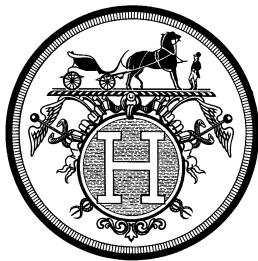


HERMES INTERNATIONAL
Société en Commandite par Actions au capital de 53 840 400,12 euros,
immatriculée sous le n° 572 076 396 RCS PARIS
dont le siège social est fixé au 24, rue du Faubourg Saint-Honoré 75008 PARIS



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 24 AVRIL 2020

QUESTIONS ÉCRITES

À l'occasion d'une assemblée générale, des questions écrites peuvent être adressées à la Société dans les conditions établies par la loi. Conformément à la législation en vigueur, la réponse à une question est réputée donnée dès lors qu'elle figure sur le site Internet de la Société. La réponse à une question écrite relève de la compétence de la gérance.

La gérance a reçu par email un courrier daté du 9 avril 2020 comportant plusieurs questions écrites en vue de l'Assemblée générale 2020, de la part du Forum pour l'Investissement Responsable (« **FIR** »).

Les questions écrites posées relatives à la gouvernance interrogent notamment sur le rôle et l'implication du « conseil d'administration » dans certains domaines. Aussi, et à titre liminaire, il nous semble important de rappeler qu'Hermès International est une société en commandite par actions (« **SCA** »), qui est une forme juridique singulière.

La direction d'Hermès International est assurée par la Gérance. La fonction de gérant consiste à diriger le groupe et à agir dans l'intérêt général de la société, dans les limites de son objet social et dans le respect des pouvoirs, attribués par la loi et les statuts, au Conseil de surveillance, à l'associé commandité et aux assemblées générales d'actionnaires.

Le Conseil de surveillance exerce quant à lui le contrôle permanent de la gestion de la société. Il dispose, à cet effet, des mêmes pouvoirs que les commissaires aux comptes et est saisi, en même temps que ceux-ci, des mêmes documents. La loi n'attribue aucune autre compétence au Conseil de surveillance.

De plus amples informations sur la structure d'organisation d'Hermès International, ainsi que sur le rôle et la composition de ses organes sont présentées dans le chapitre 3 du Document d'enregistrement universel 2019 (page 192 et suivantes), disponible sur le site financier de la société (<https://finance.hermes.com>).

Nous vous prions de trouver ci-après les réponses de la gérance aux questions écrites de FIR.

Environnement

1. « *Quelle est la liste de vos activités non-compatibles avec l'accord de Paris (i.e. un scénario climatique maintenant l'augmentation de la température mondiale à un niveau bien inférieur à 2 °C et poursuivant les efforts pour limiter encore davantage l'augmentation de la température à 1,5 °C) ? Quelles sont les actions prises pour vous désengager de ces activités en 2020 ?* »

Le modèle artisanal d'Hermès est peu gourmand en énergie, et comme indiqué au 2.5 du Document d'enregistrement universel 2019, s'inscrit dans la réalité d'un découplage significatif entre consommations énergétiques et activité depuis plus de 10 ans. De surcroit, 78% de l'électricité du groupe est d'origine renouvelable. Le bilan carbone publié du Groupe, cohérent avec les données détaillées dans le CDP, est un des plus faible du CAC40 en valeur absolue et surtout en intensité. Des travaux sont bien entendu en cours au sein de l'ensemble des métiers et filiales pour mettre en place des dispositifs permettant de réduire leur empreinte carbone. D'ailleurs nous sommes carbone neutre sur les Scopes I et II dès la fin de l'exercice 2019 avec l'aide des actions menées par le fonds Livelihoods. Dans ce contexte, nous n'avons pas identifié d'activités non compatibles avec les grands objectifs de l'accord de Paris.

2. « *Comment vos CapEx/plans de développements sont-ils alignés avec un scénario climatique compatible avec l'accord de Paris ?* »

Comme indiqué au 2.5.2 du Document d'enregistrement universel 2019, des analyses sont menées pour mieux comprendre les effets éventuels du changement climatique sur notre business model, afin d'amplifier le cas échéant nos travaux. Depuis la mise en place de notre stratégie environnementale (2002), la recherche de solutions plus sobres en énergie fait partie intégrante des plans d'investissement, que ce soit pour l'équipement industriel ou notre développement immobilier (référentiel « construction durable »). A titre d'exemple, la baisse de consommation d'énergie de 8% observée cette année pour nos activités de Maroquinerie résulte notamment d'investissements dans des outils de mesure et de pilotage et des travaux d'isolation. Nous avons augmenté les capex dans nos nouvelles maroquineries pour renforcer leur excellence énergétique. Cette tendance va se développer.

