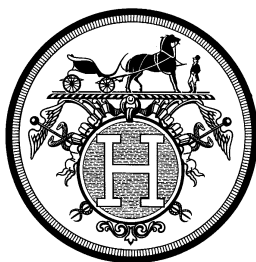


HERMES INTERNATIONAL
Société en Commandite par Actions au capital de 53 840 400,12 € euros,
immatriculée sous le n° 572 076 396 RCS PARIS
dont le siège social est fixé au 24, rue du Faubourg Saint-Honoré 75008 PARIS



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 4 MAI 2021

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 mail un courrier daté du 19 avril 2021 comportant plusieurs questions écrites en vue de l'assemblée générale 2021, de la part du Forum pour l'Investissement Responsable (« **FIR** »).

Nous vous prions de trouver ci-après les réponses du groupe Hermès aux questions écrites de FIR.

Environnement

- 1. Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ? Quelle est la répartition géographique ?**

Réponse

Hermès s'est engagé en 2020 à réduire d'ici 2030 ses émissions de GES de 50% en valeur absolue sur ses scopes 1&2 et de 50% en intensité sur son scope 3, par rapport à l'année de référence 2018. Depuis 2018, les émissions totales du groupe ont baissé de 18%. La Maison s'est engagée dans la démarche SBTi (*science based targets*) qui doit permettre de confirmer cet objectif d'ici 2023.

Dès à présent, les métiers travaillent sur des plans d'investissement qui permettront d'atteindre cet objectif, notamment par la défossilisation des énergies industrielles. Déjà, à ce jour, plus de 80% de l'électricité de Groupe est issue de sources décarbonées, et la cible est d'atteindre 100%. Le groupe travaille aussi sur des solutions d'efficacité énergétique, notamment par un plan piloté par la direction immobilière (sites, tertiaire et magasins) pour les rénovations ou le bâti neuf. La Manufacture de Louviers, dont la première pierre a été posée en 2020, vise être la première manufacture à énergie positive et d'être labellisée E4C2 (performance énergétique et réduction des GES). En complément, la groupe poursuit la mise en place de capacités de production d'énergie renouvelables (qui en 2020 ont

représenté l'équivalent de la consommation de 3 sites maroquiniers).

Les Capex associés à ces changements s'élèvent à plusieurs dizaines de millions d'euros par an, essentiellement en France ou est localisé l'appareil productif du Groupe (efficacité énergétique, évolution du mix énergétique, innovation technologique....) Les Capex liés aux magasins (comme par exemple la poursuite du basculement vers l'éclairage LED) seront réalisés dans toutes les géographies du Groupe.

2. Comment limitez-vous l'impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Précisez les indicateurs et moyens mis en place.

Réponse

Hermès a formalisé en 2018 une stratégie en matière de biodiversité qui a été mise à jour en 2020 dans le cadre de l'initiative « act4Nature Internationale ». Ce plan concerne les activités en France (80% de la production), et à l'international (chaîne d'approvisionnement) du Groupe.

Les quatre piliers retenus (former, collaborer, évaluer et agir) ont pour but de :

- guider le groupe et ses métiers dans la mesure de l'empreinte biodiversité des chaînes de valeur,
- coconstruire des actions correctives et positives,
- d'accompagner la montée en compétence de l'organisation.

Ils intègrent des engagements précis qui décrivent des objectifs clairs et des horizons de temps dédiés.

Hermès a profité de la mise à jour de cette stratégie biodiversité pour renouveler son engagement individuel auprès du dispositif Act4Nature International. Celle-ci et les objectifs qui y sont attachés ont donc fait l'objet d'une validation par un comité de parties prenantes inhérentes à la gouvernance de cette alliance multipartites (entreprises, pouvoirs publics, scientifiques et associations environnementales).

Dans ce cadre, le Groupe a lancé en 2020 un diagnostic sur son empreinte biodiversité avec le concours du WWF et de la CDC Biodiversité, selon la démarche *Global Biodiversity Score* (GBS), qui étudie l'ensemble de la chaîne de valeur du groupe selon les différentes pressions de l'IPBES (*Intergovernmental Science-policy platform on biodiversity and ecosystem services*), plateforme équivalente au Giec pour la biodiversité. Cette évaluation permettra de mettre en avant les zones où l'empreinte du groupe est la plus importante, et donc de mettre en place un plan d'action complet et rationnel, à la fois pour protéger la biodiversité mais aussi pour sécuriser les ressources.

