



# DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2022

EXTRAIT RSE - DÉCLARATION DE PERFORMANCE  
EXTRA FINANCIÈRE (DPEF)

Les numéros de page ont été conservés par rapport à la version originale

## 2.2.2 ÉPANOISSEMENT ET BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

La pérennité de la maison repose sur des femmes et des hommes qui contribuent harmonieusement et positivement à son fonctionnement et à son développement. C'est pourquoi, le groupe est très exigeant en termes de conditions de travail afin que chacun puisse exprimer son potentiel en toute sécurité et sereinement au sein d'un environnement agréable, que ce soit dans les sites de production, dans les magasins ou dans les bureaux. Il s'agit également d'accompagner la transformation des pratiques de travail, qu'elles soient digitales ou organisationnelles et de chercher un équilibre permanent entre l'évolution du monde et le maintien d'un vivre ensemble de qualité.

## POLITIQUE

La politique du groupe intègre de manière prioritaire les enjeux santé, sécurité et bien-être dans sa stratégie opérationnelle, notamment pour ses activités industrielles. Santé physique et mentale et gestion des risques psychosociaux sont au cœur des démarches de prévention. Le temps de travail est géré par chaque entité dans le respect de la réglementation en vigueur, en tenant compte des particularités de son activité et dans le souci de l'équilibre vie professionnelle/vie privée, en particulier en ce qui concerne la conciliation avec la parentalité. La lutte contre les agissements sexistes et les situations de harcèlement est une priorité du groupe, toujours dans la volonté de mettre à disposition des collaborateurs les conditions idéales à leur épanouissement.

Au-delà de toutes les démarches qui visent les objectifs d'épanouissement et de bien-être, il s'agit également de mettre en place des initiatives pour partager le projet d'entreprise et ses valeurs, qui s'avèrent d'autant plus nécessaires dans un contexte de croissance continue des effectifs.

Le dialogue social constitue également un élément clé de la relation entre les collaborateurs et le groupe. Il est organisé par pays en fonction des législations et réglementations locales.

En complément, fidèle à sa tradition familiale, la maison associe ses collaborateurs à la croissance sur le long terme par des mesures de rémunérations individuelle et collective et des plans ambitieux en matière d'avantages sociaux.

### 2.2.2.1 ASSURER LE BIEN-ÊTRE ET L'ÉPANOISSEMENT DES COLLABORATEURS

Hermès est une maison de création d'objets d'exception. L'atteinte de l'excellence repose sur des collaborateurs épanouis, qu'ils soient artisans, créateurs, marchands, communicants ou au sein de services supports.

#### 2.2.2.1.1 Bien-être des collaborateurs

#### GOUVERNANCE

Le groupe fixe un cadre d'actions dans lequel chaque pays conduit des initiatives structurantes, alignées avec le contexte réglementaire et dans le respect des spécificités culturelles. Ainsi, toutes les entités sont invitées à questionner leurs collaborateurs sur leurs attentes en termes de conditions de travail afin de mettre en place un plan d'action y répondant de manière pertinente et personnalisée par pays et par entité. L'ensemble de ces démarches est remonté au niveau du groupe pour consolidation, partage de bonnes pratiques et diffusion de certaines d'entre elles dès lors que cela est pertinent.

#### ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

Différents dispositifs de suivi de bien-être des collaborateurs ont été mis en place pour tenir compte des spécificités de chaque pays. En considérant les pays à plus forts effectifs (France, Zone Europe, Grande Chine, Corée, Japon et États-Unis), **79 % des salariés ont participé à des enquêtes dans les trois dernières années.**

**Depuis 2018, la direction des ressources humaines groupe a lancé une démarche santé et bien-être en France appelée SATIN.** Celle-ci repose sur un état des lieux réalisé via une enquête interne auprès des collaborateurs selon un rythme pluriannuel, ainsi que sur la mise en place de plans d'action. Le questionnaire, conçu par l'INRS (Institut

national de recherche et de sécurité, en charge de la santé et de la sécurité au travail) et l'Université de Lorraine, permet à chaque collaborateur d'exprimer de façon anonyme son ressenti sur diverses thématiques relatives à la santé physique et psychique, au stress, à l'environnement de travail, l'activité et l'organisation.

**Depuis le lancement de cette démarche, ce sont près de 8 000 collaborateurs sur 41 sites qui y ont participé, soit 73 % des effectifs en France. Le taux de réponse moyen de 83 % est signe de l'engagement des collaborateurs et permet une réelle représentativité.**

Les collaborateurs ont aussi l'opportunité concrète de s'impliquer directement dans les projets clés d'amélioration de leur quotidien. La mise en place de sessions de relaxation oculaire pour certains métiers a été initiée et l'intervention de kinésithérapeutes, de sophrologues s'est poursuivie pour lutter contre les troubles musculosquelettiques et apprendre à mieux se relaxer. Des groupes de travail impliquant des collaborateurs d'horizons différents se sont également investis sur les sujets relatifs aux vêtements de travail, aux équipements de protection individuelle, voire à la rénovation d'espaces communs tels que les réfectoires.

Ce travail de fond se poursuit dans la durée et permet d'aborder tous les sujets dans un objectif d'amélioration du bien-être de chacun : gestion du temps, fatigue et santé physique, échauffement/étirements, gestion des aléas, troubles musculosquelettiques (TMS), gestion des émotions, communication...

Ces démarches s'étendent volontairement à des sujets plus rarement traités en entreprise. Ainsi, le groupe a conduit un projet sur le thème du sommeil visant tant les collaborateurs des fonctions support, que des vendeurs ou artisans. 900 collaborateurs ont ainsi souhaité bénéficier d'un diagnostic personnalisé confidentiel. L'importance des rythmes du sommeil et de l'alimentation a été abordée avec l'aide d'un organisme spécialisé. Il s'agit d'un autre angle d'approche pour mieux gérer son stress au quotidien, améliorer son état de vigilance et ainsi prévenir les accidents de travail et de trajet. Par ailleurs, une formation de deux jours sur les « premiers secours en santé mentale » (PSSM) a été proposée aux managers et collaborateurs de la fonction RH de Holding Texile Hermès et CNP (Comptoir Nouveau de la Parfumerie).

L'ensemble des entités conduit des actions pour que les collaborateurs soient acteurs de leur bien-être, qu'il soit physique ou mental. Elles n'hésitent pas à se faire accompagner par des entreprises spécialisées pour atteindre leurs objectifs (telles que Mysommeil, en France...) et à utiliser des solutions digitales dédiées pour encourager la pratique de l'activité physique au travers de challenges d'équipes.

**En Europe,** l'enquête d'engagement lancée fin mai 2021 à destination de tous les collaborateurs répartis dans 16 pays (1 075 personnes interrogées) avait eu un taux de participation de 88 %. 2022 a été consacrée au plan d'action décliné par pays ou par zone géographique.

**En Espagne, au Portugal, en Allemagne, en République tchèque et en Autriche,** un outil en ligne (Company Mood) est déployé pour mesurer hebdomadairement la satisfaction et l'engagement des collaborateurs et pouvoir mettre en place des actions correctives si nécessaire. Sur la base des résultats, dans la péninsule Ibérique, des formations à la gestion des émotions au travail et dans la vie personnelle ont été dispensées aux équipes. Des groupes projets ont

été créés sur le thème du bien-être dans certains pays. Ils évaluent des solutions telles que des plateformes dédiées qui proposent des programmes de coaching personnalisés, des sessions vidéo ou audio dans les domaines de la prévention santé, du fitness, de la pleine conscience et de la nutrition. Les équipes sont ainsi motivées grâce à une approche qui propose des activités et des défis de groupe à relever.

**En Angleterre**, un sondage, avec un taux de réponse de 82 %, a donné une image plus précise de la façon dont les employés se sentent chez Hermès. Il a fourni des informations détaillées sur les performances, la culture et l'engagement des collaborateurs ainsi que sur leurs attentes pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Illustration de la déclinaison locale des thématiques, le choix du programme WeCare qui offre aux employés l'accès à des services de santé mentale, des consultations de médecins généralistes 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, des soutiens au sevrage tabagique et des conseils en matière de bien-être et de vie saine. Par ailleurs, une couverture médicale est offerte aux collaborateurs via Vitality Health qui, en plus de soins hospitaliers gratuits aux patients hospitalisés et en soins ambulatoires, fournit un accompagnement axé bien-être, que ce soit en santé mentale, ou physique avec des abonnements à prix réduits à la salle de sport.

**Aux États-Unis**, HOP (Hermès of Paris) a poursuivi pour la 3ème année consécutive le déploiement de son enquête sur l'engagement des collaborateurs et en 2022, 87 % des salariés y ont répondu. Cette année, un groupe de travail a été lancé sur la santé et le bien-être avec pour mission de créer et de bâtir une communauté qui célèbre et incarne les diverses facettes du bien-être, de la forme physique et d'un mode de vie sain. Les membres du groupe de travail (environ 30 collaborateurs) partagent les meilleures pratiques, se soutiennent mutuellement dans leurs parcours de bien-être et s'encouragent. Ils traitent également de ce sujet pour les équipes itinérantes et pilotent leurs progrès. Une série de formations a été organisée par leurs soins dans le cadre de « Sprinting to Healthy Holiday Season » avec des sujets sur l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et la gestion du stress dans un contexte d'accroissement de l'activité dans les magasins durant les périodes de fêtes. En complément, plusieurs webinaires sont organisés et accessibles à l'ensemble des salariés de la filiale, sur des thématiques telles que la résilience, la gestion du stress, la prise en charge des problèmes de santé mentale en milieu de travail, les techniques de relaxation et le bonheur. Au siège social, des séances de méditation ont complété le dispositif. Le guide de l'employé offre par ailleurs, tout au long de l'année, des informations sur les politiques et les programmes bien-être disponibles.

Pour la première fois, les filiales du Brésil, de l'Argentine et du Mexique se sont engagées sur la thématique du bien-être au travail en lançant une étude sur la thématique des risques psychosociaux et pour favoriser un environnement organisationnel favorable au travail. 100 % des collaborateurs ont participé à un séminaire sur la pleine conscience et une application a été déployée pour partager des informations sur le bien-être.

**En Asie**, des démarches à grande échelle de consultation des salariés sont conduites et concernent la Chine, le Japon, et Taiwan. Les thématiques abordées s'appliquent à l'autorité et l'engagement, le management (transparence, confiance...), la collaboration, la RSE, le respect et la reconnaissance, et tous les sujets relevant de l'organisation du travail. Ces travaux ont été menés avec l'appui d'un cabinet international expert du sujet, qui permet également des comparaisons

sectorielles et locales, essentielles pour l'interprétation des résultats. Au Japon, l'enquête de 2021 a été reconduite en 2022 (avec les mêmes questions afin d'identifier des évolutions de perception et d'engagement). 94 % des collaborateurs y ont répondu. La filiale s'est appuyée sur les attentes exprimées des collaborateurs pour mettre en place les axes d'amélioration. Une formation sur la santé mentale a été dispensée et des bilans d'exposition au stress sont réalisés en amont par une *hotline* externe ou par le médecin du travail pour tout collaborateur en faisant la demande. Le même type d'étude lancée auprès de toutes les équipes en Chine a obtenu un taux de participation de 86 %. Chaque visite en magasin est l'occasion d'écouter les remontées des collaborateurs et de promouvoir le programme Happy @ Hermès qui traite des sujets du bien-être au travail dans toutes ses dimensions. À Taiwan, ce sont 150 collaborateurs qui ont transmis leurs retours sur leur niveau d'engagement et sur leurs attentes. L'Asie du Sud lancera la même démarche en 2023.

