

K E R I N G



POLITIQUE
PARENTALITÉ

ÊTRE UN EMPLOYEUR DE PRÉFÉRENCE

« Prendre soin de nos collaborateurs a toujours fait partie de la vision et des principes d'action de Kering. Nous avons la volonté d'accompagner nos salariés dans leur développement ; notre objectif est de les aider à réaliser leur potentiel et à donner le meilleur d'eux-mêmes, de la manière la plus créative et la plus durable qui soit. Parce que le développement durable est au cœur de notre stratégie, et autant à la façon dont nous prenons soin de nos collaborateurs à travers le monde qu'à la croissance de notre Groupe, je suis fier de lancer notre nouvelle politique de parentalité. Cette avancée importante et pionnière est le signe tangible de notre engagement dans ce domaine. Mon objectif est simple : construire un environnement de travail stable et inclusif pour nos employés à travers le monde, parce que nos collaborateurs sont au cœur de notre vision, de notre activité et de notre inspiration. Je veux que Kering devienne un employeur de préférence. Afin de poursuivre notre engagement en faveur de l'égalité au sein du Groupe, de favoriser l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, et d'encourager l'esprit créatif de nos salariés dans un environnement de travail bienveillant, nous nous engageons aujourd'hui auprès de leurs familles dans le monde entier, indépendamment de leur situation personnelle, de leur fonction au sein du groupe ou de leur implantation géographique. »

FRANÇOIS-HENRI PINAULT,
Président-Directeur général de Kering



« À travers le lancement de notre politique parentalité, nous continuons à développer un environnement de travail plus durable et bienveillant, au bénéfice de nos salariés et de leurs familles à travers le monde. Grâce à cette initiative ambitieuse, nos collaborateurs dans près de 60 pays bénéficieront d'une politique de parentalité renforcée et harmonisée, qui favorisera le partage d'une culture commune à tous les salariés de Kering dans le monde. Nous avons ainsi souhaité mettre en place une politique à l'échelle mondiale qui garantisse à l'ensemble de nos collaborateurs les mêmes avantages minimum de congé parental. Dans de nombreuses régions du monde, cette politique constituera une avancée majeure pour les familles de nos collaborateurs. Ces normes communes qui s'adressent aux collaborateurs de l'ensemble du Groupe et de nos Maisons traduisent notre engagement à assurer l'égalité des chances pour les femmes et les hommes tout au long de leur carrière, ainsi qu'un environnement garant du bien-être au travail pour tous. »

BÉATRICE LAZAT,
Directrice des Ressources Humaines de Kering

PRÉSENTATION DE LA POLITIQUE PARENTALITÉ DE KERING

DE QUOI S'AGIT-IL ?

La politique parentalité de Kering constitue un nouveau cadre qui définit, à l'échelle du Groupe, des normes concernant les congés maternité, paternité et adoption pour plus de 38 500 collaborateurs dans le monde.

Indépendamment de sa situation personnelle, chaque collaborateur de Kering ayant au moins un an d'ancienneté bénéficiera ainsi de **14 semaines rémunérées à 100% au titre de son congé maternité ou adoption, et de 5 jours rémunérés à 100% au titre de son congé paternité ou conjoint.**

DANS QUELLES CONDITIONS ?

La politique parentalité de Kering s'appliquera aux équipes du Groupe et de ses Maisons dans près de **60 pays** à compter du 1er janvier 2017.

Afrique du Sud, Bangladesh, Grande Chine, Corée, Emirats Arabes Unis, Indonésie, Japon, Inde, Koweït, Malaisie, Pakistan, Qatar, Singapour, Thaïlande, Turquie, Vietnam, Israël, Bahreïn, Canada, Etats-Unis, Australie, Nouvelle-Zélande, Argentine, Aruba, Brésil, Chili, Mexique, Pérou, Uruguay, Panama, Croatie, Estonie, Hongrie, Pologne, République tchèque, Roumanie, Russie, Serbie, Slovaquie, Ukraine, France, Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Royaume Uni, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Monaco, Norvège, Pays-Bas, Suède, Suisse.

POURQUOI ?

La nouvelle politique parentalité de Kering vise à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, à promouvoir l'égalité entre les salariés parents, femmes et hommes, indépendamment de leur situation personnelle, et à garantir à tous les collaborateurs du Groupe les mêmes avantages sociaux minimum lors de l'arrivée d'un enfant.

ZOOM SUR...

LE CONGÉ MATERNITÉ OU ADOPTION CHEZ KERING

LE CONGÉ MATERNITÉ désigne la période de congés rémunérés à prendre par une collaboratrice de Kering, avant et après la naissance d'un enfant.

LE CONGÉ ADOPTION désigne la période de congés rémunérés à prendre par le parent adoptif collaborateur de Kering avant et après l'arrivée de l'enfant.

