



## Communication sur le Progrès 2020



**United Nations** Global Compact



# SOMMAIRE

<b>Message d'engagement du gérant</b>	<b>5</b>
<b>1. PRESENTATION DU GROUPE</b>	<b>7</b>
1.1 Organigramme simplifié du groupe	9
1.2 Les sites de production	10
1.3 Les points de vente Hermès dans le monde	12
1.4 Les objectifs stratégiques d'Hermès	16
1.5 Les Objectifs du Développement Durable de l'ONU chez Hermès	17
<b>2 NOS COMMUNICATIONS SUR LE PROGRES (COP)</b>	<b>22</b>
- Droits de l'homme	23
- Normes internationales du travail	27
- Environnement	31
- Lutte contre la corruption	40





# Message d'engagement du gérant

**HERMÈS**  
INTERNATIONAL

24, RUE DU FAUBOURG SAINT-HONORÉ 75008 PARIS - TÉL. +33 (0)1 40 17 49 20 - FAX +33 (0)1 40 17 49 94  
SOCIÉTÉ HOLDING DU GROUPE HERMÈS, SOCIÉTÉ EN COMMANDITE PAR ACTIONS AU CAPITAL DE 53 840 400,12 EUROS - 572 076 396 RCS PARIS



H.E. António Guterres  
Secrétaire Général  
Nations Unies  
New York, NY 10017  
USA

**AXEL DUMAS**  
*Gérant*

Paris, le 23 novembre 2020

Monsieur le Secrétaire Général,

Hermès soutient les engagements des Nations Unies en matière de développement durable et les dix principes du Global Compact en faveur des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Depuis plus de six générations, Hermès est nourri par les valeurs de l'artisanat, qui ont façonné son développement, et en parallèle, son rapport au monde. Ces valeurs sont vécues et portées par ses dirigeants comme par l'ensemble de ses collaborateurs, et inspirent sa stratégie RSE. Depuis 2015, Hermès s'est doté d'une stratégie RSE intitulée « Tous artisans de notre développement durable », organisée selon trois axes :

- ♦ **Les femmes et les hommes.** Ancré au cœur de ses valeurs humanistes depuis 1837, l'épanouissement humain constitue une priorité pour Hermès : emplois pérennes et porteurs de sens, inclusivité, diversité et solidarité ; santé, sécurité et bien-être au travail ; équilibre des relations sociales en sont autant de leviers que le groupe déploie au quotidien au sein de l'entreprise. La préservation et la transmission des savoir-faire d'exception des collaborateurs constitue un enjeu stratégique afin de sécuriser la pérennité de notre modèle artisanal. Développer des méthodes de fabrication respectueuses des artisans et de l'environnement est un des axes de travail majeurs.
- ♦ **La planète.** La pérennité des activités du groupe repose sur la disponibilité des matières de qualité, renouvelables pour l'essentiel, qui sont au cœur de la singularité de la maison, condition première de la haute qualité de ses produits. Hermès cherche systématiquement des solutions pragmatiques mais ambitieuses à long terme pour mieux préserver l'environnement. Exigence et contrôle des filières d'approvisionnement, avec soutien continu à leur amélioration ; usage parcimonieux des matières pour en éviter le gaspillage ; gestion des déchets... le groupe s'engage à mieux maîtriser ses impacts sur l'ensemble de la chaîne de valeur, de l'amont agricole aux processus de production manufacturière et à la distribution, jusqu'à la fin de vie des produits. Le groupe porte une attention particulière à la maîtrise de ses consommations et déchets industriels (eau, énergie...), ainsi qu'à la réduction de son empreinte carbone et de l'empreinte environnementale des sites.

## HERMÈS

- ♦ **Les communautés.** Hermès s'inscrit comme partenaire vis-à-vis de ses fournisseurs et dans leurs territoires ou communautés d'implantation : renforcement et pérennité de l'action en réponse aux défis qualité, éthiques, sociaux, économiques et environnementaux. Même si les fournisseurs représentent une faible part de notre activité, ils sont essentiels à notre développement durable. Plus largement, Hermès opère en entreprise citoyenne et responsable dans les territoires où elle est implantée, en prenant en compte l'intérêt des populations locales, sous des formes variées, allant de l'investissement au mécénat de compétences.

Cette stratégie RSE du groupe Hermès contribue de manière tangible à la plupart des 17 Objectifs de développements durables (ODD) à l'horizon 2030, tels qu'ils ont été définis par les Nations Unies, et s'intègre donc naturellement dans les principes responsables du programme Advanced du Global Compact, auquel le groupe adhère.

Notre contribution à ces ODD est détaillée dans notre rapport annuel 2019 et résumée à la section 1.5 de cette Communication sur le Progrès (COP).

Hermès a le plaisir de vous soumettre, dans la section 2 ci-après, sa Communication sur le Progrès (COP) au niveau de reporting GC-Advanced, témoin de sa volonté de rester un membre actif du Global Compact.

Je vous prie, Monsieur le Secrétaire Général, de bien vouloir croire en ma très respectueuse considération.



Axel Dumas

## • PRESENTATION DU GROUPE



Hermès se positionne de manière singulière sur le marché du luxe, qui est évalué à 281 Mds € pour l'année 2019 (source Rapport Luxe de Bain & Cie). Le groupe est donc relativement moins exposé aux variations générales du secteur.

Le groupe emploie fin 2019 15 417 personnes dans le monde et compte 311 magasins exclusifs, dont 223 sous contrôle direct. La maison a acquis la dimension d'un groupe international, tout en restant une entreprise à taille humaine, fidèle à un savoir-faire artisanal.

En 1837, Thierry Hermès, harnacheur, s'installe à Paris.

Depuis, ses descendants ont collaboré à l'édification de l'entreprise. En 1880, son fils transfère l'affaire familiale à l'adresse aujourd'hui célèbre, 24 Faubourg Saint-Honoré, et étend son activité à la sellerie. Il fournit bientôt en selles et harnais les écuries de l'aristocratie internationale.

En 1918, avec l'avènement de l'automobile, Émile Hermès, petit-fils du fondateur, pressent la mutation des transports et anticipait les nouveaux modes de vie. Il lance des articles de maroquinerie et de bagages « cousus sellier ». Le style Hermès est né, et son champ ne cessera de s'élargir.

Par ailleurs, Émile Hermès crée une collection privée de tableaux, de livres et d'objets d'art, qui seront une source d'inspiration pour les créateurs. Dans les années 1950, Robert Dumas et Jean-René Guerrand, gendres d'Émile Hermès, poursuivent la diversification tout en respectant l'intégrité de la marque : vêtements, bijoux, montres, agendas, carrés de soie...

À partir de 1978, Jean-Louis Dumas, avec d'autres membres de la cinquième et de la sixième génération, insuffle un nouvel élan grâce à l'apport de nouveaux métiers et à la mise en place d'un réseau mondial de magasins Hermès.

Vingt-huit ans plus tard, en 2006, il confie la Gérance à Patrick Thomas et à la société Émile Hermès SARL, tandis que la direction artistique générale est confiée à Pierre-Alexis Dumas en février 2009.

Nommé gérant en 2013 aux côtés de Patrick Thomas, qui a quitté ses fonctions en janvier 2014, Axel Dumas, membre de la sixième génération, tient désormais seul les rênes de la maison.

Aujourd'hui, la maison déploie sa créativité à travers une grande diversité de métiers : maroquinerie et sellerie, prêt-à-porter féminin et masculin, chaussures, ceintures, gants, chapeaux, soie et textiles, bijoux, mobilier, tissus d'ameublement, papiers peints, arts de la table, parfums, montres, petit h, beauté.

De dimension internationale, Hermès s'exprime par une maîtrise industrielle nourrie des valeurs de l'artisanat, dans un cadre familial et un esprit créatif toujours renouvelé.

Depuis près de 180 ans, Hermès crée, invente, innove.

Certains modèles connaissent, des décennies après leur création, un succès jamais démenti. Réédités, réinterprétés, recréés, ces objets intemporels forgent l'identité d'Hermès.

## 1.1 ORGANIGRAMME SIMPLIFIÉ DU GROUPE (AU 31 DÉCEMBRE 2019)

HERMÈS INTERNATIONAL



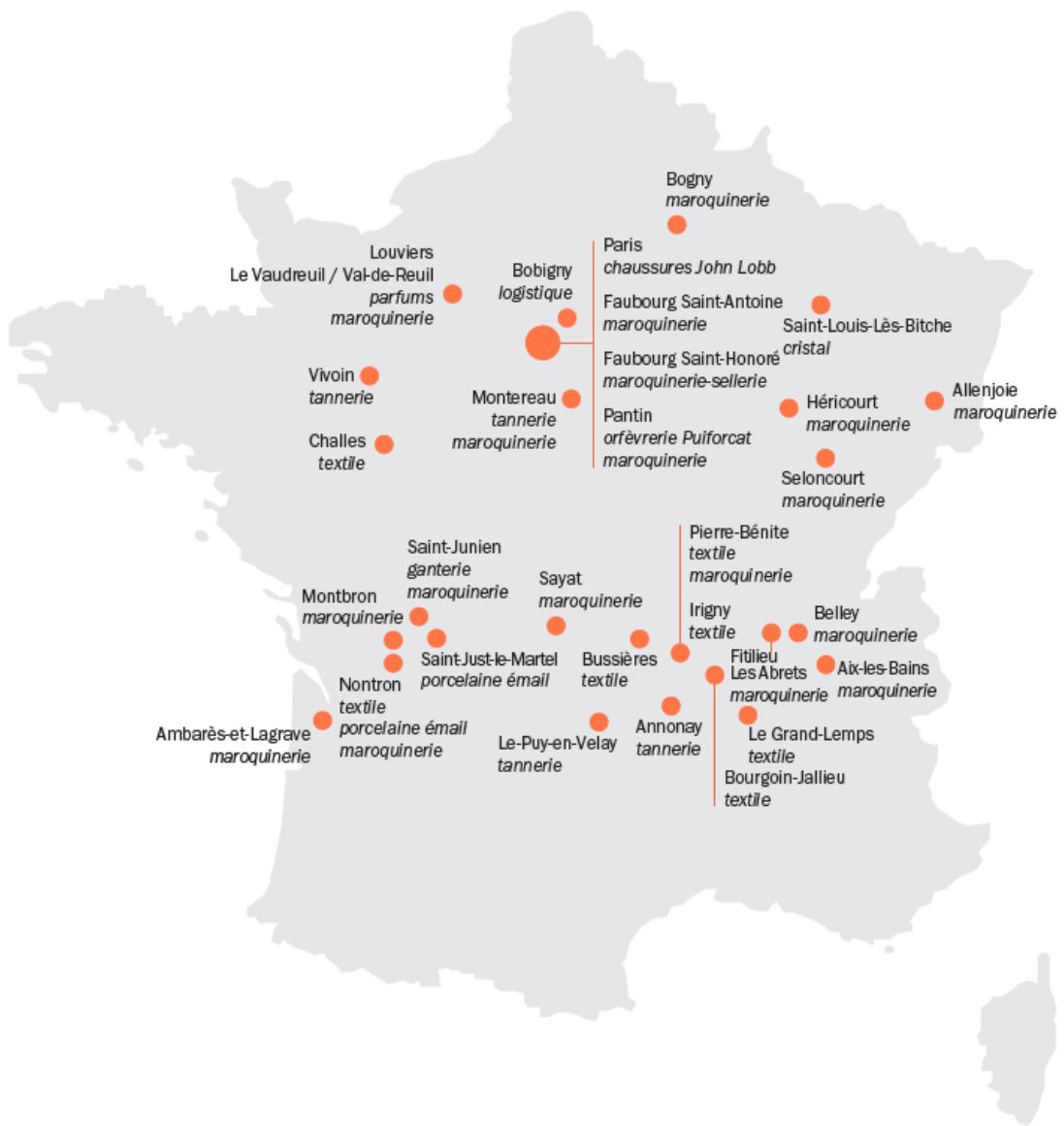
MARQUE HERMÈS			
DISTRIBUTION AU DÉTAIL		PRODUCTION ET DISTRIBUTION EN GROS	FABRICATION
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allemagne</li> <li>• Argentine</li> <li>• Australie</li> <li>• Belgique</li> <li>• Brésil</li> <li>• Canada</li> <li>• Chine, Hong Kong, Taiwan</li> <li>• Corée du Sud</li> <li>• Danemark</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espagne</li> <li>• États-Unis</li> <li>• France</li> <li>• Grèce</li> <li>• Guam</li> <li>• Inde</li> <li>• Italie</li> <li>• Japon</li> <li>• Malaisie</li> <li>• Mexique</li> <li>• Pologne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portugal</li> <li>• Principauté de Monaco</li> <li>• République tchèque</li> <li>• Royaume-Uni</li> <li>• Russie</li> <li>• Singapour</li> <li>• Suisse</li> <li>• Thaïlande</li> <li>• Turquie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pôle Parfums</li> <li>• Pôle Horloger</li> <li>• Pôle Maison</li> </ul>
			<b>CONCEPTION SUR MESURE</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Petit h</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hermès Horizons</li> </ul>
AUTRES MARQUES			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chaussures John Lobb</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cristalleries Saint-Louis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puiforcat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Shang Xia</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créations Métaphores<sup>1</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verel de Belval<sup>1</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bucol<sup>1</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Crin<sup>1</sup></li> </ul>

(1) Tissus d'ameublement.

## 1.2 LES SITES DE PRODUCTION

Le groupe Hermès exploite 55 sites de production, dont 43 en France. Par ailleurs, le groupe exploite des sites de production en Suisse, aux Etats-Unis, en Australie, en Italie et en Grande-Bretagne.