#### 2.2.2.1.2 Conditions et environnement de travail (HSE)

##### GOUVERNANCE

La diversité des métiers du groupe, de la production au marchand, sans oublier les fonctions support, implique la prise en compte et une gestion de problématiques multiples. La vision portée par le groupe sur les enjeux santé, sécurité et environnement de travail s'adapte aux spécificités liées aux domaines d'activité dans le cadre d'une politique chapeau qui fixe un cadre stratégique commun et adaptable à l'activité.

Compte tenu des activités d'Hermès, c'est notamment sur ses sites industriels que le risque en termes d'accident du travail est le plus important. La politique HSE (hygiène, sécurité et environnement) pour les sites industriels du groupe Hermès y est très précise et vise donc à mettre en place les dispositifs qui contribuent à préserver la santé et à assurer la sécurité des collaborateurs tout en protégeant l'environnement. Elle est supervisée et validée par le directeur du pôle Amont et Participations, membre du Comité Exécutif du groupe.

La direction industrielle anime également depuis 2003 un réseau HSE, constitué des responsables HSE des différents métiers de la maison. Fort d'une vingtaine de personnes, ce réseau se réunit plusieurs fois par an pour établir des objectifs, se nourrir des expériences et initiatives des autres métiers et continuer à se former. Ce réseau s'est progressivement enrichi de la présence de collaborateurs issus du commerce, des services généraux et de la direction du développement durable.

##### POLITIQUE

Pour Hermès, tout accident de travail, toute maladie professionnelle ou tout accident environnemental est inacceptable.

Chaque métier, par l'intermédiaire de son encadrement, s'engage avec implication et détermination à éliminer et prévenir les risques de blessures, à préserver la santé sur le long terme et à protéger l'environnement en maîtrisant les risques et en réduisant les impacts identifiés.

Tout nouveau site industriel Hermès, toute rénovation, sont imaginés et construits dans le souci de la santé et de la sécurité des artisans et des partenaires amenés à y travailler.

Les pratiques industrielles, nouvelles ou existantes, sont analysées en permanence, ainsi que les procédés et les produits afin de minimiser leurs risques et effets sur la santé et la sécurité.

Enfin, chaque métier veille à former et sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs pour atteindre ces ambitions, en tenant compte des singularités propres à son activité, pour renforcer la culture sécurité au travail.

**La maison Hermès s'engage sur une trajectoire « Zéro Accident », avec une approche pragmatique qui va poursuivre son déploiement en fonction des spécificités des activités.** En 2022, un groupe de travail transverse, constitué de représentants des magasins

français, des métiers, des services support, de la direction des ressources humaines groupe et de la direction industrielle, s'est réuni pour davantage formaliser la politique Santé Sécurité groupe. Cette politique vise à matérialiser un cadre stratégique, qui contribue à préserver la santé et assurer la sécurité des collaborateurs, partenaires et clients, de la production au marchand. Elle s'adapte aux singularités des activités et s'articule autour de quatre axes stratégiques.



Ces axes seront déclinés en principes directeurs en 2023 et seront soutenus par une campagne de communication mondiale sur le second semestre, afin de toucher l'ensemble des collaborateurs du groupe.

<b>Prévenir les risques</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Outil de veille réglementaire et d'évaluation de la conformité des sites</li> <li>• Référentiels internes sur les risques majeurs (ex. : travaux en hauteur)</li> <li>• Analyses de risques par site</li> <li>• Partage de bonnes pratiques par le biais des réseaux</li> <li>• Formations réglementaires, habilitations, sensibilisations</li> <li>• Prévention des risques à la source pour tout projet immobilier (rénovation, construction)</li> </ul>
<b>Préserver la santé des collaborateurs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Études ergonomiques et biomécaniques</li> <li>• Adaptation des postes de travail et des organisations pour réduire les troubles musculo-squelettiques (TMS)</li> <li>• Formations des artisans (gestes et postures, formations aux postes...)</li> <li>• Formations sur les risques psycho-sociaux</li> </ul>
<b>Faire progresser la culture Santé Sécurité</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Référentiel interne d'évaluation de la maturité de la Culture Santé Sécurité</li> <li>• Programme d'évaluation de la Culture des sites par un cabinet partenaire</li> <li>• Déploiement des démarches de Visite Sécurité</li> <li>• Événements de maillage de la communauté Hygiène, Sécurité, Environnement (HSE)</li> <li>• Formations des managers et collaborateurs</li> </ul>
<b>Piloter la performance Santé Sécurité</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Logiciel groupe de gestion des événements incidentels et accidentels</li> <li>• Objectifs de performance Sécurité des sites industriels</li> <li>• Reporting ritualisé des résultats pour les sites et métiers</li> <li>• Plans de progrès sites et métiers</li> <li>• Cascades de communication HSE</li> </ul>

Pour soutenir cette politique, la direction industrielle d'Hermès anime un programme HSE organisé en cycles successifs. Le cinquième cycle de ce programme, qui a débuté en 2018 et se terminera en 2023, comprend trois volets :

- ◆ une veille réglementaire HSE organisée à une fréquence adaptée aux évolutions de la réglementation des pays dans lesquels sont implantés les sites : en France, la veille est partagée trimestriellement ; pour le reste du monde, elle est diffusée semestriellement ou annuellement ;
- ◆ l'élimination des situations dangereuses, en s'assurant de la bonne gestion des travaux dangereux et de la maîtrise des pratiques environnementales au travers de référentiels groupe mis

à jour chaque année et qui viennent enrichir ceux de la direction du développement immobilier ;

- ◆ une culture sécurité, évaluée chaque année sur tous les sites industriels en suivant un référentiel interne.

En sus, la direction industrielle audite les réalisations des sites industriels avec le support d'un cabinet extérieur et rend compte régulièrement des progrès accomplis pour répondre aux engagements Hermès. En 2022, 15 sites ont été évalués dans le cadre de ce programme.

De nombreuses démarches et initiatives déployées au sein du groupe illustrent les quatre axes stratégiques : quelques exemples de mise en œuvre sont présentés ci-dessous.

## ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

**Le pôle Maroquinerie a pour objectif de faire de ses manufactures des lieux sûrs, au service de la tradition, de l'excellence des savoir-faire et de l'innovation.** Par conséquent, les moyens permettant aux collaborateurs de travailler en sécurité et d'exercer leur mission dans la durée en protégeant leur santé sont prioritaires au sein de chaque établissement. La direction générale du pôle se réunit chaque trimestre autour des questions de santé et sécurité au travail. L'appropriation par les manufactures d'une culture santé et sécurité exigeante est auditée régulièrement par un organisme externe selon un référentiel propre à la maison Hermès. Chaque manufacture dispose d'un responsable HSE. Chaque service alimente régulièrement un plan d'action permettant le pilotage et l'amélioration continue des conditions de travail, notamment en matière d'ergonomie. La coordination centrale assure la cohérence des plans de progrès, les soutient matériellement, anime la veille des exigences réglementaires et des nouveautés technologiques. Elle développe et met à disposition des outils communs de formation, de reporting et de respect de la réglementation.

**La lutte contre les troubles musculosquelettiques (TMS) est une priorité de la feuille de route Santé & Sécurité pluriannuelle et fait l'objet d'un plan de progrès spécifique.** Sur chaque site de HMS (Hermès Maroquinerie-Sellerie), afin de lutter contre les TMS, un infirmier est chargé de la formation en santé et sécurité et anime des relais ergo et les chargés de santé et de sécurité. Ces 213 « relais ergonomie » sont des artisans dont une partie des missions est dédiée à la prévention des TMS au sein de leurs ateliers auprès de leurs collègues. Des animations spécifiques ont lieu lors de la semaine santé et bien-être organisée sur les sites. Après une absence, la mise en place de l'entretien de réaccueil permet de mettre en évidence le cas échéant des douleurs chroniques et d'instaurer plus facilement les méthodes Repères, déployées sur tout le périmètre d'HMS. Fin 2022, 70 % des établis sont réglables en hauteur, le travail debout est encouragé en alternance avec le travail assis. Des recommandations, en fonction de chaque geste, ont été établies avec des docteurs en biomécanique. Mais au-delà des aménagements fournis, les artisans sont invités à se questionner sur les risques liés à leurs postes de travail et à proposer leurs solutions. Ce processus participatif s'appelle PTS pour « Partage ta sécurité ! ». Afin de permettre aux collaborateurs de revenir progressivement dans l'emploi, des suivis de temps partiels thérapeutiques sont réalisés en complément d'aménagements de postes, de diversification des produits à fabriquer et même de la polycompétence (plusieurs métiers) pour varier les gestes. Chaque pôle a toute latitude pour son plan d'action TMS. Les équipes peuvent s'appuyer sur une méthode nationale « TMS Pro » en plusieurs étapes, prévoir des temps d'échauffement collectif, faire intervenir gratuitement des ostéopathes, créer des comités, des ateliers, des forums de partage des pratiques, des sessions d'observation croisée... Cette thématique est systématiquement abordée lors des entretiens de mi-année pour les collaborateurs quel que soit leur temps de travail et grâce à des questionnaires pour les contrats pro/contrats d'apprentissage à chaque fin d'étape. Tout nouveau collaborateur suit un module de formation sur l'ergonomie pour apprendre les bons réflexes dès sa prise de poste. Une méthode d'analyse, co-construite avec des docteurs en biomécanique, a été mise en œuvre pour leur permettre

d'identifier actions préventives et correctives. Chaque « relais ergonomie » suit un module d'une journée de formation à cette méthodologie puis est maintenu régulièrement en compétences en fonction de l'avancée des connaissances scientifiques. En complément, le module d'ergo-motricité « Un Corps Pour La Vie » a été mis en place depuis 2011. Son objectif est de proposer aux artisans des gestes permettant de préparer l'organisme et d'accompagner les sollicitations inhérentes aux activités spécifiques des selliers-maroquiniers. Fin 2022, 3 900 artisans y ont été formés. Un autre module est en cours de finalisation qui proposera aux artisans des exercices simples et ludiques permettant de renforcer les articulations les plus sollicitées par le métier.

**Au sein du pôle HCP,** les actions de mise en conformité des parcs machines et d'amélioration de l'ergonomie aux postes de travail se sont poursuivies. Les équipes HSE locales se sont fait accompagner par des ergonomes de la médecine du travail pour identifier les actions à mener. Les artisans ont également bénéficié de programmes autour des risques chimiques et des instructions au poste de travail.

