d'Enregistrement Universel 2023

Extrait RSE

Déclaration de performance extra-financière (DPEF)



2.2.4 NOTRE PHILOSOPHIE MANAGÉRIALE – MANAGER LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

2.2.4.1 AMBITION

La pérennité du modèle d'entreprise repose sur la contribution de chaque collaborateur à un projet collectif. La culture et le modèle social humanistes, qui se transmettent de génération en génération, nourrissent des valeurs fondamentales dont l'une d'entre elles est la liberté : liberté de créer, d'agir et d'entreprendre, d'être soi-même et d'apporter son regard singulier.

La philosophie managériale du groupe, dans ce modèle humaniste, est unique et singulière. Le respect des hommes et des femmes, des savoir-faire, de l'histoire de la maison sont transmis par l'exemplarité, par l'échange et le dialogue, par la fine compréhension de ce qui compose les fondamentaux d'Hermès.

Faisant face au défi de la transmission dans un contexte de forte croissance, et persuadé que les valeurs humanistes sont au cœur de la réussite collective, Hermès a confié une étude académique en 2023 à une équipe de chercheurs de l'Insead, dans l'objectif de formaliser la philosophie managériale de la maison. De grande ampleur, réalisée en France et à l'international, cette étude a permis à des collaborateurs de tous métiers et de tout niveau de responsabilité, d'expliquer et de montrer de manière très concrète ce que sont les éléments essentiels de cette philosophie et la manière de les incarner. Cette étude donnera lieu en 2024 à un travail de synthèse qui servira de boussole permettant à chacune et chacun d'agir avec équilibre, justesse et responsabilité, tout en laissant un espace de liberté et d'autonomie essentiel.

Manager la diversité, l'équité et l'inclusion

À travers les métiers, les créations, les savoir-faire, le réseau de distribution et les clients de la maison, Hermès est profondément ancré dans la diversité. Notre singularité repose sur l'exigence permanente que le groupe a de recruter et d'intégrer des collaboratrices et des collaborateurs de tous horizons.

Les valeurs humanistes d'Hermès contribuent à créer un environnement de travail inclusif dans lequel chacune et chacun trouve sa place et s'épanouit dans le respect d'autrui. Ce fort sentiment d'appartenance et ce « vivre-ensemble » collectif constituent une invitation à rejoindre notre maison de famille pour y partager ensemble une aventure collective singulière.

L'ambition Diversité & Inclusion pour toute la maison se construit autour d'un engagement commun et le développement d'actions spécifiques qui répondent à des besoins locaux.

Il est demandé à chacune des entités d'Hermès de s'engager sur un programme d'actions « socle commun » selon trois axes :

- ◆ éradiquer toutes formes de discrimination ;
- ◆ atteindre l'égalité femmes-hommes ;
- ◆ favoriser l'inclusion de personnes en situation de handicap.

Afin d'étendre cette démarche à l'international, un réseau de 28 référents D&I – Diversité & Inclusion (couvrant 100 % des effectifs du groupe) a été constitué en 2022 afin de donner de la visibilité localement, de déployer les actions communes et de développer des initiatives propres en fonction de leurs enjeux Diversité & Inclusion locaux. Ce réseau s'est renforcé en 2023 avec l'organisation d'un séminaire dédié aux ambassadeurs et la réflexion autour d'une feuille de route commune.

Chaque entité a défini un plan d'action Diversité & Inclusion inclus dans sa feuille de route, qui a été partagé avec l'ensemble de la communauté des référents pour tirer profit des échanges et partager les bonnes pratiques.

2.2.4.2 LUTTER CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION

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.

Pour ce faire, une approche commune a été structurée permettant de sensibiliser et former les acteurs sur la diversité, les biais inconscients et les micro-inégalités afin de neutraliser les stéréotypes dans la prise de décision.

L'ensemble de la communauté de référents D&I du groupe a été formée en mars 2023 aux enjeux de la diversité et de l'inclusion à travers la Fresque de la diversité en partenariat avec l'Essec, ainsi que sur les biais inconscients.

Les représentants du personnel ont également bénéficié d'une formation relative aux biais inconscients, afin de faciliter leur prise de conscience et leur permettre de jouer pleinement leur rôle.