En complément, Hermès a lancé des analyses de risques sur les effets du changement climatique sur ses activités, y compris les impacts sur la biodiversité. Ces analyses, autour de 8 scénarii opérationnels, seront mis à profit pour accroître la résilience du groupe, en identifiant des indicateurs chiffrés et leurs impacts sur l'activité.

En parallèle, le groupe est engagé par des partenariats scientifiques avec des organisations de premier plan, comme la SOABC (Autruches), l'Icfa (crocodiliens), ou l'université de Cambridge (Soie), ou le WWF (empreinte eau) pour mieux connaître et travailler sur le sujet biodiversité lié à ces filières et à nos activités. Plus localement, le métier cuir a lancé une démarche de diagnostic et plan d'action biodiversité visant à couvrir 100% de ses sites d'ici 2030.

3. Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d’approvisionnement de vos ressources stratégiques ? En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d’approvisionnement ?

Réponse

La gestion des matières premières est l’un des six piliers stratégiques du Groupe. Le développement durable d’Hermès repose sur des matières premières d’exception, d’origine naturelle et renouvelables, qui permettent de fabriquer des objets durables. Elles sont obtenues avec la volonté de contrôler leur empreinte et utilisées avec respect en optimisant leur usage. Plus largement, Hermès s’engage à développer durablement les chaînes d’approvisionnement, en allant au-delà du respect des réglementations dans les domaines environnementaux, éthiques et sociaux, et en contribuant à la disponibilité future de ces ressources.

Les matières stratégiques du groupe (cuir, cachemire, soie) sont toutes issues de filières renouvelables. Nos cuirs par exemple, essentiellement bovins, sont des sous-produits de l’industrie alimentaire, et proviennent à plus de 90% de France et d’Europe. Sur certaines filières, par exemple les cuirs précieux, l’intégration verticale du groupe sécurise l’accès du groupe à la ressource.

Le groupe a mis en place une approche systématique d’analyse de ses filières, avec des diagnostics précis des enjeux et risques pour chacune d’entre elles, conduites avec des cabinets experts. Lors des travaux d’analyse des risques sur le changement climatique mentionné ci-dessus, nous avons également analysé les risques induits de raréfaction de ces ressources. Des boîtes à outils et « briefs filières » ont été développées pour les acheteurs et pour nos partenaires au sein de ces filières, qui permettent d’exercer un suivi de ces enjeux.

Grace à ces informations, le groupe renforce la sécurisation de ses approvisionnements, peut mettre en œuvre une politique de diversification et de limitation de la dépendance vis-à-vis de ses fournisseurs le cas échéant, et constituer des stocks de sécurité. Si nécessaire, des prises de participation permettent de sécuriser ces relations et filières. Par ailleurs, fidèle à la tradition de foisonnement créatif et de recherche des plus belles matières, les équipes d’Hermès explorent en permanence de nouveaux territoires matière.

Enfin, le groupe a créé un comité « circularité » en 2020, afin d’explorer les pistes de l’*up-cycling* interne (par exemple sur la soie et le cachemire), et a engagé des projets de réutilisation de ses chutes de productions. Ces initiatives contribueront, à terme, à réduire la dépendance du groupe.

4. **La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle. Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ? Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ? La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ?**

Réponse

Notre politique d'achats n'a pas changé depuis des décennies, elle est marquée par une grande fidélité à nos partenaires de toute taille, incluant des TPE-PME. Pendant la crise, nous avons assuré un contact très étroit avec nos partenaires, afin d'évaluer avec eux l'aide dont ils pouvaient avoir besoin. Cette aide a pris différentes formes, adaptées à leur situation particulière. Nous avons ainsi fourni à certains du matériel (gants, masques, gel hydroalcoolique) pour permettre le redémarrage de production après le premier confinement. Nous avons maintenu des commandes, ou anticipé des paiements, ou consenti des avances, ou fourni une aide pour compléter des demandes de prêt (PGE) pour d'autres.