En complément de formations Gestes et postures qui sont dispensées de manière large, les métiers n'hésitent pas à faire appel à des experts (Puiforcat, J3L), pour les accompagner dans la structuration de leur démarche TMS ou à participer à des initiatives collectives comme « L'Observatoire des pratiques managériales » pour la Suisse. Des équipements dédiés permettent également de soulager les corps comme au sein du métier cristallerie. Dans l'atelier verre froid, des opérations manuelles pénibles et à faible valeur ajoutée sont éliminées grâce à une nouvelle machine à taille ainsi qu'une machine de traitement de ses effluents aqueux. Aux postes de contrôle, pour limiter la manipulation des pièces, des convoyeurs et tables élévatrices, ainsi que des chariots de transport modifiés sont mis à disposition des artisans. Dans l'atelier verre chaud, les sollicitations biomécaniques des artisans verriers sont réduites grâce à une potence offrant une assistance mécanique à la manutention et au déplacement des cannes de soufflage.

Ces démarches concernent également les métiers de la logistique, ainsi, depuis plus de six ans, le site d'Hermès Commercial situé à Bobigny ne cesse de se transformer pour s'améliorer face à un flux en constante augmentation. En 2022, l'accent a été mis sur une démarche de prévention des risques liés à la coactivité piétons/engins sur le site. À la suite des travaux d'aménagement et de marquage réalisés en 2021 pour déployer le plan de circulation du site, l'ensemble des collaborateurs de l'équipe logistique, conducteurs et piétons, a été par exemple sensibilisé aux consignes de circulation par le biais de six séances animées par le coordinateur HSE avec le support du service Maintenance et du service de Santé au Travail. De plus, la modernisation du parc d'engins de manutention a permis de restreindre leur utilisation aux seules personnes habilitées, par le biais de l'usage d'un badge paramétré sur une plateforme web, lors de la délivrance de l'autorisation de conduite, obligatoire pour démarrer tout engin. En outre, en 2022, pour soutenir la hausse d'activité sur l'e-commerce, deux nouvelles tours de stockage vertical automatisées ont été installées et associées à un nouveau tronçon de convoyeur. Ce projet a permis de minimiser les déplacements des opérateurs et de réduire les manutentions manuelles, tout en limitant l'usage des chariots élévateurs dans cette zone.

## Environnement de travail

Élément clé du bien-être, l'environnement de travail est sans cesse amélioré localement avec de nombreuses initiatives comme le déploiement d'un programme ambitieux chez HTH, le projet Passerelles à Pierre-Bénite (à côté de Lyon) avec un réaménagement total des espaces bureaux en « open space », et une refonte des espaces communs tant intérieurs qu'extérieurs. Une attention particulière a été portée sur l'éclairage, les meubles, les circulations (avec des passerelles qui ont donné leur nom au projet). Des modifications techniques telles que le changement de revêtement des sols ou le système de ventilation participent également à un meilleur confort de travail. Les ateliers AS et AEI ont ainsi rénové et réaménagé leurs espaces de vie tandis que le site ITH a planifié ses évolutions pour 2023.

Le pôle Textile HTH a profité de l'installation dans ses nouveaux locaux pour faire évoluer les outils de gestion et suivi de la sécurité. L'application « My HTH », déployée initialement pour suivre les actualités du site, permet également de signaler des anomalies ou situations à risque et d'accélérer leur résolution. La filière a poursuivi cette année les démarches de prévention lancées en 2021. Ainsi, des formations sur les gestes et postures ont été menées aux ateliers AS et à HTH. De nombreux équipements permettant de réduire les efforts ont été mis en service durant l'année : machine à enrouler les éponges (SIEGL), motorisation de chariots de transport (HTH, ateliers AS, AEI) et tables ergonomiques (ITH, AEI, SIEGL). Certains bâtiments industriels de la filière Textile sont par ailleurs concernés par la problématique amiante. Le site d'ATBC Challes a ainsi réalisé de nouveaux travaux de désamiantage pour en éliminer 98 % ; le site d'AEI a également retiré, en 2022, 30 % de l'amiante de ses toitures et ces réhabilitations se poursuivent sur les deux prochaines années. Les établissements de ces métiers s'engagent aussi sur la qualité et la température de l'air ambiant, afin d'améliorer le confort et l'environnement des équipes. À titre d'exemple, les ateliers AS ont mis en place des rafraîchisseurs d'air dans l'atelier fixage-lavage pour abaisser la température durant les périodes de canicule et le site d'ATBC a investi dans des appareils de mesure du taux de CO<sub>2</sub> pour optimiser le taux de renouvellement d'air neuf.

L'atelier moulerie de la Cristallerie Saint-Louis a tiré parti d'une rénovation complète de ses bureaux pour un meilleur confort global (thermique, acoustique, visuel, ergonomique...), tandis que le secteur de la maintenance a bénéficié de la mise en place d'un nouvel agencement avec des équipements visant à gagner en confort

acoustique : rangements, séparation des machines par métier, isolation des espaces de travail sur ordinateur...

En 2022, les travaux d'extension relatifs au projet de Nouvelle Fabrication au sein du site du Comptoir National de la Parfumerie, attendu en 2024 pour accompagner la croissance, vise aussi à améliorer le niveau de sécurité du site. Il s'inscrit pleinement dans une démarche de développement et construction durables qui intègre le bien-être des collaborateurs, en complément des travaux de réduction d'empreinte environnementale (réutilisation d'eau de process, par exemple). Les conditions de travail ont été également pensées pour améliorer le bien-être au travail, au travers de larges baies vitrées permettant de bénéficier d'un éclairage naturel dans les espaces de travail, ainsi que par des aménagements de poste pour limiter le port de charges, et de nouveaux espaces intérieurs et extérieurs.

La Cristallerie Saint-Louis a quant à elle mis en service un nouveau four à bassin. Au-delà du gain de consommation en gaz naturel, cette nouvelle installation vise à améliorer les conditions de travail dans la halle au verre chaud, par l'optimisation de l'ensemble des dispositifs de captation des poussières. Enfin, au sein de J3L, le site au Portugal a acquis du matériel de mesure pour l'évaluation de l'exposition des salariés au bruit, aux poussières, aux COV et aux températures. Des éclairages ont été également modifiés pour améliorer la luminosité des ateliers et améliorer l'environnement de travail.

L'ensemble de ces travaux est conduit dans le cadre du référentiel « Immobilier Responsable », Harmonie (§ 2.5.2) car le lien entre l'environnement de travail et la qualité de vie au travail est établi.

En logistique, d'importants investissements vont être réalisés en 2023 au bénéfice du partenaire historique qui gère le site orléanais pour améliorer les conditions de travail de leurs collaborateurs avec le recours à des solutions automatisées de dernière génération. C'est ainsi que l'engagement du groupe s'étend à ses partenaires y compris sur ces thématiques.

### 2.2.2.1.3 Prévention, santé et sécurité au travail

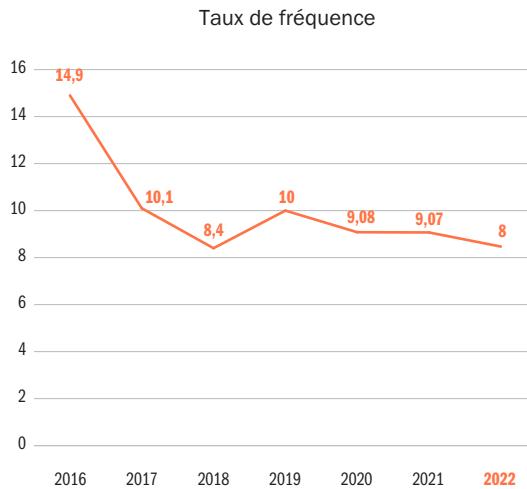
Hermès poursuit une politique de prévention des accidents du travail, maladies professionnelles et troubles musculosquelettiques, ainsi qu'une politique active de maintien dans l'emploi et de prévention des inaptitudes, prenant appui sur de nombreuses campagnes de sensibilisation (nutrition, activité physique...). Le volet Risques psychosociaux est également abordé pour une démarche holistique de la santé des collaborateurs. L'ensemble de ces initiatives participe au recul des ratios relatifs à l'accidentologie constaté sur l'année 2022.

	<b>Groupe</b>	<b>France</b>	<b>International seul</b>
Taux de gravité des accidents de travail avec arrêt en 2022	0,33	0,51*	0,08
En 2021	0,34	0,52*	0,09
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt en 2022	8	11,04*	3,79
En 2021	9,07	11,92*	5,11

\* Ces chiffres plus élevés sont à mettre en perspective avec des effectifs de production majoritairement français (78% des sites de fabrication sont implantés en France), dans un pays où l'exigence de la réglementation encadre les différents cas d'accident et leur déclaration de façon plus stricte et exhaustive qu'ailleurs

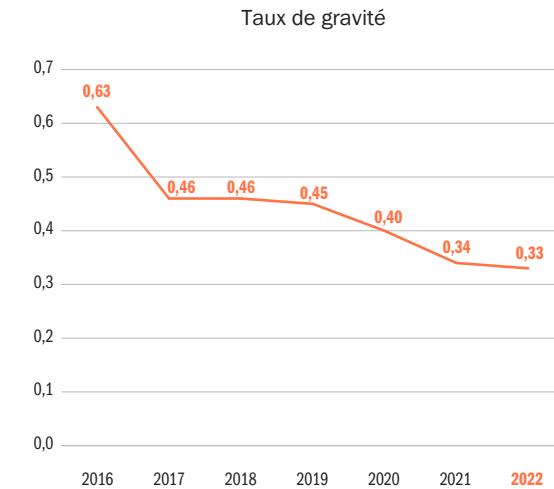
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Nombre d'accidents mortels	0	0	0

**En 2022, le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt de travail pour l'ensemble du groupe s'élève à 8 pour un taux de gravité de 0,33 (en 2021 respectivement 9,07 et 0,34).** Ce calcul repose sur le total des heures réelles travaillées. Il est difficile à interpréter en raison de la variété des métiers du groupe, mais la **tendance est résolument positive (léger recul de ces deux taux malgré un contexte de croissance d'activité et d'effectifs, et diminution de plus d'un tiers en cinq ans).** Aucun accident de travail n'a engendré de décès sur les trois dernières années.



En France, le taux de fréquence est de 11,04 avec un taux de gravité à 0,51 (en 2021 respectivement 11,92 et 0,52). L'effectif industriel représente 70 % de l'effectif en France, et affecte par conséquent ces taux. Les taux des principaux métiers concernés (Cuir, Cristal) sont inférieurs aux taux de leurs branches professionnelles.

À l'international uniquement, le taux de fréquence, en forte baisse, est de 3,79 et le taux de gravité de 0,08 (en 2021 respectivement 5,11 et 0,09).



Comme stipulé dans la politique EHS du groupe, chaque accident ou incident significatif fait l'objet d'une enquête avec analyse détaillée des causes dont les conclusions sont systématiquement partagées avec les autres sites industriels pouvant présenter les mêmes risques. Ainsi, un partage d'expériences et de bonnes pratiques est en place, permettant aux services de santé et sécurité au travail d'échanger leur avis et de réfléchir à des solutions communes face aux risques identifiés.