Un module de sensibilisation en *e-learning* sur « les biais inconscients et les micro-inégalités », a été mis en place et traduit en 11 langues, en juin 2023. Il est obligatoire pour les managers et la communauté RH en France et à l'international et ouvert à l'ensemble des collaborateurs.

Parallèlement, Hermès poursuit le déploiement dans ses filiales du programme de formation Alterego, dont l'objectif est de promouvoir l'inclusion, d'explicitier la richesse de la différence pour l'entreprise et ainsi de renforcer un management équitable dans l'accès à l'emploi et la gestion des carrières.

Depuis son lancement en 2017, 946 managers et membres des équipes RH ont suivi ce programme en France, dont 196 en 2023.

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.

Un réseau de référents international	Sensibilisation aux biais inconscients	Promouvoir l'inclusion
28 référents D&I	1 module <i>e-learning</i> déployé dans le monde (traduit en 11 langues) en juin 2023	946 managers et RH ont suivi ce programme en France, soit près de 50 % de cette population, dont 196 en 2023

Hermès of Paris, a développé le « **HOP Hiring Program & Toolkit** » afin de favoriser un recrutement inclusif pour accueillir des talents de divers horizons, faire évoluer les pratiques de recrutement orientées sur la recherche de la singularité, attirer des candidats en communiquant sur les valeurs de la maison. Pour cela, les managers et les RH en charge du recrutement sont formés et ont accès à un kit de recrutement inclusif.

Certaines entités (Hermès Distribution France, Hermès Services Groupe, Hermès Japon, Hermès Suisse, Hermès Brésil) ont pour objectif de construire des partenariats avec des agences de recrutement spécialisées pour sourcer des profils divers.

2.2.4.3 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La politique du groupe est de promouvoir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux hiérarchiques de l'organisation dans l'ensemble des entités et pays.

L'égalité femmes-hommes est particulièrement prise en compte au sein de la maison, avec 68 % de femmes au global, 60 % parmi les cadres, 70 % au sein du Comité des opérations, et 47 % dans le top 100. (Voir § 3.3.4.2. *Mixité des instances dirigeantes*).

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 salarial femmes-hommes 2023, mis en œuvre en France, est de 92/100.

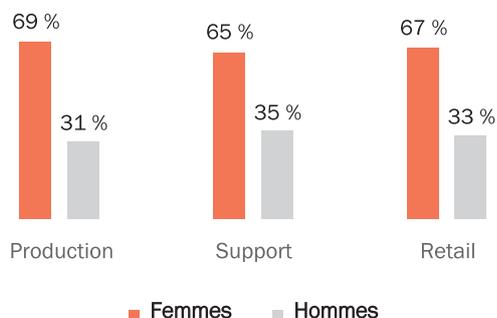
La promotion de l'égalité professionnelle passe aussi par la voie de la

construction de réseaux et de communauté en faveur de cette ambition. En 2021, 13 femmes d'horizons différents dans la maison ont pris l'initiative de créer « **Hécate** », le **réseau de femmes Hermès** dont l'objectif est de créer un espace d'écoute et de confiance pour donner à chacune les moyens de s'exprimer, se nourrir, se mailler et se développer. Depuis sa création, ce réseau a rassemblé plus d'une centaine de femmes autour d'événements divers.

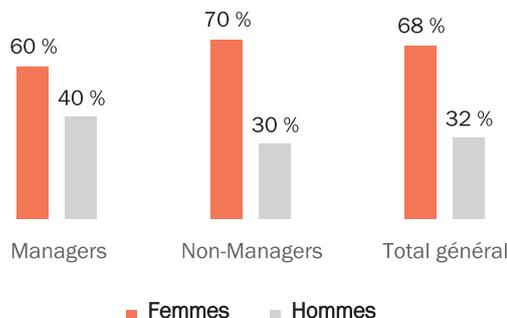
En 2023, le réseau s'est réuni à l'occasion de trois *afterworks*, et de cinq matinales de réflexion sur des thématiques telles que le mentorat, la parentalité, les carrières, les vulnérabilités, ou le *burn-out*. Lors de ces rencontres, occasions de moments d'échanges, des femmes inspirantes de divers horizons sont amenées à témoigner de leurs parcours. Des inspirations qu'Hécate partage également à travers sa newsletter culturelle.

