



## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

10.09.2019

**KERING OFFRIRA 14 SEMAINES DE CONGÉS PAYÉS  
POUR TOUS LES SALAIRES DU GROUPE DANS LE MONDE  
À L'ARRIVÉE D'UN NOUVEL ENFANT**

---

*Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la Politique Parentalité de Kering prévoira pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe dans le monde, quelle que soit leur situation personnelle ou géographique, et dans les 6 mois qui suivront une naissance ou adoption, un minimum de 14 semaines rémunérées à 100% pour leur congé maternité, paternité, adoption, ou partenaire : le Baby Leave, ou Congé Bébé.*

*Le Groupe poursuit à travers cette mesure pionnière son engagement déterminé en faveur de l'égalité professionnelle, du bien-être au travail et de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.*

---

Depuis janvier 2017, tous les collaborateurs de Kering et de ses Maisons dans le monde, indépendamment de leur situation personnelle ou géographique, bénéficiaient déjà de la première Politique parentalité de Kering. Celle-ci prévoyait 14 semaines rémunérées à 100% du salaire dans le cas d'un congé maternité ou adoption, et cinq jours rémunérés à 100% du salaire dans le cas d'un congé paternité ou partenaire.

Aujourd'hui, Kering renforce sa Politique Parentalité en étendant le congé paternité ou partenaire de l'ensemble de ses salariés dans le monde à 14 semaines payées à 100%, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Désormais, avec le Congé Bébé, tous les parents sans exception, et quelle que soit leur situation personnelle, bénéficieront ainsi d'un socle commun de 14 semaines de congés rémunérés à 100% pour la naissance ou de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

Cette nouvelle avancée concrète a pour objectif de favoriser un meilleur équilibre entre vies professionnelle et personnelle et à promouvoir l'égalité entre les salariés, femmes et hommes, indépendamment de leur situation personnelle, en garantissant à tous les collaborateurs du Groupe dans le monde les mêmes avantages sociaux minimum pour l'arrivée d'un ou de plusieurs enfants dans leur foyer.

*« Kering est fortement engagé en faveur de la diversité et de l'égalité entre ses collaborateurs, et le Baby Leave est une nouvelle mesure importante en ce sens. Nous sommes fiers de soutenir tous les parents, quelle que soit leur situation personnelle ou géographique. En harmonisant les avantages accordés aux pères et aux partenaires, non seulement nous nous assurons que tous nos collaborateurs bénéficient des mêmes droits, et ainsi d'un temps équivalent à consacrer à leur famille, mais nous agissons aussi en faveur des femmes dans le milieu professionnel, où femmes et hommes seront dès lors tout aussi susceptibles de prendre un congé prolongé. Notre objectif est simple : construire un environnement de travail inclusif et favorable pour tous nos collaborateurs dans le monde. Nous voulons faire de Kering un employeur de préférence, » a déclaré **Béatrice Lazat, Directrice des Ressources Humaines de Kering.***



Photographies de Béatrice Lazat en haute définition disponible [ici](#).

## Chiffres clés de Kering

Les femmes chez Kering représentent :

- 63% des collaborateurs
- 51% des managers
- 31% du Comité exécutif
- 60% du Conseil d'administration

## Principaux engagements

- En 2010, Kering lance un programme interne pour faire progresser concrètement la culture de l'égalité femmes/hommes au sein du Groupe.
- En 2010 également, Kering est l'un des premiers signataires de la charte Women's Empowerment Principles élaborée par l'ONU Femmes et le Pacte mondial des Nations Unies.
- Afin de faire évoluer plus rapidement l'égalité, Kering est par ailleurs fier de soutenir la Charte des Nations Unies de lutte contre les discriminations faites aux personnes LGBTI dans les entreprises.
- Kering a l'objectif d'atteindre la parité femmes/hommes et l'égalité de salaire, à tous les niveaux de la hiérarchie, d'ici 2025.
- En dehors du Groupe, Kering soutient activement les femmes à travers deux initiatives :
  - La Fondation Kering qui lutte contre les violences faites aux femmes. Depuis plus de 10 ans, la Fondation travaille main dans la main avec un nombre choisi de partenaires locaux dans trois régions principales d'action du Groupe : le continent Américain, l'Europe de l'Ouest et l'Asie.
  - Women In Motion, un programme créé en 2015 pour mettre en lumière la contribution des femmes dans le cinéma, la photographie et de nombreux autres domaines culturels. Au cours des cinq dernières années, Women In Motion est devenu une tribune de choix pour contribuer à faire changer les mentalités et réfléchir à la place des femmes et à la reconnaissance qui leur est accordée dans le domaine des arts.

## Principales reconnaissances

- 2016 : Kering obtient le *Gender Equality European & International Standard (GEEIS)* en reconnaissance de son travail sur l'égalité femmes-hommes.
- 2018 :
  - Kering est classé septième du classement *Thomson Reuters Diversity & Inclusion Index*, qui recense plus de 7 000 sociétés internationales.
  - Kering se voit décerner le Prix du Conseil d'administration le plus féminisé dans le cadre de l'Index Européen de la Diversité de Genre, publié par *European Women on Boards (EWoB)* et *Ethics & Boards*.

## A propos de Kering

Groupe de Luxe mondial, Kering regroupe et fait grandir un ensemble de Maisons emblématiques dans la Mode, la Maroquinerie, la Joaillerie et l'Horlogerie : Gucci, Saint Laurent, Bottega Veneta, Balenciaga, Alexander McQueen, Brioni, Boucheron, Pomellato, Dodo, Qeelin, Ulysse Nardin, Girard-Perregaux, ainsi que Kering Eyewear. En plaçant la création au cœur de sa stratégie, Kering permet à ses Maisons de repousser leurs limites en termes d'expression créative, tout en façonnant un Luxe durable et responsable. C'est le sens de notre signature : *Empowering Imagination*. En 2018, Kering comptait près de 35 000 collaborateurs et a réalisé un chiffre d'affaires de 13,7 milliards d'euros.

# KERING



## Contacts

### **Presse**

Emilie Gargatte  
Marie de Montreynaud

+33 (0)1 45 64 61 20  
+33 (0)1 45 64 62 53

[emilie.gargatte@kering.com](mailto:emilie.gargatte@kering.com)  
[marie.demontreynaud@kering.com](mailto:marie.demontreynaud@kering.com)

### **Analystes/investisseurs**

Claire Roblet  
Laura Levy

+33 (0)1 45 64 61 49  
+33 (0)1 45 64 60 45

[claire.roblet@kering.com](mailto:claire.roblet@kering.com)  
[laura.levy@kering.com](mailto:laura.levy@kering.com)

[www.kering.com](http://www.kering.com)

Twitter: @KeringGroup

LinkedIn: Kering

Instagram: @kering\_official

YouTube: KeringGroup