3. « *Comment analysez-vous l'impact de vos activités sur les écosystèmes mondiaux et locaux (par exemple, la biodiversité) ? Quels sont vos 5 principaux impacts sur ceux-ci (positifs et négatifs) ?* »

Comme indiqué au 2.5.4 du Document d'enregistrement universel 2019, Hermès se mobilise pour la protection de la biodiversité dans sa sphère de responsabilité directe (notamment autour de ses sites, essentiellement en France), dans sa sphère d'influence élargie (notamment vis-à-vis de ses chaînes d'approvisionnement très qualitatives en matière premières renouvelables), ou par des engagements positifs au-delà de sa sphère d'influence économique directe (comme par les actions de sa Fondation d'Entreprise, notamment avec le WWF ou par son implication dans le fonds Livelihoods, plus de 130 millions d'arbres plantés). Le groupe travaille actuellement avec des ONG de premier plan pour définir les critères pertinents pour mieux apprécier ses impacts, dont les plus significatifs sont repris dans le Document d'enregistrement universel 2019.

Social

4. « *La crise du coronavirus va fortement affaiblir le tissu économique, et en particulier les TPE-PME. Dans ce contexte, votre groupe envisage-t-il de modifier les conditions de paiement de ses fournisseurs, et si oui, de quelle manière et sur quel périmètre géographique ?* »

Hermès confirme qu'il n'a pas modifié ses délais classiques qui sont souvent inférieurs aux délais légaux (20 jours en moyenne), et être attentif au fait de régler les factures dans les meilleurs délais (le groupe paye de nombreuses factures en moins de 7 jours) pour ne pas impacter la trésorerie de ses fournisseurs.

Par ailleurs, nous faisons aussi régulièrement des acomptes financiers, dès le début de certains projets.

5. « *Comment votre société prépare-t-elle ses salarié.e.s aux transitions du XXI^e siècle qui bouleversent votre industrie ?* »

Hermès se prépare de multiples façons aux mutations du 21^{ème} siècle :

- les transformations digitales portées par de nombreuses équipes

Dans **le Retail**, les équipes d'Hermès International animent un mouvement de transformation au plus près des équipes Expérience Client des filiales pour proposer des services adaptés, et pour que l'expérience omnicanale soit de qualité à tous les points de rencontre avec nos clients. Les équipes d'Hermès Commercial sont au plus près des magasins pour leur faire adopter les nouvelles approches visant à optimiser les opérations, la gestion administrative et l'organisation d'un magasin à travers le projet Smart Ops.

Notre Groupe a engagé un projet de transformation majeur par la mise en place d'un système d'information **RH** accessible à tous les collaborateurs dans tous les pays afin de les accompagner dans l'utilisation quotidienne d'un outil digital évolutif et transactionnel qui porte l'ensemble des politiques et processus RH communs du Groupe et permettra l'adaptation de chacun aux enjeux de la transition numérique. Ce support digital sera utilisé par les collaborateurs et les managers dans tous les moments de leur vie chez Hermès pour les actes d'intégration, recrutement, formation, évaluation de la performance, rémunération, formation ... Un projet qui apportera modernité et souplesse à la gestion quotidienne de la vie des collaborateurs.

- les enjeux de développement durable

De nombreux séminaires de sensibilisation sont organisés chaque année pour mettre en mouvement les équipes en parallèle aux actions de la direction du développement durable et du rôle joué localement par les responsables développement durable dont la fonction a pris de l'importance au cours des 2 dernières années.

Des sessions de formation sont en cours de conception dont l'objectif est de permettre au plus grand nombre d'acquérir les fondamentaux d'une culture de développement.

6. « *Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ? Comment votre société garantit-elle à ses salarié.e.s un salaire décent, notamment dans ses principaux pays d'implantation ?* »

La politique du groupe est d'associer ses collaborateurs à son projet de croissance sur le long terme par différents dispositifs :

- d'une façon générale, dans tous les pays où la maison est présente, ses collaborateurs sont rémunérés de façon à répondre aux pratiques concurrentielles du marché, au niveau de leur

rémunération globale ; nous participons pour nous en assurer à des enquêtes de rémunération nous permettant de positionner nos salaires de base et rémunérations variables à un niveau compétitif par rapport à nos concurrents du secteur quand l'information est disponible ou à défaut au marché général.