Métier	Société ( <i>sites de production</i> )
Cuir	Hermès Sellier (Paris Faubourg-Saint-Honoré, Pantin-Pyramide, Pantin-CIA, Pierre-Bénite) Maroquinerie de Saint-Antoine (Paris) Maroquinerie de Belley (Belley) Maroquinerie des Ardennes (Bogny-sur-Meuse) Maroquinerie de Sayat (Sayat) Manufacture de Franche-Comté (Seloncourt, Héricourt, Allenoie) Manufacture de Haute Maroquinerie (Aix-les-Bains) Maroquinerie du Sud-Ouest (Nontron, Saint-Junien, Montbron) Maroquinerie de Normandie (Val-de-Reuil, Louviers) Maroquinerie Iséroise (Filiieu, Les Abrets) Maroquinerie de Guyenne (Ambarès-et-Lagrave) Maroquinerie de Montereau (Montereau)
Tanneries et Cuirs précieux	Tannerie de Montereau (Montereau) Tannerie de Vivoin (Vivoin) Tannerie d'Annonay (Annonay) Conceria di Cuneo (Cuneo/Italie) Tanneries du Puy (Le Puy-en-Velay) Pôle États-Unis, dont Reptile Tannery of Louisiana (RTL) (Lafayette) Pôle Australie
Parfums	Comptoir Nouveau de la Parfumerie (CNP) (Le Vaudreuil)
Textile	Créations Métaphores (Bourgoin-Jallieu) Société d'Impression sur étoffes du Grand-Lemps (SIEGL) (Le Grand-Lemps) Ateliers A.S. (Pierre-Bénite) Holding Textile Hermès (HTH) (Pierre-Bénite, Bourgoin-Jallieu) Établissements Marcel Gandit (Gandit) (Bourgoin-Jallieu) Ateliers de Tissage de Bussières et de Challes (ATBC) (Bucol, Le Crin) (Bussières, Challes) Société Novatrice de Confection (SNC) (Nontron, Bourgoin-Jallieu) Ateliers d'Ennoblissemement d'Irigny (AEI) (Irigny)
Cristal	Les Cristalleries de Saint-Louis (Saint-Louis-lès-Bitche)
Orfèvrerie	Puiforcat (Pantin-CIA)
Porcelaine et émail	Compagnie des Arts de la Table et de l'Émail (CATE) (Nontron) Beyrand (Saint-Just-le-Martel)
Horlogerie	La Montre Hermès (LMH) (Bienne/Suisse) Les Ateliers Hermès Horloger (Noirmont/Suisse)
Bottier	John Lobb (Paris Mogador, Northampton/Royaume-Uni) Atelier HCI (Milan/Italie)
Logistique	Hermès Sellier (Bobigny)



## 1.3 POINTS DE VENTE HERMÈS DANS LE MONDE

Les objets Hermès sont distribués dans le monde à travers 311 magasins exclusifs. La marque est également présente avec ses montres, ses parfums et ses arts de la table dans des réseaux de magasins spécialisés. La répartition des succursales par zone géographique est la suivante : 73 en Europe (dont 14 en France), 45 en Amérique (dont 29 aux États-Unis), 98 en Asie (dont 31 au Japon) et 7 en Océanie.

### Europe

#### Allemagne : 15

10 succursales :

- ◆ Baden-Baden
  - ◆ Berlin KaDeWe
  - ◆ Berlin Kurfürstendamm
  - ◆ Cologne
  - ◆ Düsseldorf
  - ◆ Francfort
  - ◆ Hambourg
  - ◆ Munich
  - ◆ Nuremberg
  - ◆ Stuttgart
- 5 concessionnaires

#### Autriche : 2

2 concessionnaires

#### Belgique : 3

3 succursales :

- ◆ Anvers
- ◆ Bruxelles
- ◆ Knokke-le-Zoute

#### Danemark : 2

1 succursale :

- ◆ Copenhague
- 1 concessionnaire

#### Espagne : 5

5 succursales :

- ◆ Barcelone Diagonal
- ◆ Barcelone Paseo de Gracia
- ◆ Madrid Castellana
- ◆ Madrid Ortega y Gasset
- ◆ Marbella

#### France : 31

14 succursales :

- ◆ Aix-en-Provence
- ◆ Biarritz
- ◆ Bordeaux
- ◆ Cannes
- ◆ Deauville
- ◆ Lille
- ◆ Lyon
- ◆ Marseille
- ◆ Paris Faubourg Saint-Honoré
- ◆ Paris George-V
- ◆ Paris Sèvres

#### Rennes

- ◆ Saint-Tropez
- ◆ Strasbourg

17 concessionnaires

#### Grande-Bretagne : 9

7 succursales :

- ◆ Glasgow
- ◆ Londres Bond Street
- ◆ Londres Harrods
- ◆ Londres Royal Exchange
- ◆ Londres Selfridges
- ◆ Londres Sloane Street
- ◆ Manchester

2 concessionnaires

#### Grèce : 1

1 succursale :

- ◆ Athènes

#### Irlande : 1

1 succursale :

- ◆ Dublin

#### Italie : 15

11 succursales :

- ◆ Bologne
- ◆ Capri
- ◆ Florence
- ◆ Milan
- ◆ Naples
- ◆ Padoue
- ◆ Palerme
- ◆ Porto Cervo
- ◆ Rome
- ◆ Turin
- ◆ Venise

4 concessionnaires

#### Luxembourg : 1

1 concessionnaire

#### Norvège : 1

1 concessionnaire

#### Pays-Bas : 3

2 succursales :

- ◆ Amsterdam De Bijenkorf

#### Amsterdam P.C. Hooftstraat

1 concessionnaire

#### Pologne : 1

1 succursale :

- ◆ Varsovie

#### Portugal : 1

1 succursale :

- ◆ Lisbonne

#### Principauté de Monaco : 1

1 succursale :

- ◆ Monte-Carlo

#### République tchèque : 1

1 succursale :

- ◆ Prague

#### Russie : 2

2 succursales :

- ◆ Moscou Gum
- ◆ Moscou Stoleshnikov

#### Suède : 1

1 concessionnaire

#### Suisse : 11

9 succursales :

- ◆ Bâle
- ◆ Berne
- ◆ Crans
- ◆ Genève
- ◆ Gstaad
- ◆ Lausanne
- ◆ Lugano
- ◆ Saint-Moritz
- ◆ Zurich

2 concessionnaires

#### Turquie : 4

3 succursales :

- ◆ Istanbul Nisantasi
- ◆ Istanbul Istinye Park
- ◆ Istanbul Emaar

1 concessionnaire

## Amériques

<b>Argentine : 1</b>	<b>Chili : 1</b>	<b>Orlando</b>
1 succursale :	1 concessionnaire	♦ Palm Beach
♦ Buenos Aires	<b>États-Unis : 36</b>	♦ Palo Alto
<b>Brésil : 3</b>	29 succursales :	♦ Philadelphia King of Prussia
3 succursales :	♦ Atlanta	♦ San Diego
♦ Rio de Janeiro	♦ Bergen County	♦ San Francisco
♦ São Paulo Cidade Jardim	♦ Beverly Hills	♦ Seattle
♦ São Paulo Iguatemi	♦ Boston	♦ Short Hills
<b>Canada : 5</b>	♦ Chicago	♦ South Coast Plaza
4 succursales :	♦ Dallas	♦ Washington
♦ Calgary	♦ Denver	7 concessionnaires
♦ Montréal	♦ Greenwich	
♦ Toronto	♦ Hawai Ala Moana	
♦ Vancouver	♦ Hawai Waikiki	<b>Mexique : 7</b>
1 concessionnaire	♦ Houston	7 succursales :
<b>Caraïbes : 1</b>	♦ Las Vegas Bellagio	♦ Cancún
1 succursale :	♦ Las Vegas Crystals	♦ Mexico Artz
♦ Saint-Barthélemy	♦ Las Vegas Wynn	♦ Mexico Guadalajara
	♦ Miami	♦ Mexico Masaryk
	♦ New York Madison	♦ Mexico Moliere
	♦ New York Meatpacking	♦ Mexico Monterrey
	♦ New York Men on Madison	♦ Mexico Santa Fe
	♦ New York Wall Street	
		<b>Panama : 1</b>
		1 concessionnaire

## Asie

<b>Chine continentale : 28</b>	<b>Hong Kong : 7</b>	<b>Corée du Sud : 19</b>
26 succursales :	7 succursales :	10 succursales :
♦ Beijing China World	♦ Hong Kong Elements	♦ Busan
♦ Beijing ParkLife	♦ Hong Kong Harbour City	♦ Séoul Dosan Park
♦ Beijing Peninsula	♦ Hong Kong International Airport	♦ Séoul Galleria
♦ Beijing ShinKong	♦ Hong Kong Landmark Prince's	♦ Séoul Hyundai Apkjung
♦ Changsha	♦ Hong Kong Lee Gardens	♦ Séoul Hyundai Coex
♦ Chengdu	♦ Hong Kong Pacific Place	♦ Séoul Hyundai Daegu
♦ Chongqing	♦ Hong Kong Sogo	♦ Séoul Lotte
♦ Dalian	<b>Macao : 4</b>	♦ Séoul Shilla
♦ Guangzhou La Perle	4 succursales :	♦ Séoul Shinsegae Gangnam
♦ Guangzhou Taikoo Hui	♦ Macao Four Seasons	♦ Séoul Shinsegae North
♦ Hangzhou Hubin	♦ Macao One Central	9 concessionnaires
♦ Hangzhou Tower	♦ Macao Wynn	
♦ Harbin	♦ Macao Cotai	
♦ Kunming	<b>Taiwan : 9</b>	<b>Inde : 2</b>
♦ Nanjing	6 succursales :	2 succursales :
♦ Ningbo	♦ Kaohsiung	♦ Bombay
♦ Qingdao	♦ Taichung	♦ New Delhi
♦ Shanghai IFC	♦ Tainan	<b>Indonésie : 2</b>
♦ Shanghai Maison	♦ Taipei Bellavita	2 concessionnaires
♦ Shanghai Plaza 66	♦ Taipei Regent	<b>Japon : 38</b>
♦ Shenyang	♦ Taipei Sogo Fuxing	31 succursales :
♦ Shenzhen	3 concessionnaires	♦ Chiba
♦ Suzhou		♦ Fukuoka Hakata Hankyu
♦ Wuhan		♦ Fukuoka Iwataya
♦ Xi'an		
♦ Xiamen		
2 concessionnaires		

♦ Hiroshima	♦ Tokyo Shinjuku Isetan	Singapour : 6
♦ Kobe	♦ Tokyo Shinjuku Takashimaya	6 succursales :
♦ Kyoto	♦ Tokyo Tamagawa Takashimaya	♦ Singapour Changi Airport T1
♦ Nagoya JR Takashimaya	♦ Tokyo Tachikawa Isetan	♦ Singapour Changi Airport T2
♦ Nagoya Matsuzakaya	♦ Urawa	♦ Singapour Changi Airport T3
♦ Nagoya Mitsukoshi	♦ Yokohama Sogo	♦ Singapour Liat Tower
♦ Niigata	♦ Yokohama Takashimaya	♦ Singapour Marina Bay Sands
♦ Okayama	7 concessionnaires	♦ Singapour Takashimaya
♦ Osaka Hilton	Kazakhstan : 1	Thaïlande : 5
♦ Osaka Midosuji	1 concessionnaire	4 succursales :
♦ Osaka Takashimaya	Malaisie : 3	♦ Bangkok Central Embassy
♦ Osaka Umeda Hankyu	2 succursales :	♦ Bangkok Icon Siam
♦ Sapporo	♦ Kuala Lumpur Pavilion	♦ Bangkok Siam Paragon
♦ Sendai	♦ Kuala Lumpur The Gardens	♦ Phuket
♦ Tokyo Ginza	1 concessionnaire	1 concessionnaire
♦ Tokyo Ikebukuro Seibu	Philippines : 1	Vietnam : 2
♦ Tokyo Marunouchi	1 concessionnaire	2 concessionnaires
♦ Tokyo Nihombashi Mitsukoshi		
♦ Tokyo Nihombashi Takashimaya		
♦ Tokyo Shibuya Seibu		
♦ Tokyo Shibuya Tokyu		

## Moyen-Orient

Bahreïn : 1	Koweït : 1	Qatar : 2
1 concessionnaire	1 concessionnaire	2 concessionnaires
Émirats arabes unis : 5	Liban : 1	
5 concessionnaires	1 concessionnaire	

## Océanie

Australie : 6	Guam : 1
5 succursales :	1 succursale
♦ Brisbane	Saipan : 1
♦ Gold Coast Pacific Fair	1 succursale
♦ Melbourne Chadstone	
♦ Melbourne Collins Street	
♦ Sydney	
1 concessionnaire	



## 1.4 LES OBJECTIFS STRATEGIQUES D'HERMES

La stratégie d'Hermès « tous artisans de notre développement durable » a été diffusée depuis 2015 à l'ensemble des collaborateurs. Elle se concentre sur les sujets les plus significatifs au regard des valeurs de la maison, de la pérennité de l'entreprise, de sa responsabilité envers son environnement social, écologique et envers ses parties prenantes. Elle fixe des priorités selon un principe de matérialité. Elle assure la cohérence des objectifs, et donne un cadre aux actions décentralisées. Les métiers et filiales sont invités à rendre compte de leurs actions et de leurs ambitions annuellement sur la base de ce document lors de l'exercice budgétaire de mi-année, et sont auditionnés par le Comité développement durable sur leurs enjeux majeurs.

Ce cadre stratégique est organisé autour de six ambitions qui balisent l'empreinte qu'Hermès souhaite laisser sur le monde : les femmes et hommes, la planète, les communautés où nous sommes implantés.

### Les Femmes et les Hommes :

- ◆ Hermès veille au développement et à la transmission des **savoir-faire** de ses artisans, et plus largement de ses équipes, qui forment le socle de son développement durable ; Le cadre précise notamment les priorités dans le domaine de la formation, du développement des expertises, du partage des savoir-faire au sein des équipes et entre les générations. Développer des méthodes de fabrication respectueuses des artisans et de l'environnement est un des axes de travail majeur ;
- ◆ L'épanouissement et l'accomplissement des **collaborateurs**, la promotion d'une diversité des talents, est un des moteurs d'une croissance durable, et un sujet d'attention prioritaire ; Le cadre précise de hautes ambitions en matière de conditions de travail, de relations humaines, du soin scrupuleux à apporter à la santé et à la sécurité de nos employés, à l'harmonie des relations sociales, au bien-être et aux équilibres de vies. Il affirme une grande volonté en matière de diversité et d'inclusion, notamment vis-à-vis de ceux qui vivent une difficulté ou un handicap.

### La Planète :

- ◆ La pérennité des activités du groupe repose sur la disponibilité des **matières** de qualité qui sont au cœur de la singularité de la maison. Hermès protège et respecte les ressources naturelles d'exception qui composent ses objets ; Le cadre explicite de fortes ambitions vis-à-vis de nos filières d'approvisionnement, notamment de matières naturelles, sur leurs empreintes environnementales et sociétales. Il souligne notre ambition d'optimisation de l'usage de ces matières, toutes précieuses, pour éviter le gaspillage. La gestion des déchets, de la conception à la fin de vie des produits, est un point d'attention fort ;
- ◆ Hermès cherche systématiquement des solutions pragmatiques mais ambitieuses à long terme pour mieux préserver **l'environnement** ; Le cadre confirme nos ambitions de maîtrise de nos impacts sur l'ensemble de la chaîne de valeur, de l'amont agricole aux processus de production manufacturière, à la distribution. Cette partie précise nos enjeux en matière de maîtrise des consommations industrielles (eau, énergie, ...), de gestion des rejets et déchets industriels, de réduction de l'empreinte environnementale des sites, de réduction de l'empreinte carbone et de politique de compensation carbone dans une optique de lutte contre le changement climatique et la sauvegarde de la biodiversité.

