

K E R I N G



LE CADRE SANTÉ, SÉCURITÉ
ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL
KERING

2026 – 2027

CONTENU

1. Pourquoi ce cadre est essentiel ?
2. Comment contribuer activement à la prévention des risques et au bien-être au travail?
3. Quelle est la structure de gouvernance, quelles sont les responsabilités ?
4. Quelle est l'organisation pour contrôler les risques et favoriser un environnement de travail sûr et sain ?
5. Que faire en cas de situation préoccupante ?
6. Quels sont les autres ressources et outils Groupe pour prévenir les risques ?
7. Quelles sont en bref les politiques ou procédures Groupe applicables ?



Pourquoi ce cadre est essentiel ?

La santé, la sécurité, la sûreté et le bien-être de toutes les personnes travaillant sur les sites du Groupe constituent une priorité pour Kering et ses Maisons (« le Groupe ») et restent un facteur clé de performance sociale durable.

La santé au travail s'envisage de manière globale dans ses dimensions - physiques, mentales et sociales* - et peut être exposée à différents types de risques. Qu'ils soient physiques ou psychosociaux, ces risques nécessitent une vigilance partagée et une évaluation régulière. Le Groupe s'inscrit dans un processus d'amélioration continue des conditions et des pratiques de travail, permettant d'adapter en permanence les actions aux réalités du terrain et à l'évolution des risques.

Ce cadre définit un socle d'exigences minimales applicables à l'ensemble des entités du Groupe, afin de garantir une approche cohérente en matière de santé et sécurité reposant sur la mise en œuvre de mesures de prévention appropriées et sur la mobilisation des ressources nécessaires.

Le cadre s'adresse à tous les salariés du Groupe, aux personnes travaillant dans les sites du Groupe ainsi qu'aux visiteurs et complète les réglementations nationales et locales qui demeurent applicables.



* « la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité », principe du préambule de la Constitution de l'OMS ([Link](#))



Comment contribuer activement à la prévention des risques et au bien-être au travail ?

Chaque salarié et chaque travailleur du Groupe contribue à la culture de la prévention des risques et de la promotion du bien-être au travail. Les actions clés pour prévenir les risques reposent sur la connaissance et le respect des engagements du Groupe. Le **nouveau Code d'éthique Kering** ([Link](#)) contient des repères pratiques et des éclairages opérationnels pour illustrer les 4 piliers de nos engagements dans ce cadre :

1. Proposer un environnement de travail sûr et sécurisé

Le Groupe encourage une culture de la prévention active. Les employés sont tenus de suivre les formations nécessaires en matière de santé et de sécurité, d'utiliser les outils mis à leur disposition et de signaler tout risque afin de contribuer au maintien d'un environnement de travail sûr et sain. Kering attend de chacun qu'il adopte les bons comportements et qu'il alerte immédiatement en cas de situation inappropriée ou dangereuse.

2. Favoriser un environnement de travail libre de toute forme de discrimination et de harcèlement

Une tolérance zéro est affirmée à l'égard de toute forme de discrimination, de harcèlement ou de violence et le Groupe s'engage à garantir un environnement de travail respectueux, équitable et sûr pour tous. Chaque salarié est tenu de respecter la dignité et les droits de chacun, d'adopter un comportement exemplaire et de signaler tout comportement inapproprié.

3. Promouvoir l'inclusion au travail

La diversité et l'inclusion sont des leviers essentiels de créativité et d'innovation, et le Groupe s'engage à construire un environnement de travail où chacun se sente respecté. L'égalité des chances, la parité femmes-hommes, la diversité des parcours et l'inclusion des personnes en situation de handicap, sont essentiels, en agissant de manière concrète à tous les niveaux de l'organisation. Toute forme de stéréotype, de comportement excluant ou de dénigrement est proscrit, chacun est invité à contribuer activement à une culture inclusive et respectueuse.

4. Promouvoir le bien-être au travail

Le bien-être au travail est une priorité durable, fondée sur une définition associée au dialogue social et formalisée dans un accord signé avec le Comité d'Entreprise Européen. Le Groupe s'engage à préserver l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, notamment à travers le droit à la déconnexion, les temps de repos et le dialogue. Managers et salariés sont appelés à agir conjointement pour favoriser l'écoute, le soutien, le développement des compétences et le maintien d'un environnement de travail sain et respectueux.



Quelle est la structure de gouvernance, quelles sont les responsabilités ?

La gouvernance du Groupe et des Maisons fixe les orientations stratégiques et garantit l'allocation des ressources nécessaires à la protection de la santé, de la sécurité et de la sûreté au travail.