5. **Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ? Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux, de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salarié(e)s, d'inversion du choix des salarié(e)s, de part des salarié(e)s en télétravail, etc.**

Réponse

Compte tenu de la nature de ses activités (création, production, retail, logistique) le recours au télétravail ne concerne pas la majorité des collaborateurs du groupe Hermès. Avant de rappeler les mesures mises en œuvre au profit de ces collaborateurs, il importe de souligner que dès le début de la crise sanitaire et en lien avec ses partenaires sociaux, le Groupe a mis en place des mesures fortes et exigeantes visant à assurer la santé et la sécurité (physique, psychologique et financière) de l'ensemble de ses collaborateurs, telles que :

- La distribution d'équipements de protection individuelle (masques chirurgicaux ou depuis le 1er mars 2021 en tissu de catégorie UNS1 pour la journée, masques FFP2 pour les trajets domicile-lieu de travail, gants, visières, etc.) ;
- Le recours à des solutions de protection collective (plexiglass par exemple) ;
- La mise à disposition de gel hydroalcoolique à l'entrée de chaque site et de chaque restaurant d'entreprise mais aussi dans tous les bureaux, ateliers et espaces communs ;
- Le renforcement des procédures de nettoyage et de désinfection pour limiter les risques de contamination manuportée ;
- La remise aux collaborateurs de Guides de bonnes pratiques visant à rappeler les gestes barrières à appliquer aussi bien pendant les trajets domicile-lieu de travail, qu'au cours de la journée de travail ou pendant les temps de pause et de restauration ;
- L'instauration de jauges, signalisées par des affichages précisant le nombre de personnes pouvant être simultanément présentes dans un même espace clos dans le respect des règles de distanciation physique (salle de réunion par exemple) ;
- La limitation drastique de toutes situations de regroupement de salariés (systématisation des réunions à distance, arrêt des événements conviviaux notamment ceux impliquant la consommation de denrées et/ou boissons, etc) ;
- La mise en œuvre de protocoles stricts de fonctionnement des espaces de restauration, en lien avec nos prestataires et en conformité avec les recommandations issues des protocoles

nationaux ; déploiement de prestations à emporter et à consommer au poste de travail ;

- La mise en place d'organisations du travail spécifiques pour prévenir les risques de contamination (aménagements horaires, travail en équipes, modes opératoires particuliers...).

Au-delà des mesures destinées à protéger les collaborateurs de la COVID, les mesures suivantes ont été prises dès le mois d'avril 2020 ;

- L'organisation de permanences de dépistage PCR à la Covid-19 pour les collaborateurs volontaires (en lien avec un laboratoire externe spécialisé) ;
- Le maintien des salaires de tous nos collaborateurs à l'occasion des périodes de suspension ou de non-activité liées à l'épidémie de COVID 19, sans recours aux aides étatiques ;
- Le versement de différentes primes exceptionnelles en 2020 (1500 €) et en 2021 (1250 €) destinées à aider nos collaborateurs et leurs familles dans cette période difficile ;

Pour les postes qui le permettent, le recours au télétravail s'est fait de façon massive, en totalité ou de façon partielle lorsque certaines tâches ne peuvent pas être réalisées à distance. Afin d'encadrer le recours à cette organisation du travail, les mesures suivantes ont été mises en œuvre :

- Cette règle a tout d'abord été rappelée à plusieurs reprises par la Direction Générale à l'ensemble des collaborateurs, elle est relayée au quotidien par le management pour en assurer la mise en œuvre et fait l'objet d'une traçabilité dans notre outil informatisé de suivi interne ;
- De façon exceptionnelle, le retour sur site, limité à un jour par semaine, est envisageable lorsqu'il correspond à un besoin et qu'il fait l'objet d'une demande préalable validée par le manager ;
- Mise à disposition de l'ensemble des salariés concernés de PC portables avec possibilité de connexion à distance au réseau informatique sécurisé de l'entreprise ; équipement de casques audio adaptés sur simple demande ; autorisation d'emprunt de certains équipements professionnels en accord avec le management (écrans, fauteuils, ...) ;
- Maintien systématisé du remboursement des frais de transport en commun, même en l'absence de déplacement professionnel et maintien de l'octroi de titres-restaurant pour les salariés qui en bénéficiaient déjà ;
- Versement d'une prime forfaitaire de 30€/mois destinée à compenser le surcoût lié à la pratique du télétravail ;
- Mise en place d'une cellule d'écoute et d'accompagnement psychologique notamment pour les collaborateurs en situation de télétravail ;
- Déploiement de formations spécifiques et séances de co-développement à destination des managers afin de leur permettre d'accompagner les nouvelles approches et organisations du travail liées à la crise sanitaire, notamment le travail à distance.

6. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui, laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié(e)s, mais aussi les salarié(e)s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?

Réponse

Hermès porte une attention constante aux conditions de travail, de rémunération et d'évolution de l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs, afin de leur offrir une rémunération complète et de reconnaître leur contribution au développement de la maison.

Ainsi, la politique de rémunération consiste à offrir une large palette de dispositifs individuels et collectifs de rétribution, parce que le groupe considère que chaque contribution individuelle est

créatrice de valeur et participe à la dynamique collective qui rend possible la réalisation de sa stratégie de développement à moyen et long terme.

Cette politique ambitieuse intègre les éléments et avantages :

- à court terme, les salaires fixes, des primes individuelles et collectives, des congés payés, et divers dispositifs de participation aux bénéfices ;
- à moyen et long terme, les plans d'actionnariat salariés attribués à l'ensemble des collaborateurs à travers le monde ;
- 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 pour la très grande majorité des collaborateurs, en accord avec les législations et pratiques de marché locales ;
- Enfin, des dispositifs de protection sociale enrichissent l'offre employeur avec des garanties complémentaires de santé, de maternité et de prévoyance collective.

En effet, la politique du groupe, en France comme à l'étranger, consiste à ce que l'ensemble de ses collaborateurs puisse percevoir une rémunération globale qui réponde de façon compétitive aux bonnes pratiques des marchés et respecte strictement les normes et réglementations applicables, le cas échéant sur une base totalement volontariste. Cette attitude s'illustre par exemple à travers l'attribution, à plusieurs reprises ces dernières années, de droits à actions gratuites d'Hermès International à tous ses collaborateurs dans le monde. Ou encore par le fait qu'au titre de 2020, et pour la troisième année consécutive, Hermès versera à tous ses collaborateurs en CDI, partout dans le monde, une prime exceptionnelle et additionnelle supérieure à 1000 € en reconnaissance de la contribution de chacun à la performance du groupe.

En complément, en matière de protection sociale la totalité des collaborateurs se voient protégés contre les risques majeurs de la vie courante. Les garanties couvrent les risques de mortalité (accidentelle et toutes autres raisons) et les longues maladies, mais aussi les soins médicaux et de maternité, ou encore la retraite. En effet, le groupe a mis en place en 2019 une politique globale de maternité, incluant notamment un maintien intégral de la rémunération de base pendant une durée minimum de 16 semaines du congé et la prise en charge à 100 % des frais de santé liés à la maternité.

La politique de la maison consiste à encourager la mise en place de couvertures volontaires complémentaires aux régimes légaux obligatoires, en respectant les pratiques locales de marché.

Par son soutien aux partenaires externes et sa politique d'achats, le groupe vise à s'assurer du respect des conditions légales d'emploi et de rémunération au sein de ses fournisseurs, sans pour autant pouvoir s'immiscer dans la définition de leurs propres politiques de rémunération.

7. Dans le cadre de la formule des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié(e)s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui :

- **Quels sont ces critères ? Ont-ils évolué depuis le 1er avril 2020 ?**
- **Quelle est la proportion de ces critères dans la formule d'intéressement ? A-t-elle évolué depuis un an ?**
- **Quelle est la part des salarié.es concernés ?**

Réponse

Conformément au droit positif en vigueur les accords d'intéressement sont conclus pour une durée de trois ans au niveau de chaque société en lien avec les partenaires sociaux. Les critères retenus le sont en fonction des enjeux spécifiques de chaque site et des conditions fixées par le législateur telles qu'elles sont susceptibles d'être interprétées par l'URSSAF.

