

INTRODUCTION

Depuis 1837, date de sa création, Hermès reste fidèle à son modèle artisanal et à ses valeurs humanistes. Entreprise familiale et responsable, Hermès propose aux femmes et aux hommes qui la composent un projet collectif et humain, authentique et singulier. Son modèle social « Hearts & Crafts » constitue le cadre de référence de ses initiatives en faveur de ses collaborateurs.

LE MODÈLE SOCIAL REPOSE SUR QUATRE PILIERS STRATÉGIQUES

- Une **philosophie managériale** porteuse des valeurs de la maison et incarnée par les managers, maillons forts de notre culture.
- Une attention particulière portée au **bien-être physique et psychologique** et à la **protection sociale des collaborateurs**.
- La reconnaissance apportée aux collaborateurs à travers des dispositifs de **rémunération** et de **redistribution** de la valeur créée. Cette reconnaissance témoigne de la valeur qu'Hermès apporte à l'engagement et au travail de chacun. Elle s'exprime également par une attention particulière portée à l'**employabilité** et au **parcours professionnel** des collaborateurs.
- La possibilité pour chacun d'être artisan d'un travail bien fait, de faire corps avec un véritable collectif social, et de trouver du **sens dans son travail**.

En formalisant ses politiques sociales le groupe Hermès souhaite guider, dans la durée, les pratiques locales pour garantir aux collaborateurs un environnement de travail épanouissant et amplifier son impact en matière sociale.

Le 31 mars 2026

SHARON MACBEATH



GOUVERNANCE DES POLITIQUES SOCIALES GROUPE

Le modèle de gouvernance traduit l'implication, à tous les niveaux, de l'ensemble de l'organisation dans la définition et la mise en œuvre du modèle social « Hearts & Crafts » et des politiques associées.

« Hearts & Crafts » et les politiques sociales qui le déclinent sont élaborés sous l'impulsion du groupe et en co-construction avec les entités et les filiales. Elles permettent de fixer des ambitions communes et d'orienter les feuilles de route.

- Le suivi du déploiement des politiques sociales est assuré au niveau groupe par le Comité de direction des ressources humaines et le Conseil RH (HR Council), garants de l'alignement avec le modèle social d'Hermès.
- Les entités et les filiales construisent leurs feuilles de route en réponse aux besoins locaux, guidées par les orientations stratégiques de chaque politique.
- Des communautés d'experts, de référents et d'ambassadeurs dédiés sont constituées et animées centralement autour des différents thématiques.
- En cohérence avec la charte éthique et le devoir de vigilance, nos politiques sont portées par la directrice des Ressources humaines du groupe, membre du Comité exécutif, et mises à disposition de l'ensemble des collaborateurs.
- Leur suivi fait l'objet d'une présentation régulière auprès du comité Rémunération, Nominations, Gouvernance et RSE du Conseil de surveillance.

POLITIQUE DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

NOTRE AMBITION

Garantir un environnement de travail inclusif dans lequel chacune et chacun dans ses différences trouve sa place, apporte sa contribution et s'épanouit dans le respect des autres.

CETTE AMBITION REFLÈTE

- Notre vision humaniste pour continuer à faire d'Hermès une mosaïque de personnalités et d'histoires.
- Notre souhait de permettre à chaque collaborateur de se sentir reconnu, respecté et libre de partager avec authenticité ses talents et ses perspectives.
- Notre volonté de garantir à toutes et à tous une égalité des chances et, sans exception, une équité de traitement et la prise en compte des situations individuelles en cas de besoin particulier.

NOS PRIORITÉS

1. LUTTER CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION

- Former et accompagner nos managers afin qu'ils restent garants d'un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif.
- Déployer des actions de communication et de formation auprès de l'ensemble des collaborateurs.
- Identifier, évaluer et sanctionner, si nécessaire, toute forme de discrimination sur le lieu de travail.

2. PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- Mesurer chaque année l'égalité et l'opportunité professionnelle femmes-hommes.
- S'assurer d'une égalité de traitement lors du recrutement ainsi qu'aux étapes clés des carrières des collaborateurs (formation, promotions internes...).
- Mettre en place, le cas échéant, des actions visant à réduire les écarts de traitement.