#### Cuir

Les accidents du travail avec arrêt constatés en 2022 sur le pôle Maroquinerie sont essentiellement des piqûres et coupures aux mains liées à l'utilisation d'outils manuels (36 %), des chutes de plain-pied (21 %) et des coups reçus sur les mains lors de l'utilisation de maillets (17 %). De plus, un plan de progrès transversal est piloté en central. On peut noter pour l'année 2022, le déploiement des visites sécurité sur deux pôles régionaux (pôle « Maroquineries des Ardennes » et pôle « Les Maroquineries des Alpes ») dans le but d'accroître la culture Sécurité sur les sites. Pour réduire l'accidentologie liée à l'utilisation des outils manuels, un travail a été mené en commun avec les équipes Savoir-Faire, ciblé sur les trois outils générant le plus d'accidents en termes de fréquence et de gravité. Enfin, la mise en place d'un partenariat avec une entreprise spécialisée dans le risque de chute de hauteur est le fruit d'une démarche de prévention des accidents graves, qui permettra de déployer des audits sur l'ensemble des maroquineries. Au sein du pôle Maroquinerie, aucun accident grave<sup>(1)</sup> n'a été enregistré en 2022. L'indicateur de gravité des accidents avec arrêt (+ 3 %) et l'indicateur de fréquence correspondant (- 3 %) restent stables.

Le pôle HCP s'est engagé en 2022 dans une démarche structurée visant à développer la culture Sécurité. Cela s'est traduit par la mise en place d'un groupe de travail « culture prévention », constitué de représentants des différentes fonctions et différents sites, qui a défini les règles d'or (ou incontournables sécurité) communes aux six tanneries du pôle. Cette démarche est aussi visible au travers du programme de formations à destination du Comité de direction de la filiale, qui sera étendu en 2023 aux directeurs et Comités de direction de chaque tannerie. Au sein de cette filière cuirs précieux, l'année 2022 célèbre cinq années sans accident de travail pour la tannerie italienne de Cuneo. Ce résultat est le fruit de l'engagement quotidien des équipes en matière d'HSE.

#### Textile

La filière HTH poursuit sa stratégie d'amélioration de la performance sécurité des sites. Elle suit trois axes majeurs : éviter la survenue d'accidents, créer une émulation collective autour des référentiels groupe et filière et anticiper en amont tout risque de non-conformité pour garantir la continuité des activités. En 2022, 50 % des accidents de travail avec arrêt concernent les opérations de manutention. La filière textile innove en termes de formations HSE, en introduisant une formation en réalité virtuelle sur le maniement des extincteurs, très bien reçue par les collaborateurs. Au sein de la feuille de route 2022, l'accent a été mis sur la maîtrise du risque chimique. La totalité des relais HSE a été formée au transport des matières dangereuses et deux comités opérationnels ont été organisés : l'un pour sensibiliser à l'évaluation du risque chimique pour la santé et l'autre pour mieux appréhender l'impact de la chimie sur l'environnement. Enfin, des visites croisées HSE sont organisées de manière trimestrielle entre les référents des différents sites de la filière pour favoriser les échanges de bonnes pratiques.

1. Qui aurait généré une perte de capacité fonctionnelle physique ou physiologique définitive.

## Autres métiers

Afin d'assurer le bon fonctionnement du système HSE de J3L, plusieurs audits internes ont été réalisés en 2022 selon un référentiel propre à J3L. En parallèle, la culture Sécurité a été évaluée sur la moitié des sites en 2022 dans le cadre du programme piloté par la direction industrielle. La seconde moitié des sites sera auditee en 2023.

## RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Ces sujets sont supervisés par la direction des ressources humaines groupe, et déclinés par chaque métier ou géographie.

Chez HTH, des formations aux risques psychosociaux sont proposées, avec une formation de deux jours sur les « premiers secours en santé mentale » (PSSM) pour les managers et collaborateurs de la fonction RH. Des accompagnements sont également disponibles sur les sites avec des équipes multidisciplinaires en santé au travail : psychologue, infirmière...

Dans un objectif de prévention, des formations au feedback sont dispensées à l'intention de 100 % des collaborateurs de Hermès Maison. L'objectif est une meilleure anticipation en termes de planification des activités et de construction des routines d'équipes pour les managers. Le même dispositif existe chez Hermès Haute Joaillerie. Chez Beyrand (porcelaine et email), l'accent est mis sur la gestion des agendas des managers et l'établissement de leurs priorités. Les collaborateurs de LMH (La Montre Hermès) ont la possibilité de s'adresser à une « Personne de Confiance », dispositif externe permettant à chacun de reporter tout problème vécu (risques psychosociaux, isolement, etc.) dans ou hors de l'entreprise. Ce dispositif est complémentaire à l'écoute - en premier lieu - du manager et/ou des RH.

En 2022, quatre sessions de formation psychologique en ligne ont été organisées en Chine avec 13 sessions d'activité physique durant les mois d'avril et de mai en raison du confinement. Une plateforme d'assistance pour les employés, qui se concentre principalement sur la prévention de l'épuisement professionnel est étudiée et sera lancée pour tout le personnel avant d'autres formations liées à la santé mentale et à la psychologie. Une formation régulière sur la gestion du stress au bureau est ouverte à tous les employés et une session a eu lieu en 2022.

Dans le cadre de l'accompagnement des transformations d'organisation qui peuvent être source de stress, divers dispositifs sont prévus : formation « Manager le changement », rituel de réunions pour diffuser l'information régulièrement dans toute l'équipe, déjeuners « Maillage à table » en présence de l'équipe de direction...

Au sein de la division Hermès Europe, des recrutements très importants ont eu lieu depuis deux ans (avec une augmentation de 80 % des effectifs) et il a semblé utile de mener une mission de conseil dès fin 2021 pour identifier les points d'amélioration nécessaires en termes de process et d'outils pour les chargés de clientèle. La structure a été adaptée à cette croissance et une formation sur mesure a été développée pour les vendeurs, suivie en début de leur parcours chez Hermès afin de les aider à bien se positionner par rapport au client et de faire face aux cas difficiles tout en se préservant.

### 2.2.2.1.4 Organisation du temps de travail et équilibre vie professionnelle/vie personnelle

Compte tenu de la diversité de ses activités, le groupe accorde une

grande liberté à ses filiales dans l'organisation du temps de travail et de la flexibilité horaire, afin de pouvoir les adapter au mieux aux réalités de leur métier. Le groupe encourage chaque entité à mettre en place tous les dispositifs organisationnels susceptibles de contribuer au bien-être et au travail des collaborateurs. Les spécificités culturelles des pays sont également prises en compte. L'objectif est aussi de favoriser un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle et une meilleure prise en compte des formes de parentalité et du statut d'aïdant familial.

2

## GOUVERNANCE

La direction ressources humaines groupe et le directeur des relations sociales assurent la diffusion des consignes contextuelles générales et veillent tout particulièrement au respect des réglementations applicables dans les pays concernés en matière d'horaires de travail, de durée maximale du temps de travail et de pauses minimales en fonction des activités.

En ce qui concerne l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, le groupe communique en interne afin de diffuser les bonnes pratiques et incite les filiales à les appliquer avec une déclinaison locale. Ce sujet est systématiquement abordé lors des entretiens annuels. Une dimension d'exemplarité est notamment demandée aux managers.

## ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

### Organisation du temps de travail

**Compte tenu du fait que 84 % des effectifs sont des artisans ou des vendeurs, l'enjeu du télétravail est moins significatif que dans d'autres industries.** Au niveau mondial, 96 % des collaborateurs sont à temps complet. 808 collaborateurs sont à temps partiel en 2022. Les uns et les autres bénéficient des mêmes avantages sociaux en proportionnalité de leur présence. Différents dispositifs de flexibilité du temps de travail sont en place, notamment dans l'activité maroquinerie (55 % des effectifs France). Au niveau des métiers de production, 95 % des collaborateurs bénéficient de mesures de flexibilité et d'aménagement du temps de travail.

Par sa philosophie et son activité à forte composante artisanale, **la maison valorise la présence des équipes et attache une valeur particulière au vivre ensemble**, qui passe nécessairement par une présence sur site. Cependant, les pratiques peuvent varier d'un métier à l'autre et de nombreux dispositifs favorisent la flexibilité du travail, tant en termes de présence sur site qu'en terme d'horaires. Par exemple, les accords de branche permettent aux collaborateurs de la cristallerie Saint-Louis de bénéficier de 24 jours de travail occasionnel à distance. Chez HTH (Holding Textile Hermès), les collaborateurs ont la possibilité d'épargner du temps sur un compteur afin de pouvoir l'utiliser en cas de besoin personnel. Ce temps s'ajoute aux jours de congés et peut être décompté à l'heure. Au niveau des maroquineries, en fonction des accords signés, les collaborateurs peuvent avoir accès à des plages variables de prise de poste le matin, le midi et le soir.

Une attention particulière est portée à la prise des congés et de nombreuses communications sont faites pour rappeler les règles d'usage des congés payés, et notamment s'assurer qu'ils sont pris. Les managers sont informés de ce suivi pour action et dialogue avec leurs équipes si nécessaire.

Dans les différentes filiales étrangères du groupe, l'organisation s'appuie d'une part sur la réglementation comme chez Hermès of Paris (aux États-Unis) où le suivi des congés payés est fait de manière

bihebdomadaire afin d'éviter l'accumulation d'heures supplémentaires, et d'autre part sur des accords. En Suisse, les directeurs de magasin peuvent ainsi travailler en temps partiel ponctuellement dans l'année en fonction des prévisions d'activité. En Allemagne, afin d'optimiser la charge de travail des employés de magasin, les horaires de ces derniers ont été diminués d'une heure. Ce temps est utilisé pour la gestion des demandes clients et la réponse aux courriels. Le service client en est ainsi fortement amélioré.

En Allemagne et en Chine, deux jours de congés supplémentaires ont été accordés dans l'année. En Turquie, ce nombre a été porté à quatre jours pour faciliter la prise de congés sur une période d'au moins 10 jours. Dans la péninsule Ibérique, les horaires sont planifiés six mois à l'avance pour les magasins afin que chacun puisse s'organiser. Les vacances durent au minimum 15 jours d'affilée. Et le télétravail peut se faire une journée par semaine au niveau du siège, à la discrétion de chaque service.

Dans d'autres zones du monde, les dispositifs peuvent aller de l'accroissement du budget local pour réduire les heures supplémentaires dans les magasins en Amérique du Sud, à des systèmes de roulement pour s'assurer que chacun puisse bénéficier de deux jours de repos consécutifs dans la semaine (Chine). En Asie du Sud, un système d'horaires de travail flexibles permet aux employés de travailler à tout moment dans une plage horaire flexible. Le travail à domicile pour raisons familiales est autorisé un jour par semaine. Sous le contrôle des managers, tous les employés sont tenus de consommer au moins 70 % de leurs droits aux congés annuels et cette règle est bien respectée.