Parmi les différents accords signés en 2019 et en 2020 la plupart contiennent des critères relatifs :

- A la performance sociale et en particulier à la sécurité de nos collaborateurs, mais également à la prévention et à la protection de la santé de nos collaborateurs, notamment par la réduction des accidents du travail (taux de fréquence et ou taux de gravité) et le respect des règles d'hygiène et de sécurité ;
- Au maintien d'un haut niveau de qualité de nos produits manufacturés dans nos ateliers ;
- A l'impact sur l'environnement - notamment par le biais de notre capacité à réduire nos déchets, la maîtrise des risques chimiques, la réduction de la consommation d'eau.

8. Dans le cadre de l'épargne salariale, quels sont les fonds bénéficiant effectivement d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? Pour chaque fonds proposé, quel est le nom du ou des labels, quelle est sa part en pourcentage de l'encours d'épargne salariale, à quelle proportion des salarié.e.s est-il proposé ? Par ailleurs, quelle est la part des salarié.e.s du groupe, en France et à l'étranger, ayant accès à d'autres formes d'épargne souscrite sur un plan professionnel, notamment en matière de retraite ? Quelle proportion des actifs correspondant à cette épargne est gérée de façon socialement responsable et dispose de « signes de qualité » ? Lesquels ?

Réponse

Dans le cadre de ses dispositifs groupe d'épargne salariale, l'ensemble des collaborateurs en France ont accès à différents fonds, proposés par le gestionnaire bancaire, l'un des leaders dans le domaine en France.

Parmi ces fonds le Multipar Solidaire Oblig Responsable est labélisé (i) ISR, (ii) Finansol (Label de la Finance Solidaire) et (iii) CIES (Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale).

Les encours à fin 2020 sur ce fonds représentaient près de 20% du total.

Les collaborateurs choisissent librement le support de leur investissement d'épargne salariale et sont sensibles à la clarté et la transparence sur les objectifs, le fonctionnement et le rendement des différents fonds qui leur sont proposés.

Gouvernance

9. Appliquez-vous pour votre reporting fiscal public le standard GRI 207 ?

Si oui : ce reporting porte-t-il sur tous les éléments indiqués dans ce standard et si non, quels éléments avez-vous choisi de ne pas publier et pourquoi ?

Si vous n'utilisez pas ce standard : quelles en sont les raisons et envisagez-vous de l'appliquer à échéance proche (1 à 2 ans) ?

Quelles autres mesures avez-vous ou envisagez-vous de mettre en œuvre pour répondre à la demande croissante de transparence fiscale de la part de vos parties prenantes ?

Réponse

Comme indiqué au 2.7.2.1.1. du Document d'enregistrement universel 2020, 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.

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

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.

Par ailleurs, le groupe Hermès a décidé d'entrer dans une relation de confiance avec l'administration fiscale française en signant le protocole de Partenariat fiscal en avril 2021. Cette démarche concrétise la volonté du groupe Hermès d'instaurer avec son administration de tutelle un dialogue fondé sur la transparence et la bonne foi.

Le groupe Hermès, 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 à ce jour.

Par ailleurs, le groupe Hermès s'est conformé aux obligations déclaratives résultant de l'application de la directive européenne (UE) 2018/822 du Conseil du 25 mai 2018 relative à l'échange automatique et obligatoire d'informations sur les dispositifs transfrontières devant faire l'objet d'une déclaration, dite « DAC6 ». Cette obligation « DAC6 » s'est appliquée pour la première fois en février 2021.

10. Quel est le périmètre pris en compte pour les ratios d'équité que vous publiez ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution de ces ratios ? Cette analyse vous a-t-elle poussé à adapter vos politiques de rémunération ? Si oui, comment ?

Réponse

Le périmètre retenu au dénominateur est celui prévu par la loi soit les salariés de la société cotée Hermès International dont l'effectif, représentatif au sens de la loi pour la détermination des ratios, représentait 391 salariés au 31 décembre 2020. Outre l'exigence légale, ce choix est de nature à faciliter la compréhension de l'évolution des ratios et la cohérence dans le temps de la base de calcul qui seront moins affectés par les variations de périmètre (acquisitions/cessions) au sein du groupe.