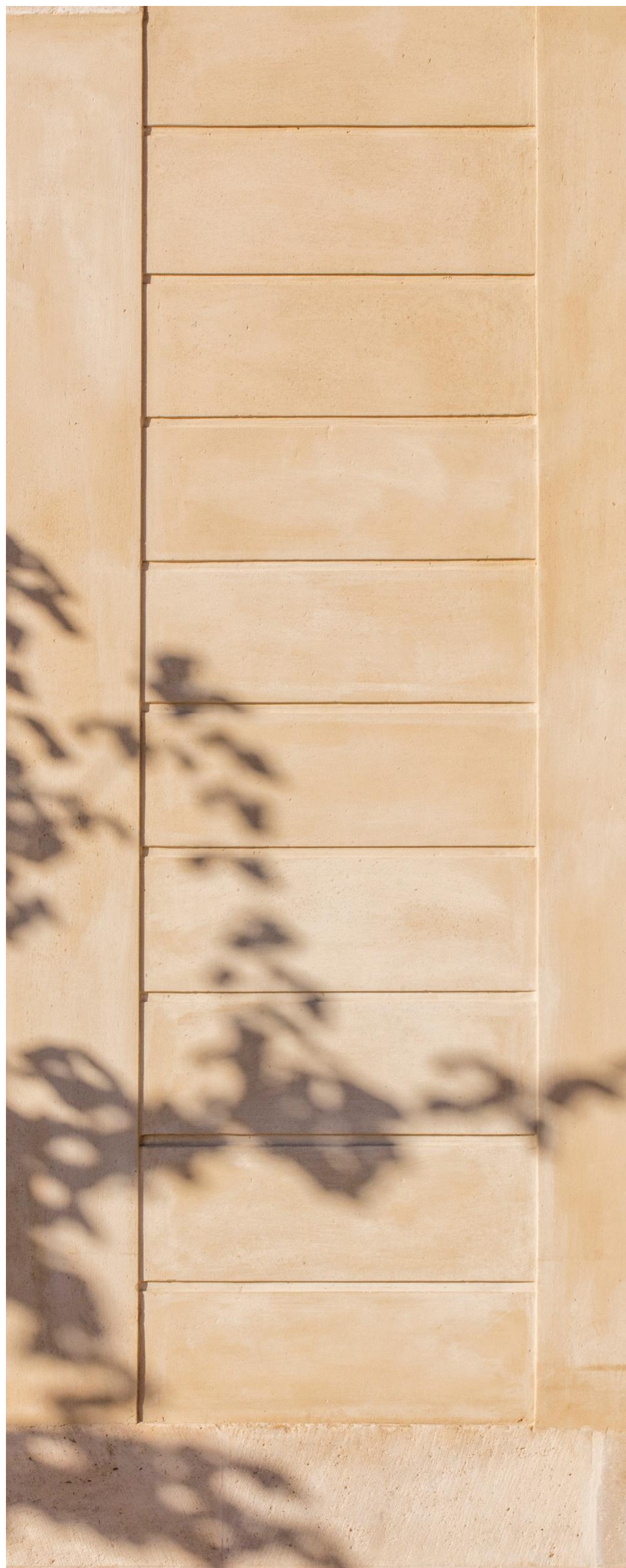
Les départements dédiés du Groupe et des Maisons (Sécurité, Sûreté, Services généraux, Opérations, Ressources Humaines) assurent, la prévention opérationnelle des risques dans les différents environnements de travail, au bénéfice des salariés, des personnes travaillant sur les sites du Groupe et des visiteurs. Selon les contextes, des responsables de la sûreté et de la sécurité assurent une prévention opérationnelle continue des risques.

Cette prévention couvre le respect des procédures locales, la gestion des incidents ponctuels, ainsi que la prise en compte de situations exceptionnelles, telles que des événements majeurs ou des contextes géopolitiques susceptibles d'avoir un impact sur les activités.

Les Managers mettent en œuvre les engagements du Groupe en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Ils veillent à un environnement de travail sûr, restent attentifs aux signaux d'alerte et soutiennent les actions de formation et de sensibilisation. Ils favorisent une culture de la prévention en mobilisant les équipes dans une démarche d'amélioration continue.

Les Salariés contribuent pleinement à ce dispositif en participant aux actions de sensibilisation et de formation, en respectant les procédures en vigueur, en favorisant des relations de travail respectueuses et solidaires, en signalant les dangers ou les incidents en alertant et en sollicitant un soutien en cas de difficulté. Ce dispositif repose sur une responsabilité collective et une vigilance partagée.

Les salariés des fournisseurs sont soumis aux mêmes règles. La **nouvelle Charte Fournisseurs et Partenaires Commerciaux** ([Link](#)) définit les engagements du Groupe et de ses fournisseurs en matière d'éthique et de conformité, et détaille ces engagements, notamment en ce qui concerne le respect des droits humains, des libertés fondamentales, de la santé et de la sécurité, ainsi que de l'environnement. Ces attentes peuvent s'accompagner, le cas échéant, de mesures appropriées de diligence raisonnable, de suivi ou d'audit.



Quelle est l'organisation pour contrôler les risques et favoriser un environnement de travail sûr et sain ?