### Les Communautés :

- ◆ La capacité du groupe à grandir est liée au développement et à la pérennité de ses **fournisseurs et partenaires**, références en termes de qualité des produits et des services, mais également en termes de pratiques responsables Le cadre précise les notions développées dans la charte éthique, avec de fortes ambitions pour mieux connaître et continuer à accompagner nos partenaires face aux défis qualité, mais aussi éthiques, sociaux et environnementaux qu'ils peuvent rencontrer en appliquant notre devoir de vigilance.
- ◆ Hermès veille au dialogue et au développement de relations harmonieuses avec ses **parties prenantes** et veut jouer un rôle d'entreprise citoyenne là où elle opère. L'ambition du groupe est réaffirmée autour de notre responsabilité territoriale d'entreprise. Elle intègre notamment l'ouverture aux parties prenantes, des actions de mécénat de compétence, un soutien au secteur aidé, l'appui aux communautés locales et à celles qui sont défavorisées, par exemple à travers le projet Livelihoods.

## **1.5 LES OBJECTIFS DU DEVELOPPEMENT DURABLE DE L'ONU CHEZ HERMÈS**

Depuis 2015, l'ONU a adopté ce programme de développement durable, exprimé autour des 17 Objectifs du Développement Durable (ODD), qui sont une référence commune pour les gouvernements, la société civile et les organisations privées. L'action du groupe a pour objectif d'apporter une contribution tangible à ces sujets majeurs, à l'échelle de nos activités.

Les engagements d'Hermès se retrouvent dans un grand nombre d'entre eux et notamment les suivants (les numéros renvoient à la typologie officielle de l'ONU) :

### **N°1 : Pas de pauvreté**

Hermès est soucieux de l'équilibre financier des relations commerciales avec ses fournisseurs. En développant l'emploi local, notamment en France, le groupe contribue au développement économique de ses partenaires. A l'étranger, Hermès est également soucieux de permettre un développement pérenne et un niveau de rémunération minimum de ses partenaires.

Les filiales de distribution d'Hermès, dans le cadre d'une politique groupe, participent à leur niveau à de nombreuses actions locales en faveur de communautés défavorisées. Hermès participe aussi grâce à sa contribution dans le fonds Livelihoods, à la réduction de la pauvreté et la faim dans les pays où elle n'opère pas. Les différents projets supportés par le fonds améliorent les conditions de vie de communautés implantées en Afrique, en Asie, en Amérique du Sud, et impactent près d'un million de personnes.

### **N°3 : Bonne santé et bien-être**

- ◆ 3.8 « Chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle »

Les collaborateurs de la maison ont accès à des dispositifs de santé et de protection sociale en fonction des réglementations et pratiques de chaque pays. Cela fait l'objet d'un groupe de réflexion et d'échange spécifique sur les frais de santé. Cette instance, 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. Enfin, les rémunérations fixes et variables dont bénéficient les collaborateurs, sont complétées par des dispositifs de frais de santé et de prévoyance non seulement en France mais aussi dans les autres pays où le groupe est présent.

- ◆ 3.9 « Réduire les impacts de l'activité sur la santé et la pollution »

Hermès opère dans des pays où les réglementations sont extrêmement exigeantes sur ce sujet. Le groupe poursuit l'amélioration des processus de production pour renforcer la gestion des risques sur la santé, y compris éventuellement venant de ses produits.

- ◆ 3.9 « Réduction de la mortalité et des maladies professionnelles »

En complément des actions EHS (pour mémoire, les sites industriels sont tous en zone OCDE soumis à de fortes régulations), le pilotage des indicateurs sur la santé, la sécurité et l'absentéisme a conduit à la mise en place de programmes de formation sur le bien-être et la santé ou la prévention des TMS (troubles musculosquelettiques), afin de prévenir et réduire l'impact des maladies professionnelles.

### **N°4 : Éducation de qualité**

- ◆ 4.3 « Accès aux femmes et aux hommes, dans des conditions d'égalité, à un enseignement professionnel de qualité »

Les femmes occupent une place importante au sein de la maison, elle représente 68 % des effectifs. L'accès à la formation professionnelle pour les femmes et les hommes de la maison est encouragé par l'université interne Ex-Libris et les écoles internes des métiers d'une part, les formations externes plus spécifiques d'autre part.

- ◆ 4.4 « Accroître les compétences professionnelles »

Hermès, par ses relations locales avec les écoles et les centres de formation, et par le versement de la taxe d'apprentissage, contribue au développement des compétences. La Fondation d'entreprise Hermès, de son côté, par ses programmes, contribue à valoriser les formations artisanales.

- ◆ 4.4 « Augmenter le nombre de personnes disposant de compétences techniques et professionnelles nécessaires à l'emploi »

Le maintien des savoir-faire est soutenu par des plans de formation tout au long de la carrière, et renforcé par des actions plus spécifiques. La participation à des concours externes (MOF), mais aussi internes, a pour objectif de donner une qualification aux

collaborateurs, et ainsi de pérenniser les savoir-faire existants et faire revivre ceux en déclin. Hermès apporte également son support aux écoles par le biais de la taxe d'apprentissage et via l'accueil d'apprentis.

- ◆ 4.5 « Éliminer les inégalités entre les sexes et assurer l'égalité, notamment vis-à-vis des personnes en situation de handicap »

L'accès et le maintien à leurs postes pour les personnes en situation de handicap est un enjeu important. Avec la signature en France d'un accord groupe pour 2018-2020, Hermès s'est fixé l'objectif ambitieux d'augmenter de 20 % par an son recours au secteur aidé, et l'objectif a été atteint en 2019. Dans le cadre du dialogue social en France, en 2019, un accord a été signé sur l'égalité entre les femmes et les hommes. De plus, lors des revues salariales, le respect du principe d'égalité est systématiquement recommandé. Enfin, une formation spécifique au management des diversités est déployée depuis 2017.

- ◆ 4.7 « Éducation en faveur du développement durable »

La sensibilisation des collaborateurs au développement durable est réalisée tout au long de l'année insufflée par la direction du développement durable, et reprise en local par le réseau des ambassadeurs développement durable (EHS, Comités DD, locaux...).

## **N°5 : Égalité des sexes**

- ◆ 5.1 « Mettre fin aux discriminations envers les femmes »

Les femmes tiennent une place importante dans le groupe (68 % de l'effectif). À l'échelle du groupe, les femmes cadres représentent 61 % des effectifs. Dans la continuité de la politique interne sur l'égalité de traitement, notamment à l'égard des femmes, Hermès veille à l'application de ce principe vis-à-vis de ses fournisseurs.

## **N°6 : Eau propre et assainissement**

- ◆ 6.3 « Améliorer la qualité de l'eau »

La maîtrise des consommations d'eau et la gestion des effluents sont des enjeux forts sur lesquels le groupe et tous les métiers (tanneries, cristal, textile...) travaillent activement depuis 2002. Hermès obtient des résultats substantiels, ayant découpé progressivement croissance et consommation, et par la mise en place des meilleurs dispositifs techniques disponibles.

- ◆ 6.4 « Stress hydrique »

Nos principaux métiers concernés (textile, tanneries, cristal) sont implantés dans des zones à faible stress hydrique. L'amélioration des rejets est un sujet suivi avec attention, dans le cadre de la réglementation européenne ou américaine, très exigeantes. Une étude a été initiée en 2019 avec le WWF sur le sujet (Water Risk Filter).

- ◆ 6.6 « Protection des zones humides »

Le groupe participe au projet Livelihoods, qui contribue à la restauration de zones humides côtières au total sur près de 18 000 hectares (Casamance, Sundarbans, Sumatra). Par ailleurs, le développement de l'industrie du fermage des alligators dans les 20 dernières années aux États-Unis, auquel le groupe contribue, encourage la préservation de l'habitat naturel de ces animaux et par voie de conséquence, la protection des zones humides en Louisiane et en Floride. Au sein des Tanneries et des sites du pôle Textile, pour lesquels l'eau est une ressource précieuse, la maison met en marche des actions portant sur les économies d'eau qui entraîne une consommation décroissante.

## **N°7 : Énergie propre et d'un coût abordable**

- ◆ 7.2 « Accroître la part des énergies renouvelables »

En France, 100 % de l'électricité consommée est d'origine « verte », ce qui représente les 4/5 des consommations électriques du groupe. Par ailleurs, le groupe met en place des dispositifs d'énergie renouvelable (chaudières à bois sur les sites de production, photovoltaïque sur les sites ou pour le centre logistique des États-Unis au New Jersey).

- ◆ 7.3 « Améliorer l'efficacité énergétique »

Le référentiel immobilier intègre cette notion dans tout nouveau projet. La réduction des consommations d'énergie dans les magasins se constate après le remplacement des éclairages par des LED. À fin 2018, 80 % des magasins sont équipés. Dans le domaine industriel, le découplage des consommations et de la croissance est une réalité.

## **N°8 : Travail décent et croissance économique**

◆ 8.1 « Contribuer à la croissance économique »

Notre développement commercial, et celui des nouvelles implantations participent à la création de valeur en local. Depuis les cinq dernières années, le groupe a ouvert huit nouveaux sites de production et crée 2471 emplois en France.

◆ 8.3 « Développement de l'emploi et des achats locaux »

Les travaux en partenariat avec les Pôles Emploi en France, ont permis d'accueillir au sein des maroquineries notamment, des personnes qui n'avaient pas le profil d'artisan. Aujourd'hui, 90 % des artisans qui entrent dans la maison ne sont pas issus d'une formation correspondante. La méthode de recrutement par simulation (MRS) permet à chacun d'avoir sa chance. La direction immobilière, de son côté, réalise localement dès que possible les achats de matériaux pour toutes les nouvelles constructions.

◆ 8.4 « Découpler consommations et croissance »

Les travaux menés ont permis de découpler la croissance et la consommation d'énergie et d'eau.

◆ 8.4 « Améliorer l'efficience de l'utilisation des ressources mondiales et découpler croissance et dégradation de l'environnement »

L'attention portée à l'utilisation des matières se traduit notamment dans le cuir par une optimisation de la coupe (besoin de matières réduit à iso production), mais aussi par une gestion active des sous-produits générés.

◆ 8.5 « Parvenir au plein-emploi productif et garantir une rémunération équitable »

Hermès est créateur d'emploi, notamment en France. Hermès veille à garantir pour ses collaborateurs une équité dans les rémunérations en prenant en compte le positionnement de chacun par rapport à ses pairs (niveau de responsabilité, femmes/hommes). Ils sont par ailleurs associés à la croissance du groupe, par l'attribution de plans d'actions gratuites. Le taux d'employés à temps complet est de 95 %.

◆ 8.5 « Travail décent pour les personnes en situation de handicap »

Hermès confie de nombreux travaux au secteur aidé de France.

◆ 8.6 « Favoriser l'emploi des jeunes »

Des partenariats et accords avec les écoles permettent de recruter les futurs collaborateurs. Des sessions d'accueil des scolaires et étudiants au sein des différentes entités pour présenter la diversité des métiers.

◆ 8.7 « Ethique et vigilance sur les conditions de travail, y compris travail des enfants et travail forcé »

Le groupe a défini et suit la mise en place de normes et pratiques sans compromis sur ces sujets.

◆ 8.8 « Santé, sécurité sur le lieu de travail »

Hermès est très vigilant sur ces sujets et déploie une démarche de santé et sécurité pilotée par le réseau HSE. Les sites de production, en zone OCDE, sont par nature très exigeants sur ces sujets. Des enquêtes ont été réalisées dans le cadre de la démarche bien-être, en collaboration avec des professionnels, afin que les collaborateurs s'expriment sur leur ressenti sur les thématiques associées. Les résultats permettent de mettre en place des groupes de travail correctifs.

## **N°11 : Villes et communautés durables**

◆ 11.4 « Renforcer les efforts de protection et préservation du patrimoine culturel mondial »

Hermès est une maison de création, qui collabore avec de nombreux artistes, favorisant ainsi le développement du patrimoine créatif. Chaque collection implique la direction artistique et les métiers de la maison, dans un foisonnement créatif. Ces actions par ailleurs reconnues par exemple par le label Entreprise du Patrimoine Vivant, concourent aux efforts réalisés du groupe pour la protection et le maintien des savoir-faire artisanaux. Par ailleurs, la Fondation d'entreprise est engagée dans le soutien aux spectacles vivants et à la photographie contemporaine.

## **N°12 : Consommation et production responsables**

◆ 12.2 « Gestion durable et rationnelle des ressources naturelles »

L'optimisation de l'emploi des matières d'exception est une préoccupation quotidienne des métiers du groupe. Dans un contexte de rareté des matières, l'éthique, la sécurité des approvisionnements et une saine vision économique concourent à une gestion parcimonieuse. Une cellule innovation dédiée explore constamment de nouvelles pistes pour maximiser l'utilisation des matières.

◆ 12.5 « Réduction de la production de déchets »

La réduction de la production de déchets passe notamment par des actions concrètes d'économie dans les processus de production et de prévention comme la diffusion des éco-gestes. Le groupe est attentif à la gestion de tous les déchets et veille

par exemple à la mise en place de dispositifs de tri sélectif et de recyclage dans toutes ses unités.

◆ 12.8 « *Modes de consommation plus durables* »

L'objet Hermès est conçu pour durer. Il est réparable et se transmet de génération en génération : il se répare. Les prestations d'après-vente concernent l'intégralité des métiers de la maison (y compris les produits exceptionnels, unitaires ou personnalisés).

**N°13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques**

◆ 13.1 « Renforcer la résilience face au changement climatique »

Les différentes entités du groupe travaillent à réduire les consommations énergétiques et les émissions de carbone. Le mode de production artisanal est peu consommateur en énergie, et la localisation des sites industriels en France permet de réduire les flux logistiques amont. Hermès contribue depuis 2012 au Fonds Livelihoods qui compense une partie de ses émissions de carbone

◆ 13.2 « Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques »

Des initiatives sont prises par les différentes directions (industriel, immobilier, logistique) afin de contribuer à la réduction de la consommation énergétique et des émissions de Gaz à Effet de Serre. En complément, Hermès contribue à l'initiative Livelihoods (130 millions d'arbres plantés), qui compense en partie les émissions carbone du groupe.

◆ 13.3 « Améliorer la sensibilité des collaborateurs aux sujets climatiques »

Les animations internes réalisées tout au long de l'année sont l'occasion de sensibiliser les équipes sur les sujets environnementaux et d'expliquer nos actions.

**N°14 : Vie aquatique**

◆ 14.2 « Gérer les écosystèmes marins et côtiers »

L'élevage de crocodiliens nécessite la mise en place de mesures de protections des zones humides auxquelles le groupe et ses partenaires contribuent indirectement.

**N°15 : Vie terrestre**

◆ 15.1 « Protection de la biodiversité »

Le groupe veille à la préservation des écosystèmes dans la mesure où il est concerné (sourcing des matières naturelles). Il étudie ses impacts pour en prévenir les effets défavorables.

Compte tenu de ses approvisionnements en matières naturelles d'exception, la préservation des écosystèmes est un enjeu important pour le groupe. Plusieurs maroquineries ont procédé à des plantations d'arbres fruitiers en privilégiant les espèces anciennes et locales, et à la valorisation d'espaces verts sous forme de prairies fleuries. Un club de ruches est animé pour pérenniser des ruchers sur les sites de production en France. La préservation des zones humides en Louisiane, d'où sont issues certaines peaux exotiques, en sont également un exemple.