2

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR FILIÈRE



RÉPARTITION FEMMES/HOMMES - MANAGERS ET NON-MANAGERS



2.2.4.4 FAVORISER L'INTÉGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

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 avec les partenaires sociaux en 2017 pour la période 2018-2020, renouvelé par la signature d'un second accord handicap pour 2021-2023. Cet accord 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 soutenue. Un 3e accord handicap groupe a été signé fin 2023.

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 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.

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 du site à informer, communiquer, conseiller et orienter, tout en contribuant aux actions de sensibilisation.

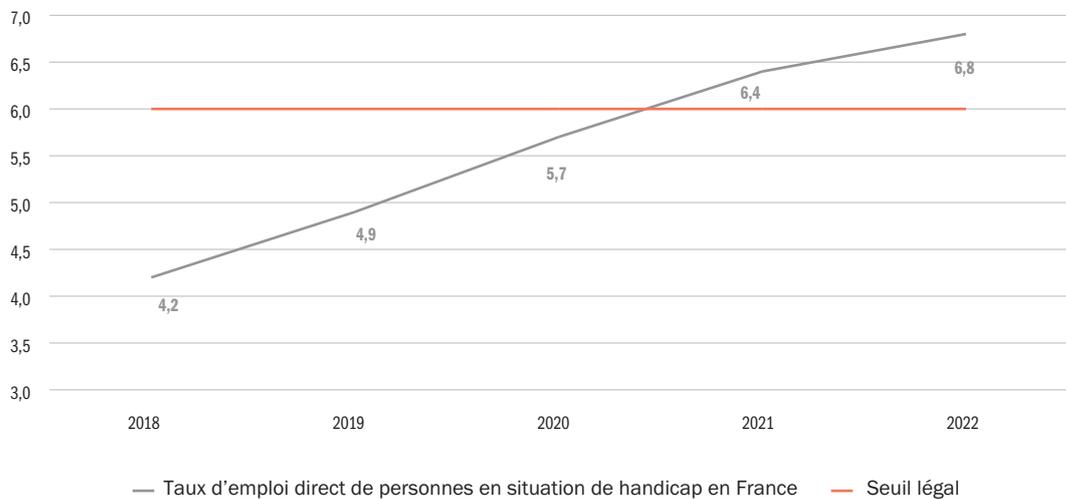
POLITIQUE ET ENGAGEMENT

Dans le cadre du second accord agréé relatif aux années 2021–2023, le groupe poursuit ses ambitions en matière d'inclusion 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 a anticipé la fin programmée des accords collectifs agréés, par la **signature d'un troisième accord handicap** groupe le 29 novembre 2023 afin de poursuivre au-delà de 2023 une mobilisation dans tous les territoires en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Cet accord est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

À législation constante, le **taux d'emploi direct** 2022 s'élève à 6,85 %, *versus* 3,5 % au lancement du premier accord handicap groupe, en 2017. Le nombre de personnes en situation de handicap a plus que doublé en six ans, **dépassant 760 collaborateurs reconnus fin 2022**. En 2023, plus de 55 collaborateurs français ont effectué leur première démarche de reconnaissance de leur handicap.



En %	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap en France	4,2	4,9	5,7	6,4	6,8	Publication juin 2024

Hermès s'engage à poursuivre ses efforts en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, pour toutes ses entités dans le monde, avec l'objectif d'atteindre 6 % de taux d'emploi direct moyen des personnes en situation de handicap dans le groupe.

Favoriser l'emploi et l'intégration de personnes en situation de handicap

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 ou Open Forum Essec. Toutes les offres d'emploi France figurant sur le site Talents Hermès 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, 87 acteurs du recrutement et des ressources humaines, ainsi que des managers ont été **formés au**

handi-recrutement dont 19 en 2023, 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.