L'organisation du travail veille aussi à favoriser l'équilibre familial du collaborateur. Plusieurs initiatives ont été développées en ce sens. Ainsi, le pôle Maroquinerie offre, dans certains sites, la possibilité pour les aidants d'avoir un aménagement de leur temps de travail pour une meilleure conciliation de leurs obligations professionnelles avec leur statut d'aidant. Hermès Suisse propose ainsi jusqu'à 14 semaines de congés pour enfant malade et 10 jours pour un proche aidant.

Au-delà de l'organisation du temps de travail, le dimensionnement des équipes d'encadrement participe également à une meilleure qualité de vie au travail et donc à une meilleure efficacité. C'est dans cet axe que s'est engagée la logistique avec la nomination de managers et de coordinateurs d'activités supplémentaires, représentant l'équipe encadrement, pour assurer un représentant pour une dizaine de collaborateurs. Des binômes de managers ont également été mis en place pour faciliter un pilotage collectif et transverse des flux sans stress lié à des absences éventuelles. Les candidats aux postes de manager ont été choisis dans le cadre d'une analyse conduite avec l'aide d'un cabinet extérieur. La moitié des managers nommés en 2022 sont ainsi issus de la promotion interne. Les candidats non nommés sont accompagnés dans leurs plans de progrès pour des évolutions ultérieures. En complément, les managers ont eu accès à un coach pour des séances de co-développement visant à créer un collectif efficient.

### **Focus sur la conciliation des temps de vie**

La question de la conciliation entre vie professionnelle et parentalité est cruciale dans une société où, le plus souvent, les deux parents travaillent ou aspirent à travailler. Elle est, de ce fait, directement liée au sujet de l'égalité professionnelle. Enfin, les aléas de la vie personnelle peuvent aussi avoir des incidences sur la vie professionnelle, c'est pourquoi Hermès accorde une attention toute particulière aux sujets de maladie chronique au travail, de santé mentale, d'épuisement professionnel et de toutes les fragilités qui peuvent toucher les collaborateurs à un moment de leur vie personnelle (deuil, violences conjugales, addictions, surendettement...). Dans ce contexte, Hermès se mobilise pour traiter la thématique « Concilier les temps de vie » en la déclinant par métier et par zone géographique.

Concernant la parentalité, le programme se décompense en trois temps : avant la naissance, à l'arrivée de l'enfant, après la naissance. Un livret Parentalité est par exemple remis dès l'intégration d'un nouveau collaborateur chez Hermès Bijouterie. Des actions spécifiques sont proposées aux familles monoparentales et comme les questions de scolarité peuvent être source de stress, un accès à une plateforme dédié à l'accompagnement scolaire est proposé.

En France, la maternité est une occasion d'échanger avec la salariée sur ses droits et les possibilités d'adapter son poste de travail et son temps de travail en local dès cinq mois de grossesse. Le congé maternité est intégralement pris en charge sans condition d'ancienneté et des jours de congés supplémentaires en cas d'enfants malades sont proposés. Chez HMS, un capital temps maternité est mis en place pour les femmes enceintes avant leur départ en congé maternité et elles en disposent selon leurs souhaits. En complément, dans le cadre de l'accord égalité professionnelle et qualité de vie au travail, des pauses supplémentaires leur sont accordées.

Aux États-Unis, Hermès of Paris (HOP) a soutenu la création d'un groupe de ressources pour les employés appelé les PROs qui a pour mission de créer un espace où les parents et les collaborateurs sensibles à ces enjeux s'engagent les uns avec les autres, partagent des expériences, offrent des conseils, échangent des informations et se soutiennent mutuellement. Ce groupe de discussion, novateur, développe des solutions qui auront un impact positif sur l'expérience des employés parents. HOP soutient les mères avec un maintien du salaire pendant les six semaines suivant immédiatement la naissance et tous les parents avec 12 semaines de congé parental. Pour 2023, les prestations proposées par la filiale en matière de planification familiale ont été améliorées : une nouvelle offre d'avantages sociaux est en cours de développement et sera déployée mi-2023.

Au Royaume-Uni et en Irlande, les heures peuvent être concentrées pour permettre de travailler uniquement quatre jours par semaine. Au sein d'Hermès Japon, le régime de travail à temps réduit concerne les mères d'enfants âgés de quatre à six ans (au-delà de l'obligation légale qui s'applique jusqu'à l'âge de trois ans). Le salaire minimal à temps partiel est plus important que les préconisations des préfectures. L'ensemble de ces dispositifs s'inscrit dans la politique mondiale en termes de congé maternité et paternité (§ 2.2.2.4.5).

#### **2.2.2.1.5 Harcèlement**

Hermès est très attentif à l'épanouissement professionnel de ses collaborateurs et collaboratrices. La maison ne tolère aucune situation de harcèlement (moral ou sexuel) ou agissements sexistes qui portent

atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne. Cette attention s'applique dans l'ensemble des pays dans lesquels Hermès exerce une activité, quelle que soit la manière dont ces comportements sont sanctionnés par la législation nationale.

La prévention et la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, font partie des enjeux prioritaires du groupe. Tout collaborateur s'estimant victime ou étant témoin d'une telle situation est invité à en informer dans les meilleurs délais soit sa hiérarchie, soit un responsable des ressources humaines ou de le signaler par le biais du dispositif d'alerte professionnelle H-Alert ! qui lui garantit la confidentialité des échanges. Les règles groupe prévoient des dispositifs qui permettent d'examiner et de traiter toute situation, en toute neutralité et impartialité (par exemple la mise en place d'une commission paritaire d'enquête interne avec un représentant de la direction et un représentant du CSE).

Au sein des entités françaises, 50 binômes de référents « Harcèlements et agissements sexistes », représentants de la direction et des CSE, ont été désignés et formés pendant une journée. L'objectif de cette formation est de leur permettre de maîtriser le cadre juridique ainsi que les concepts de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, d'agressions sexuelles et d'agissements sexistes. Elle est également destinée à leur permettre d'identifier les comportements à risques, de favoriser la mise en place de mesures de prévention et de réagir en cas de signalement en sachant faire preuve d'écoute et de neutralité. Cette formation permet également de rappeler l'existence et le mode de fonctionnement du dispositif d'alerte professionnelle H-Alert ! Afin de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif, chaque entité est invitée à désigner et former des binômes de référents supplémentaires. Pour les accompagner dans leurs missions, une procédure d'enquête interne a été rédigée. Elle décrit les différentes étapes d'une enquête, les précautions à prendre et le rôle des différentes parties prenantes. Cette procédure qui a fait l'objet d'une information-consultation préalable des CSE apporte une garantie de traitement équitable et impartiale dans toutes les sociétés en France.

Dans un souci de prévention de ces comportements répréhensibles, un module e-learning « Comprendre pour prévenir les agissements sexistes et situations de harcèlement », traitant des sujets de harcèlements moral, sexuel, d'agissements sexistes et d'agressions sexuelles, a été conçu et déployé de manière obligatoire pour tous les managers en France. Il présente notamment les solutions proposées par Hermès et précise le rôle attendu des managers en termes d'exemplarité, de détection des signaux faibles et de régulation. Fin 2022, 60 % des managers en France ont suivi ce module, soit plus de 1 200 personnes. Cette sensibilisation également obligatoire pour les représentants du personnel, est ouverte à l'ensemble des collaborateurs. Ce module est en cours de déploiement à l'international.

S'appuyant sur cette démarche, certaines entités ont décidé de la compléter en développant d'autres moyens de sensibilisation. Par exemple, HCP a déployé des ateliers collectifs sur l'ensemble des pôles en France à destination des Comités de direction, des managers

et des collaborateurs pour renforcer la prise de conscience et identifier les signaux faibles.

### 2.2.2.1.6 Absentéisme

**En France, le taux d'absentéisme est de 4,02 % en 2022 (4,17 % en 2021 et 9,58 % en 2020). Le taux d'absentéisme groupe est quant à lui de 3,37 % en 2022 (3,26 % en 2021 et 6,45 % en 2020).** Il retracrait le cumul des heures d'absence d'une durée inférieure ou égale à 90 jours consécutifs pour les motifs suivants : maladie ou maladie professionnelle, arrêt consécutif à un accident de travail ou de trajet, absences injustifiées ou non autorisées.

Les évolutions de l'absentéisme sont systématiquement suivies et analysées par entité pour en identifier les causes et proposer des plans d'action. Ces derniers complètent les démarches portant sur l'amélioration des conditions de travail, le développement de la polyvalence ou encore la formation des managers à la gestion de l'absentéisme. Les mesures adoptées prévoient des actions de communication, de sensibilisation et de prévention (vaccinations, présence d'un médecin sur les sites, etc.), mais également de contrôle afin de responsabiliser les collaborateurs et les managers. De plus, en fonction de la démographie de certains sites, des actions spécifiques ont été mises en place en vue d'accompagner la parentalité dans les meilleures conditions.

Un plan dédié chez HMS (Hermès Maroquinerie-Sellerie) « Tous présents en santé » a systématisé la conduite d'entretiens de retour d'absence afin de pouvoir bien cerner les conditions de travail et les besoins du salarié pour sa reprise et son bien-être. Il peut ainsi reprendre son poste dans les meilleures conditions. Outre la polycompétence qui peut donner davantage de sens au travail de chacun tout en variant les postures de travail, des options en termes d'évolution individuelle peuvent être proposées avec des missions ou des détachements. Un accompagnement au changement est aussi prévu. Les journées « Tous présents » conduites sur l'ensemble des pôles HMS sont l'occasion de mener des enquêtes anonymes pour évaluer les besoins des collaborateurs (artisans et équipes d'encadrement).

Un coaching spécifique est proposé aux collaborateurs d'Hermès International pour accompagner le retour au travail après une longue maladie.

### 2.2.2 PARTAGER LE PROJET D'ENTREPRISE ET SES VALEURS

Au sein d'Hermès, les collaborateurs sont très fortement engagés dans le projet collectif et garants de son succès. Afin de donner du sens à la contribution de chacun, les opérations de communication interne ont pour mission de partager largement la vision et de mobiliser autour des enjeux.

À mesure que le groupe se développe et grandit, elles ont également pour rôle de transmettre et de faire vivre la culture et les valeurs, d'animer le bien vivre ensemble et de susciter la création de liens.

En 2022, la reprise de nombreux rituels suspendus pendant la crise sanitaire a redynamisé le collectif et a enrichi l'expérience collaborateur de façon singulière et épanouissante.

### 2.2.2.2.1 Faciliter l'adhésion des collaborateurs au projet d'entreprise et donner du sens

La *digital workplace Hermèsphère* offre aux collaborateurs, au quotidien, la possibilité de suivre les actualités du groupe. Cette année, plus de 450 contenus nouveaux ont été publiés. En 2022, les enjeux RSE ont été placés au cœur de sa stratégie éditoriale. Parmi les différentes thématiques abordées, celle de la diversité et inclusion a été largement relayée par de nombreux articles. Dans la série « En plein accord », les collaborateurs ont pu suivre au gré de plusieurs épisodes l'illustration concrète des quatre piliers de la démarche Mission Handicap à travers des rencontres inspirantes et des initiatives mises en place au sein de différentes entités du groupe.

