

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

—

REPORTING SOCIAL

2023

K E R I N G



Sommaire

NOTE MÉTHODOLOGIQUE – REPORTING SOCIAL	1
ORGANISATION DU REPORTING SOCIAL DE KERING	3
Les thématiques du reporting social	3
L’outil de reporting	3
Un processus de contrôles à trois niveaux.....	3
PÉRIMÈTRE DU REPORTING SOCIAL DE KERING	4
Périmètre	4
Le taux de couverture du périmètre.....	4
INDICATEURS DU REPORTING SOCIAL DE KERING	5
Précisions concernant les indicateurs relatifs aux effectifs	5
Précisions concernant les indicateurs relatifs au Temps de Travail	6
Précisions concernant les indicateurs relatifs à l’Emploi	7
Précisions concernant les indicateurs relatifs au Profil humain du Groupe	7
Précisions concernant les indicateurs relatifs aux Relations Sociales	8
Précisions concernant les indicateurs relatifs à la Formation.....	8
Précisions concernant les indicateurs relatifs à la Sécurité et aux conditions de travail	8
VÉRIFICATION EXTERNE DES DONNÉES.....	9

ORGANISATION DU REPORTING SOCIAL DE KERING

Les thématiques du reporting social

Le reporting social permet au Groupe de suivre un certain nombre d'indicateurs sociaux organisés autour de 8 thèmes : les effectifs, le temps de travail, le profil du Groupe (âge, ancienneté), l'emploi, l'absentéisme, la formation, la sécurité et les conditions de travail et les relations sociales.

Pour les indicateurs sociaux relatifs aux effectifs (hors employés en situation de handicap et nombre mensuel moyen d'employés intérimaires), au temps de travail, au profil du Groupe et à l'emploi, le reporting est mensuel. Le reste des indicateurs sociaux fait l'objet d'un reporting annuel.

La liste des indicateurs est amenée à évoluer dans le temps. En effet, chaque année, la pertinence de chaque indicateur est évaluée. Par ailleurs, de nouveaux indicateurs peuvent être créés en fonction de l'actualité, de la législation et pour répondre aux besoins des différentes Maisons.

L'outil de reporting

Le reporting social est réalisé depuis 2004, via l'utilisation d'une plateforme web dédiée qui permet la collecte, la validation et la consolidation des données sociales de toutes les entités du Groupe dans le monde.

L'arborescence des différentes entités dans l'outil est définie par chaque Maison, et actualisée chaque année, en fonction de sa propre organisation et de ses besoins, de manière à garantir le principe de fonctionnement décentralisé du Groupe.

Un processus de contrôles à trois niveaux

Le processus de reporting social est formalisé au travers de différents documents mis à jour et transmis chaque année à l'ensemble des acteurs du reporting.

Les données collectées dans le cadre du reporting font l'objet de validations à différents niveaux organisationnels du Groupe

Au niveau de chaque entité :

La collecte des données sociales est alimentée par un « contributeur » identifié pour chaque entité. Ce contributeur est garant de la cohérence et de la fiabilité des données sur son périmètre.

Au total, ce sont environ 190 contributeurs répartis dans le monde qui participent au recueil de ces données.

Après un contrôle sur les données transmises pour son entité, chaque contributeur soumet ses données au « valideur » de sa Maison.

Au niveau de la Maison :

Chaque Maison a identifié un « valideur », qui est chargé d'effectuer une seconde vérification de toutes les données renseignées par les « contributeurs » de sa Maison.

A l'issue de cette seconde vérification, qui porte sur la cohérence des données à la fois entre les différentes entités et également sur l'évolution par rapport à l'année précédente, le « valideur » apporte sa validation pour l'ensemble des données collectées pour sa Maison.

Au niveau de Kering :

La consolidation des données des différentes Maisons du Groupe est réalisée par le responsable du reporting social au niveau du Groupe, après une dernière vérification de la cohérence et de la justification des données.