Par ailleurs, la maison offre à ses collaborateurs :

- des plans d'actionnariat salariés mis en place depuis de nombreux années (le premier remonte à 1993) qui permettent de reconnaître la contribution des collaborateurs au développement de la maison, quel que soit leur rôle et leur situation géographique, 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 ;
- des Accords d'intéressement : permettent d'associer les collaborateurs au développement d'indicateurs déterminés au sein de chaque société et pertinents eu égard à l'activité et à l'environnement de chacune des filiales françaises, notamment la qualité, la sécurité, la productivité ;
- un accord groupe de participation dérogatoire : associe d'une manière harmonisée tous les collaborateurs des sociétés en France aux bénéfices du groupe ;
- d'autres dispositifs qui permettent de faire bénéficier les collaborateurs des filiales étrangères de rémunérations complémentaires adaptées aux performances et aux pratiques locales.

7. « *Dans le cadre des formules des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui comment et dans quelle proportion ?* »

Les critères des accords d'intéressement sont issus d'une négociation au sein de chaque société du Groupe et reflètent la diversité de nos activités et des paramètres qui caractérisent ces différentes activités.

Voir la réponse à la question précédente.

8. « *Dans le cadre de l'épargne salariale, quelle est la part des fonds qui bénéficient d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ?* »

Dans les 4 fonds proposés aux collaborateurs dans le cadre de l'épargne salariale, il y a un fonds Solidaire socialement responsable.

Gouvernance

9. « *La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le conseil d'administration dans son ensemble et/ou au sein du comité d'audit ? Pensez-vous en rendre les résultats publics ?* »

Comme cela a été rappelé ci-avant, le Conseil de surveillance d'une SCA, et *a fortiori* celui d'Hermès International, exerce le contrôle permanent de la gestion de la société ; il n'a donc pas vocation à s'immiscer dans la gestion de celle-ci.

Ce pouvoir de contrôle s'exerce notamment par le biais de ses comités (le Comité d'audit et des risques et le Comité RNG-RSE), lesquels s'assurent que les règles qui s'imposent au groupe Hermès sont correctement appliquées. Ils ont pour ce faire la faculté d'émettre des recommandations.

Les missions, le fonctionnement et les activités au cours de l'exercice 2019 du Conseil de surveillance et de ses comités sont détaillés dans le chapitre 3 du Document d'enregistrement universel 2019.

Comme indiqué au 2.7.2 du Document d'enregistrement universel 2019, en matière fiscale, le groupe Hermès suit les recommandations du standard de reporting RSE GRI 207.

La stratégie fiscale d'Hermès s'articule autour des principes suivants :

- le respect par toutes les sociétés du Groupe des réglementations en vigueur dans les Etats où ces sociétés sont implantées ;
- le respect des délais prévus par les réglementations applicables dans chaque Etat, pour le dépôt des déclarations requises et le paiement des impôts dus ;
- l'imposition de bénéfices là où s'exerce l'activité qui les génère ;
- l'absence de création de structure juridique ou de mise en place d'opérations pour satisfaire un objectif principalement fiscal
- la lutte contre l'évasion fiscale avec l'absence de recours à des schémas d'évasion fiscale ou à des structures dénuées de substance.

Cette stratégie fiscale est mise en œuvre par la direction générale finance, qui s'appuie sur des compétences internes (la direction fiscale) et externes en France comme à l'étranger. Cette stratégie est revue et validée par le Comité Exécutif au moins une fois par an.

La localisation des activités du groupe repose exclusivement sur des choix opérationnels sans que les aspects fiscaux viennent modifier cette approche.

Le Groupe, dans le cadre de ses obligations fiscales remet chaque année à l'administration fiscale française une déclaration des prix de transfert et une déclaration pays par pays (« CBCR »). Dans les États où l'échange d'information n'est pas opérationnel, le groupe dépose un CBCR auprès de l'administration fiscale locale. Ces documents et déclarations ne sont destinés qu'aux administrations fiscales.