◆ 15.2 « Gestion des forêts »

Hermès soutient la gestion durable des forêts par une politique d'achats responsables sur les papiers, cartons et bois (sacs, boîtes, emballages...). Le groupe respecte les réglementations applicables en matière de sourcing de bois. Les peaux utilisées en maroquinerie par le groupe, d'origine européenne, ne proviennent pas d'élevages contribuant à la déforestation. Le projet Livelihoods a par ailleurs contribué à la replantation de plus de 130 millions d'arbres.

◆ 15.5 « Restauration des habitats des zones en danger »

Les projets du fonds Livelihoods contribuent à la restauration des zones humides et permettent en outre de limiter les impacts du changement climatique. La replantation de mangrove en Inde ou en Indonésie par exemple, permet de solidifier des zones exposées à la mousson et aux tornades tropicales.

**N°16 : Paix, justice et institutions efficaces**

◆ 16.5 « Réduire la corruption et la pratique des pots de vin ».

La politique éthique et de conduite des affaires d'Hermès réprouve et interdit tout comportement illégal sur ce sujet, qui donne lieu à des travaux de formalisation et de contrôles renforcés depuis 2017 dans le cadre de la loi française.

**N°17 : Partenariat pour la réalisation des objectifs**

◆ 17.1 « Contribution au développement de certains pays, notamment par les taxes payées »

Le groupe n'est pas significativement implanté dans les pays en voie de développement. Les filiales de distribution à l'étranger respectent les taxes et prélèvements spécifiques locaux liés au développement.

Hermès inscrit sa stratégie dans le Objectifs du Développement Durable comme suit :

LES HOMMES		LA PLANÈTE		LES COMMUNAUTES	
Savoir-faire	Les Hommes	Matières	Environnement	Fournisseurs et partenaires	Parties prenantes et ancrage local

## 2. NOS COMMUNICATIONS SUR LE PROGRES (COP)

Les Communications sur le Progrès (COP) sont issues du Document de Référence 2019, disponible sur le site <https://finance.hermes.com>. Nous en avons extrait des passages pertinents pour illustrer nos engagements.

Ces communications s'inscrivent dans les quatre grands thèmes du Global Compact :

Global Compact	N°	COP Hermès
 Droits de l'Homme	1	Charte éthique et Code de conduite
 Normes internationales du travail	2	Engagement social
 Environnement	3	Programme environnemental
 Lutte contre la corruption	4	Compliance et vigilance

Pour mémoire, les principes du Global Compact sont les suivants :





## DROITS DE L'HOMME

### **COP n°1 : Charte éthique et Code de conduite**

(cf principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme).

#### **1.1 - Promotion et respect des conventions fondamentales en matière de droits humains et de libertés fondamentales**

Le groupe Hermès inscrit sa démarche éthique dans le cadre universel posé par les grands principes, normes et accords internationaux, et adhère en particulier à :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne ;
- la Charte des droits fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail, qui recouvre les principes regroupés selon les thématiques suivantes : la liberté d'association, le travail forcé, le travail des enfants, la discrimination ;
- les principes directeurs de l'OCDE ;
- la convention de l'OCDE contre la corruption des agents publics.

Le groupe Hermès et ses collaborateurs s'attachent à respecter les lois et règlements applicables dans tous les pays où ils exercent une activité.

Ces principes sont explicitement repris dans la charte éthique du groupe et un Code de Conduite des Affaires, disponibles sur l'intranet groupe et distribués depuis 2009 à tous les collaborateurs.

#### **1.2 - Charte éthique**

L'éthique de la maison est formalisée, depuis 2009, dans une charte éthique de quarante pages, mise à jour en 2016, diffusée dans le monde entier à tous les salariés, en 13 langues. Elle est également disponible sur notre intranet HermèsSphère dans la section « Notre éthique ». Elle vise à nourrir le projet d'entreprise et réaffirme la volonté du groupe de respecter certains principes fondamentaux dans les relations avec ses parties prenantes et la société. Signée par la Gérance, elle est transmise à tous les nouveaux collaborateurs dès leur entrée dans la maison. Le document « Les Essentiels » de la charte éthique du groupe est disponible sur le site <https://finance.hermes.com/>

La Charte éthique est le reflet des valeurs fédératrices et fondatrices de l'esprit qui caractérise Hermès depuis 1837. Elle permet de réaffirmer notre volonté commune de respecter certains principes fondamentaux et de faciliter les relations tant internes qu'externes. Elle vise à promouvoir le respect et assurer la bonne application des lois, règlements applicables et grands principes fondamentaux. Elle est construite comme un instrument de progrès et de dialogue, et incite les collaborateurs, en cas de difficulté d'application ou d'incompréhension à s'en ouvrir à leur hiérarchie administrative ou fonctionnelle.

**La Charte s'articule autour des sujets suivants :**

- **les relations d'Hermès avec ses collaborateurs**

Ces relations sont fondées sur le management humaniste et responsable qui repose notamment sur la préservation de la santé physique et mentale des collaborateurs. Ce chapitre détaille un certain nombre de valeurs fédératrices de la maison : la confiance, l'exemplarité, l'excellence, l'exigence, la reconnaissance, le respect, l'enthousiasme, la solidarité, la discréetion ainsi que la recherche de l'harmonie.

- **les relations d'Hermès avec ses fournisseurs**

Elles impliquent l'adhésion à son projet d'excellence, qui s'inscrit dans la durée et se fonde sur leur capacité à adhérer aux principes de la maison. Ce chapitre précise les grands principes de nos relations : confiance et considération, sélectivité sur des critères qualité mais aussi dans les domaines sociaux et environnementaux, recherche de relations équilibrées et à long terme, traitement équitable et impartialité, respect absolu des critères d'éthique et d'intégrité, transparence dans la relation.

- **les relations d'Hermès avec ses clients**

Hermès veut surprendre et faire rêver ses clients avec des créations, des produits, des services et des magasins d'exception. Ce chapitre souligne la nécessité d'accorder à chacun un meilleur accueil, dans le respect des diversités et des cultures, d'avoir le souci de la discréetion et de respecter la confidentialité des informations sur nos clients, et d'éthique avec nos partenaires commerciaux.

- **les rapports entre Hermès et ses actionnaires**

Ceux-ci sont fondés sur la transparence de l'information et une gestion rigoureuse. Hermès souhaite partager avec ses actionnaires, sans distinction et dans le respect de l'égalité entre actionnaires, sa stratégie à long terme et ses valeurs ainsi que les résultats de la marche des affaires. Hermès veille à développer harmonieusement son activité et ses résultats, protéger les actifs de l'entreprise, assurer une gouvernance en ligne avec les bonnes pratiques de la place, rendre compte avec transparence des activités du groupe.

- **l'exigence vis à vis des objets Hermès**

Elle est identifiable par le style, les savoir-faire et la qualité de ses objets : une exigence absolue vis-à-vis des matières, des savoir-faire, le souci du détail ... qui s'applique en interne comme en externe. L'authenticité des matériaux (y compris leur origine), ainsi que la façon, garantissent la durabilité des objets.

- **les relations d'Hermès avec la société**

Hermès est un acteur attentif, concerné et engagé dans son environnement écologique, social, économique et culturel. Ce chapitre précise notamment nos valeurs sur les sujets suivants :

- En matière d'environnement, la maison veille à respecter l'environnement et à s'y intégrer au mieux. Elle se conforme aux obligations réglementaires et veut anticiper, chaque fois que possible, leurs évolutions. Elle cherche à améliorer ses processus de production en privilégiant les technologies les plus propres et les produits les plus respectueux de l'environnement, en respectant les ressources naturelles, et maîtrisant les ressources énergétiques. Elle contrôle ses déchets, en réduisant au maximum leur production, et en les recyclant chaque fois que possible. Hermès équipe ses sites de fabrication de manière à les intégrer aux paysages, à prévenir les pollutions accidentelles et à limiter le bruit et les nuisances.
- Concernant ses parties prenantes, Hermès entend veiller par ailleurs au dialogue et à la concertation avec l'ensemble des parties prenantes afin de contribuer au développement économique et social des régions et bassins d'emploi dans lesquels les sites manufacturiers et commerciaux sont implantés. Hermès s'investit dans chacun des lieux de fabrication ou de vente où l'entreprise est implantée, en recourant le plus possible aux ressources locales, de manière à contribuer à la vie économique locale et à y jouer également un rôle d'entreprise citoyenne dans un esprit de responsabilité territoriale.

### **1.3 - Code de conduite des affaires**

Un code de conduite des affaires comprenant vingt pages, mis à jour en 2018, disponible en 13 langues, est diffusé dans le monde entier à tous les salariés. Il pose les principes directeurs de la maison sur un certain nombre de sujets opérationnels. Ce code est remis à tous les collaborateurs dès leur entrée dans la maison, il est signé par la Gérance. Le code de conduite des affaires du groupe est disponible sur le site <https://finance.hermes.com/>. Sa mise à jour en 2018 a fait l'objet d'une nouvelle communication et explication de son contenu à tous les collaborateurs du groupe.

Ce Code de conduite des affaires a pour objectif de sensibiliser les collaborateurs à certains risques, et de leur donner des réflexes de comportement et d'alerte. Il se compose de fiches thématiques, précisant des incontournables.

Le code précise les mécanismes d'alerte dans le cadre d'un dispositif groupe dénommé « H-Alert ! ». Les collaborateurs confrontés à des situations qui soulèvent des questions d'éthique, ou estiment, de bonne foi et de manière désintéressée, qu'une violation grave et manifeste d'un code, d'une charte, d'une procédure, d'une loi ou d'un règlement, dont ils ont eu personnellement connaissance, a été commise, sont encouragés à signaler, dans les meilleurs délais, les irrégularités ou manquements, aux moyens des canaux de signalements suivants :

- via la voie hiérarchique / managériale ou par l'intermédiaire des ressources humaines ou au Comité éthique ;
- via un dispositif technique spécialement conçu à cet effet et protecteur des auteurs des signalements, opéré par un prestataire externe choisi par le groupe Hermès et dont le lien est accessible sur le site intranet du groupe (Notre maison/Notre éthique)

Ces signalements sont traités dans le respect de la confidentialité et du cadre légal applicable, qui protège les lanceurs d'alerte.

**Ce Code aborde les sujets suivants :**

- **activités extra-professionnelles**

Celles-ci doivent s'exercer en dehors du cadre de l'entreprise, ne pas se prévaloir de l'appartenance au groupe Hermès et ne pas faire concurrence à nos activités ;

La politique du groupe est de ne soutenir aucun parti politique et d'interdire tout engagement politique au nom d'Hermès.

- **avantages et cadeaux**

Cette fiche précise les principes concernant les cadeaux offerts ou reçus, dans le respect des réglementations locales, de l'éthique et de la transparence ;

- **blanchiment**

Cette fiche vise à sensibiliser les collaborateurs sur cette pratique illégale et ses risques, liste quelques cas concrets à surveiller et renvoie aux procédures obligatoires du groupe sur le sujet ;

- **corruption**

La politique du groupe est claire : tolérance zéro en matière de corruption sous quelque forme que ce soit et quel que soit le statut du bénéficiaire.

Cette fiche rappelle avec des exemples les grands principes des relations d'affaires, les principales réglementations sur le sujet, les impacts potentiels pour l'entreprise ainsi que pour les collaborateurs.

Chaque collaborateur doit se référer aux règles définies en la matière dans le code de conduite anti-corruption ;

- **confidentialité**

Cette fiche vise à inciter chaque collaborateur à prendre les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité des informations dont il dispose en raison de son activité professionnelle, ou celle de ses collaborateurs.

Elle précise la notion d'information confidentielle, donne des exemples concernant la sécurisation des données, la maîtrise de la communication et les interdictions spécifiques à notre activité. Elle détaille, entre autres, le sujet des réseaux sociaux, de l'information financière, des données clients ;

- **conflit d'intérêts**

Cette fiche explique la notion de conflit d'intérêt, et précise notamment une liste de comportement à éviter. Elle met l'accent sur le devoir de transparence et de loyauté ;

- **déontologie boursière – prévention des abus de marchés**

Cette fiche est une synthèse des enjeux, risques et comportements à éviter sur le sujet, en application de la loi et des règles françaises en la matière. Tout collaborateur disposant du fait de son activité professionnelle, d'une information privilégiée ne doit ni acheter ni vendre des actions Hermès International, tant que cette information n'est pas publique ;

- **discrimination**

Cette fiche rappelle que le groupe ne tolère aucune discrimination quelle que soit sa forme ;

- **données à caractère personnel**

Cette fiche rappelle que le groupe est particulièrement sensible à la protection des données à caractère personnel et au respect de la vie privée. Chaque collaborateur, quelle que soit sa fonction, doit s'assurer qu'il traite les données à caractère personnel auxquelles il a accès de manière conforme aux règles établies par le groupe et en conformité avec les lois et réglementations applicables ;

- **droits humains et libertés fondamentales**

Cette fiche décrit la démarche éthique du groupe dans le cadre universel posé par les grands principes, normes et accords internationaux, auquel il adhère ;

- **environnement**

Le respect de la nature, source de ses matières d'exception et cadre de vie de ses sites, est une valeur forte et constante du groupe. Cette fiche enjoint chaque collaborateur de s'efforcer à prévenir ou à minimiser les conséquences de son activité sur l'environnement. La protection de la nature, le maintien de la biodiversité et des écosystèmes, la gestion des déchets sont des sujets de vigilance commune pour tous les collaborateurs du groupe ;

- **harcèlement (moral ou sexuel)**

En réaffirmant l'engagement du groupe à lutter contre le harcèlement, cette fiche précise les éléments qui permettent d'identifier de tels sujets ;

- **sanctions internationales**

Le groupe y compris ses collaborateurs s'engagent à respecter les programmes de sanctions internationales imposés par les Nations Unies, l'Union Européenne, les États-Unis et par toute législation nationale à laquelle il est soumis ;

- **santé et sécurité**

La santé et la sécurité des collaborateurs est une priorité du groupe. Le groupe veille à améliorer sans cesse les conditions de travail de ses collaborateurs et poursuit la réalisation du même objectif avec ses partenaires externes ;

- **terrorisme**

Cette fiche vise à sensibiliser les collaborateurs pour accroître leur vigilance notamment en matière de blanchiment et de financement du terrorisme ;

- **trafic d'influence**

Le groupe interdit tout acte de trafic d'influence ;

- **utilisation des ressources du groupe**

Cette fiche souligne l'objectif de protection des ressources du groupe et de leur utilisation à des fins professionnelles. Elle liste certaines interdictions (notamment issues de la charte informatique du groupe).

En écho à la Charte éthique, le Code de conduite des affaires précise en préambule que les hommes et les femmes d'Hermès partagent les valeurs fédératrices et fondatrices qui caractérisent la maison depuis 1837. Ils inscrivent également leurs actions dans le strict respect des lois et règlements applicables dans les pays où le groupe opère, ainsi que dans le cadre des principes fondamentaux tels que la déclaration universelle des droits de l'homme, les règles de l'OIT, les principes directeurs de l'OCDE.