Chaque année, les indicateurs sociaux sont directement alimentés dans la plateforme web dédiée et importés depuis un outil SIRH de collecte de données sociales contractuelles et de paie. Dans cet outil, les informations peuvent être collectées sur une base mensuelle, trimestrielle ou annuelle.

PÉRIMÈTRE DU REPORTING SOCIAL DE KERING

Périmètre

Le périmètre couvert par le processus de reporting social correspond au périmètre consolidé tel que défini et actualisé au fil de l'exercice par la consolidation financière. Il correspond à l'ensemble des sociétés juridiques consolidées par intégration globale par la direction financière de Kering pour l'exercice de référence.

Les informations relatives à l'évolution du périmètre consolidé de l'année sont communiquées à la Direction des Ressources Humaines par la Direction Financière du Groupe.

Le périmètre définitif est formalisé par la Direction Financière au 31 décembre de l'année considérée, via le document « périmètre financier définitif ».

Chaque mois et en fin d'année, les équipes SIRH et Finance se coordonnent afin de s'assurer d'une parfaite concordance des périmètres de la Finance et des Ressources Humaines.

En 2023, les entités récemment acquises et vendues ont donc été incluses dans le périmètre consolidé en social et financier, à l'exception notamment de UNT et Creed, qui, du fait de leur récente acquisition, ne sont intégrées qu'au périmètre financier pour 2023 et seront intégrées au périmètre de reporting social à partir de 2024.

Le Moyen-Orient est compté avec l'Afrique, et l'Asie apparaît distinctement depuis 2018.

Précisions :

A l'exception de UNT et Creed, les entités acquises en 2023, quelle que soit la date, sont intégrées au reporting social dès lors qu'elles font l'objet d'une consolidation par intégration globale par la direction financière du Groupe pour l'exercice.

Les entités consolidées par la finance après le 30 juin de l'année considérée peuvent être exclues du périmètre de reporting social la première année si la Direction des Ressources Humaines estime qu'il est trop tôt pour produire des informations fiables et homogènes, selon les définitions du Groupe. Ce qui a été le cas pour Ginori 1735 en 2023.

Le taux de couverture du périmètre

Pour certains indicateurs, la collecte des données n'est pas rendue possible dans toutes les entités du périmètre (facteurs culturels, facteurs légaux ou absence de traçabilité de la donnée).

Ainsi, pour chaque indicateur du reporting social, il est précisé un « taux de couverture » correspondant au ratio suivant : effectif couvert par les entités pour lesquelles la donnée est disponible / effectif total inscrit du Groupe dans le monde.

Exemple : Le Groupe compte 696 employés en situation de handicap au 31 décembre 2023.

La traçabilité de cette donnée étant interdite aux États-Unis et au Royaume-Uni, l'effectif ainsi couvert au niveau Groupe est de 40 753 personnes, soit 85,16 % des effectifs inscrits au 31 décembre 2023.

INDICATEURS DU REPORTING SOCIAL DE KERING

Précisions concernant les indicateurs relatifs aux effectifs

L'« **effectif inscrit** » correspond à l'ensemble des employés faisant partie de l'effectif à la fin de la période et ayant un contrat de travail direct avec l'entreprise

- CDI et CDD présents à la fin de la période qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, sur site ou à distance ;
- Employés inscrits et sortant à la fin de la période (y compris CDD) ;
- Contrats suspendus : congé parental, congé sans solde, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, absence de longue durée ;
- Contrat de professionnalisation, apprentis.

Sont exclus de l'« **effectif inscrit** » les contrats de vacation, les intérimaires et les stagiaires écoles.

Note : les employés expatriés (employés envoyés à l'étranger par leur employeur sans accord de détachement) sont déclarés par l'entité du pays d'accueil (entité locale).