Développer une véritable politique de maintien dans l'emploi

Plus de **200 K€** du budget Mission Handicap ont été consacrés à des aménagements de poste ou au financement d'équipements individuels (études de poste par des ergonomes, des adaptations d'organisation de travail, des bilans de compétences ou coaching de médiation). L'accord permet aussi 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 %.

Renforcer l'emploi indirect par la collaboration avec le secteur protégé et adapté et les travailleurs handicapés indépendants

La maison a également un engagement sociétal d'achats responsables en fournissant notamment du travail aux structures adaptées (EA et Esat) qui accueillent des travailleurs en situation de handicap.

Le recours au secteur aidé « hors les murs » peut également être une **passerelle vers l'emploi et l'intégration de personnes en situation de handicap** au sein de la maison.

La réussite de ce modèle d'inclusion est également permise par une culture managériale engagée et ouverte aux diversités, ainsi que par des partenariats durables établis avec des EA (entreprises adaptées) et des Esat (établissements et service d'aide par le travail).

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 pour la première fois en 2022 à La Canourgue et consultable sur notre site digital.

Renforcer la lutte contre les biais décisionnels induits par les stéréotypes ou préjugés en matière de handicap et faire évoluer le regard

La 6^e édition du **forum Handi'Cap 2023**, temps fort annuel, s'est

tenu début septembre, sous forme virtuelle, et a réuni près de 250 nouveaux managers et nouveaux RH, leviers indispensables au déploiement efficace de la politique Handicap avec une ouverture sur l'international grâce à la participation de l'ensemble des référents Diversité & Inclusion monde.

Le groupe s'est fortement mobilisé durant l'opération **DuoDays 2023**, lancée par le Gouvernement français, en accueillant 140 DuoDays. 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.

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.

2

Chiffres clés 2023

6,85 % : taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap en France en 2022 (vs 3,5 % au lancement du premier accord handicap groupe en 2017)
16 référents Handicap représentant chaque métier de la maison
130 ambassadeurs Handicap
760 collaborateurs RQTH en France (+ 55 collaborateurs ont effectué leur démarche en 2023)

Initiatives clés 2023

Semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap en France et à l'international
140 DuoDays
6^e édition du forum Handi'Cap
Série « En plein accord »

Les entités et les filiales s'engagent au travers d'initiatives locales

Cuir

L'engagement en faveur du handicap d'Hermès Maroquinerie-Sellerie s'inscrit dans une politique globale d'achats structurés et ancrés localement où chaque pôle régional a développé un partenariat EA/Esat afin de faire monter en compétences ces structures adaptées sur nos savoir-faire cuir nécessaires à la fabrication de nos objets. Certains EA/Esat partenaires deviennent des façonniers de la maison auxquels nous confions la fabrication d'objets de nos collections.

Filiale de distribution France

Le handicap est un des volets importants de la politique Diversité & Inclusion d'Hermès Distribution France, avec deux ambitions majeures :

- ◆ intégrer dans chacun de nos magasins au moins une personne en situation de handicap, quel que soit le type de contrat ;
- ◆ renforcer en parallèle les recrutements en CDI pour intégrer et développer des personnes de manière pérenne.

Le développement de partenariats avec les Esat est un levier incontournable pour atteindre ces engagements. Hermès Distribution France a des partenariats sous forme de prestation ou de mise à disposition « hors les murs » avec des Esat dans 11 des magasins partout en France : dans les régions Nord, Ouest, Sud, Rhône et en région parisienne. L'ambition est d'étendre ces partenariats à l'ensemble des magasins. Les travailleurs des Esat occupent des fonctions généralement à l'accueil, aux stocks, au support commercial, au repassage et à la retouche.

En 2023, tous les pays ont été 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.

Horlogerie

En juin 2023, Hermès Horloger a organisé sa seconde édition de la Semaine du Handicap en partenariat avec une fondation implantée localement à travers un panel d'activités : des visites croisées à la découverte des métiers, des activités sportives, et une nouveauté : des DuoDays « aller-retour » (dans une démarche réciproque « vis-ma-vie » : des collaborateurs d'Hermès Horloger ont accueilli des travailleurs en situation de handicap pendant une journée ; et à leur tour, les collaborateurs ont pu ensuite découvrir le cadre professionnel des travailleurs de la fondation).