## NORMES INTERNATIONALES

### COP n°2 : Engagement social

(Cf Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective  
Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession)

#### 2.1 - Dialogue social

La politique d'Hermès est de mettre en place dès que cela est possible les meilleures conditions pour un dialogue social de qualité et la liberté d'expression des employés. En France (62% de nos collaborateurs), il est prévu par la loi et s'organise donc, entreprise par entreprise, grâce aux instances représentatives et à travers des accords signés chaque année. Dans les autres pays, le dialogue suit des formes diverses, en fonction des usages locaux. La charte éthique du groupe Hermès confirme son engagement en faveur des conventions de l'organisation du travail (OIT) notamment pour le sujet de la liberté d'association.

Le dialogue social est une priorité qui relève du management responsable de la maison Hermès. 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. Il est organisé par pays en fonction des législations et réglementations applicables. Dans l'ensemble des pays concernés, Hermès veille à ce que chaque collaborateur puisse en toute liberté décider d'adhérer ou non au syndicat de son choix dans le respect de la réglementation locale et du pluralisme syndical, lorsqu'il existe.

En France, le dialogue social s'exprime d'abord à travers la réunion annuelle du Comité de groupe qui permet d'échanger avec les représentants du personnel et les représentants syndicaux des cinq organisations syndicales représentatives sur le plan national présentes au sein du groupe. Cette réunion permet de dialoguer et de partager le bilan de l'année écoulée ainsi que les perspectives pour les années à venir. En complément, une Commission de suivi du dialogue social France est en place depuis 2008, en application de l'accord relatif au dialogue social et à l'exercice du droit syndical au sein des entreprises du groupe Hermès, signé en 2008 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

En 2019, outre sa réunion annuelle, cette commission a été réunie à plusieurs reprises afin d'engager avec la direction des relations sociales du groupe une démarche de renouveau du dialogue social. Cette démarche a pour ambition de mieux accompagner les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat afin d'en faire des partenaires connus et reconnus. Après avoir travaillé dans un premier temps sur les freins et leviers liés aux différents mandats, des questionnaires anonymes élaborés de façon paritaire avec les membres de la commission de suivi du dialogue social ont été adressés à l'ensemble des représentants du personnel (titulaires et suppléants), aux managers de représentants et à un panel de salariés. Les résultats de ces questionnaires vont permettre d'engager début 2020 des groupes de travail afin d'apporter des réponses aux préoccupations et difficultés identifiées. L'ensemble de ces propositions servira de base aux discussions engagées dans le cadre de la renégociation de l'accord de groupe relatif au dialogue social et à l'exercice du droit syndical. Parallèlement, toutes les entreprises concernées ont mis en place leur CSE (Comité social et économique) au 31 décembre 2019 en prenant en compte la réalité de l'organisation des différents pôles ou sites. Cette approche sur mesure a permis de structurer les choses différemment selon les besoins et les réalités sociales et opérationnelles propres à chaque entité. Le comité social et économique (CSE) remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le dialogue social en France est également nourri par la réunion annuelle du groupe de réflexion et d'échange sur les frais de santé, instance de dialogue mise en place de façon volontaire afin de permettre des échanges constructifs sur l'équilibre et l'évolution du régime frais de santé applicable au sein de la majorité des sociétés du groupe.

Dans les différentes sociétés françaises, le dialogue social passe aussi par un fonctionnement permanent des instances de représentation du personnel et par une négociation collective riche et active. Des accords collectifs ont ainsi été conclus dans toutes les sociétés qui disposent de délégués syndicaux. Ainsi en France en 2019, ce sont plus de 100 accords et avenants qui ont été signés (dont un accord groupe sur la mise en place de la prime relative au pouvoir d'achat) sur des sujets aussi variés que la revalorisation salariale, l'intéressement, les forfaits jours et le droit à la déconnexion, l'égalité entre les femmes et les hommes, ou encore la mise en place et le fonctionnement des CSE.

La vitalité du dialogue social chez Hermès a été saluée le 28 juin 2019 par le Ministère du travail lors d'une journée dédiée aux « Réussites du dialogue social ». À l'occasion de cette journée, consacrée à la mise en avant des accords innovants, Hermès a été

invitée à témoigner avec ses représentants syndicaux, sur la manière innovante et responsabilisante dont son accord de groupe relatif au Handicap a été négocié avec l'ensemble de ses organisations syndicales.

## 2.2 - Responsabilité sociale

Entretenir une diversité des talents est le fondement de la richesse et de la créativité de la maison. La politique de diversité est supervisée par un membre du Comité exécutif en charge de la gouvernance des organisations. Elle s'appuie sur les valeurs de la maison, son éthique, ainsi que sur des actions pilotées par la direction des ressources humaines du groupe.

Le Conseil de gérance du 18 mars 2019 a décidé de soumettre une partie de la rémunération variable des deux gérants à un nouveau critère, « RSE » représentant les engagements affirmés et constants du groupe en matière de développement durable. Les indices composant le critère « RSE » inclus notamment : les initiatives du groupe en faveur de l'égalité hommes-femmes (critère social qualitatif).

La politique d'Hermès Employeur Responsable déployée au sein du groupe vise à développer des actions pour renforcer tant l'épanouissement des collaborateurs, que la performance économique de la maison. La réalisation de ces deux objectifs indissociables et complémentaires passe par un programme d'actions mené en faveur de l'intégration responsable et du management responsable.

Fort de la conviction que la diversité des talents est une source de richesse, de créativité et d'innovation, Hermès souhaite faciliter l'intégration des talents dans toute leur diversité, en développant concrètement des actions en faveur de ceux qui sont fragilisés, notamment les personnes en situation de handicap ou celles qui sont éloignées de l'emploi, seniors, personnes issues des minorités visibles ou des quartiers /zones défavorisés.

L'intégration responsable repose sur une conviction et une volonté. La conviction que la diversité des talents est une source de richesse, de créativité et d'innovation pour Hermès. En conséquence, Hermès est convaincu qu'il est indispensable de s'ouvrir en permanence à cette diversité des talents et de faciliter leur intégration.

Pour développer un management responsable, le programme de formation « Alterego » explicite la richesse de la différence pour l'entreprise et ainsi renforce un management équitable dans l'accès à l'emploi et la gestion des carrières. Ce programme, débuté en 2017, s'est poursuivi en 2019 dans le cadre de 12 sessions d'une journée, auprès de 153 managers de direction et de proximité issus de toutes les entités en France. L'objectif est de les impliquer dans une culture d'employeur responsable et engagé en donnant lieu à de nombreux échanges autour du handicap, du fait religieux, de l'égalité femmes/hommes et du management intergénérationnel.

Le management responsable a pour objectif de permettre à chaque collaborateur de se développer et de s'accomplir dans un cadre positif et impliquant. Cette ambition conduit à :

- renforcer les actions dans le domaine de la sécurité et la santé au travail ;
- responsabiliser et accompagner chacun dans la réalisation de son travail ;
- renforcer le bien-être au travail et permettre de mieux concilier vie professionnelle et personnelle ;
- donner un sens différent à l'engagement en encourageant ceux qui le désirent à s'investir dans des projets solidaires.

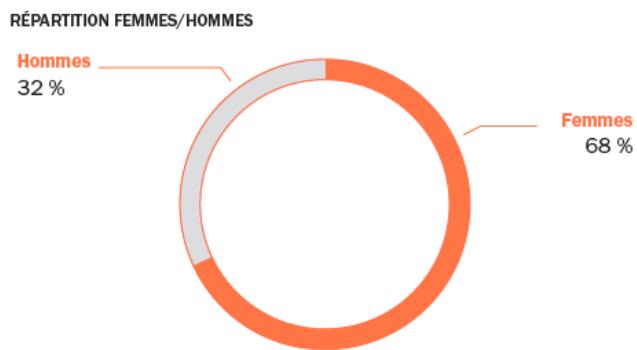
Enfin, Hermès affirme par ailleurs sa volonté d'aider ceux qui sont fragilisés, en particulier ceux qui sont éloignés de l'emploi, en développant des actions en faveur de l'insertion sociale. Dans ce cadre, Hermès a développé en 2017 et mis en place une clause de responsabilité sociale dans ses appels d'offres de services généraux, ce qui a permis de déboucher sur des premiers accords de cotraitance avec le secteur aidé et protégé.

## 2.3 - Égalité de traitement

Le groupe est très attaché aux principes de reconnaissance et de respect, quels que soient l'origine, le genre, la situation familiale et le métier de chacun. Ce respect des différences est présenté aux collaborateurs dans la charte éthique garante de l'objectivité, l'égalité des chances et la promotion de la diversité sans discrimination dans le recrutement, les évolutions de carrière et la gestion quotidienne. Il fait également l'objet d'un chapitre spécifique dans la formation au management des diversités déployées auprès de l'ensemble des managers. Le recrutement des collaborateurs respecte la diversité des profils partout où Hermès opère. Le groupe est très attaché au principe d'égalité entre les hommes et les femmes. Des formations sur le sujet sont dispensées au management et le sujet est traité spécifiquement dans le cadre des réunions des ressources humaines. Le groupe est très majoritairement composé de femmes (68 %), représentées à tous les niveaux de la hiérarchie et dans toutes les activités. La politique du groupe est de s'assurer de toute absence de discrimination dans le traitement de ses collaborateurs.

#### Répartition hommes / femmes par filière

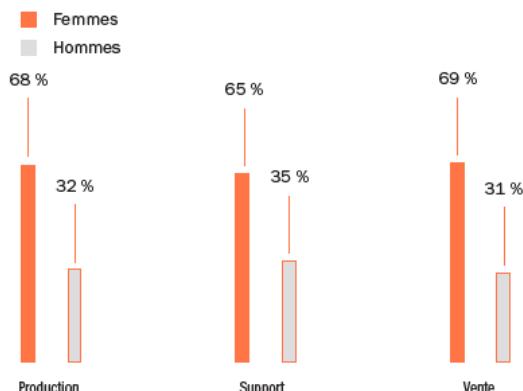
La répartition hommes / femmes est majoritairement féminine et homogène dans l'ensemble des filières. Ces taux sont stables comparativement à 2018.



#### Répartition Hommes / Femmes par catégorie (cadres / non-cadres)

Les femmes sont majoritairement présentes dans les différentes fonctions y compris dans le domaine du management. Deux femmes sont membres du Comité exécutif du groupe depuis 2019 (une seule en 2018).

#### RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR FILIÈRE



## 2.4 - Emploi des travailleurs en situation de handicap

Hermès se préoccupe depuis longtemps de l'intégration dans ses différents métiers de personnes en situation de handicap. Ainsi, le premier accord Handicap a été signé en 2017 avec toutes les organisations syndicales représentatives au sein du groupe. Pour 2018-2020, Hermès s'est notamment fixé l'objectif ambitieux d'augmenter de 20 % par an son recours au secteur aidé, et l'objectif a été atteint en 2019.

La Mission Handicap groupe s'est mobilisée avec un réseau de 12 Référents Handicap présents dans chaque métier (Textile, Cuir, Cristal, Parfums, Maison, Femme, Hermès Services groupe, Hermès International, Hermès Commercial, Hermès Distribution France) pour aider l'ensemble des sites à progresser dans l'intégration et le maintien dans l'emploi de celles et ceux qui sont confrontés à une situation de handicap temporaire ou durable. Le réseau de Référents Handicap se réunit régulièrement pour partager les bonnes pratiques, visiter des établissements et services d'aide par le travail (Esat) et favoriser une montée en compétences. Il a notamment bénéficié en 2019 d'une formation au handicap psychique dispensée par le Club House, une association œuvrant contre la stigmatisation et l'isolement des personnes en situation de handicap psychique et facilitant leur réinsertion sociale et professionnelle.

L'ensemble de cette mobilisation autour du handicap en France a été saluée en 2019 à deux reprises au sein du Ministère du Travail avec la participation à la journée Réussites du Dialogue Social pour les modalités de co-construction de l'accord Handicap, puis lors des ateliers handicap organisés dans le cadre de l'opération « La France, une chance, les entreprises s'engagent ».

Après une première année ayant permis de franchir une étape décisive avec un taux d'emploi de personnes en situation de handicap passé de 3,99 % à 4,93 %, Hermès a poursuivi en 2019 sa mobilisation. Le taux d'emploi 2019 s'élève à 5,66 %.

Ce taux d'emploi, hors minoration, repose principalement sur un taux d'emploi direct qui s'élève à 4,90 % contre 4,21 en 2018 et 3,51 % en 2018. Le taux d'emploi global est de 7,42 %, minorations incluses, et dépasse le seuil légal de 6 % au niveau du groupe, comme en 2018.

En 2019, Hermès a réaffirmé sa mobilisation et son engagement en matière de handicap en allouant un abondement pour un montant dépassant 0,15 M€ par an, afin de permettre à la Mission Handicap groupe de poursuivre à iso-budget sur les trois années de l'accord, compte tenu des résultats.

La Mission Handicap groupe a participé en 2019 à 10 forums emploi dédiés au handicap. Des contacts ont été pris avec Défense Mobilité et la Cabat – Cellule d'aide aux blessés de l'Armée de terre, pour développer le reclassement de militaires blessés. Le partenariat triennal avec Sciences Po Paris sur le programme Accessible dédié aux étudiants en situation de handicap s'est poursuivi.

L'engagement de 20 CDI fixé initialement au 31 décembre 2020, date de la fin du premier Accord Handicap, est atteint dès 2019 avec l'embauche de 13 personnes en situation de handicap, en sus des neuf embauches réalisées en 2018. HMS représente la majorité de ces CDI, compte tenu du volume de recrutements annuel, mais aussi de l'ambition portée par le management et de l'adoption de la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS).

Le site de Fililieu, site de production et école de formation du Pôle Savoie Dauphiné, s'implique particulièrement. Le partenariat pluriannuel avec l'association Ohé Prométhée a permis d'organiser en 2019 deux sessions de recrutement dédiées aux personnes en situation de handicap, réunissant à chaque fois une trentaine de participants en présence de traducteur en langue française des signes. Chacune des deux promotions s'est concrétisée par l'intégration de deux personnes en situation de handicap. Ce même partenariat a permis à la SNC d'organiser une session de recrutement dédiée et d'intégrer dans la promotion de couturières une personne en situation de handicap.

L'intégration de différentes natures de handicap constitue autant d'occasions de parfaire la formation des managers, tuteurs et collègues, comme le plan DYS (tous les troubles cognitifs spécifiques et les troubles des apprentissages qu'ils induisent) déployé sur HMS à Pantin pour favoriser l'intégration d'un jeune alternant.

