



HERMÈS

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2025

EXTRAITS DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL

Les renvois de page ci-après font référence aux pages du document d'enregistrement universel 2025

2.3.4 POLITIQUE DE NON-DISCRIMINATION ET DE DIVERSITÉ

2.3.4.1 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 § 2.3.3.1) ;
- ♦ le Comité des opérations (rôle et composition décrits au § 2.3.3.2).

Horizon de temps : la proportion fixée étant déjà atteinte depuis 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 mixité 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 § 2.4.3.

2.3.4.2 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 2025		Au 31 décembre 2024
Instances dirigeantes (Comité exécutif et Comité des opérations, hors gérant)			
Proportion de femmes	60 %	18/30	59 %
Proportion d'hommes	40 %	12/30	41 %
Féminisation globale			
Conseil de surveillance (hors les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés)	46 %		50 %
Comité RNG-RSE	33 %		67 %
Comité d'audit et des risques	75 %		40 %
Cadres dirigeants ¹	49 %		48 %

(1) Au sens de l'article L. 3111-2 du Code du travail, cette catégorie est constituée de 102 postes à plus forte responsabilité dans la classification retenue par le groupe.

2.3.4.3 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DIVERSITÉ

Le groupe est fondamentalement attaché aux principes de reconnaissance et de respect, indépendamment de l'origine, du genre, de la situation familiale et du métier de chacun. Ces principes sont formalisés dans la charte éthique du groupe, garante de l'objectivité et 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 (disponible sur <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/>).

La politique « Hermès Employeur Responsable » s'articule autour de deux principes essentiels :

- ◆ le principe de non-discrimination ;
- ◆ le principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

En 2025, le groupe s'est doté d'un *corpus* de politiques sociales formalisées, parmi lesquelles figure une politique en matière de diversité, équité et inclusion (DEI). Celle-ci s'articule autour des axes structurants suivants :

- ◆ lutter contre toute forme de discrimination ;
- ◆ promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- ◆ favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap ou de vulnérabilité ;
- ◆ cultiver le lien intergénérationnel afin de nourrir la vitalité de nos communautés.

Cette politique traduit l'engagement de l'ensemble des acteurs de la maison en faveur d'un environnement de travail inclusif, dans lequel chacune et chacun peut trouver sa place, contribuer pleinement et s'épanouir dans le respect des autres.

Elle constitue un cadre de référence pour l'action des différents acteurs concernés (managers, équipes RH, référents et ambassadeurs DEI et handicap) et guide la mise en œuvre de leurs initiatives et actions locales.

Elle guide les actions des différents acteurs (managers, RH, référents et ambassadeurs DEI et handicap) dans leurs actions et initiatives locales.

En France, des accords et plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle sont régulièrement renouvelés pour garantir :

- ◆ un positionnement salarial équilibré ;
- ◆ l'équité de traitement dans l'attribution des revalorisations salariales ;
- ◆ la conciliation vie professionnelle-vie personnelle ;
- ◆ l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle.

En application de l'article L. 1142-8 du Code du travail, Hermès International a publié le 3 mars 2026 l'index de l'égalité professionnelle femmes/hommes 2025 qui est égal à 99/100.

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 2025 est égal à 94/100.

De nombreuses actions concrètes sont mises en place en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité.

Depuis 2019, Hermès a harmonisé ses pratiques internationales en matière de congé maternité en définissant une durée minimale 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, le groupe propose un congé paternité ou d'accueil de l'enfant pour les collaborateurs en France 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.

L'accord « Concilier les temps de vie », applicable à l'ensemble des entités françaises depuis janvier 2024, propose un dispositif complet structuré autour de trois axes :

- ◆ 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.

Depuis 2021, « Hécate » poursuit son objectif : la création d'un espace d'écoute et de confiance où s'exprimer, se nourrir et se développer. Hécate se mobilise autour de trois axes : le maillage, l'inspiration et le développement. La communauté étend son maillage et compte aujourd'hui plus de 300 femmes qui se retrouvent lors d'événements, permettant d'aborder différents thèmes. Le réseau a poursuivi ses travaux en 2025 pour favoriser la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation. Parmi les réalisations concrètes de ce réseau, peuvent être cités :

- ◆ l'organisation d'*afterwork* et de matinales ;
- ◆ un programme de mentorat croisé ; et
- ◆ la contribution aux politiques RH du groupe.

Le groupe déploie par ailleurs une politique de prévention et de lutte contre les discriminations ambitieuse. En matière de formation et de sensibilisation, le groupe a mis en place un programme dénommé « Alterego », qui porte sur l'intégration et le management des diversités. Il est obligatoire pour tous les Comités de direction et managers de proximité. Ce programme d'une journée alterne 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. Le groupe a également constitué un réseau de 150 référents formés sur le harcèlement et les agissements sexistes. En 2025, une journée de cohésion et de développement des référents a été organisée. Elle a permis de fédérer cette communauté et de les outiller davantage dans leur rôle par des ateliers de mises en situation.

Le groupe poursuit ses engagements en faveur de l'intégration professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Les résultats observés témoignent d'une dynamique positive en faveur de l'inclusion des personnes en

situation de handicap ou de vulnérabilité. En 2025, le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap s'établit à 7,99 %, représentant plus de 1 000 collaborateurs disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Par ailleurs, le volume d'achats de prestations auprès des structures adaptées et du secteur aidé atteint 8,4 millions d'euros en 2025, traduisant le soutien actif du groupe à l'économie inclusive. En 2025, ces engagements se sont concrétisés par de nombreuses initiatives opérationnelles à l'échelle internationale. Le groupe a notamment organisé le troisième Séminaire mondial des référents Diversité & Inclusion, favorisant le partage de bonnes pratiques. Plus de 150 opérations « DuoDay » ont été réalisées, dont 10 en Corée, et des journées de recrutement dédiées aux personnes en situation de handicap ont été organisées dans plusieurs pays, notamment en Chine, en Suisse et en Italie. Par ailleurs, un Forum Handi'Cap consacré à la santé mentale et aux handicaps psychiques a réuni plus de 400 participants, et le groupe a pris part à neuf forums emploi dédiés au handicap, confirmant ainsi son engagement constant en faveur de l'inclusion et de l'égalité des chances.