En 2015, une harmonisation de la comptabilisation des contrats en Chine au niveau Groupe a été mise en place :

- Sont considérés comme CDI, les contrats avec l'intention d'employer ces collaborateurs sur le moyen/long terme, et ce indépendamment du type de contrat, et dans la mesure où la Maison emploie ces personnes en interne (pas de contrat externe).
- Sont considérés comme CDD, les contrats conclus avec des employés travaillant pour une période déterminée (ex : remplacement de congé maternité / maladie, contrat pour un projet - hors contrat externe).

Manager

Pour les effectifs enregistrés dans le système SIRH du Groupe, la notion de manager comprend toute personne qui est responsable d'au moins un employé. Pour les effectifs en dehors de ce système, la même définition s'applique, sauf dans les cas où, la notion de "manager" renvoie à un référentiel codifié.

Nombre de travailleurs en situation de handicap au 31/12

Sont comptabilisés dans cet indicateur tous les travailleurs dont les capacités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales, mais restant apte à travailler (la notion est bien distincte de celle de travailleur déclaré inapte par la médecine du travail). La donnée reportée correspond au nombre de travailleurs en situation de handicap inscrits à la fin de la période de l'exercice considéré.

Pour la France, il s'agit d'employés ayant déclaré être en situation de handicap et entrant dans les catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, définies par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Pour les autres pays, il s'agit de tout employé reconnu travailleur handicapé par une structure habilitée conformément à la législation en vigueur dans le pays. Sont exclus du scope les États-Unis et le Royaume-Uni, où la traçabilité de cette donnée est interdite donc non communiquée.

Intérim

Sont comptabilisés dans cet indicateur tous les employés ayant un contrat temporaire par l'intermédiaire d'une société prestataire de Kering spécialisée dans le prêt de main d'œuvre. Cet effectif est comptabilisé en Équivalent Temps Plein (ETP), c'est-à-dire proratisé selon le temps de présence sur la période comprise entre le 01/01 et le dernier jour de la période selon la durée du contrat de travail, converti à la durée réglementaire en vigueur dans le

pays. Tous les employés intérimaires sont pris en compte de la même manière, quel que soit le motif de recours à l'intérim.

Dans les pays où les agences d'intérim n'existent pas, il s'agit de comptabiliser dans cet indicateur toute personne recrutée principalement pour pallier temporairement un manque de personnel dans l'effectif.

Précisions concernant les indicateurs relatifs au Temps de Travail

Durée hebdomadaire de travail

Le calcul de la durée moyenne de travail présentée dans le Document d'Enregistrement Universel de l'année considérée a fait l'objet d'une moyenne pondérée de la durée moyenne de travail de chaque entité du périmètre par son effectif inscrit.

Exemple : Pour calculer la durée moyenne de travail, il a été établi la moyenne pondérée suivante :

*$((\text{Durée moyenne entité A} * \text{effectif inscrit entité A}) + \dots + (\text{Durée moyenne entité Z} * \text{effectif inscrit entité Z})) / \text{Somme des effectifs inscrits des entités (entités A ... Z)}$*

Temps partiels

Toutes les données concernant les temps partiels présentées dans le document d'enregistrement universel ne concernent que les employés inscrits en CDI.

Nombre de jours théoriques de travail

Le nombre de jours théoriques de travail d'une entité correspond à la multiplication d'un nombre de jours théoriques de travail sur une année pour un employé par l'effectif mensuel moyen de l'entité.

Le nombre de jours théoriques de travail sur une année pour un employé se calcule comme suit :

$(52 \text{ semaines} * 5 \text{ jours}) - \text{nombre de jours de CP dans l'année (jours ouvrés)} - \text{nombre de jours de RTT (pour la France)} - \text{nombre de jours fériés non travaillés}.$

L'effectif mensuel moyen se calcule comme suit :

$\text{Somme des effectifs inscrits de chaque mois en ETP} / 12.$

*Exemple : L'effectif mensuel moyen de mon entité est de 52,5 employés (ETP), le nombre de jours théoriques de travail pour l'année par employé est 235. Le nombre de jours théoriques de travail de l'entité est donc de $52,5 * 235 = 12\,337,5$ jours.*

En 2020 et 2021, les heures de chômage partiel liées à la pandémie ont été déduites des jours théoriques travaillables. À compter de 2022, plus aucune heure de chômage partiel n'a été reportée.