Dotée de plus de 38 contenus permanents régulièrement mis à jour et articulés autour de différentes rubriques présentant les métiers, la maison, ou encore les équipes, Hermèsphère est également un vecteur de culture pour les nouveaux entrants et contribue ainsi à accompagner leurs premiers pas dans l'entreprise.

Dans ce même objectif d'acculturation, en juin 2022, la 11<sup>e</sup> édition de Forum H a accueilli à Paris 2 400 collaborateurs, provenant notamment des nouveaux sites de fabrication tels que la Maroquinerie de Guyenne, la Maroquinerie de Montereau, les sites français de J3L et la Mégisserie Jullien. À cette occasion, ont été mis en lumière les grands fondamentaux, les projets de développement et deux sujets particulièrement mis à l'honneur : l'École Hermès des Savoir-Faire et les engagements en faveur de l'inclusion.

### 2.2.2.2 Enrichir l'expérience collaborateur de façon unique

Cultiver la curiosité et l'ouverture d'esprit, inviter à des découvertes transformantes, préserver la qualité du lien, sont au cœur des dispositifs de maillage. Ils contribuent à l'épanouissement tant personnel que professionnel des collaborateurs tout au long de leur parcours dans la maison.

L'année 2022 ayant été plus propice aux échanges locaux et internationaux, les programmes ont repris et les initiatives locales se sont multipliées, maintenant ainsi le maillage au cœur de l'expérience collaborateur. **Ainsi, en 2022, Hermès a proposé à tous les collaborateurs du groupe de participer à un nouveau grand programme de maillage philanthropique : « Sur les ailes d'Hermès ».**

Articulé autour de différentes thématiques : environnement, culture et savoir-faire, ce programme consiste à contribuer concrètement aux projets d'associations ou d'organisations soutenues localement par les filiales du groupe.

Initié en 2022, ce nouveau programme de maillage va permettre, pendant les deux prochaines années, à près de 1000 collaborateurs issus de toutes les entités du groupe, d'agir en se rendant utile. En partant à la découverte d'une autre réalité, ils contribueront à la réalisation d'un projet tangible au bénéfice de l'entité accueillante. Ils vivront ainsi des expériences humaines riches de sens en accord avec leurs aspirations les plus profondes.

En janvier 2022, une nouvelle rubrique « Sur les ailes d'Hermès » a vu le jour sur la *digital workplace Hermèsphère*, permettant aux collaborateurs de découvrir le contenu du programme, les projets proposés et de s'y inscrire directement. 8 200 ont franchi le pas et ceux et celles qui auront la chance d'être tirés au sort découvriront leur parcours tout au long des annonces qui viendront les surprendre sous la forme d'un feuilleton régulier.

**Tandem**, programme de maillage initialement destiné aux vendeurs et aux artisans sous la forme d'un « vis ma vie » a inspiré de nombreuses filiales. Plus de 500 collaborateurs en ont bénéficié jusqu'en 2020. Au sein des métiers de la vente, des Tandem se sont transformés en échanges entre les collaborateurs des magasins et ceux du siège pour Hermès Iberica, entre la Maison Ginza et d'autres magasins pour Hermès Japon, entre les magasins eux-mêmes pour Hermès MESA. Hermès Distribution France a choisi de dédier ses Tandem soit à un métier, soit à un site de production. Le magasin de Bordeaux reçoit ainsi chaque nouvelle promotion de la maroquinerie voisine lors de son parcours d'intégration. Le magasin de Deauville envoie ses vendeurs à la Maroquinerie de Normandie pour une journée d'immersion sur le site.

Enfin, **Les Parcours d'Adresse** illustrent la découverte d'une filière métier, par l'exploration de toutes les étapes de la vie d'un produit, de la matière première au résultat final, après le contrôle de la qualité. En 2022, 96 collaborateurs issus de l'ensemble des sites de production en France, en Suisse et en Italie, sont ainsi partis pendant cinq jours à la découverte des métiers du cuir, du cristal, de la soie, des parfums, de la porcelaine et du prêt-à-porter.

### 2.2.2.3 Faire vivre l'esprit de famille

Chaque fois que cela a été possible et dans le respect des protocoles sanitaires, Hermès a saisi les occasions de renouer avec le bien vivre ensemble. Poses de première pierre, inaugurations, célébrations, anniversaires sont autant d'occasions de réunir les collaborateurs de façon festive, et de nourrir le projet collectif.

En 2022, les 20 ans de la Maroquinerie de Belley ont été fêtés, les 10 ans du site d'AEL ainsi que les 80 ans du site de Gandit. La pose de la première pierre de la Maroquinerie de Riom a eu lieu en septembre et l'inauguration par Hermès Maison du nouveau site de Beyrand en décembre.

Également, en décembre 2022, après avoir été suspendue pendant deux ans, la cérémonie des anciennetés est revenue sur scène et a cherché à rattraper le temps perdu. 345 collaborateurs d'Hermès International, Hermès Sellier, Hermès Cuir Précieux, Puiforcat et John Lobb, présents dans le groupe depuis 25, 30, 35, 40 voire 45 ans ont été mis à l'honneur à l'occasion d'une journée pleine de surprises.

Plus localement, avec son projet « ParentHèse », Hermès Parfum et Beauté anime ses salariés des sites de Penthievre et du Vaudreuil autour d'ateliers interactifs pour créer un lien de proximité avec les équipes, donner du sens et de la transversalité et renforcer le sentiment d'appartenance. Découvrir un nouveau produit, apprendre à mieux connaître ses collègues ou approfondir la découverte d'un département, ou échanger autour d'une thématique, tels sont les objectifs de « ParentHèse pour soi », « ParentHèse à table », « ParentHèse ouverte » et « ParentHèse ensemble ».

### 2.2.2.3 ENTRETENIR LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

La politique d'Hermès est de veiller constamment à mettre en œuvre et à garantir un dialogue social de qualité, ainsi que la liberté d'expression de l'ensemble des collaborateurs. Ce dialogue social est essentiel au bon fonctionnement de la vie d'entreprise. Ce dialogue social s'exprime tant par les relations de proximité avec les équipes que par l'intermédiaire des représentants du personnel et de la négociation collective.

Afin de renforcer le dialogue social, l'accord relatif au dialogue social et à l'exercice du droit syndical au sein des entreprises du groupe Hermès, signé en 2008 a été renégocié en 2021 avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives en France. Un accord de renouveau du dialogue social a été signé le 25 novembre 2021. Afin d'en assurer la mise en œuvre, la direction du développement social groupe s'est déplacée en 2022 sur une trentaine de sites en France pour présenter cette vision de renouveau du dialogue social ainsi que le contenu de l'accord à la direction, à l'ensemble des représentants du personnel, et à leurs managers. Localement, des ateliers entre managers et représentants du personnel ont pu être organisés pour échanger sur les rôles de chacun dans l'intérêt des collaborateurs et de l'entreprise.

Cet accord comporte de nombreuses mesures destinées à favoriser et à promouvoir le dialogue social par :

◆ **Une meilleure connaissance de ses acteurs**

Par exemple, des actions de communication sont effectuées autour des élections professionnelles pour partager sur le rôle essentiel des représentants du personnel, l'enjeu des élections professionnelles et les modalités pratiques de scrutin.

◆ **Une interaction renforcée de ses acteurs**

Temps fort de l'année 2022, l'organisation de la première « Journée H » prévue par l'accord rassemblant des représentants de la direction et des représentants du personnel. Pendant la matinée, des échanges ont eu lieu pour expliciter des accords, échanger sur les bonnes pratiques du dialogue social et réfléchir sur les caractéristiques d'un dialogue social de qualité. L'après-midi, chaque organisation syndicale a pu se retrouver dans un moment d'échange privilégié avec ses représentants.

◆ **Une meilleure articulation du mandat et de l'activité professionnelle de ses acteurs**

À titre d'exemple, trois entretiens ont été prévus par l'accord, lors de la prise, au cours et à la fin du mandat afin de favoriser un échange privilégié entre un représentant du personnel et son manager sur l'exercice de son mandat et la conciliation de celui-ci avec son activité professionnelle.

◆ **Le développement des compétences de ses acteurs**

Ce dernier volet encourage la formation des représentants du personnel dans des sessions ouvertes également aux managers et il encourage par ailleurs tout dispositif de valorisation des compétences.

Par exemple, une formation est destinée, conjointement, aux

managers et aux représentants du personnel sur le management du droit social au quotidien avec des focus sur le principe d'égalité et de non-discrimination, la protection physique et mentale des collaborateurs, les fondamentaux du contrat de travail, l'exercice du droit disciplinaire et enfin la co-construction avec les partenaires sociaux de relations sociales durables... Ces formations communes permettent ainsi de renforcer les liens entre managers et représentants du personnel pour un dialogue social de plus grande qualité.

En synthèse, cet accord reconnaît le rôle essentiel des partenaires sociaux et vise à rapprocher les acteurs du dialogue social dans un climat de confiance réciproque et de respect mutuel.

Par ailleurs, il existe une réunion annuelle du Comité de groupe qui permet de dialoguer avec les représentants du personnel en France, membres du Comité de groupe et de partager le bilan de l'année écoulée ainsi que les perspectives pour les années à venir. De même, la réunion annuelle du groupe de réflexion et d'échange sur les frais de santé, instance de dialogue mise en place de façon volontaire permet des échanges constructifs sur l'équilibre et l'évolution du régime frais de santé applicable au sein de la majorité des sociétés du groupe. En complément, une commission de suivi du dialogue social France, en application de l'accord de renouveau du dialogue social, se réunit désormais deux fois par an pour veiller à ce qu'un dialogue social de qualité puisse se développer au sein des entités.

Enfin en 2022, une nouvelle organisation syndicale (UNSA) a fait son apparition au sein de plusieurs entités en France. Son émergence s'inscrit dans le modèle du pluralisme syndical avec six organisations syndicales implantées au sein du groupe et traduit la vitalité du dialogue social.

**En France** (63 % des collaborateurs du groupe), le dialogue social s'organise entreprise par entreprise, à travers les instances de représentation du personnel (telles que les Comités sociaux et économiques, les différentes commissions paritaires ou les représentants de proximité) mises en place en fonction de l'organisation des différents pôles ou sites. Ces instances sont régulièrement sollicitées sur plusieurs projets relatifs à l'exercice de l'activité de l'entreprise.

Dans les différentes sociétés françaises, le dialogue social passe également par une négociation collective riche et active. Des accords collectifs ont ainsi été conclus dans toutes les sociétés qui disposent de délégués syndicaux ou avec les Comités sociaux et économiques habilités à négocier certains accords. En France en 2022, ce sont 88 accords et avenants qui ont été signés, témoins de la vitalité de ces discussions selon la répartition suivante :

<b>Accords signés en 2022 en France</b>	<b>88</b>
Dialogue social	14
Rémunération (NAO, intérressement...)	57
QVT/RSE (égalité F/H, par exemple)	8
Conditions de travail (transport, aménagement du temps de travail)	9

En dehors de ces temps d'information-consultation avec les CSE, des temps réguliers entre les ressources humaines, les managers et les collaborateurs ont lieu afin de d'échanger sur les attentes et

conditions de travail des collaborateurs au quotidien. Ces échanges peuvent donner lieu à la mise en place de groupes de travail paritaires.