Chez Kering, le congé maternité ou adoption équivaut à un minimum de **14 SEMAINES DE CONGÉS RÉMUNÉRÉS À 100%** à prendre avant ou après la naissance ou l'adoption de l'enfant. Il est attribué à tous les collaborateurs dès un an d'ancienneté au sein du Groupe.

Dans le cas de naissances ou adoptions multiples, le congé maternité est augmenté de **4 SEMAINES PAR ENFANT SUPPLÉMENTAIRE**.

LE CONGÉ PATERNITÉ OU PARTENAIRE CHEZ KERING

LE CONGÉ PATERNITÉ OU PARTENAIRE désigne la période de congés rémunérés à prendre dans le mois suivant l'arrivée de l'enfant par le collaborateur de Kering dont le/la partenaire a accouché ou a adopté.

Le congé paternité ou partenaire garantit à tous les collaborateurs de Kering un congé de **5 JOURS RÉMUNÉRÉS À 100%** à prendre après la naissance ou l'adoption de l'enfant. Il est attribué à tous les collaborateurs de Kering dès un an d'ancienneté au sein du Groupe.

Les managers et les équipes Ressources Humaines de Kering seront activement impliqués dans la mise en place de cette nouvelle politique, en apportant aux nouveaux parents un soutien spécifique avant et après leur congé, afin de leur assurer un retour au travail dans les meilleures conditions, et un développement harmonieux de leur carrière sur le long terme.

Dans les pays où la législation locale prévoit des normes de congé parental moins avantageuses, la *politique parentalité de Kering* sera appliquée. Dans les pays où la législation locale prévoit des normes de congé parental plus avantageuses, c'est la *norme locale* qui sera appliquée.

PARENTALITÉ : LA SITUATION ACTUELLE DANS LE MONDE

En fixant ainsi un standard minimum pour le congé maternité partout dans le monde, et en créant un standard minimum pour le congé adoption, le congé paternité ou le congé partenaire, Kering réalise une avancée majeure au bénéfice de ses salariés dans près de 60 pays. Dans de très nombreux pays, l'alignement du congé adoption sur le congé maternité (14 semaines), quel que soit le statut juridique des parents, constitue en effet un pas important, tout comme la mise en place d'un congé (5 jours) pour le/la partenaire de la mère ou de l'adoptant(e).

À compter du 1^{er} janvier 2017, et conformément aux législations ou normes locales, ces nouveaux avantages garantissent à tous les collaborateurs de Kering un standard commun.

QUELQUES EXEMPLES...

ÉTATS-UNIS (environ 5 400 collaborateurs*)

LÉGISLATION FÉDÉRALE

- 12 semaines de congé maternité en vertu de la législation fédérale, variant selon les états

INDEMNISATION ACTUELLE : Combinaison de congé maternité non rémunéré et congé rémunéré (durant moins de semaines)

- Aucun congé paternité

NON RÉMUNÉRÉ

- 12 semaines de congé adoption

NON RÉMUNÉRÉ

JAPON (environ 2 900 collaborateurs*)

LÉGISLATION NATIONALE

- 14 semaines de congé maternité

INDEMNISATION ACTUELLE : Rémunéré aux 2/3 du salaire journalier moyen par l'assurance maladie

- Aucun congé paternité légal

INDEMNISATION ACTUELLE : 3 jours non rémunérés

- Aucun congé adoption légal.

Cependant, congé prévu par la politique de congé parental et de sécurité sociale

PAS D'INDEMNISATION

ITALIE (environ 7 000 collaborateurs*)

LÉGISLATION NATIONALE

- 22 semaines de congé maternité (5 mois de congé obligatoire)

INDEMNISATION ACTUELLE : Payé 80% à 100% du salaire de base

- 3 ou 4 jours de congé paternité

INDEMNISATION ACTUELLE : Payé 80% à 100% du salaire de base

- Congé adoption similaire au congé maternité

INDEMNISATION ACTUELLE : Payé 30% à 100%

CHINE (environ 3 500 collaborateurs*)

LÉGISLATION NATIONALE

- 18 semaines de congé maternité : varie selon les réglementations locales
- INDEMNISATION ACTUELLE : Congé maternité intégralement rémunéré, comprenant une indemnité versée par le Gouvernement et une rémunération complémentaire versée par l'entreprise

- 10 jours de congé paternité : peut varier en fonction des législations provinciales ou municipales

INDEMNISATION ACTUELLE : Intégralement rémunéré

- Aucun congé adoption légal

PAS D'INDEMNISATION

HONG-KONG (plus de 1600 collaborateurs*)

LÉGISLATION LOCALE

- 10 semaines de congé maternité

INDEMNISATION ACTUELLE : Rémunéré aux 4/5 du salaire journalier moyen dès 40 semaines d'ancienneté