Au quotidien, des travailleurs mis à disposition par des EA/Esat contribuent à diverses activités (coupe, préparation de commandes, logistique, sécurité, conciergerie, dispatching du courrier...) au sein de nombreux métiers (Hermès International, Hermès Services groupe, HMS, le pôle Parfums...). Ces collaborations constituent autant d'opportunités pour favoriser à terme des embauches. Plus de 50 % du budget Mission Handicap a été consacré à des aménagements de poste, au financement d'équipements individuels ou à l'octroi de Cesu Compensation du Handicap.

En 2019, plus de 40 collaborateurs français ont effectué leur première démarche de reconnaissance de leur handicap, portant ainsi le nombretotal de collaborateurs en situation de handicap à 516 en équivalent temps plein, contre 362 en 2018. Ils témoignent ainsi de la confiance qu'ils portent à la maison Hermès et bénéficieront d'un accompagnement dédié dans leur poste et leur maintien dans l'emploi.

Le Forum Handi'Cap 2019, organisé par la maison, a réuni à l'Espace Jean Louis Dumas à Pantin, autour de 12 kiosques thématiques, une centaine d'acteurs internes, leviers indispensables au déploiement efficace de la politique Handicap.

Près de 28 « duodays » ont été organisés, invitant à changer de regard en accueillant un étudiant en situation de handicap durant une journée pour lui faire découvrir un métier. Le pôle Parfums et la cristallerie Saint-Louis se sont particulièrement investis dans cette opération nationale permettant à des personnes en situation de handicap extérieures à l'entreprise, en recherche d'emploi ou issue de structures d'accompagnement de type Esat, de partager le temps d'une journée le quotidien de collaborateurs, et ainsi découvrir les coulisses de métiers de production ou de fonctions support.

En novembre, la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap, a été l'occasion d'organiser différentes animations pour faire évoluer le regard et combattre les stéréotypes. De nombreuses opérations ont été menées sur les sites en France qui ont permis aux collaborateurs, et par extension, à leur famille d'être sensibilisés et de s'informer sur le handicap (marché de Noël avec des produits réalisés par des Esat chez Hermès Commercial, conférences inspirantes de Dorine Bournepon, handi-pilote de haute voltige, conférences d'Equiphoria pour témoigner des bienfaits de la thérapieéquine pour des personnes en situation de handicap, massages réalisés par des non-voyants...).

Les membres des CSE de la Cristallerie Saint Louis, des Ateliers AS et de la Tannerie du Puy ont bénéficié de formations sur le handicap.

Le site du Vaudreuil du métier Parfums a participé à la journée mondiale de la trisomie 21, en mars.

Au sein d'Hermès Distribution France, afin de mieux accueillir en magasin les personnes en situation de handicap, des vendeurs ont été formés pour mieux prendre en compte les spécificités liées à chaque handicap, avec l'acquisition de savoir-faire et savoir-être pour l'accueil, l'accessibilité et la sécurité dans les locaux.

Hermès a également soutenu le co-financement de trois formations (5k€) en bureautique via le centre de formation Handiplume, permettant ainsi à 30 travailleurs en EA/Esat de recevoir un certificat professionnel (PCIE et Facilitexte).

En Italie, un programme spécifique d'intégration des personnes en situation de handicap a été mis en place dans les magasins de Milan et Rome, tandis que des actions de sensibilisation au handicap ont été menées à la Tannerie de Cunéo.



## ENVIRONNEMENT

### **COP n°3 : Programme environnemental**

(cf principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement).

Le respect de la nature, source de ses matières d'exception et cadre de vie de ses sites est une valeur forte et constante d'Hermès. Des solutions pragmatiques mais ambitieuses, à long terme, pour préserver l'environnement, sont systématiquement recherchées, en tentant de faire mieux que la réglementation chaque fois que cela est possible.

Notre priorité est de maîtriser nos impacts sur l'ensemble de notre chaîne de valeur, de notre amont agricole à la distribution, des achats à nos processus internes. Cet engagement est un état d'esprit qui passe par l'implication de chacun, des éco-gestes du quotidien à une culture Environnement Hygiène et Sécurité (EHS) renforcée sur les sites.

#### **3.1 - Contexte**

Le rapport environnemental du Groupe inclut les entités industrielles de production et de logistique contrôlées par la maison, ainsi que pour l'immobilier, les bureaux et les magasins, dans un contexte où environ 70% de la production est en interne.

##### **3.1.1 - Politique et Gouvernance**

Le respect de la nature, source de ses matières d'exception et cadre de vie de ses sites, est une valeur forte et constante d'Hermès. Des solutions pragmatiques mais ambitieuses pour préserver l'environnement à long terme, sont systématiquement recherchées, en tentant de faire mieux que la réglementation chaque fois que cela est possible. Notre priorité est de maîtriser nos impacts sur l'ensemble de notre chaîne de valeur, de notre amont agricole à la distribution, des achats à nos processus internes. Cet engagement est un état d'esprit qui passe par l'implication de chacun, des éco gestes du quotidien à une culture environnement hygiène et sécurité (EHS) renforcée sur les sites.

Les sujets environnementaux sont supervisés par un membre du Comité exécutif en charge du pôle amont et des participations, appuyé par son Directeur général adjoint, en charge de la Direction des affaires industrielles de la maison et de la direction du développement immobilier.

Dans le cadre de la stratégie RSE du groupe, une analyse annuelle au moment des plans stratégiques est menée par les principaux métiers de la maison, pour identifier les enjeux liés à la protection de l'environnement. Pour ces différents enjeux, des objectifs pragmatiques sont partagés avec le Comité exécutif du groupe.

#### **Industriel**

La direction des affaires industrielles poursuit avec les métiers et tous les acteurs des entités de production une politique environnementale, formellement approuvée par le Comité exécutif, dont les objectifs restent inchangés depuis 2002 :

- ◆ respecter les obligations réglementaires en matière d'environnement, d'hygiène et de sécurité (EHS) des conditions de travail, en anticipant leur évolution chaque fois que possible. La direction industrielle anime un réseau de référents environnement, hygiène et sécurité (EHS) dans les sites industriels;
- ◆ respecter les ressources naturelles, notamment l'eau, et maîtriser les ressources énergétiques;
- ◆ améliorer les processus de production en privilégiant les technologies les plus propres, les plus économies et les substances les plus respectueuses de l'environnement;
- ◆ contrôler les déchets, en réduisant au maximum leur production et en les valorisant chaque fois que possible;
- ◆ limiter l'impact « carbone » des activités.

La direction industrielle, avec le soutien des directions commerciale et de l'immobilier, coordonne les programmes de la maison en matière d'énergie (construction, transport).

En complément, la politique environnementale de la maison intègre les éléments suivants :

- ◆ un engagement de principe pour le respect et la protection de la nature, source de nos matières premières et cadre

de vie de nos sites. L'engagement du groupe dans l'initiative « Act4Nature » en 2018 est venu compléter cet engagement avec un zoom sur la biodiversité. Notre engagement aux côtés du WWF conforte cette politique;

- ◆ la mise en place d'un dispositif de gestion environnementale décliné par métier, mais coordonné par la direction des affaires industrielles, et fonctionnant en réseau (voir ci-dessous réseau EHS);
- ◆ une volonté d'utiliser les ressources naturelles avec parcimonie, notamment en matière d'énergie, d'eau, et plus largement toutes les matières nécessaires à la fabrication de nos produits;
- ◆ l'objectif de réduire notre empreinte, notamment en matière de rejets, d'émissions et de gestion des déchets, qui passe entre autres par la recherche de l'optimisation de ressources que nous utilisons. Depuis 2012, notre politique intègre la notion de compensation carbone volontaire (voir ci-dessous « Livelihoods ») ;
- ◆ un suivi interne des résultats de ces politiques, par des tableaux de bord opérationnels et un reporting contrôlé par la direction des affaires industrielles et qui sert de base à des audits externes ;
- ◆ une pratique de partage et de discussion avec les parties prenantes externes. L'essentiel de la production étant en France, une grande partie de ces discussions se fait dans le cadre légal des discussions avec les Dreal, mais les discussions sont également fréquentes avec les municipalités où nos sites sont implantés. Par ailleurs, notre politique en matière d'approvisionnement en matières naturelles (par exemple en cuirs exotiques) comporte un volet de discussion avec les associations professionnelles et de régulation concernées (par exemple le Crocodile Specialists Group, CSG ou l'IUCN).

## Immobilier

Depuis 2008, la politique immobilière environnementale du groupe, animée par la direction du développement immobilier, est établie sur les principes suivants :

- ◆ intégrer systématiquement une démarche environnementale lors de la construction ;
- ◆ contribuer à la préservation de l'environnement par une intégration des ouvrages dans le paysage et l'architecture locale dans le respect des écosystèmes ;
- ◆ recourir aux énergies renouvelables chaque fois que cela est possible ;
- ◆ mettre en œuvre des dispositifs favorisant les économies d'énergie ;
- ◆ privilégier la qualité du bâti : architecturale, fonctionnelle et durable, dans le souci permanent d'assurer le bien-être des utilisateurs, collaborateurs et clients ;
- ◆ rechercher la flexibilité et l'adaptabilité des constructions en intégrant dès la conception les coûts d'exploitation et les évolutions futures ;
- ◆ anticiper autant que possible les évolutions réglementaires et techniques pour en tenir compte dans les projets ;
- ◆ suivre les évolutions réglementaires, en lien étroit avec les différents intervenants, architectes, ingénieurs et fournisseurs.

La direction du développement immobilier a formalisé, depuis 2016, afin d'améliorer la coordination et le contrôle des actions environnementales auprès des référents internes et des prestataires externes, un référentiel de construction durable, autour de trois ambitions principales :

- ◆ réduire l'empreinte écologique ;
- ◆ développer le bien-être des utilisateurs ;
- ◆ préserver les ressources vitales.

Ce référentiel de construction durable, conçu pour s'adapter aux spécificités et aux fonctions particulières des constructions du groupe, est plus exigeant que les principaux référentiels externes existant sur le marché (LEED, BREEAM, HQE) en couvrant environ 30 % de critères en plus.

Les niveaux des performances exigées du référentiel Hermès sont pour la plupart supérieurs et ils sont modulables et évolutifs selon le contexte géographique, réglementaire et économique du projet immobilier.

Certains thèmes lui sont spécifiques, notamment la prise en compte des consommations non conventionnelles (process, équipement cuisine, éclairage extérieur etc.) le confort des usagers à travers les aménagements spécifiques intérieurs et extérieurs, ou la prise en compte de l'impact environnemental lié aux transports des personnes et des matériaux de construction. Le référentiel Hermès s'applique à tous les projets de construction neuve ou de rénovation de sites tertiaires, de production et de distribution, en France et à l'international, en collaboration avec les maîtres d'ouvrage du groupe et les partenaires extérieurs (architectes, bureaux d'études techniques constructeurs et fournisseurs) sélectionnés par la direction du développement immobilier.

Le référentiel permet :

- ◆ d'améliorer la qualité environnementale des projets immobiliers dès la conception jusqu'à la réalisation, pour les

- usagers ;
- ◆ de transcrire les valeurs et les spécificités du groupe Hermès en interne et auprès de nos partenaires ;
  - ◆ d'harmoniser et encadrer les pratiques de construction durable vers des objectifs ambitieux ;
  - ◆ de garantir des ambitions évolutives et lisibles pour tous les acteurs de la construction.

### 3.1.2 – Périmètre

Les consommations publiées n'incluent pas les données des entités du pôle Cuir précieux en Australie et aux États-Unis (HCP). Par ailleurs, les consommations de certains sites en location, dont les données ne sont pas disponibles, ne sont pas prises en compte. Elles sont non significatives.

Pour le suivi des données environnementales des sites industriels, Hermès utilise depuis 2012 un logiciel de reporting accessible en mode Web pour collecter les données relatives aux consommations de chaque site. Cette plateforme permet également de mettre à disposition la documentation nécessaire à l'organisation et à la définition des indicateurs de la collecte. Un contrôle de cohérence est réalisé automatiquement à la saisie des chiffres et également lors de la consolidation globale par la direction des affaires industrielles.

A partir de cette année l'ensemble des indicateurs environnementaux industriels sont reportés sur une période Nov-Oct. Pour des raisons méthodologique une partie des données d'activité utilisées dans le calcul du scope 3 sont sur une année civile.

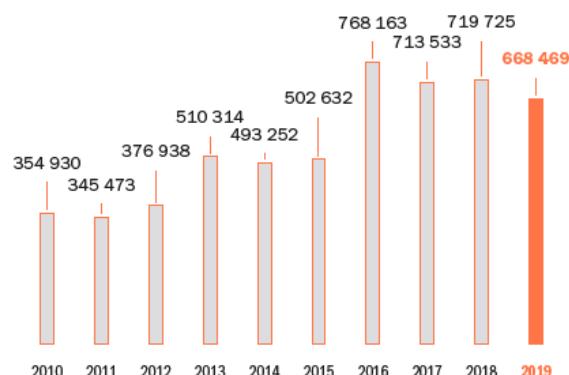
### 3.2 - Maîtrise des consommations d'eau (industriel)

Sur les 10 dernières années, le groupe a maintenu son ambition de découplage avec une évolution des consommations d'eau industrielle de  $\times 1,9$  à comparer à une croissance de l'activité d'un facteur 3,6.

En 2019 la consommation globale d'eau à usage industriel a significativement diminué (- 7 %) par rapport à 2018, malgré une croissance à taux constant de l'activité de 12,4 %, grâce aux efforts notamment des équipes textile et tanneries qui ont réduit leur utilisation de l'eau dans leurs processus industriels.

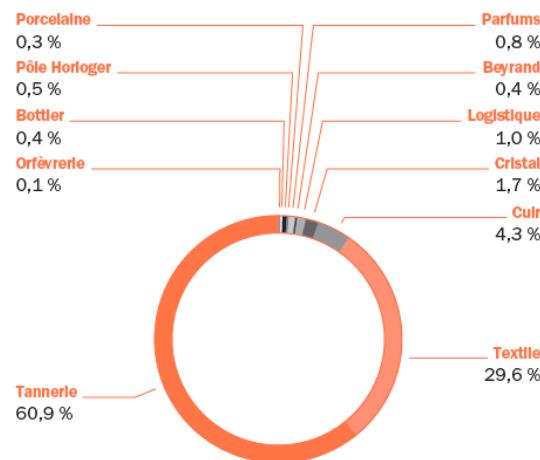
#### Évolution des consommations d'eau (en m<sup>3</sup>)

*Consommation globale groupe à périmètre constant entre 2016 et 2019 (Tanneries du Puy inclus)*



### Consommation d'eau par métier en 2019 (%)

L'eau est majoritairement utilisée pour les consommations industrielles, au sein de nos tanneries et de nos unités du textile.



### Évolution de l'intensité en eau (m<sup>3</sup>/M€ CA)

Diminution de l'intensité en eau sur les 3 dernières années.