10. « Les problèmes de cohésion sociale dus aux écarts de rémunérations sont-ils examinés en conseil d'administration et font-ils l'objet d'une politique ? »

Le Document d'enregistrement universel 2019 présente (voir page 266 et suivantes) :

1. L'évolution au cours des cinq derniers exercices des ratios entre le niveau de rémunération de chaque gérant et du président du Conseil de surveillance et :

- d'une part, la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la société autres que les mandataires sociaux ;
- d'autre part, la rémunération médiane des salariés de la société sur une base équivalent temps plein, autres que les mandataires sociaux.

2. L'évolution annuelle de la rémunération des gérants et du président du Conseil de surveillance, des performances de la société, de la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la société, autres que les dirigeants, et des ratios, au cours des cinq derniers exercices.

Ces ratios ont été examinés par le Conseil de surveillance et son Comité RNG-RSE à l'occasion de l'établissement des politiques de rémunération et de la détermination des rémunérations effectives des gérants et des membres du Conseil de surveillance.

Les conditions de rémunération et d'emploi des salariés sont prises en compte dans le processus de décision susmentionné et vous trouverez de plus amples informations sur ce point au 3.5.1.1 du Document d'enregistrement universel 2019.

La politique globale et l'ensemble des éléments de rémunération dont bénéficient les collaborateurs de la société cotée, mais aussi ceux des autres entités du groupe en France et à l'étranger, sont par ailleurs présentés et détaillés en page 81 et suivantes du Document d'enregistrement universel 2019.

11. « La politique pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de rémunération, de carrière et d'accès aux postes de responsabilité et les cibles à atteindre sont-elles débattues en conseil d'administration ? »

Une attention constante est portée aux conditions de travail, de rémunération et d'évolution de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du groupe. L'objectif étant le déploiement d'une politique groupe en faveur de l'égalité femmes-hommes qui promeut la mixité et l'inclusion en matière d'emploi, de formation, d'encadrement et de rémunération par des mesures concrètes et ambitieuses.

La politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale est présentée au Conseil de surveillance – au travers notamment de son Comité RNG-RSE. A cette occasion sont débattus :

- le bilan du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes ; et
- le rapport sur la situation comparée femmes/hommes.

L'index 2020 de l'égalité professionnelle femmes-hommes d'Hermès International a également été présenté au sein du Comité RNG-RSE après sa publication le 5 mars 2020 (score de 99/100).

Qu'il s'agisse de la nomination des instances dirigeantes, du recrutement ou encore de la nomination de tout collaborateur, le groupe Hermès est particulièrement attaché et attentif au respect du principe de non-discrimination. A ce titre, nous vous indiquons que la gérance s'est fixée comme objectif de pérenniser la mixité globale des instances dirigeantes (comprenant le Comité exécutif et le Comité des opérations) afin que la proportion des membres de chaque sexe ne soit pas inférieure à 40 %. Au 31 décembre 2019, la proportion de femmes au sein des instances dirigeantes s'élevait à 54,2 % (soit 13 membres sur 24).

Ce sujet compose un des indices du critère RSE de la rémunération variable des gérants.

De plus amples informations sur le modèle social d'Hermès, et notamment sur sa politique « Employeur Responsable », sont présentées au 2.2 du Document d'enregistrement universel 2019.

12. « Entendez-vous publier l'avis des partenaires sociaux sur la Déclaration de Performance Extra-Financière de votre groupe ? »

La Déclaration de Performance Extra-Financière (« DPEF ») du Groupe Hermès est présentée au Chapitre 2 du Document d'enregistrement universel 2019. Celle-ci s'appuie sur les contributions

qualitatives et quantitatives des métiers, des filiales, des directions centrales et sont consolidées par les directions groupe suivantes : ressources humaines, affaires industrielles, développement immobilier, juridique, finances et développement durable.

Comme indiqué au 2.2.1. du Document d'enregistrement universel, la politique d'Hermès est de veiller constamment à mettre en œuvre et à garantir tant un dialogue social de qualité que la liberté d'expression de ses collaborateurs. Ce dialogue social, qui passe tant par la négociation collective que par l'implication quotidienne des représentants du personnel dans différents projets, est essentiel au fonctionnement de la vie des différentes sociétés du Groupe. Ainsi, toutes les actions menées et décrites dans notre DPEF sont partagées avec l'ensemble des partenaires sociaux concernées, au fur et à mesure de leur mise en place.

La gérance
Hermès International