3. FAVORISER L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP OU DE VULNÉRABILITÉ

- Sensibiliser largement les collaborateurs à toutes les formes de handicap.
- Mettre en place les moyens nécessaires (équipements, aménagements, flexibilité...) afin d'adapter l'environnement de travail aux besoins individuels des collaborateurs en situation de handicap ou de vulnérabilité.
- Partager collectivement les bonnes pratiques.

4. CULTIVER LE LIEN INTERGÉNÉRATIONNEL POUR NOURRIR LA VITALITÉ DE NOS COMMUNAUTÉS

- Fortifier les pratiques de transmission intergénérationnelle en développant des dispositifs de maillage, de tutorat, de mentorat et de mécénat de compétences.
- Accompagner l'employabilité des collaborateurs de tous âges en développant leurs compétences tout au long de leur carrière.

POLITIQUE DIALOGUE AVEC LES COLLABORATEURS

NOTRE AMBITION

Permettre la libre expression individuelle et collective en privilégiant l'écoute et l'échange, favorisés par des liens de proximité.

CETTE AMBITION REFLÈTE

- Notre philosophie humaniste qui considère la voix de chacune et chacun. L'importance que nous accordons au lien humain, trame de notre modèle artisanal.
- Notre attachement à proposer des environnements de travail de qualité et à dimension humaine qui permettent des relations privilégiées entre les collaborateurs.
- L'importance de l'oralité, au service d'une transmission vivante de notre héritage et de notre culture.

NOS PRIORITÉS

1. RENFORCER ET FORMALISER LES RITUELS DE DIALOGUE

- Proposer des temps collectifs réguliers, propices à un dialogue ouvert, constructif et authentique.
- Donner la possibilité aux collaborateurs de s'impliquer, à tous les niveaux de l'entreprise, dans des réflexions et des projets contributeurs à la réussite collective.
- Prendre en considération la voix des représentants du personnel, dans un esprit partenarial et constructif.

2. GARANTIR UN CADRE PROPICE À UNE RELATION MANAGÉRIALE DE QUALITÉ

- Assurer des échanges récurrents entre managers et collaborateurs pour offrir à chacun un développement cousu main.
- Permettre à chaque manager d'incarner et transmettre les valeurs de notre philosophie managériale.

3. OFFRIR À TOUS LES COLLABORATEURS DES CANAUX D'EXPRESSION LIBRES ET CONFIDENTIELS

- Recueillir régulièrement l'opinion des collaborateurs via une enquête groupe.
- Poursuivre grâce aux plans d'action associés à notre démarche d'amélioration continue des conditions de vie au travail.
- Garantir à chacun la mise à disposition, de manière visible et accessible, d'un canal de signalement sécurisé dédié aux incidents et aux plaintes. S'assurer d'un traitement des signalements rapide, respectueux et protecteur de l'anonymat.

POLITIQUE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

NOTRE AMBITION

Créer les conditions du bien-être de nos collaborateurs en assurant un cadre propice à la conciliation de leur activité professionnelle et leur vie personnelle.

CETTE AMBITION REFLÈTE

- Notre volonté de privilégier la présence sur le lieu de travail, condition de la vitalité du collectif.
- Notre souhait d'offrir soutien et protection à nos collaborateurs lors des moments charnières de leur vie.

NOS PRIORITÉS

1. CRÉER LES CONDITIONS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- Veiller à ce que la charge de travail de chaque collaborateur permette dans la durée de préserver son bien-être et sa santé physique et mentale.
- Inviter nos managers à faire preuve de discernement face aux aléas de la vie de leurs collaborateurs.
- Laisser la place à l'expérimentation de nouvelles formes de flexibilité et d'organisation du travail dans le respect des règles communes du groupe.

2. APPORTER UN SOUTIEN ADAPTÉ AUX GRANDES ÉTAPES DE LA VIE

- Garantir un socle de protection sociale à tous les collaborateurs, conformément à la politique du groupe.
- Accompagner toutes les formes de parentalité (maternité, second parent, adoption...), conformément à la politique du groupe.
- Soutenir les collaborateurs faisant face à des situations de vulnérabilité telles que la maladie, le deuil ou les situations d'aidance, en leur proposant des initiatives adaptées.
- Renforcer les dispositifs locaux d'accompagnement du retour au travail.