GROUPE	2017	2018	2019
Intensité en mètres cubes/M€ CA	129	121	97

### 3.3 – Maîtrise des consommations d'énergies

La consommation énergétique (électricité, gaz) est de 203 640 MWh/ a à l'échelle du groupe. L'énergie est consommée en quasi-totalité par l'activité industrielle (cristallerie, tanneries, textile, cuir) qui représente près de 78 %, soit 158 k MWh/an (magasins et tertiaire représentent 22 % de l'ensemble). Les consommations d'énergies renouvelables produites par le groupe (panneaux photovoltaïques, chaudières à bois, géothermie, biomasse...) ne sont pas consolidées du fait de leur faible matérialité. Les consommations du groupe sont réparties comme suit, dans un contexte où le groupe fabrique 61 % de ses objets dans des ateliers internes et exclusifs.

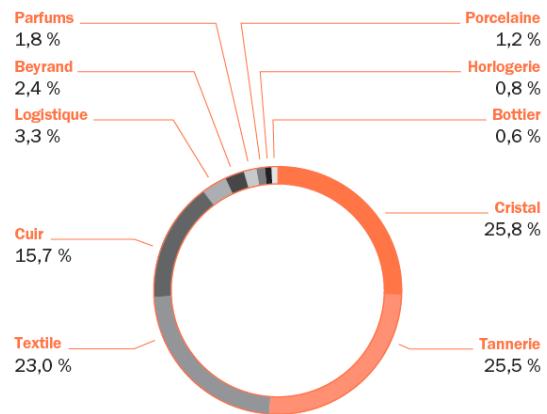
Sur les 10 dernières années, le groupe a maintenu son ambition de découplage avec une évolution des consommations d'énergie industrielles de × 1,34 comparé à une croissance de l'activité d'un facteur 3,6. Ce résultat témoigne d'une maîtrise améliorée des consommations. En 2019 la consommation globale d'énergie a légèrement baissé par rapport à 2018 (- 2,1 %).

Au global, la consommation des énergies à la Cristallerie et dans les pôles Textile, Cuir, Tannerie et l'immobilier baisse légèrement en comparaison à celle de 2018 dans un contexte de progression de l'activité, marquant les efforts réalisés dans ce domaine.

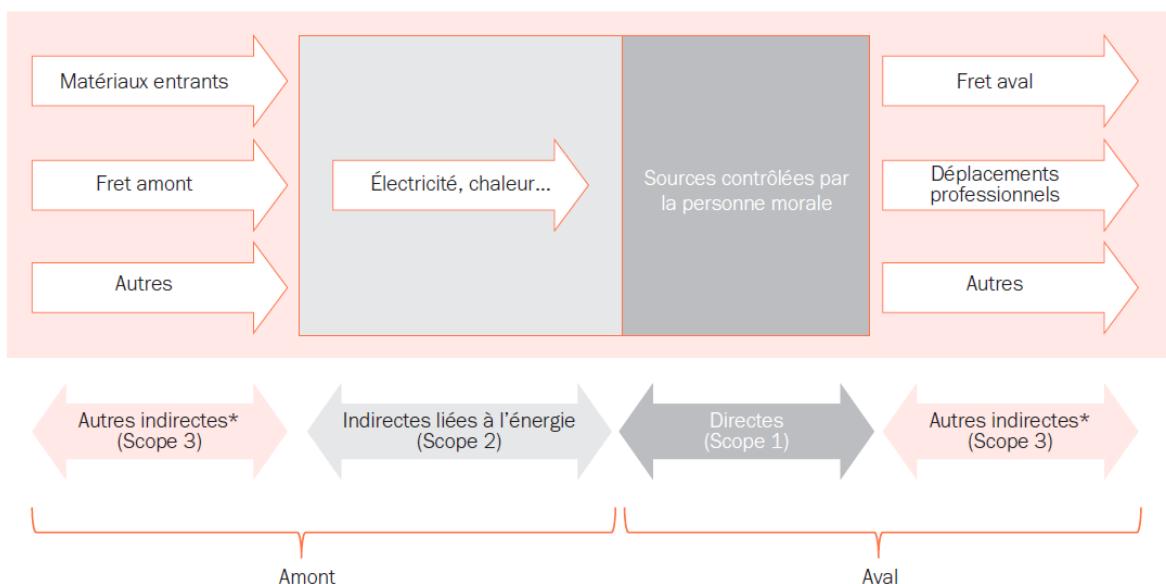
Depuis le 1er novembre 2015, Hermès a décidé de participer de façon active au processus de transition énergétique. Ainsi, l'ensemble des sites français (production, tertiaire, magasins) est maintenant alimenté par de l'électricité verte, principalement hydraulique, produite sur le territoire français. Au niveau mondial, le groupe s'approvisionne à 78% en électricité verte en 2019.

GROUPE (EN MEGAWATTS-HEURES)	Industrie	Magasins	Tertiaire	Total	Intensité en GWh/M€ CA
2017	160 662	31 234	16 510	208 406	0,038
2018	161 531	31 305	15 846	208 682	0,035
2019	158 117	31 952	13 952	203 640	0,030
2019 en %	78 %	16 %	6 %	100 %	

## Consommations d'Énergie (gaz et électricité) par métier en 2019



### 3.4 – Maîtrise de nos émissions de gaz à effet de serre



\* Postes d'émissions non concernés par l'obligation réglementaire  
Source : ministère de l'Environnement.

#### 3.4.1 – Scope 1 & 2 : Approche

Depuis 2013, le groupe est doté d'outils permettant d'effectuer à une fréquence annuelle la mise à jour du bilan global des émissions de gaz à effet de serre de ses sites de production et de distribution. Ce travail est réalisé avec l'aide d'un spécialiste extérieur indépendant selon la méthode Bilan Carbone®. Conformément aux exigences de la réglementation (article 75 de la loi 2010-788 du 12 juillet 2010), Hermès a publié en décembre 2015 son Bilan Carbone® selon les modalités et le périmètre retenus par le texte de loi (émissions directes, produites par les sources fixes et mobiles, et émissions indirectes associées à la consommation d'électricité, de chaleur ou de vapeur).

#### 3.4.2 – Scope 1 & 2 : Résultats

Le Bilan Carbone® fin 2019 est évalué à 42,3 k T é q. CO<sub>2</sub> pour les scopes 1 et 2, c'est-à-dire les émissions des sites de production, des bureaux, des centres logistiques et des magasins. Ce chiffre est à apprécier compte tenu d'un modèle d'affaires où 61% des objets sont produits en interne. Hermès communique ses émissions de gaz à effet de serre sur les scopes 1 et 2 à

la fois dans ce rapport, mais aussi sur son site Hermès Finance pour le périmètre requis par la loi (article L.229-25 du Code de l'environnement).

### 3.4.3 – Scope 3 : Approche

Le GreenHouse Gas Protocol (GHG Protocol) propose de déterminer les émissions de gaz à effet de serre du scope 3 à partir de 15 catégories. En retenant les catégories significatives de l'activité du groupe, le calcul des émissions du scope 3 a été conduit avec l'aide d'un conseil spécialisé. Il prend en compte les facteurs d'émission et définitions techniques les plus récentes et les plus adaptées à nos spécificités. Cette approche sera affinée au fur et à mesure des avancées dans ce domaine.

Pour Hermès, les principales catégories sont les suivantes :

- ◆ matières premières utilisées : tous les cuirs, soie, cachemire, autres textiles, métaux et pierres précieuses, ingrédients des parfums (catégorie [1]) ;
- ◆ emballages et conditionnements des produits (catégorie [1]) ;
- ◆ les achats et la sous-traitance (catégorie [1]) ;
- ◆ transports des marchandises et produits en amont des manufactures, transports inter-sites et transports aval des produits jusqu'en magasin (catégories [4] et [9]) ;
- ◆ déplacements des collaborateurs : trajets domicile – travail des artisans, déplacements d'affaires nationaux et internationaux (catégories [6] et [7]) ;
- ◆ amont de l'énergie consommée (catégories [3]) ;
- ◆ immobilisations (catégorie [2]) ;
- ◆ déchets de l'organisation (catégorie [5]).

### 3.4.4 – Scope 3 : Résultats

En 2019, les émissions totales du scope 3 ainsi définies sont estimées à 501,5 kT é q. CO<sub>2</sub>. L'intensité carbone des émissions des scopes 1, 2 et 3 sur ce périmètre (hors compensation) est de 79 T éq. M€ CA.

EN K T CO <sub>2</sub> EQ	2017	2018	2019	Variation
Scopes 1 et 2 (A) (sites de production, bureaux, centres logistiques, magasins)	42,3	42,2	42,3	0,2%
Intensité carbone scopes 1 et 2 (en T CO <sub>2</sub> eq par M€ CA)	7,6	7,1	6,2	-14%
Scope 3 (matières, achats, immobilisations, déchets, sous-traitance, emballage, transport, déplacements)	542,2	501,5		-8%
<b>Total Empreinte Carbone</b>	<b>584,4</b>	<b>543,8</b>		<b>-7%</b>
Intensité carbone scopes 1, 2 et 3 (en T CO <sub>2</sub> eq par M€ CA)	98	79		-24%

### 3.4.5 – Livelihoods et compensation carbone

En complément de ses actions pour réduire ses émissions carbone en valeur relative puis absolue, le groupe a décidé la mise en place d'un dispositif de compensation carbone volontaire, afin de réduire son empreinte globale. Hermès a rejoint, en juin 2012, le fonds Livelihoods (LCF), une coalition d'entreprises finançant des projets de compensation carbone à haute valeur sociale et environnementale. Les actions de Livelihoods sont à l'origine de plus de 130 millions d'arbres déjà plantés. Le fond, dont les livraisons de carbone se développent à mesure que les arbres grandissent (les projets concernés s'étendent sur 20 ans), a effectué en 2019 pour la sixième fois des livraisons de crédits carbone à ses actionnaires, après vérification par des auditeurs

spécialisés (selon les normes Gold Standard et Verra). Elles contribuent en 2019 à compenser l'intégralité des émissions carbone d'Hermès sur les scopes 1 et 2.

### 3.5 – Maîtrise de nos déchets

Dans le cadre de sa politique sur la gestion des déchets et de la fin de vie de ses objets, le groupe est engagé avec des partenaires en France comme à l'étranger pour leur trouver autant que possible une seconde vie. Les principaux métiers de la maison (cuir, soie) ont des programmes récurrents en ce domaine. À titre d'exemple, toutes les chutes de cuir des manufactures sont revendues à des filières spécialisées pour être réutilisées. Dans le textile, les chutes sont déchiquetées et envoyées dès que possible techniquement dans des filières de recyclage matière. Dans l'activité Parfums, les stocks non distribués sont retraités dans des filières spécialisées qui séparent et retraitent jus et packaging ; les savons sont retraités et donnés à des associations.

En tonnes / 2019	DIB <sup>1</sup>	DID <sup>2</sup>
Tanneries	4 275	4 254
Cuir	837	63
Parfums	581	269
Textile	529	798
Logistique	375	0
Porcelaine/Émail	147	31
Horlogerie	156	43
Cristal	150	901

(1) DIB : Déchets industriels banals.

(2) DID : Déchets industriels dangereux.

Évolution du volume de déchets (hors fermes) sur les trois dernières années

La grande diversité des métiers ne permet pas une politique globale des déchets au-delà d'un principe général d'éviter leur production et de travailler sur leur fin de vie. Chaque pôle industriel mène une double politique spécifique de réduction des déchets produits et de valorisation lorsque cela est possible. Les principaux contributeurs sont les tanneries, le textile, le cuir, le parfum, le cristal et l'immobilier.

### 3.6 – Impact sur la Biodiversité

#### 3.6.1 – Engagements sur la sphère de responsabilité directe d'Hermès

Nous développons nos actions en faveur de la biodiversité autour de nos sites français sur les sujets suivants :

Nouvelles constructions : Hermès a la volonté de développer ses sites industriels français en milieu rural ou sur des friches industrielles urbaines à rénover (exemples à Héricourt et à Saint- Junien), en intégrant dès le départ l'engagement d'éviter de menacer la biodiversité existante, de la respecter ou de la développer. Tous nos nouveaux projets reposent sur un référentiel interne « construction durable », inspiré des meilleures pratiques internationales, qui précise notamment les critères que nous appliquons :

- ◆ la part de végétalisation du site conservée après les travaux (Pour huit manufactures pilotes, nous arrivons à maintenir plus de 70 % de la part végétalisée des sites d'implantation dans 50% des cas. Le taux de végétalisation supérieur à 60 % est plus difficile à obtenir compte tenu de l'ambition de performance énergétique, qui nous pousse à privilégier l'installation de panneaux photovoltaïques pour un recours aux énergies renouvelables, plutôt que des végétaux à ce stade) ;
- ◆ la part du traitement des eaux usées par phytoremédiation ou équivalent (objectif si applicable : > 80 %, cristallerie de Saint-Louis) ;
- ◆ la part de toiture végétalisée du bâtiment (> 60 %). Actuellement, nous avons par exemple des toitures végétalisées sur nos trois sites de Pantin et dans l'une de nos maroquineries (Nontron, Périgord) ;

- ♦ le nombre d'actions locales : choix d'espèces indigènes, mise en place d'abris pour la faune (nichoirs, ruches...), configuration de l'éclairage extérieur , en faveur de la biodiversité (objectif : plus de 2) ;
- ♦ la part des espaces extérieurs dans l'ombre au solstice d'hiver (objectif < 30 %).

Plantations : selon les disponibilités foncières, nos sites ont procédé à des plantations d'arbres fruitiers : verger conservatoire à Héricourt (Doubs), pommiers à Sayat (Puy-de-Dôme) et partenariat avec un conservatoire local de châtaigniers (Puy-de-Dôme), à Nontron (Périgord) et à La Tardoire (Charente), plantation d'espèces protégées à l'Allan (Doubs). Le toit de notre magasin historique, rue du Faubourg- St- Honoré à Paris, accueille également des jardins avec des arbres fruitiers. Nous avons l'objectif de poursuivre les travaux de plantations autour de nos sites manufacturiers et tertiaires.

Abeilles : nous animons un club des ruchers en interne, sept sites possèdent des ruches en France : Faubourg- St- Honoré, Sayat (Puy-de-Dôme), Nontron (Périgord), Le Vaudreuil (Seine- Maritime), La Tardoire (Charente), Belley (Ain) et Annonay (Ardèche). Notre objectif est de pérenniser ces ruchers, d'ouvrir ces sites à l'accueil de ruchers sauvages le cas échéant, et d'étendre cette démarche à nos autres sites.

En complément, nos Comités développement durable locaux animent des actions de proximité en faveur de la biodiversité (promotion de fermes en agriculture biologique, de l'utilisation d'ovins pour entretenir les champs, travaux pour l'entretien de zones boisées communes...), en relation avec leurs parties prenantes, occasion de sensibiliser et impliquer tous les collaborateurs.

Hors de France, nos filiales de distribution contribuent à leur manière, par exemple avec des jardins potagers sur les toits à Hong Kong ou par la plantation d'arbres par les équipes de Shanghai sur la presqu'île de Chongming, zone naturelle protégée. De manière générale, les actions en faveur de la biodiversité sont régulièrement mises en exergue auprès des collaborateurs. Lors des semaines du développement durable en France et à l'étranger, les films « Demain » (2016), « L'Empereur » (2017), « On a vingt ans pour changer le monde » (2018) et « Les Saisons » (2019) ont été présentés aux collaborateurs.