L'évolution des ratios au cours des cinq dernières années a démontré une dynamique positive et équilibrée des rémunérations dont bénéficient les collaborateurs et n'a pas nécessité une modification de la politique de rémunération. Il est précisé que :

- le groupe a accordé aussi bien **en 2020 qu'en 2021 des augmentations dans le cadre des mesures de révision salariale**, en lien le cas échéant avec les représentants des salariés, et
- **a maintenu tout au long des périodes de confinement et d'arrêt de l'activité** (selon les contraintes de la crise sanitaire dans les différents pays) **les rémunérations de base de l'ensemble de ses collaborateurs sans recourir aux aides proposés par les Etats.**
- Les dirigeants mandataires sociaux ont souhaité renoncer à l'augmentation de leurs

rémunérations (fixes et variables) en 2020 ; quant à la rémunération en 2021 et sous réserve du vote des actionnaires en AG du 4 mai 2021, une évolution à la baisse sera constatée.

11. Au regard de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer :

- (i) **L'agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité.**

Réponse

Hermès est engagée depuis plusieurs années dans une politique volontariste d'égalité des chances. L'égalité Hommes/Femmes (« H/F ») est particulièrement prise en compte au sein de notre maison, avec 69% de femmes au Comité des Opérations pour 60% de femmes cadres au sein du groupe. L'index d'égalité salariale H/F mis en œuvre en France est de 92/100.

Par ailleurs, Hermès International a amélioré son classement dans le Palmarès de la Féminisation des Instances Dirigeantes, en passant de la 26^{ème} à la 17^{ème} place parmi les 120 entreprises du SBF 120 (cf. Palmarès publié en juin 2020).

De nombreuses sociétés françaises ont signé des accords triennaux d'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes (Hermès Sellier, Pôle HTH,...), portant sur tous les niveaux de responsabilité et œuvrant sur différentes dimensions :

Rémunération

- Garantie à l'embauche d'une rémunération et classification identique à niveau équivalent de poste/formation/responsabilité/expérience
- Engagement de corriger tout écart de rémunération non justifié pour des collaborateurs de sexe différent dans une même situation professionnelle
- Analyse fine par département de l'index « moyenne des rémunérations » pour identifier pour chaque niveau/échelon d'éventuelles anomalies
- Objectif d'harmoniser la proportion respective de femmes et hommes lors des revues salariales et de veiller au taux moyen d'augmentations individuelles attribuées aux H/F
- Neutralisation de l'impact sur rémunération des absences pour congé maternité, y compris sur bonus
- Temps partiel avec maintien de cotisations sur base temps plein, avec prise en charge à 100% par l'entreprise des surplus de cotisations patronales et salariales (pôle HTH)

Mixité des équipes

- Sensibilisation des recruteurs / RH / managers sur la progression de la mixité au sein de chaque division

Carrière

- Objectif d'une même proportion H/F dans les promotions que dans la structure de l'effectif

Formation

- Objectif d'une même proportion H/F dans les formations que dans la structure de l'effectif

Vie pro / vie perso

- Attribution d'un capital temps maternité permettant d'aménager ponctuellement son temps de travail
- Travail occasionnel à distance favorisé pour les femmes enceintes
- Congé paternité avec maintien intégral de l'ensemble de la rémunération
- Congé supplémentaire pour hospitalisation d'enfant avec maintien intégral de la rémunération jusqu'à 30 jours

- Garantie de bénéficier de la revalorisation salariale moyenne même pendant l'absence pour congé parental d'éducation
- Journées enfants malades
- Service de crèche e entreprise et berceaux réservés
- Congé de présence parental rémunéré à 75% sur 3 ans jusqu'à 90 jours
- Don de jours de repos en faveur d'un salarié
- Réunions de travail programmées entre 9h30 et 18h30
- Autorisation d'absence pour rentrée scolaire (pôle HTH)

(ii) Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ?

Réponse

Hermès est en train de déployer une démarche Diversités et Inclusion à l'international, qui permettra de co-construire et définir un socle commun de valeurs en matière de respect des diversités, permettant d'affirmer nos croyances et nos ambitions. Cette démarche permettra de réaffirmer nos pré-requis mondiaux non négociables, tels que la prohibition de toute forme de discrimination ou de toute forme de violence au travail, qu'elle soit morale, psychique ou physique. Des axes D&I Monde seront définis en commun, tels que l'égalité H/F ou la diversité des origines.