POLITIQUE DÉVELOPPEMENT, SAVOIR-FAIRE ET EMPLOYABILITÉ

NOTRE AMBITION

Faire grandir notre maison et grandir avec elle en offrant un cadre propice à la réussite collective et à l'accomplissement individuel.

CETTE AMBITION REFLÈTE

- Notre souhait de cultiver le sens au travail en permettant à chacun de se projeter, de se développer et de transmettre au sein de la maison.
- Notre vœu de protéger nos savoir-faire d'exception, patrimoine vivant et terreau de notre modèle artisanal.
- Notre engagement à cultiver la créativité, la liberté, et la beauté dans nos actions quotidiennes.

NOS PRIORITÉS

1. CRÉER LES CONDITIONS DE L'ACCOMPLISSEMENT PROFESSIONNEL DANS UN TRAVAIL PORTEUR DE SENS

- Encourager l'autonomie et la possibilité d'expérimentation de chaque collaborateur pour qu'il puisse apporter sa contribution au projet collectif.
- Accompagner chacun dans le développement de ses compétences et de son potentiel en offrant des expériences d'apprentissage diverses tout au long de son parcours.

2. TRANSMETTRE ET CULTIVER TOUS LES SAVOIR-FAIRE DE LA MAISON

- À travers nos écoles internes, permettre la maîtrise et la pérennisation des savoir-faire d'excellence.
- Encourager la transmission par et entre pairs à travers différentes formes de maillage et d'interactions entre les collaborateurs et les entités du groupe.
- Imaginer les métiers de demain pour préparer les parcours de développement adaptés.

3. PROPOSER DES PARCOURS COUSUS MAIN

- Faire de la mobilité interne notre canal prioritaire de recrutement pour permettre aux collaborateurs de s'accomplir dans un parcours offrant des fonctions diversifiées, propices à leur épanouissement.
- Rendre les collaborateurs acteurs de leur évolution pour nourrir leur engagement dans la durée.

POLITIQUE SANTÉ-SÉCURITÉ

NOTRE AMBITION

Garantir à chacun de nos collaborateurs un environnement de travail sûr et sécurisé, en s'inscrivant dans une démarche exigeante visant zéro accident.

CETTE AMBITION REFLÈTE

- Notre responsabilité en tant qu'employeur engagé, fidèle à un modèle social singulier et durable, qui place la santé et la sécurité au cœur de nos priorités pour tous les métiers : artisans, créateurs, marchands et fonctions support.
- Nos valeurs humanistes, avec la conviction que chacun doit pouvoir exercer son activité en toute sécurité.
- Notre culture de prévention collective, fondée sur l'implication et la vigilance partagée de tous, ainsi que le respect des standards les plus élevés en matière de santé et sécurité.

NOS PRIORITÉS

1. PRÉVENIR LES RISQUES

- S'assurer du respect de l'ensemble des lois et réglementations en vigueur, et anticiper les évolutions réglementaires.
- Identifier, évaluer et maîtriser les risques dans l'environnement de travail existant, ainsi que dans le cadre de nouveaux projets et chantiers.
- Piloter un programme de prévention des risques majeurs prioritaires.

2. PRÉSERVER LA SANTÉ DES COLLABORATEURS

- Veiller à garantir la santé physique et mentale des collaborateurs.
- Identifier et évaluer les risques pour la santé des collaborateurs sur le long terme.
- Poursuivre l'amélioration des conditions de travail pour prévenir les maladies professionnelles.

3. FAIRE PROGRESSER LA CULTURE SANTÉ-SÉCURITÉ

- Renforcer l'ancrage de la culture Santé-Sécurité au sein de toutes les entités de la maison.
- Développer la capacité des managers du groupe à inspirer et influencer les comportements de chacun, pour qu'ils deviennent plus sûrs.
- Impliquer et responsabiliser l'ensemble des collaborateurs dans les démarches Santé-Sécurité.
- Systématiser les retours d'expérience terrain pour renforcer et enrichir les bonnes pratiques.

4. PILOTER LA PERFORMANCE SANTÉ-SÉCURITÉ

- Accompagner activement la réalisation des feuilles de route opérationnelles en lien avec notre ambition zéro accident.
- Mesurer et consolider les résultats Santé-Sécurité des entités du groupe et les diffuser largement en interne.
- Mettre en avant les performances Santé-Sécurité au sein de chaque instance dirigeante du groupe.