Hermès poursuivra ses efforts de sensibilisation auprès de ses employés.

### **3.6.2 – Engagements sur la sphère d'influence élargie d'Hermès**

Nous poursuivons avec les partenaires auprès desquels nous nous approvisionnons en matières naturelles, un travail constructif qui intègre la protection de la biodiversité. Nous travaillons dans ce cadre avec des ONG internationales, selon les contextes, afin de mieux évaluer les différentes composantes de la biodiversité qui nous concernent et évaluer nos impacts sur notre chaîne d'approvisionnement. La contribution que nous souhaitons poursuivre couvre en particulier deux aspects :

Alligators en Louisiane : Hermès s'approvisionne en peaux d'alligator directement ou indirectement auprès de fermiers louisianais. L'élevage de l'alligator, fortement réorganisée à la faveur de la mise en place de la convention de Washington, a contribué d'une part à la sauvegarde de l'espèce et à son développement sans précédent dans les zones considérées, et d'autre part, par effet induit, à la protection et à l'entretien des zones humides (le « marsh ») où ces animaux vivent et se reproduisent. Selon le Fish & Wildlife américain, cela correspond à une surface de 1,2 millions d'acres de zones humides qui sont ainsi mieux entretenues. Notre objectif est de continuer à soutenir les fermiers dans leur développement, permettant ainsi la pérennisation des deux effets cités ci-dessus.

Vers à soie au Brésil : depuis plus de 20 ans, une filière d'approvisionnement de fils de soie de haute qualité s'est développée avec l'aide d'Hermès au Brésil. Implantée dans l'État du Paraná, la culture du mûrier a permis d'installer cette filière durablement grâce aux savoir-faire japonais. Cette industrie permet de préserver des biotopes feuillus à faible traitement chimique, le ver à soie se nourrissant uniquement de feuilles de mûriers non polluées, et de générer du revenu pour des petites exploitations agricoles locales et, par conséquent, pour des milliers de familles.

L'objectif est de poursuivre ce soutien à la filière.

### **3.6.3 – Engagements volontaires au-delà de la sphère d'influence économique d'Hermès**

Entreprise responsable, Hermès prend en charge volontairement des sujets liés à la biodiversité, au-delà de ses activités. La Fondation d'entreprise Hermès contribue à de nombreux projets liés à la biodiversité et poursuit son action dans ce domaine. Elle soutient par exemple un projet de grande ampleur en Afrique, en partenariat avec le WWF France : Traffic/AfricaTwix. Ce projet a pour objectif d'améliorer la lutte contre le braconnage, le trafic et le commerce illégal d'espèces protégées en Afrique, à travers la mise en place d'outils informatiques de dialogue entre les différentes autorités des pays concernés. La Fondation continuera à appuyer ce projet. En 2019, la Fondation s'est engagé encore davantage sur le sujet, en soutenant un programme du Muséum d'Histoire Naturel « Vigie Nature », qui vise à permettre à des écoliers de participer au recensement de la biodiversité dans nos campagnes ; et un soutien à l'ONG « L'Atelier Paysan » qui, par son approche agroécologique, pose les bases d'un développement agricole plus respectueux de la biodiversité.

Livelihoods : Hermès est actionnaire depuis 2012 du fonds Livelihoods qui vise à améliorer durablement les conditions de vie de communautés défavorisées en développant des projets à très large échelle et qui ont un réel impact sur le changement climatique ([www.livelihoods.eu](http://www.livelihoods.eu)).

Les investissements sont réalisés dans trois types de projets (écosystèmes, agroforesterie, énergie), en Afrique, en Asie et en Amérique latine. Le fonds réunit 10 partenaires autour de ces projets, pour une période de 20 ans. Au total, le fonds Livelihoods, avec son compartiment LCF1, va contribuer à la replantation de 130 millions d'arbres, dont 18 000 hectares de mangrove (Casamance, delta du Gange, Sumatra) et 34 000 hectares en agroforesterie (Andhra Pradesh, Guatemala, Kenya). Hermès poursuit son engagement dans le fonds Livelihoods sur les projets actuels, mais aussi au travers de la création d'un nouveau fonds encore plus ambitieux LCF2 initié en décembre 2017, et dont les effets sur la biodiversité seront également significatifs (probablement deux fois ceux du fonds 1).

### 3.6.4 – Act4Nature

Hermès a rejoint en 2018 le projet français Act4Nature, auprès de 64 acteurs de l'économie française confirmant ainsi son engagement en faveur de l'intégration de la biodiversité dans sa stratégie globale de développement, et contribuant également aux objectifs fixés par la communauté internationale sur la biodiversité. Act4Nature est une initiative lancée par EpE (Entreprises pour l'Environnement) et de nombreux partenaires. Elle a pour objectif de mobiliser les entreprises pour protéger, valoriser et restaurer la biodiversité, à la fois sur des engagements communs fixés par des associations et institutions scientifiques, et sur des engagements individuels spécifiques à chaque partenaire :

- ♦ l'engagement commun (somme de 10 engagements) vise à intégrer la question de la biodiversité dans toutes les activités, de la gouvernance et de la stratégie aux opérations les plus concrètes, à légitimer auprès des collaborateurs et parties prenantes de l'entreprise de façon à susciter et encourager des actions spontanées et diffuses ;
- ♦ l'engagement individuel est défini par chaque entreprise et propre à ses activités. Cet engagement a vocation à évoluer régulièrement, car Act4Nature se veut une démarche de progrès continu.

Fin 2019, certaines entreprises aux activités internationales engagées dans ce dispositif, dont Hermès, ont décidé de rejoindre pour une nouvelle étape en 2020 « Act4Nature International », qui conserve les caractéristiques de l'engagement volontaire de la première initiative, mais renforcent les modalités d'engagement et rejoint l'initiative mondiale « Business for Nature »

A cette occasion Hermès a mis à jour sa feuille de route biodiversité et donc ses engagements individuels. Ils sont publiés sur le site du dispositif Act4Nature International : <http://www.act4nature.com/wp-content/uploads/2020/10/HERMES-VF.pdf>



## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

### **COP n°4 : Compliance et vigilance**

(cf principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin).

#### **4.1 - Promotion et respect des conventions fondamentales en matière de droits humains et de libertés fondamentales**

Le groupe Hermès inscrit sa démarche éthique dans le cadre universel posé par les grands principes, normes et accords internationaux, et adhère en particulier à :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne ;
- la Charte des droits fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail, qui recouvre les principes regroupés selon les thématiques suivantes : la liberté d'association, le travail forcé, le travail des enfants, la discrimination ;
- les principes directeurs de l'OCDE ;
- la convention de l'OCDE contre la corruption des agents publics.

Le groupe Hermès et ses collaborateurs s'attachent à respecter les lois et règlements applicables dans tous les pays où ils exercent une activité.

Ces principes sont explicitement repris dans la charte éthique du groupe et un Code de Conduite des Affaires, disponibles sur l'intranet groupe et distribués depuis 2009 à tous les collaborateurs.

#### **4.2 – Gouvernance**

L'engagement de l'instance dirigeante se manifeste au plus haut niveau du groupe. Axel Dumas, gérant, donne, avec les autres membres du Comité exécutif, l'impulsion en matière de respect des règles éthiques, avec une politique ferme de tolérance zéro envers tout acte de corruption.

##### **Comité éthique**

Un Comité éthique a été créé en 2018 afin de (i) conseiller et de formuler des recommandations portant sur la culture éthique du groupe, de (ii) recueillir les signalements (aux côtés des autres canaux de recueil de signalements) et (iii) d'orienter et de suivre le traitement des alertes. Il est composé du directeur général gouvernance et développement des organisations, membre du Comité exécutif, qui le préside, du directeur juridique groupe, du directeur des ressources humaines et du directeur juridique conformité. Le Comité éthique se réunit aussi souvent que nécessaire.

##### **Directeur juridique conformité**

Le directeur juridique conformité et affaires publiques a pour mission principale de concevoir, développer et mettre en place des programmes de conformité pour le monde entier, d'identifier, d'évaluer et de contrôler les risques auxquels le groupe Hermès est exposé, de vérifier la conformité aux différentes législations et réglementations, tout en assurant la coordination, le déploiement et l'actualisation de programmes de conformité, en étroite coopération avec les différents départements du groupe. Cette fonction est rattachée au directeur juridique groupe, qui reporte au directeur général gouvernance et développement des organisations, membre du Comité exécutif, reportant lui-même au gérant du groupe.

L'indépendance du directeur juridique conformité et affaires publiques est assurée par un reporting direct et régulier auprès du directeur général gouvernance et développement des organisations. Des réunions sont ainsi organisées régulièrement.

Le directeur juridique conformité et affaires publiques préside et anime le Comité « compliance et vigilance ». Il rend compte des actions et décisions du Comité « compliance et vigilance » au directeur général gouvernance et développement des organisations. Il est également membre du Comité éthique, présidé par le directeur général gouvernance et développement des organisations.

Pour le déploiement des programmes de conformité au sein du groupe, le directeur juridique conformité et affaires publiques s'appuie sur les juristes de la direction juridique d'Hermès International basée à Paris, sur les départements juridiques des filiales (à Lyon, New York, Shanghai, Singapour, Séoul et Tokyo) ainsi que sur le réseau des contrôleurs internes du groupe.

Ces collaborateurs participent à la mise en œuvre et à l'animation des programmes de conformité, y compris du plan de prévention de la corruption, au sein de tous les métiers et entités du groupe. Ils contrôlent notamment que les opérationnels de ces métiers et entités appliquent les politiques et procédures mises en place.

#### **Comité « compliance et vigilance »**

Un Comité « compliance et vigilance » a été créé, et est composé des fonctions suivantes :

- Directeur juridique conformité et affaires publiques
- Directeur juridique groupe
- Directeur de l'audit et des risques
- Directeur du développement durable
- Directeur de la consolidation et du contrôle de gestion
- Directeur des relations sociales groupe
- Responsable coordination achats directs groupe
- Directrice des achats Indirects groupe
- Directrice des activités retail groupe

Le Comité compliance et vigilance se réunit régulièrement. Il a pour mission notamment de :

- définir des référentiels de conformité ;
- concevoir et mettre en place des actions de prévention et de suivi en matière de vigilance fournisseurs, de fraude et de lutte anti-corruption auprès de toutes les entités du groupe ;
- piloter le déploiement de campagnes de sensibilisation et de formations auprès des personnels les plus exposés .

De manière générale, le Comité compliance et vigilance doit :

- apporter l'expertise par l'analyse des exigences réglementaires et législatives ;
- diffuser la culture de la « compliance » ;
- assurer la coordination et la cohérence des programmes ;
- faire évoluer les politiques du groupe en la matière.

#### **4.3 - Déploiement**

##### **Corruption**

La corruption s'oppose aux valeurs du groupe Hermès. Le groupe a une double exigence : la tolérance zéro en matière d'atteintes à la probité d'une part, et un engagement déterminé en faveur d'une culture de l'éthique, d'autre part.

Les politiques éthiques et de lutte contre la corruption du groupe sont notamment explicitées au sein du Code de conduite des affaires disponible sur l'intranet groupe ainsi que dans « Les Essentiels » disponibles sur le site internet public du groupe.

Le groupe Hermès continue de renforcer son plan de prévention de la corruption, en conformité avec les exigences de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

En outre, le groupe assure une veille juridique globale afin de tenir compte des évolutions législatives en matière de lutte contre la corruption et se conforme aux législations et réglementations en vigueur tant en France que dans les pays dans lequel il opère à l'étranger - tels que le Foreign Corrupt Practices Act aux Etats-Unis, le United Kingdom Bribery Act au Royaume- Uni, le Décret Légititatif 231 en Italie. Cette veille est effectuée par des ressources internes et externes.

## **Cartographie des risques**

Une cartographie groupe des risques de corruption a été élaborée conjointement par la direction de la conformité et la direction de l'audit et des risques et, validée par le Comité exécutif groupe.

La cartographie des risques couvre l'ensemble des activités du groupe dans toutes les zones géographiques dans lesquelles il opère. Chaque risque principal identifié correspond à un comportement ou à une situation potentiellement à risque en matière de corruption et de trafic d'influence et précise les zones géographiques et métiers principalement concernés afin de déterminer les mesures à mettre en œuvre de manière prioritaire dans le cadre du plan d'action anticorruption. Pour chaque risque, les causes internes et externes et les facteurs aggravants sont visés.

La participation de nombreux interlocuteurs-clefs a par ailleurs assuré une bonne représentation des activités principales du groupe à différents niveaux de responsabilité (direction et opérationnels).

La méthodologie utilisée pour la cartographie des risques du groupe est la suivante :

- identification des risques du groupe découlant d'un audit des dispositifs existants et d'entretiens de dirigeants et de fonctions opérationnelles;
- hiérarchisation de ces risques : l'importance de chaque risque a été mesurée en fonction de l'impact qu'aurait sa réalisation et de la vraisemblance de la réalisation de ce risque (c'est-à-dire de sa probabilité d'occurrence), pondérée par le dispositif de maîtrise en place, aboutissant ainsi à distinguer risques bruts et risques nets.

Cette démarche a permis ainsi à la fois d'individualiser les risques à prendre en charge de manière prioritaire, et d'évaluer l'efficacité des dispositifs de maîtrise de ces mêmes risques dans un objectif d'amélioration constante.

Des analyses de risques de corruption sont réalisées par la direction juridique conformité pour les métiers, entités et pays, selon les risques identifiés dans la cartographie des risques de corruption du groupe.

## **Code de conduite anticorruption**

Un code de conduite anticorruption, élaboré en 2018 à partir des résultats de la cartographie des risques de corruption du groupe, est disponible en 18 langues. Ce code de conduite a été validé par les instances dirigeantes du groupe et a fait l'objet d'une communication dans toutes les entités et structures du groupe. Il a été remis à l'ensemble des collaborateurs du groupe.

Ce code :

- ◆ définit les infractions de corruption et de trafic d'influence, leurs enjeux et leurs formes ;
- ◆ décrit et illustre, au moyen d'exemples et cas pratiques clairs et pertinents au regard de la cartographie des risques de corruption, des types de comportements à proscrire ;
- ◆ expose l'engagement du groupe et de ses instances dirigeantes en matière de lutte contre la corruption et de trafic d'influence ;
- ◆ permet à tous les collaborateurs du groupe d'identifier les situations à risque et d'adopter un comportement approprié ;
- ◆ définit les infractions ;
- ◆ présente le dispositif d'alerte « H-Alert ! » qui fait l'objet d'une procédure distincte.

Ainsi, ce code décrit des règles en matière notamment de cadeaux et invitations, relations avec les tiers et avec les agents publics, prohibition des paiements de facilitation, gestion des conflits d'intérêts, mécénat et sponsoring, représentation d'intérêts, etc.