Parmi les mesures déjà mises en place, nous pouvons également souligner la Politique de maternité (cf. réponse à la question 6 ci-avant) qui est déployée au sein de l'ensemble des entités du groupe et permet d'assurer un socle commun pour toutes les collaboratrices en situation de maternité, nonobstant le régime prévu, le cas échéant, par le cadre légal ou conventionnel en local.

(iii) Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ?

Réponse

Chaque pays sera invité, au regard de sa culture, de ses enjeux et du contexte sociétal, à se positionner sur chacune des dimensions en identifiant des objectifs de progrès atteignables et mesurables. L'axe Egalité H/F constituant une base essentielle de notre socle de valeurs communes, les pays culturellement davantage mis e difficulté à ce sujet, seront invités à tester des sensibilisations et mettre en œuvre des plans d'actions court terme permettant de s'assurer des progrès réalisés sur un sujet aussi essentiel.

Toutefois, et grâce à ces engagements concrets, Hermès figure à la 1ère place de son secteur, et à la 5^e place globale du classement « Diversity Leaders » en 2020 publié par le quotidien britannique Financial Times. Celui-ci évalue la perception des employés relative à l'inclusion dans l'entreprise, ainsi qu'aux efforts déployés pour promouvoir les aspects de la diversité. Pour l'établir, une enquête indépendante a été menée dans 16 pays européens auprès de plus de 100 000 collaborateurs de 15 000 entreprises.

- 12. Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elle dans la stratégie RSE de votre groupe ? Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ? Dans quels cas, l'organe de contrôle de votre groupe (conseil d'administration, conseil de surveillance) peut-il ou doit-il être saisi ? Quels éléments se rapportant à vos pratiques de lobbying publiez-vous (positions publiques, budgets alloués...), et ce pour chacun de vos marchés mondiaux ?**

Réponse

Hermès est membre de plusieurs associations sectorielles (Association française des entreprises privées (AFEP), Comité Colbert, Union des Fabricants (UNIFAB), Fédération de la Haute Couture et de la Mode, Fédération des entreprises de la beauté (FEBEA).) qui agissent auprès des décideurs institutionnels au nom de l'intérêt collectif de leurs adhérents. En complément, le groupe entretient ponctuellement des contacts avec des responsables institutionnels, notamment auprès de l'Union européenne. Ces rendez-vous institutionnels ont pour objectif de nous permettre d'identifier avec précision et d'anticiper les futures évolutions du cadre réglementaire pouvant influencer sur les activités de nos métiers.

L'ensemble de ces échanges sont menés dans le strict respect des règles de déontologie et de transparence des activités d'affaires publiques en vigueur au sein de ces différentes institutions, et des valeurs fondatrices du groupe Hermès.

- 13. Comment, concrètement, associez-vous les partenaires sociaux, au niveau du groupe et localement, pour engager votre entreprise dans une transition juste ? Entendez-vous publier leur avis concernant votre plan de vigilance ? Entendez-vous publier leur avis à propos de votre document de performance extra-financière ? »**

Réponse

Partant du constat qu'il existe une crise profonde de la représentativité dans la société française, le groupe Hermès a engagé dès 2019 une démarche participative de renouveau du dialogue social avec ses représentants du personnel. Dans le contexte difficile de la crise sanitaire des groupes de travail ont néanmoins pu travailler et faire un certain nombre de propositions destinées à nourrir une négociation collective au niveau du groupe. Cette négociation qui est en cours vise à renouveler l'accord de groupe relatif au dialogue social qui est actuellement en vigueur.

L'objectif de cette démarche est de permettre à l'ensemble des représentants du personnel (élus et désignés) de pouvoir exercer leur mission dans de meilleures conditions, de les impliquer davantage dans différents projets que ce soit au niveau de chaque société ou au niveau du Groupe. La réalisation de cet objectif implique notamment de prendre des mesures en faveur d'une meilleure articulation entre l'exercice du mandat et l'exercice de l'activité professionnelle ou encore de mieux former les représentants en leur permettant notamment de suivre des formations en interne qui étaient jusqu'à présent ouvertes aux managers.

Cette implication large qui va au-delà de l'obligation légale d'information consultation des instances ne conduira pas pour autant le Groupe à publier les avis de ses représentants sur quelque sujet que ce soit.