- 3 jours de congé paternité

INDEMNISATION ACTUELLE : Rémunéré aux 4/5 du salaire journalier moyen

- Aucun congé adoption légal mais 10 semaines accordées pour chaque adoption

INDEMNISATION ACTUELLE : Intégralement rémunéré

CE QUI CHANGE

LA POLITIQUE PARENTALITÉ DE KERING

14 SEMAINES DE CONGÉ MATERNITÉ OU ADOPTION INTÉGRALEMENT RÉMUNÉRÉES

5 JOURS DE CONGÉ PATERNITÉ OU PARTENAIRE INTÉGRALEMENT RÉMUNÉRÉS

EN RÉSUMÉ

UNE AVANCÉE MAJEURE

La nouvelle politique parentalité de Kering assure un cadre minimum commun à tous les collaborateurs du Groupe afin de renforcer l'égalité entre les salariés et le bien-être au travail.

UNE AVANCÉE À L'ÉCHELLE MONDIALE

La nouvelle politique parentalité de Kering sera déployée dans la totalité des pays où Kering et ses Maisons sont présents, soit près de 60 pays.

UNE AVANCÉE POUR TOUS

La nouvelle politique parentalité de Kering concerne tous les collaborateurs, indépendamment de leur situation personnelle.

MATERNITÉ ET PATERNITÉ AU TRAVAIL

DONNÉES CLÉS DE L'OIT (ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL)

CONGÉ MATERNITÉ EN BREF

14

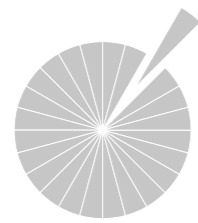
semaines

durée du congé
maternité adoptée
à ce jour

par 98 pays,
soit 53% des pays
du monde

conformément
à la Convention
n° 183 de l'OIT.

42 de ces pays suivent ou dépassent
le congé de 18 semaines suggéré
par la Recommandation n° 191.



Seulement 15%
des pays (27) prévoient moins
de 12 semaines de congé maternité.

AUCUN PAYS n'a réduit la durée
du congé maternité depuis 1994.

1994



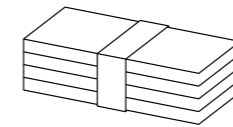
Les pays
du Moyen-Orient
prévoient
le congé
maternité moyen
le plus court :

9,2

SEMAINES

CONGÉ MATERNITÉ RÉMUNÉRATION

Aujourd'hui, 45 % des 167 pays
étudiés prévoient des indemnités
à hauteur d'au moins 2/3 des revenus
pendant au moins 14 semaines.



2 PAYS
ne prévoient aucune
indemnité financière
au cours du congé
maternité.

ARTICLE 6.2 DE LA CONVENTION N° 183 SUR
LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ (2000) :
Les indemnités doivent être fixées à un niveau permettant
à la femme de subvenir à ses besoins et à ceux de son enfant
dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau
de vie convenable.

Dans 93 pays

(55 %)

le congé maternité
reste soit non rémunéré,
soit rémunéré moins
de 2/3 des revenus
précédents, soit
rémunéré pendant
moins de 14 semaines.

TYPES DE FINANCEMENT
LES PLUS COURANTS
DES PRESTATIONS :

- 1 **Sécurité sociale** – 58 % des pays assurent
des indemnités via des programmes nationaux
de sécurité sociale.
- 2 **Employeur uniquement** – cette
configuration existe dans 25% des pays
(responsabilité de l'employeur.)
- 3 **Les deux** – dans 16 % des pays,
l'employeur et la sécurité sociale se répartissent
le coût des indemnités liées au congé maternité.

CONGÉ PATERNITÉ EN BREF

Il n'existe actuellement aucun standard international ni aucune norme législative concernant le congé paternité.

Une Résolution portant sur *l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent* a toutefois été adoptée lors de la 98^e session de la Conférence internationale du Travail en 2009. Cette résolution appelle les gouvernements, ainsi que les partenaires sociaux, à mettre en œuvre des « politiques adaptées pour permettre un meilleur équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales, afin d'intégrer un congé paternité et/ou parental, accompagné d'incitations à en faire usage ».

Sur les
167 pays
dans lesquels il est possible
d'accéder à l'information sur ce sujet,
l'OIT remarque que
78 pays
ont reconnu un droit légal
au congé paternité

SEULEMENT

5

pays proposent
un congé paternité
d'une durée
supérieure
à 2 semaines.

Il existe un congé paternité obligatoire dans
3 PAYS



LE CHILI
L'ITALIE
LE PORTUGAL

UN ENGAGEMENT EN FAVEUR DES FAMILLES ET DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LE MONDE

En dépit des progrès salués par l'OIT (Organisation Internationale du Travail) en matière de protection de la maternité, l'organisation souligne également le fait qu'à travers le monde, là où une législation visant à protéger la maternité existe, sa mise en œuvre demeure difficile. En effet, d'après les études de l'OIT, la grande majorité des travailleuses dans le monde, environ 830 millions de personnes, ne bénéficie toujours pas d'une protection de la maternité adéquate. Selon l'OIT, 80 % de ces femmes vivent en Afrique et en Asie.