**Dans les autres pays,** le dialogue social prend différentes formes, en fonction des usages et des réglementations locales. Hermès confirme son engagement en faveur des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) notamment pour le sujet de la liberté d'association, dans sa charte éthique et dans la pratique. Dans l'ensemble des pays concernés, la politique consiste à veiller à ce que les principes de liberté d'association, de négociation collective soient mis en place dans le respect de la réglementation locale.

D'une manière générale, la qualité du dialogue social passe par la mise en place de dispositifs pour recueillir les attentes des collaborateurs et y répondre par des plans d'action spécifiques. Cela peut passer par des enquêtes d'engagement comme chez Hermès UK, Hermès Horloger, ou Hermès Europe.

Quelques initiatives locales illustrent des occasions d'échanges au cours desquelles les collaborateurs peuvent s'exprimer en partageant leurs sujets de préoccupation et de satisfaction :

- ◆ au Royaume-Uni : l'*Employee Council* et différents comités (DD, patronage, Carré On...) ont été mis en place ;
- ◆ aux États-Unis (Hermès of Paris) : des tables rondes ou des ERG (*Employees Resource Group*), permettent de créer des espaces de discussions où la parole est libre sur des sujets variés choisis par les collaborateurs (retour de congé, diversité et inclusion) ;
- ◆ à Taïwan et au Japon, des réunions trimestrielles rassemblant des représentants des employés et de l'employeur pour partager opinions et suggestions ;
- ◆ en Espagne et au Portugal, les besoins des collaborateurs sont collectés mensuellement à travers le « Compagny Mood » ;
- ◆ en Chine et en Amérique latine, des rencontres régulières avec la direction générale et les collaborateurs sont organisées ;
- ◆ en Turquie et en Allemagne, des entretiens individuels entre l'équipe des ressources humaines et chaque collaborateur pour échanger sur les attentes et les besoins de chacun ;
- ◆ en Italie : les HR Days permettent de répondre à toutes les questions ou interpellations individuelles des collaborateurs.

#### 2.2.2.4 METTRE EN PLACE DES DISPOSITIONS DE PARTAGE DE LA VALEUR PAR DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION AMBITIEUSES

Fidèle à ses valeurs de partage, Hermès porte une attention constante à la reconnaissance de ses équipes et aux conditions de rémunération et d'évolution de l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs. L'objectif est de leur offrir une rémunération protectrice complète et de reconnaître leur contribution au développement de la maison tout au long de leur vie active.

La volonté de la maison est d'offrir à tous ses collaborateurs dans l'ensemble des pays où le groupe opère une rémunération globale compétitive, supérieure aux salaires minimaux légaux ou définis localement et qui assure un cadre protecteur à court, moyen et long termes non seulement pour le collaborateur mais aussi pour sa famille.

La politique globale de rémunération est composée d'une large palette de dispositifs individuels et collectifs, d'éléments salariaux et d'avantages qui couvrent :

- ◆ les besoins fondamentaux et d'accomplissement des collaborateurs (notamment de santé, sécurité, éducation, inclusion sociale, accès aux loisirs et développement personnel et professionnel) à travers les salaires fixes, les primes individuelles et collectives, les congés payés et divers dispositifs de participation aux bénéfices, des dispositifs complémentaires de protection sociale en frais de santé et prévoyance collective ;
- ◆ le besoin de reconnaissance et d'appartenance des collaborateurs à moyen et long termes – à travers les plans d'actionnariat salarié attribués à l'ensemble des salariés à travers le monde, la célébration des salariés dépassant une certaine ancienneté au sein du groupe ;
- ◆ le besoin de se projeter avec sérénité à l'issue de la vie active – à travers des avantages postérieurs à l'emploi par le biais d'indemnités de fin de carrière et des régimes de retraite supplémentaire qui sont mis en place de façon volontariste par Hermès pour la très grande majorité des collaborateurs et en accord avec les législations et pratiques du marché local.

En tant qu'employeur responsable, Hermès s'attache non seulement à offrir des rémunérations individuelles et collectives qui soient ambitieuses et généreuses, mais également à contribuer à l'éducation économique et financière de ses salariés afin qu'ils se saisissent pleinement de ces dispositifs et s'approprient le mieux possible leurs spécificités et intérêts à court, moyen et long termes. Ces présentations et les échanges, dispensées notamment à l'occasion de la Semaine des Benefits France avec les équipes de la direction des ressources humaines groupe et les partenaires des régimes ont été très appréciés par les collaborateurs et seront renouvelés afin de permettre à chacun d'acquérir ou de développer sa culture économique et financière dans un objectif d'autonomie et de capacité à se projeter sur le long terme avec sérénité. associ

##### 2.2.2.4.1 Rémunérations

**La politique de rémunération du groupe consiste à ce que l'ensemble de ses salariés puisse percevoir une rémunération qui réponde de façon compétitive aux bonnes pratiques des marchés, respecte strictement les normes et réglementations applicables, et soit supérieure aux salaires minimaux légaux ou définis localement.**

**La maison porte une attention particulière à la rémunération de ses salariés afin de leur offrir un salaire décent qui ne se limite pas au salaire minimum légal. Initiée en 2022, une étude détaillée du sujet est en cours en coopération avec des organismes indépendants de référence, dont Fair Wage Network, afin de s'assurer que le groupe respecte mondialement cet objectif.**

Par référence à la Déclaration universelle des droits de l'homme, Hermès considère que chacun de ses salariés « a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale ».

En tant qu'employeur responsable, la maison vise à assurer au-delà même du salaire décent un bon niveau de rémunération et à permettre une qualité de vie et un développement tant personnel que professionnel sur le long terme.

La rémunération des mandataires sociaux est par ailleurs présentée dans le chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise » (§ 3.8) du présent document.

La masse salariale du groupe (hors participation et intéressement) s'élève à 1 129 M€ en 2022, contre 881 M€ en 2021, à laquelle il faut ajouter 370 M€ de charges sociales versées en 2022, soit au

total 1,5 Mds €. Hors effets de change et de périmètre, la masse salariale reflète à la fois la croissance des effectifs et l'augmentation des salaires dans toutes les zones géographiques.

En millions d'euros	2020	2021	2022
Masse salariale	842 <sup>(1)</sup>	881	1 129

La rémunération de chaque collaborateur, selon les niveaux de compétence et le travail réalisé, s'inscrit pleinement dans le respect des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des lois de l'ensemble des pays dans lesquels la maison est présente. Chaque entité respecte la réglementation sur le temps de travail et les salaires minima, la délivrance systématique d'un bulletin de salaire à échéance régulière, explicitant toutes les déductions légales. Le respect de ces différents dispositifs permet par ailleurs de lutter contre toute forme de travail forcé. La grande majorité des salariés travaille dans des pays de l'OCDE, où ces notions sont intégrées dans le cadre légal.

L'évolution annuelle des rémunérations s'effectue en fonction des performances individuelles et collectives, conformément aux orientations budgétaires du groupe et des tendances observées sur les marchés locaux des rémunérations.

La volonté de reconnaître la performance tant collective qu'individuelle s'est traduite depuis plusieurs années par le développement des parts variables individuelles et collectives. Les objectifs et les critères d'appréciation sont clairement partagés avec les collaborateurs dans un souci de transparence, de motivation et d'adhésion.

À titre d'exemple, au-delà des évolutions dynamiques des salaires fixes dont a bénéficié l'ensemble des collaborateurs, des mesures complémentaires et exceptionnelles ont également été décidées en 2022 par la maison dans un esprit de reconnaissance de l'engagement et de la contribution de chacun à la performance et à la réussite du groupe :

- ◆ deux augmentations de 100 € mensuels en France pour tous les collaborateurs (en janvier et en juillet 2022). Des mesures comparables ont également été prises en Europe, en Asie, aux États-Unis et dans d'autres pays du monde, selon le contexte local ;
- ◆ versement, en février 2022, d'une prime exceptionnelle et additionnelle de 3 000 € au titre de 2021 à tous ses collaborateurs (CDI et CDD <sup>(2)</sup>), partout dans le monde ;
- ◆ **versement en février 2023 d'une prime de 4 000 € au titre de 2022 pour tous les salariés éligibles dans le monde, afin de témoigner la profonde reconnaissance de la maison pour l'engagement des collaborateurs.**

**Par ailleurs, et pour la troisième année consécutive, dans le contexte de la crise sanitaire liée à la Covid 19, les salaires de base ont été maintenus pour l'ensemble des collaborateurs concernés** pendant les périodes de confinement général et de fermeture des magasins, sans recourir aux aides des États dans tous les pays où le groupe est présent.

Une vigilance particulière concernant le respect du principe d'égalité femmes-hommes et les décalages éventuels par rapport aux marchés (interne et externe) est accordée lors des revues salariales avec la recherche d'une équité de traitement dans l'attribution des revalorisations salariales, y compris lors des absences pour maternité. Des budgets spécifiques sont systématiquement accordés si des ajustements sont nécessaires. En France, des accords ou plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle ont été renouvelés afin de réaffirmer la garantie d'un positionnement salarial équilibré entre les hommes et les femmes. Le suivi des indicateurs de l'égalité salariale et les mesures pour y remédier, si nécessaire, sont très majoritairement inclus dans les accords signés par les filiales de la maison.

#### 2.2.2.4.2 Plans d'actionnariat des salariés

Fidèle à sa tradition familiale et souhaitant associer l'ensemble de ses collaborateurs à travers le monde à la croissance du groupe sur le moyen et long termes, Hermès se distingue depuis de nombreuses années par la mise en place de plans d'actionnariat salarié, et notamment des plans d'actions gratuites en 2007, 2010, 2012, 2016 et 2019.

La volonté de reconnaître l'engagement des collaborateurs qui sont les acteurs de la réussite et du rayonnement de la maison a amené la Gérance à décider la mise en place d'un cinquième plan d'attribution gratuite d'actions le 1<sup>er</sup> juillet 2019. Au titre de ce plan collectif, chaque collaborateur éligible à travers le monde (soit en 2019 plus de 13 000 salariés au sein de l'ensemble des entités de la maison dans les différents pays) a ainsi reçu des droits portant sur des actions gratuites, soit 500 544 actions au total. Au 31 décembre 2022, l'actionnariat salarié représente 0,98 % du capital, soit **plus de 1,49 Md €**.

L'ensemble de ces plans d'actionnariat salarié répond à un triple objectif :

- ◆ marquer la confiance de la maison dans l'engagement des collaborateurs sur le long terme et fédérer autour de la stratégie du groupe ;
- ◆ reconnaître la contribution de tous les collaborateurs au développement de la maison, quel que soit leur rôle, en attribuant un élément unique de rémunération, afin de partager les fruits de la croissance et de leur permettre d'être associés plus étroitement aux décisions de développement d'Hermès à long terme ;
- ◆ consolider les liens forts entre les collaborateurs et la maison.