Le Groupe réalise l'évaluation des risques et assure le suivi d'indicateurs de prévention afin de piloter les actions mises en œuvre et d'inscrire la démarche dans une logique d'amélioration continue.

Les Départements dédiés du Groupe (Sécurité, Sûreté, Services généraux, Opérations ou RH) sont responsables de la gestion de la sécurité des sites du Groupe, de l'élaboration des plans d'urgence et de la conduite des programmes de formation en matière de sécurité destinée aux salariés. À ce titre, elle contribue à l'identification, l'évaluation régulière et la gestion des risques, ainsi que la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées.

La Direction juridique du Groupe, chargée de la conformité cartographie régulièrement certains risques dans le Groupe dont ceux liés à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, dans le cadre du devoir de vigilance et de la politique des droits humains du Groupe. Ces évaluations permettent la mise en œuvre de mesures de prévention ciblées au niveau opérationnel.

Les Directions chargées de l'audit et de la sécurité de la chaîne d'approvisionnement du Groupe sont chargées de missions de contrôle interne fondées sur l'évaluation des risques et un plan d'audit. Le Groupe peut mener des audits ou des examens afin d'évaluer la mise en œuvre effective de ce cadre au sein de ses entités.

Le Manager direct, et la Direction des Ressources Humaines restent avec les HRBP, des interlocuteurs privilégiés pour toute question, ainsi que le Responsable de la sûreté et de la sécurité selon les sites et les responsables Inclusion et Diversité.



Que faire en cas de situation préoccupante ?

En premier lieu, signalez-le à votre Manager, votre Responsable Ressources Humaines, et/ou à votre Responsable de la sûreté, de la sécurité, et/ou votre Responsable Inclusion et Diversité.

Il s'agit de traiter la situation et d'écarter le risque le plus rapidement possible. Le signalement de tous les incidents, et pas seulement des blessures, permet d'identifier et de prévenir les signes avant-coureurs et renforce les efforts visant à éliminer les risques.

Le Groupe met également à disposition **une plateforme de signalement** accessible en 23 langues (et plus pour l'accès à la hotline). Elle permet aux salariés et aux parties prenantes de signaler ou de partager des préoccupations à titre confidentiel, notamment sur des sujets comme la discrimination, le harcèlement, la santé ou la sécurité au travail, les droits humains, l'environnement, la fraude.

Le Groupe s'engage à protéger toute personne signalant de bonne foi, et à promouvoir une culture de transparence et de confiance.



Quels sont les autres ressources et outils Groupe pour prévenir les risques ?

1. Dialoguer contribue au bien-être et à la performance au travail : le Groupe encourage à organiser ou à participer régulièrement à des temps d'échange au sein de l'équipe, avec son Manager, avec son HRBP, que ce soit lors de moments informels (pauses, temps de convivialité) ou en s'appuyant sur la pratique du feedback, facilitée par l'outil Workday. Le dialogue est également encouragé à travers l'écoute des salariés dans le cadre de l'enquête annuelle d'opinion et d'engagement, suivie de plans d'action adaptés.

2. S'informer facilite la compréhension de l'écosystème et de son rôle : le Groupe privilégie une information directe et accessible, diffusée via la plateforme interne de communication pour partager la stratégie et les informations clés du Groupe. Tous les salariés du Groupe peuvent ainsi suivre l'actualité et les orientations en cours.

3. Se former permet d'améliorer ses connaissances et ses compétences : le Groupe met à disposition des ressources et contenus dédiés suivant les environnements de travail, ainsi que des outils et des ressources au niveau du Groupe, parmi lesquels :

- un **socle de formations en ligne commun** à l'ensemble des salariés, pour une expérience d'apprentissage flexible et adaptée aux besoins de chacun;
- un **guide sur la qualité de vie et la santé au travail** commun à l'ensemble des salariés;
- une **définition du bien-être au travail** au sein du Groupe fondée sur 6 facteurs d'influence reconnus pour mieux la comprendre (confère l'accord signé avec le Comité d'entreprise européen sur le dialogue social et le bien-être au travail)
- une **Charte sur le droit à la déconnexion** mise à jour.



Quelles sont en bref les politiques ou procédures Groupe applicables ?

- Le Code d'éthique
- La politique de recueil et de traitement des signalements
- La ligne d'alerte Groupe
- La politique en matière de droits humains
- L'accord signé avec le Comité d'entreprise européen sur le dialogue social et le bien-être au travail
- La politique sur les violences conjugales
- Le Baby leave
- La Charte sur le droit à la déconnexion
- La politique Inclusion et Diversité
- Le cadre global pour l'inclusion des personnes en situation de handicap



K E R I N G

CREATIVITY IS OUR LEGACY



GUCCI | SAINT LAURENT | BOTTEGA VENETA | BALENCIAGA | McQUEEN | BRIONI
BOUCHERON | POMELLATO | DODO | QEELIN | GINORI 1735
KERING EYEWEAR