Heures travaillées

Le nombre d'heures travaillées au sein d'une entité correspond aux heures effectuées par l'ensemble des employés sur la période de référence, que les employés soient encore présents ou non à la fin de la période, y compris les heures supplémentaires et hors absences et chômage partiel.

Heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires toutes les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail dans l'entité quel que soit le taux de majoration. Les heures complémentaires des employés à temps partiel ne sont pas comptabilisées dans cet indicateur.

Absentéisme

Dans l'indicateur absentéisme global sont comptabilisées toutes les absences, à l'exception des congés payés, des congés spéciaux (mariage, baptême, déménagement...), des absences liées à la formation, des congés sans solde autorisés, des congés syndicaux et des congés parentaux. Il est précisé que l'indicateur absentéisme maladie inclut

toutes les absences liées à la maladie, aux accidents de travail et de trajet et enfin aux maladies professionnelles. Les absences sont comptabilisées en jours ouvrés et ce, dès le premier jour d'absence.

Précisions concernant les indicateurs relatifs à l'Emploi

Embauches

Les règles utilisées pour la comptabilisation des embauches sont les suivantes :

Pour les CDD

En cas de renouvellement d'un CDD, l'embauche CDD n'est comptabilisée qu'une seule fois. En cas de succession de deux CDD avec période de carence entre les deux contrats, deux embauches CDD sont comptabilisées.

En cas de succession de deux CDD avec changement de motif entre les deux CDD, deux embauches CDD sont comptabilisées.

Dans le cas d'un employé embauché en CDD puis en CDI, une embauche en CDD et une embauche en CDI sont comptabilisées.

Pour les CDI

En cas de mobilité d'un employé en CDI, une embauche CDI est comptabilisée dans l'entité d'arrivée de l'employé.

En cas d'expatriation, une embauche CDI est comptabilisée dans l'entité d'accueil.

En cas d'intégration d'une société dans le périmètre de consolidation de Kering en cours d'année, seules les embauches postérieures à la date d'intégration dans le Groupe sont comptabilisées. L'harmonisation de la comptabilisation des contrats en Chine s'est traduite en 2015 par la comptabilisation pour les entités concernées de nouvelles embauches en CDI, correspondant à la conversion des contrats comptés jusqu'alors en CDD.

Information supplémentaire relative aux mobilités entre entités

En cas d'intégration d'un employé suite à une mobilité d'une autre entité de l'enseigne ou du Groupe : une embauche en CDI est comptabilisée dans l'entité d'arrivée et un départ pour mutation est comptabilisé dans l'entité de départ.

Départs

Suite à un renouvellement de CDD, le départ de CDD est comptabilisé à l'issue de ce renouvellement.

En cas d'une succession de deux CDD avec période de carence entre les deux contrats, deux départs de CDD sont comptabilisés.

En cas d'une succession de deux CDD avec changement de motif entre les deux CDD, deux départs sont comptabilisés.

Dans le cas d'un employé embauché en CDD puis en CDI, un départ de CDD est comptabilisé. En cas de mobilité entre deux entités, un départ est comptabilisé dans l'entité de départ de l'employé.

En cas d'expatriation, un départ CDI est comptabilisé dans l'entité initiale.

Précision : les départs à l'initiative des employés reportés comprennent les démissions et les départs pour mobilité entre entités ; les licenciements comprennent les départs à l'initiative de l'employeur, hormis les licenciements pour motif économique.

Précisions concernant les indicateurs relatifs au Profil humain du Groupe

Toutes les données relatives au profil humain du Groupe (âge moyen, ancienneté moyenne) ne concernent que les employés inscrits en CDI.