1. Donnée rectifiée pour 2020, pour la continuité de la méthodologie de calcul.  
2. Selon conditions d'éligibilité requise

Afin de promouvoir, d'une part, la fidélisation des collaborateurs à moyen et long termes, et d'autre part, la performance collective, ces plans sont assortis de périodes d'acquisition des droits d'au moins quatre ans, de conditions de présence et enfin de conditions de performance (pour une partie des attributions).

L'ambition du groupe est de continuer à associer de façon unique tous ses collaborateurs à son projet d'entreprise en renforçant l'actionnariat salarial. La grande partie des collaborateurs devenus actionnaires par le biais de ces plans d'actionnariat, gardent leurs titres bien au-delà des périodes d'acquisition et de conservation obligatoires (en France, le cas échéant). À fin 2022, 56 % des collaborateurs ont des droits en cours d'acquisition, et continuent ainsi à être associés à la gouvernance et à la marche du groupe sur le long terme, dans un esprit de confiance réciproque avec la maison.

#### 2.2.2.4.3 Participation et intérressement (France)

Depuis 2012, un accord dérogatoire de participation signé avec l'ensemble des syndicats représentatifs permet d'associer aux bénéfices du groupe, d'une manière harmonisée, tous les collaborateurs des sociétés en France.

Des accords d'intérressement au niveau de toutes les sociétés en France sont également mis en place. Ces accords conclus pour une durée allant d'un à trois ans visent à associer les collaborateurs au

développement d'indicateurs déterminés localement et pertinents eu égard à l'activité et à l'environnement de chacune de ces entités, notamment la qualité, la sécurité (par exemple, taux d'accidents du travail chez Hermès Sellier), la productivité ainsi que des objectifs de développement durable (par exemple, consommation d'eau dans le pôle Textile). Les mécanismes d'intéressement sont ainsi l'occasion pour Hermès veille d'associer ses collaborateurs à l'atteinte de ses objectifs de durabilité. **En France, plus de 85% des effectifs sont couverts par un accord d'intéressement comprenant des objectifs liés au développement durable** (amélioration de la sécurité, usage parcimonieux des matières, protection des ressources...).

Les salariés des entités internationales (soit 37 % des effectifs du groupe en 2022) bénéficient également, et de façon régulière, de divers dispositifs de rémunération complémentaire adaptés aux performances et aux pratiques locales.

En France, 118 M€ d'intéressement et de participation au titre de 2021 et 4,5 M€ d'œuvres sociales ont été distribués en 2022, contre respectivement 94 M€ et 4 M€ sur la période précédente. Au total, la progression de ces deux montants est de plus de 24 %. Ceux-ci ont un impact positif significatif sur la rémunération globale (à court, moyen et long termes) des collaborateurs de la maison et reflètent sa volonté de partager les fruits de la croissance avec tous.

#### Montants bruts versés hors charges en France (en M€)

	Intérressement	Participation	Total
2020	40	74	114
2021	32	62	94
2022	45	73	118

En 2023, 170 M€ d'intérressement et de participation seront versés au titre de l'année 2022 (142 M€ hors charges).

#### 2.2.2.4.4 Régimes de protection sociale

Des avantages de différentes natures viennent compléter le package global de rémunération des salariés de la maison. Il s'agit de dispositifs de protection santé, décès, accident, incapacité de travail, invalidité, retraite supplémentaire, de congés supra-légaux et d'autres dispositifs de reconnaissance.

En effet, le groupe déploie, dans l'ensemble des pays, une politique d'avantages complète et ambitieuse qui vise à encourager leur mise en place dans un cadre :

- ◆ collectif, visant tous les collaborateurs, selon les besoins identifiés localement ou globalement et en cohérence avec les politiques groupe.
- ◆ équilibré vis-à-vis de la pratique de marché de référence ;
- ◆ adapté aux valeurs du groupe et à la réglementation locale ;

Assurer une protection sociale à ses salariés partout où le groupe est présent contre les risques de décès, d'arrêt de travail et de frais de soins (et indirectement à leur famille) est primordial pour Hermès. Les collaborateurs sont protégés contre les risques majeurs de la vie courante. Les garanties couvrent les soins médicaux et maternité, la retraite, mais aussi les longues maladies et les risques de mortalité.

**L'ambition d'Hermès est de protéger la famille de ses collaborateurs, en cas de décès, par le versement d'un capital à hauteur de deux ans de salaire. Ce système couvre 85% des salariés dans le monde. Il**

**couvre 95% des salariés, si on considère un an de salaire. En France, ce dispositif est complété par une rente éducation afin de permettre aux enfants du collaborateur décédé de poursuivre des études.**

Les couvertures mises en place par Hermès, complètent, le cas échéant, les régimes légaux obligatoires et permettent de protéger et fidéliser les collaborateurs. Ces dispositifs sont majoritairement financés par l'entreprise et sont très appréciés par les collaborateurs.

En matière de retraite supplémentaire, l'objectif est d'aider les collaborateurs à se constituer un complément de revenu à l'issue de la vie active. Hermès est souvent précurseur dans la mise en place volontariste de ces dispositifs. À titre d'exemple:

- ◆ En France, Hermès a instauré pour tous les collaborateurs, depuis plus de 15 ans, par voie d'accord collectif, un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies. En 2022, ce régime représente un volume total de 8,4 M€ de cotisations, dont plus de 91 % sont financés par l'employeur.
- ◆ En Chine, dans le même état d'esprit, Hermès a pris la décision de mettre en place à compter du second trimestre 2022 un régime de retraite supplémentaire pour l'ensemble de ses collaborateurs locaux.

Partout dans le monde où ces dispositifs ont été mis en place, le groupe prend en charge majoritairement le financement de ces régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies (dans le respect des règles légales et/ou des accords locaux). La gestion de ces dispositifs est confiée à des partenaires externes spécialistes (assureur, banque ou autre).

En 2022, l'engagement comptable total du groupe en matière de retraites et assimilés est de 292 M€.

**Grâce à ces politiques de protection sociale volontaristes et ambitieuses, plus de 97% des effectifs dans le monde bénéficient d'une couverture de santé supplémentaire, 96 % sont couverts par des régimes de prévoyance collective, et 87 % des collaborateurs dans le monde bénéficient de régimes de retraite supplémentaire.** L'évolution de ces dispositifs s'effectue en tant que de besoin (règlementaire, décision groupe, pratique marché, équilibre financier...) pour contribuer à la qualité de l'offre de rétribution globale des équipes d'Hermès.

Illustration de la déclinaison locale, en Italie et en Grèce, un programme social innovant visant à accroître le bien-être personnel et familial intègre dans le plan de prévoyance un ensemble de services que l'entreprise propose à ses salariés. Chaque bénéficiaire dispose en effet d'un compte social à utiliser librement pour les dépenses quotidiennes et pour son bien-être.

#### 2.2.2.4.5 Congés supra-légaux pour accompagner la parentalité

L'attribution de congés supra-légaux notamment pour accompagner la parentalité est un enjeu important pour la maison qui est très attentive à offrir à ses collaborateurs des conditions de travail et d'équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle en particulier lors de l'accueil d'un enfant.

**Le groupe a ainsi pris la décision depuis 2019 de déployer mondialement une politique commune en matière de congé maternité pour toutes ses filiales dans le monde. Elle inclut notamment un maintien intégral de la rémunération de base pendant une durée minimum de congé de 16 semaines et la prise en charge à 100 % des frais liés à l'accouchement.** L'application effective de cette politique est suivie dans le cadre des procédures groupe.

**En France, Hermès a décidé d'instaurer à effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et pour toutes ses entités (soit 63 % des effectifs groupe), le maintien intégral des salaires dans le cadre d'un congé de paternité de 28 jours.** Cette initiative bénéficie à tous sans aucune condition d'ancienneté. Par ailleurs, les deux parents bénéficient d'une protection contre le licenciement pendant les quatre semaines suivant la naissance de l'enfant. Enfin, pour soutenir le recours au temps partiel choisi après une naissance ou une adoption, les cotisations retraite sont versées par l'employeur sur la base d'un temps plein<sup>(1)</sup>.

Pour les collaborateurs des filiales dans le monde, le congé paternité est également accessible, avec une durée et des conditions adaptées localement. Pour soutenir l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, Hermès a mis en place depuis plusieurs années et au sein de nombreuses entités des accords et des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle. Ces accords définissent des objectifs de progression sur le congé paternité par exemple, afin de favoriser le rôle des pères dans l'exercice de la responsabilité familiale, et permettre aux femmes d'exercer une activité professionnelle correspondant à leurs souhaits. L'évaluation et le suivi annuel de ces principes sont assurés par la fixation d'indicateurs précis et pertinents dans un objectif d'amélioration continue, y compris lorsque les

diagnostics préalables n'ont pas laissé apparaître de déséquilibre majeur entre la situation des femmes et celle des hommes.

En Suisse, le congé de paternité est de deux mois payé à 100 % pour un père au sein d'un couple homoparental. Toute demande de reprise à temps partiel et/ou de congé sans solde à l'issue d'un congé de maternité est systématiquement accordée.

A Singapour, le congé maternité est étendu à 16 semaines et le congé paternité dure deux semaines. Tous les employés bénéficient de six jours de congé parental pour les enfants de moins de six ans et de deux jours de congé parental pour ceux âgés de sept à 12 ans. Ces dispositifs s'ajoutent à la législation gouvernementale.

À titre d'illustration supplémentaire, plusieurs sociétés en France (et cela sur l'ensemble des pôles d'activité) ont signé avec les partenaires sociaux des accords prévoyant notamment des mesures visant à :

- ◆ assurer l'équité en matière de rémunération avant et après des congés maternité, paternité, d'adoption ou encore d'un congé parental d'éducation ;
- ◆ ajuster, sur la base d'un temps plein, la prise en charge par l'employeur des cotisations retraite des salariés à temps partiel choisi sur la base d'un temps plein, et permettre aux parents de bénéficier d'une autorisation d'absence en cas de maladie grave d'un enfant (jusqu'à 10 heures par semaine, à moduler en accord avec leur manager) ;
- ◆ offrir aux collaborateurs la possibilité de faire don de leurs jours de congés (dans la limite de cinq jours par an et sur une base anonyme) au profit de leurs collègues dont un (des) enfant(s) seraient gravement malade(s).

Dans une volonté de laisser libre cours à l'engagement et à l'épanouissement de ses collaborateurs, la maison permet aussi des congés de solidarité internationale, de création d'entreprise ou plus traditionnellement de congé sabbatique.

---

**100 %**  
**des filiales ont déployé**  
**la politique de maternité**  
**groupe avec maintien**  
**de salaire**

---

1. Ces mesures s'appliquent dans la grande majorité des entités en France, selon les dispositions des accords collectifs en vigueur.