



HERMÈS

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2024

EXTRAITS DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL

Les renvois de page ci-après font référence aux pages du document d'enregistrement universel 2024

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.

L'article 8 du Code Afep-Medef recommande aux Conseils de déterminer des objectifs de mixité au sein des Instances dirigeantes.

Le guide d'application du HCGE 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 depuis 2019, la Gérance s'est fixé 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.

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 ET DE GOUVERNANCE ET DES CADRES DIRIGEANTS DU GROUPE

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 2024	Au 1 ^{er} février 2024 ¹
Instances dirigeantes (Comité exécutif et Comité des opérations, hors gérant)		
Proportion de femmes	59 %	17/29 60 %
Proportion d'hommes	41 %	12/29 40 %
Féminisation globale		
Conseil de surveillance (hors les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés)	50 %	50 %
Comité RNG-RSE	67 %	67 %
Comité d'audit et des risques	40 %	40 %
Cadres dirigeants ²	48 %	47 %

(1) La date du 1^{er} février 2024 a été retenue afin de tenir compte des nominations intervenues à cette même date (cf. § 3.3.2.3). Au 31 décembre 2023, les proportions étaient les suivantes (hors gérant) :

- Proportion de femmes : 61 %, soit 19 femmes sur 31 membres (hors gérant) ;
- Proportion d'hommes : 39 %, soit 12 hommes sur 31 membres (hors gérant) ;
- 29 % de nationalités étrangères (hors gérant et membres du Comité exécutif)

(2) Au sens de l'article L. 3111-2 du Code du travail, cette catégorie est constituée de 112 postes à plus forte responsabilité dans la classification retenue par le groupe.

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.hermes.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.

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 professionnelle des femmes, depuis le 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. Cette politique a été étendue au 1^{er} janvier 2023 au reste des filiales dans le monde.

En juillet 2023, un accord « Concilier les temps de vie » a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe. Celui-ci est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2024 et a bénéficié à l'ensemble des collaborateurs des entités en France. Il a pour objectif d'accompagner les collaborateurs confrontés à des situations personnelles impactant leur quotidien professionnel : aidants, parents ou en situation de vulnérabilité. Sur ces trois volets, différentes mesures ont été négociées en veillant à apporter des réponses adaptées à la diversité des situations rencontrées :

- ♦ accompagner les salariés aidants :
 - (i) en mettant à disposition une plateforme d'information et d'assistance pour les situations les plus courantes,
 - (ii) en offrant de la flexibilité dans des situations plus sollicitantes,
 - (iii) en libérant du temps par un soutien financier dans les situations les plus lourdes ;
- ♦ accompagner la parentalité avant l'accueil, à l'arrivée et après la naissance de l'enfant ;
- ♦ prévenir et accompagner les situations de vulnérabilité : les longues maladies comme le cancer, l'épuisement professionnel, le deuil, les violences conjugales, les addictions ou le surendettement.

En France, des accords ou plans d'action 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 de 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 le 5 mars 2025 l'index de l'égalité professionnelle femmes/hommes 2024 qui est égal à 99/100.

3

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) ;
- ♦ 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).

La méthodologie de calcul de l'index intègre l'intégralité des rémunérations versées (fixe + avantages).

L'index global, moyenne pondérée, du groupe de l'année 2024 est égal à 92/100.

3.3.4.4 POLITIQUE DE DIVERSITÉ ET RÉSULTATS EN MATIÈRE DE MIXITÉ DANS LE GROUPE

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.

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. Hermès a été récompensé pour la première fois par le Grand Prix emploi des personnes en situation de handicap.

En 2021, 13 femmes d'horizons différents dans la maison ont pris l'initiative de créer Hécate, le réseau de femmes Hermès dont l'ambition est de donner, à chacune, les moyens d'être actrice de son développement chez Hermès. Hécate se mobilise autour de trois axes : le maillage, l'inspiration et le développement. Depuis sa

création, Hécate a rassemblé plus d'une centaine de femmes, qui ont commencé à structurer le réseau et réfléchir à des thématiques aussi variées que la parentalité, les carrières et les vulnérabilités. Le réseau a poursuivi ses travaux en 2024 pour favoriser la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation.

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.

3.3.5 PLAN DE SUCCESSION DES DIRIGEANTS

Il est à noter que l'existence de deux gérants, dont une personne morale, garantit l'absence de vacance soudaine de la Gérance.

Le plan de succession du président du Conseil de surveillance est présenté au § 3.4.4.

3.3.5.1 PLAN DE SUCCESSION DE LA GÉRANCE

Un plan de succession a été établi pour la Gérance en 2016. Ce plan de succession, qui fait l'objet depuis 2019 d'un mémorandum écrit, couvre :

- ◆ la succession temporaire par intérim (incapacité temporaire d'un gérant pour maladie ou accident par exemple) ;
- ◆ la succession imprévue (incapacité permanente, décès ou démission d'un gérant à court ou moyen terme).

Chaque année, le Comité RNG-RSE procède au réexamen annuel de ce plan. Début 2025, il a pris acte qu'il restait inchangé et a

maintenu son appréciation selon laquelle ce plan est compréhensible, de bonne qualité et suffisamment protecteur pour assurer la continuité de la bonne marche des affaires.

3.3.5.2 REVUE DES TALENTS

Un processus de *Talent review*, annuel, a été déployé partout dans le groupe depuis 2020, avec les objectifs suivants :

- ◆ faire l'inventaire de nos talents de leadership pour assurer la relève d'Hermès ;
- ◆ améliorer l'anticipation des plans de succession ;
- ◆ engager une dynamique plus forte dans le développement des talents.

Cette revue des talents couvre la succession des membres du Comité exécutif et des membres du Comité des opérations.

La revue des talents et les plans de succession de la Gérance et du président du Conseil de surveillance sont présentés au Comité RNG-RSE tous les ans.