L'ancienneté exprimée est l'ancienneté dans le Groupe. Elle tient compte des différentes expériences professionnelles acquises par l'employé au sein des différentes Maisons du Groupe.

En cas de transformation de CDD en CDI, l'ancienneté est comptabilisée en fonction de la législation en vigueur dans le pays considéré.

Précisions concernant les indicateurs relatifs aux Relations Sociales

Couverture des employés par le Comité d'entreprise européen

Le Comité d'entreprise européen couvre les employés des pays d'implantations du Groupe, membres de l'UE et de l'Espace Economique Européen, ou hors UE de plus de 1000 employés présents dans au moins 2 Maisons, selon des seuils accordés avec l'Instance.

Grèves

Dans cet indicateur ne sont comptabilisés que les arrêts de travail collectifs et relatifs à des revendications collectives.

Précisions concernant les indicateurs relatifs à la Formation

Budget formation

Sont comptabilisées dans cet indicateur toutes les sommes dépensées au titre de la formation des employés de l'entité considérée : coût pédagogique des formations, salaires des employés pendant la période où ils sont formés, versements à des organismes de formation, frais du stagiaire, salaire du formateur en cas de formations internes.

Effectif formé

L'indicateur « effectif formé » comptabilise le nombre d'employés ayant suivi une ou plusieurs formations durant l'année, qu'ils soient encore présents ou non au 31 décembre de l'exercice considéré. Les actions de formation suivies peuvent avoir été réalisées en interne ou en externe et sont comptabilisées, qu'elles soient imputables ou non.

La notion d'« effectif formé » communiquée dans le document d'enregistrement universel, lorsqu'elle ne fait l'objet d'aucune précision, regroupe à la fois « les effectifs formés à la santé et sécurité » et « les effectifs formés hors santé et sécurité ».

Heures de formation

Dans cet indicateur, sont comptabilisées toutes les heures de formation suivies par les employés dans l'exercice, qu'ils soient encore présents ou non au 31 décembre, en interne ou en externe, que les formations soient imputables ou non.

Le nombre d'heures de formation est comptabilisé sur la base des coûts de formation de l'année considérée.

Précisions concernant les indicateurs relatifs à la Sécurité et aux conditions de travail

Accidents du travail

Est comptabilisé dans cet indicateur tout accident survenu sur le lieu de travail ou lors de déplacements professionnels entraînant conjointement une déclaration et un arrêt de travail d'un jour minimum, quelle que soit la réglementation nationale en vigueur. Les accidents de trajet entre le domicile et le lieu de travail (ainsi que les rechutes) ne sont pas comptabilisés dans cet indicateur.

Le nombre de jours perdus pour accidents du travail est comptabilisé en jours calendaires.

Formation à la sécurité

Cet indicateur prend en compte toutes les formations liées à la sécurité. Un employé ayant suivi plusieurs formations dans l'année en matière de sécurité n'est comptabilisé qu'une seule fois.

VÉRIFICATION EXTERNE DES DONNÉES

Les informations extra-financières publiées dans le document d'enregistrement universel ont fait l'objet d'une vérification par l'un des commissaires aux comptes Deloitte & Associés.

Conformément à l'article L225-102-1 du code de commerce, Kering a nommé l'un de ses commissaires aux comptes en tant qu'Organisme Tiers Indépendant (OTI) en charge de la vérification des informations publiées dans la Déclaration de Performance Extra Financière (DPEF) au Chapitre 4 du document d'enregistrement universel 2023. Le rapport émis par l'OTI figure à la fin du chapitre 4 du document d'enregistrement universel 2023 (voir section 8) et porte, entre autres, sur la sincérité des informations environnementales, sociales et sociétales, tant qualitatives que quantitatives, publiées.

sustainability@kering.com
<https://www.kering.com/fr/developpement-durable/>