Assurer la protection adéquate des nouveaux parents, femmes et hommes, est essentiel pour la santé, la sécurité économique et l'autonomie des femmes et des familles à travers le monde. La politique de parentalité de Kering promeut ainsi un cadre légal et éthique cohérent afin d'améliorer le bien-être des collaborateurs au sein du Groupe et de ses Maisons. À travers ce choix audacieux, à l'échelle mondiale, et mis en œuvre immédiatement plutôt que par étapes progressives, Kering fait un pas de plus dans son combat pour l'égalité entre ses collaborateurs tout au long de leur carrière.

Pour Kering, l'égalité entre les femmes et les hommes représente un véritable avantage pour assurer une performance durable. Au-delà de son engagement social porté par la Fondation d'entreprise Kering qui lutte contre les violences faites aux femmes, Kering soutient activement ses collaboratrices, en favorisant leur accès à des postes de responsabilité et, plus généralement, en diffusant une culture d'égalité au sein du Groupe. Kering a lancé en 2010 le programme *Leadership & Mixité* qui vise à mettre un terme à la déperdition des talents féminins le long de la chaîne hiérarchique. Depuis 2016, Kering apporte également son soutien au Comité ONU Femmes France, et s'implique activement dans les campagnes de cette organisation, notamment *HeForShe* dont le but est de promouvoir l'égalité des sexes en impliquant les hommes aux côtés des femmes en les encourageant à s'engager.

Kering compte plus de 50 % de femmes parmi ses managers. Le Conseil d'Administration du Groupe comporte 64% de femmes. Environ 80 % de la clientèle de Kering à travers le monde est féminine.

En septembre 2016, Kering a reçu le label européen et international GEEIS (Gender Equality European & International Standard) décerné par le Fonds de dotation Arborus et Bureau Veritas. D'autre part, Kering a été classé parmi les 25 premières entreprises globales cotées de l'indice *Diversité & Inclusion* (D&I) publié par Thomson Reuters.

RÉFÉRENCES

- OIT : *La maternité et la paternité au travail : législation et pratique dans le monde*, Genève 2014, disponible sur : <http://ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--fr/index.htm>
- OIT : *La protection de la maternité progresse malgré de vastes lacunes à l'échelle internationale*, Infos de l'OIT, Genève 13 mai 2014, disponible sur : http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_242353/lang--fr/index.htm
- OCDE : La base de données de l'OCDE sur la famille, *OCDE Social Policy Division*, Direction de l'Emploi, du travail et des affaires sociales, Mise à jour du 28 février 2016, disponible sur : <http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm>
- Parlement européen : *Maternity and Paternity Leave in the EU*, At a glance, Infographic, décembre 2014, disponible sur : [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS_ATA\(2014\)545695_REV1_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS_ATA(2014)545695_REV1_EN.pdf)
- Institute for Women's Policy Research : *Maternity, Paternity and Adoption Leave in the United States*, Briefing Paper, mai 2013, disponible sur : www.iwpr.org
- Bibliothèque du Congrès : *China: Maternity Leave Further Extended by Provinces*, 3 Mai 2016, article publié le 3 mai 2016, disponible sur : <http://www.loc.gov/law/foreign-news/article/china-maternity-leave-further-extended-by-provinces/>
- Covington : *Changes to Chinese Parental Leave Benefits*, 23 juin 2016, disponible sur : https://www.cov.com/-/media/files/corporate/publications/2016/06/changes_to_chinese_parental_leave_benefits.pdf
- China Briefing : *Paternity Leave in China: Regional Policies and Differences*, article publié le 27 octobre 2015, disponible sur : <http://www.china-briefing.com/news/2015/10/27/paternity-leave-in-china-regional-policies-and-differences.html>
- Center for Adoption Policy : *Overview of Italian Adoption Law*, date de publication inconnue, disponible sur : <http://www.adoptionpolicy.org/pdf/eu-italy.pdf>
- World Employment Law : *Employee Rights and Benefits, Adoption Leave in Italy*, disponible sur : <http://worldemploymentlaw.com/Italy-Adoption-Leave.html>

CONTACTS PRESSE

Emilie Gargatte

+ 33 1 45 64 61 20 – emilie.gargatte@kering.com

Astrid Wernert


+ 33 1 45 64 61 57 – astrid.wernert@kering.com

SITE INTERNET

www.kering.com

RÉSEAUX SOCIAUX

 @KeringGroup

 @kering_official

 Keringgroup

 Kering

Empowering Imagination